



**UNODC**  
Oficina de las Naciones Unidas  
contra la Drogas y el Delito

# Ética profesional

Módulo Universitario sobre  
Integridad y Ética

**MÉXICO**



Proyecto Global de Educación en Integridad (GIE)  
Módulo universitario sobre  
**Ética profesional\***

---

**Versión localizada del Módulo 14 de la Serie de Módulos  
Universitarios de Educación para la Justicia (E4J) sobre  
Integridad y Ética**

Este módulo fue adaptado al contexto de México en el marco del  
Proyecto Global de Educación en Integridad

\*Este módulo fue desarrollado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en inglés) en el marco de su proyecto Global de Educación en Integridad (GIE) con financiación de la Siemens Integrity Initiative. El módulo está diseñado como un recurso de enseñanza para el cuerpo docente. En el marco del proyecto GIE, UNODC trabajó con profesionales de los negocios y docentes de Kenia, México y Pakistán para contextualizar los Módulos de Ética y Lucha contra la Corrupción que UNODC ha desarrollado previamente en el marco de la iniciativa Educación para la Justicia (E4J). Si bien los módulos de E4J son genéricos, los módulos de GIE se han adaptado a los contextos del sector privado local y están enriquecidos con ejercicios prácticos y estudios de casos basados en problemas reales de integridad en las empresas locales. De esta forma, los módulos de GIE combinan las realidades locales con perspectivas mundiales y teóricas para desarrollar un poderoso programa de estudios contextualizado que prepara a la próxima generación para pensar y actuar con integridad, tomar decisiones éticas en el trabajo y difundir las normas de lucha contra la corrupción en la sociedad. A lo largo del módulo hay referencias tanto a los módulos genéricos de E4J como a los módulos de GIE localizados.

## **Términos y condiciones de uso**

El uso de este módulo entraña la aceptación de los siguientes términos y condiciones:

**(a)** La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) ha elaborado el módulo publicado en este sitio como recurso educativo abierto (REA) para prestar asistencia a docentes y entrenadoras/es al preparar e impartir clases sobre temas relacionados con los ámbitos que forman parte del mandato de UNODC. UNODC autoriza a los usuarios a descargar y copiar la información, los documentos y los materiales (denominados colectivamente «materiales») para uso no comercial.

**(b)** A menos que se indique explícitamente lo contrario, los hallazgos, las interpretaciones y conclusiones expresadas en los materiales no representarán necesariamente las opiniones de las Naciones Unidas o de sus Estados Miembros.

## **Descargos de responsabilidad**

Los materiales publicados en este sitio se proporcionan tal como aquí aparecen y sin ningún tipo de garantía, ya sea explícita o implícita, incluidas, pero sin limitarse a ellas, las garantías de la calidad comercial, utilidad para determinado propósito y protección contra infracciones. En particular, UNODC no da garantías ni responde de que dichos materiales sean exactos o completos. UNODC amplía, modifica, mejora o actualiza periódicamente los materiales contenidos en este módulo sin previo aviso. En ninguna circunstancia UNODC será responsable de las pérdidas, los daños, las obligaciones o los gastos presuntamente derivados del uso de este módulo, incluidos, pero sin limitarse a ellos, los fallos, errores, omisiones, interrupciones o demoras relacionados con dichos materiales. El usuario utiliza este módulo por su cuenta y riesgo. En ningún caso, incluida la negligencia, pero sin limitarse a ella, UNODC será responsable de daños directos, indirectos, incidentales, especiales o emergentes, aun cuando se le haya advertido de la posibilidad de tales daños.

El usuario reconoce y acepta específicamente que UNODC no es responsable de los actos de ningún usuario.

Este módulo puede contener sugerencias, opiniones y declaraciones procedentes de diversas fuentes de información. UNODC no garantiza ni respalda la exactitud o fiabilidad de las sugerencias, opiniones, declaraciones u otras informaciones provenientes de ninguna fuente de información, ningún usuario o cualquier otra persona o entidad. La aceptación por un usuario de tales sugerencias, opiniones, declaraciones u otras informaciones será también por su cuenta y riesgo. Ni las Naciones Unidas ni sus afiliados o cualquiera de sus respectivos agentes, empleadas/os, fuentes de información o suministradores de contenido serán responsables ante los usuarios o cualquier otra persona de las inexactitudes, errores, omisiones, interrupciones, supresiones, defectos, alteraciones o usos de cualquier contenido del sitio o por el momento o el grado en que se produzcan; tampoco serán responsables de las fallas de funcionamiento, los virus informáticos o las interrupciones de la comunicación, independientemente de su causa, ni por cualesquiera daños que de ello se deriven.

Si el usuario no estuviera conforme con alguno de los materiales presentados en este módulo o con alguna de los términos y las condiciones de uso, el único remedio a que podría recurrir sería dejar de utilizar el módulo.

Las denominaciones empleadas no implican juicio alguno por parte de UNODC sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, o sus autoridades, o sobre el trazado de sus fronteras o límites.

El módulo puede contener enlaces y referencias a sitios web de terceros. Estos sitios no se encuentran bajo el control de UNODC y UNODC no es responsable de su contenido ni de los enlaces que puedan figurar en ellos. UNODC proporciona estos enlaces solo como servicio complementario, y la inclusión de un enlace o referencia no significa que UNODC respalde el sitio en cuestión.

## **Preservación de inmunidades**

Nada de lo dispuesto en los presentes Términos y Condiciones se considerará una limitación de las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas, incluida UNODC, o una renuncia a ellas, que están reservadas específicamente.

## **Consideraciones generales**

UNODC se reserva el derecho exclusivo a su entera discreción de modificar, limitar o suspender el módulo o cualquiera de los materiales contenidos en él en cualquier sentido. UNODC no está obligada a tomar en consideración las necesidades de ningún usuario para adoptar tales medidas.

UNODC se reserva el derecho de denegar a su entera discreción y sin previo aviso el acceso de cualquier usuario a este sitio o a cualquiera de sus componentes.

Ninguna exención por UNODC de cualquiera de las disposiciones de los presentes Términos y Condiciones será vinculante a menos que se enuncie por escrito y sea firmada por su representante debidamente autorizado.

# Índice

<b>Introducción</b>	06
Resultados del aprendizaje	06
<b>Temas clave</b>	07
Ética personal, teórica y profesional	07
Posibles conflictos entre la moral del rol y la moral personal	12
Códigos profesionales de ética o conducta	14
Referencias	19
<b>Ejercicios</b>	20
Ejercicios sobre ética profesional	22
Ejercicios sobre la moral del rol	30
Ejercicios adicionales	35
<b>Possible estructura de la clase</b>	36
<b>Lecturas principales</b>	38
<b>Lecturas avanzadas</b>	40
<b>Evaluación del estudiantado</b>	42
<b>Herramientas de enseñanza adicionales</b>	45
Presentación de Powerpoint	45
Material de video	45
Casos de estudio	45
<b>Lineamientos para desarrollar un curso independiente</b>	46

# Introducción

¿Deben los y las periodistas publicar información privada de una persona con el propósito de informarle al público de un problema apremiante? ¿Deben abogados y abogadas guardarse información confidencial del cliente, aunque esta pudiera salvarle la vida a alguien? Este módulo está diseñado para presentarle a alumnado un esquema sobre la naturaleza, las prácticas y la relevancia de la ética profesional. Primero le ayuda a los y las estudiantes a distinguir la ética profesional de la ética personal y la ética teórica, y posteriormente los y las concientiza sobre un asunto importante que plantea la ética profesional: los posibles conflictos entre la moral del rol y la moral personal. El módulo también familiariza a los alumnos y las alumnas con los códigos de ética profesional, algo con lo cual se van a encontrar cuando comiencen a ejercer una profesión. Es posible que las alumnas y los alumnos ya hayan encontrado códigos que aplican al entorno universitario, como los códigos de ética para los y las docentes. El módulo le ayuda al alumnado a darse cuenta de la importancia que tiene la ética profesional para distintas entidades, incluyendo las instituciones, los individuos y la sociedad en general. Al destacar la importancia de la ética profesional, el módulo ayuda a los y las docentes a alentar al alumnado a adoptar una orientación ética en sus vidas profesionales. Si se imparte dentro de un programa destinado a preparar a los alumnos y las alumnas para una profesión específica, como la medicina, los negocios, el derecho, la educación o el periodismo, el/la docente puede agregar ejemplos y prácticas de dichas profesiones.

## Resultados del aprendizaje

- Distinguir claramente entre ética personal, y profesional.
- Pensar críticamente sobre las cuestiones éticas que se encuentran en lugares de trabajo específicos, y aplicar la ética personal, teórica y profesional a decisiones morales agobiantes dentro de profesiones específicas.
- Comprender los desafíos que enfrenta el/la profesional ante decisiones éticas y guías de comportamiento ante posibles conflictos dentro de su actuar académico, laboral y personal.
- Comprender los desafíos que plantean los posibles conflictos entre la moral del rol y la moral personal, y evaluar cómo resolverlos.
- Comprender el papel de los códigos profesionales de ética, la diferencia entre los códigos de ética aspiracional y disciplinaria, y la manera en que pueden aplicarse los códigos profesionales en su carrera.
- Aplicar los contenidos del Módulos sobre ética profesional al contexto empresarial de México, en particular a los sectores de salud y energético del país.

# Temas clave

La ética profesional se puede entender como un campo enfocado en códigos y otras normas de conducta y que se aplica a todas las profesiones. Otra manera de entenderlas es en relación a profesiones específicas, como la ética médica, la ética empresarial, la ética legal, la bioética y la ética de los medios de comunicación. Algunos cursos y programas de grado combinan los dos enfoques y presentan una ética profesional general al principio y luego aplican estos principios a una o más profesiones. Este módulo aborda primordialmente el tema general y después se enfoca en preguntas de alcance amplio, como la moral del rol y los conflictos con la ética personal, así como los códigos profesionales y si las pautas de aspiración son efectivas. Todas las profesiones plantean cuestiones éticas. Por ello se destaca la necesidad de una ética profesional y de que se exprese la integridad de manera congruente en todas las profesiones. Dado que muchas profesiones tienen sus propias problemáticas de índole ética, hay margen para que los y las docentes aborden problemas que surgen de profesiones específicas.

## ➤ Ética personal, teórica y profesional

Para comprender el tema de la ética profesional, las alumnas y los alumnos deben entender la diferencia entre la ética personal, la ética teórica y la ética profesional. En la forma en que se usan en éste módulo, estos tres enfoques distintos, pero que se superponen en cierta medida, pueden ser usados para analizar y resolver distintos problemas éticos.

Es importante hacer una distinción entre moral y ética. Se puede definir la moral como el conjunto de convicciones y pautas de conducta que guían los actos de una persona concreta a lo largo de su vida. En este sentido, estos modos de vida, individuales y comunitarios, se concretan en tradiciones, religiones y sistemas filosóficos que en algunas ocasiones se llaman moral en la medida en que son modos de vida concretos.

En definitiva, podríamos decir que la moral es “un conjunto de principios, preceptos, mandatos, prohibiciones, permisos, patrones de conducta, valores e ideales de vida buena que en su conjunto conforman un sistema más o menos coherente, propio de un colectivo concreto en una determinada época histórica... la moral es un sistema de contenidos que refleja una determinada forma de vida”. Como agrega Torre Díaz, “...este modo de vida no coincide plenamente con las convicciones de todos los miembros. Es un modelo ideal de buena conducta socialmente establecido”.

La moral responde a la pregunta ¿qué debo hacer? y nos da un conjunto de normas o mandatos para actuar en la vida, indicando qué es bueno, malo, justo e injusto. La ética por su parte se pregunta por el sentido de las normas morales y su racionalidad. Se trata de averiguar si las normas que obedecemos tienen un fundamento racional y si nos humanizan, es decir, si nos permiten desarrollar todo nuestro potencial como seres humanos. En efecto, “...no se trata aquí de emitir una opinión más acerca de lo bueno o lo malo; se trata de emitir juicios sobre la bondad o maldad moral de algo, pero dando siempre la causa o razón de dicho juicio” (véase Gutiérrez Sáenz, Introducción a la Ética, cit., p. 29).

La ética tiene un carácter eminentemente racional, por lo que se dice que la ética no es producto de la emoción o del instinto, como tampoco es resultado de la intuición del corazón, y mucho menos de la pasión. Además, la ética se identifica como un saber práctico, porque está diseñada para realizarse en la vida práctica.

La ética se ubica en un nivel reflexivo; se dice que es la moral pensada. La ética propone pensar en qué acciones son buenas para el hombre, qué acciones son justas. Se dedica a realizar una reflexión sobre la moral, brinda o permite dar cuenta racionalmente de la dimensión moral.

La ética tiene un objeto material y formal. En términos generales, el objeto material de una ciencia es la cosa que se estudia y, el objeto formal es el aspecto de la cosa que se estudia. En la ética el objeto material está representado por los actos humanos, y el objeto formal es la bondad o maldad de esos mismos actos humanos.

De lo expuesto, podemos extraer las características identificadoras de la ética: a) Es racional, b) Es práctica, c) Es normativa, d) Su tema es la bondad y maldad de los actos humanos.

Desde este panorama se puede definir la ética como un saber práctico y normativo que estudia racionalmente la bondad y maldad de los actos humanos”.

Así, surgen diferencias entre moral y ética. Existen una serie de diferencias conceptuales y de contenido entre la moral y la ética; no obstante, también hay campos de conexión entre ambas. Tanto la moral como la ética orientan nuestras acciones. No obstante, la moral orienta nuestra conducta directamente, por su parte, la ética no tiene por qué tener una incidencia inmediata en nuestra vida cotidiana, puede servir de modo indirecto de orientación, pues su objetivo es indicar qué concepción moral es más razonable.

A pesar de mostrar sus diferencias, en la práctica, la ética y la moral comúnmente se utilizan como sinónimos. En este sentido, podemos decir que no podemos separar en forma absoluta la moral y la ética, lo vivido y lo reflexionado pues reflexionamos en la vida, “nuestras razones nacen de nuestra concreta moral y los bienes que buscamos son los bienes concretos de nuestra tradición. Nuestra racionalidad depende de lo particular, del contexto, de nuestra historia y no podemos salir de esta finitud e historicidad hacia principios abstractos y universales salvo en la ficción o en el sueño”.

Se puede definir la ética como “el intento de comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y qué constituye una conducta correcta” (Norman, 1998, pág.1). Esta definición de la ética es útil para comprender el concepto de ética personal, que trata de los valores y normas con las cuales la gente determina cómo actuar en su vida cotidiana. La ética personal suele involucrar principios profundamente arraigados sobre el bien y el mal, y estos ayudan a definir quiénes somos como individuos. Nuestra ética personal se aplica a una amplia variedad de situaciones, entre ellas lo que hacemos en nuestras vidas privadas cuando interactuamos con nuestros familiares y amigos, y cómo tratamos a las personas con las que interactuamos en público.

Las alumnas y los alumnos llegan al módulo con su propio conjunto de principios éticos. Para mayor claridad, la ética personal comprende los valores y las normas que determinan cómo actuamos, pero no se trata simplemente de nuestras inclinaciones o preferencias, aún si creemos firmemente que esas preferencias son las correctas. Para que constituya una posición ética, la ética personal debe fundamentarse en principios y no meramente en una opinión personal.

Nuestra ética personal puede tener muchas fuentes. Algunas de ellas están relacionadas con lo que podríamos considerar como nuestras experiencias personales, como nuestra educación familiar, nuestra religión, cultura, las normas sociales y nuestros homólogos y nuestras homólogas. Sin embargo, es probable que nuestra ética personal también incluya aspectos de ética teórica. La ética teórica es el conjunto de doctrinas desarrolladas por los filósofos para orientar en pensar y el hacer ético, como el utilitarismo, la deontología y la ética de la virtud. El utilitarismo es la teoría ética que establece que las decisiones éticas deben basarse en una evaluación de las posibles consecuencias de una acción, y que se deben procurar las acciones que generan el bien mayor. La deontología es la teoría ética que basa las decisiones en los principios y los deberes, por lo tanto, bajo este enfoque se deben asumir ciertas posiciones porque son las correctas, aunque tengan consecuencias negativas.

La Deontología desde su origen etimológico, como se dijo, expresa el deber (deon, deber en griego), lo que debe ser hecho. La forma de comprender y aplicar las normas éticas puede ser de dos tipos; un tipo teleológico, dirigido al análisis de los fines, de las metas, de las consecuencias, de la utilidad, de las repercusiones de la acción, o un tipo deontológico –el que ahora nos interesa–, donde se brinda importancia a la cualidad intrínseca de obligación unida a la norma misma.

El filósofo francés André Lalande en su obra *Vocabulario Filosófico*, atribuye el término deontología a Jeremy Bentham en su obra póstuma editada en 1834 denominada, *Deontology or Science of Morality (Deontología o Ciencia de la Moral)*. En el Vocabulario de Lalande se define como la “teoría de los deberes”. De igual forma, la Real Academia Española (RAE). la define como ciencia o tratado de los deberes, del griego “deón”, que significa “el deber”, y el “logos/logia”, que significa “tratado”.

El Vocabulario Jurídico publicado por la asociación Henri Capitant, bajo la dirección de Gérard Cormu define la deontología como “El conjunto de deberes inherentes al ejercicio de una actividad profesional liberal y que por regla general en la mayoría de las veces son definidos por un colegio profesional”.

Se propone extender un poco más la comprensión del concepto referente a los deberes. El deber es lo que se tiene que hacer, tal es, por cierto, el significado exacto del griego “to deon”, y aquello que se tiene que hacer reenvía a la regla de conducta (moral, consuetudinaria, jurídica). Así, la ciencia de los deberes es de la misma forma la ciencia de las normas. Es en este sentido general que nosotros asimilamos el concepto, es decir, como “El conjunto de normas cuyo objeto es el estudio de las reglas morales y jurídicas que deben regir el ejercicio de una profesión”.

Defensores y defensoras de la ética de la virtud establecen que la ética es fundamentalmente el estudio del buen carácter, del carácter de la persona loable y no tanto de las consecuencias de nuestras acciones o de los principios subyacentes que idealmente determinan el devenir del ser humano.

En contraste, la ética profesional se preocupa de establecer principalmente los valores, principios y normas subyacentes a las responsabilidades y el ejercicio de una profesión (Davis, 2003). Para entender el concepto de una profesión, nos puede servir comparar esta idea con la de una ocupación. A veces, “ocupación” y “profesión” se usan indistintamente, pero significan cosas distintas. Una ocupación es trabajo hecho con el fin principal de ganarse la vida y tipicamente requiere un nivel de conocimiento relativamente bajo (basado en la práctica sin conocimiento de fundamentos teóricos), mientras que las personas que ejercen profesiones suelen tener un nivel de conocimiento alto, y tienden a ser miembros de cuerpos profesionales que requieren que sus miembros hagan exámenes con el fin de mantener los más altos estándares profesionales. El profesional también está sujeto a reglas profesionales especializadas. Cualquier persona puede ofrecer un producto o un servicio al público, pero el profesional normalmente está asociado con un grupo de personas que brindan el mismo bien o servicio y que se organizan para lograr un bien social, de una forma moralmente aceptable que establezca normas de desempeño. Por ejemplo, el personal encargado de la biblioteca se organizan para presentar información al público y el personal médico se organizan para curar las personas enfermas ([Weil, 2008](#)).

Podemos explorar brevemente la distinción entre ética personal, ética teórica y ética profesional utilizando el ejemplo de la deshonestidad. Normalmente, se tiene la idea de que mentir es incorrecto, aunque la mayoría de las personas mienten en algunas ocasiones de una forma que es congruente con su ética personal. Las distintas teorías de la ética adoptan enfoques diferentes sobre el tema de la deshonestidad, y el ejemplo de la deshonestidad permite a las alumnas y los alumnos considerar la deontología y la reconocida posición de Kant de que una persona no debe mentir, incluso cuando las consecuencias de ser honesto/a pueden ser nefastas. El alumnado también puede considerar: ¿qué dice la ética profesional sobre la mentira? ¿Le debe mentir un médico a su paciente sobre su estado de salud si el médico considera que es lo mejor para él?

Además de las diferencias entre la ética personal, teórica y profesional, hay otra distinción en esta área entre la ética profesional -los valores, principios y normas asociados con una profesión en particular- y la ética laboral, que son las reglas que rigen el comportamiento en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el personal tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de discriminación. Si un supervisor o una supervisora se da cuenta de que algunos miembros del personal están discriminando en contra de otras/os colegas o acosando a otros por raza, género o religión, el supervisor/la supervisora puede destacar este problema, implementar un programa de capacitación y realizar un seguimiento con el personal para garantizar que las medidas sean efectivas. Programas de este tipo pueden mejorar el ambiente de trabajo y mejorar la calidad de vida de los empleados y las empleadas. Considere un segundo ejemplo: un supervisor le da cupones de descuento para el salón de belleza de su pareja a un pequeño grupo de empleados que están bajo su autoridad, presionando así a los empleados para que se vuelvan clientes del negocio de su pareja. Esta actividad pareciera ser una violación de estándares que definen la ética profesional porque el supervisor está utilizando su autoridad sobre los empleados para beneficiar financieramente a su pareja. Ambos ejemplos abordan la ética en el lugar de trabajo, pero su relevancia no se limita a ningún grupo profesional en particular, y por ello estas cuestiones probablemente no serían analizadas como una cuestión de ética profesional, que es lo que nos concierne en este Módulo.

Hay otra distinción posible en este ámbito entre la ética profesional y la cultura organizacional, o la forma en que la cultura y la estructura de una organización afectan la toma de decisiones éticas. Hay áreas de la ética profesional y la cultura organizacional que se superponen, especialmente en relación a las estructuras corporativas como las empresas. Para obtener recursos específicos sobre este tema, los y las docentes pueden revisar la página web de Ethics Systems sobre "[Cultura Corporativa](#)".

También cabe destacarse que algunas profesiones se rigen por normas éticas que abarcan múltiples profesiones. Por ejemplo, los y las profesionales que participan en investigaciones médicas o biológicas (u otras áreas de investigación que involucren a sujetos humanos y animales) están sujetos tanto a sus normas éticas profesionales específicas como a un conjunto de lineamientos éticos relacionados con la conducción de la investigación en general. Este último campo se conoce como ética de la investigación, y en ella se enfocan los comités de revisión institucional (IRB, por sus siglas en inglés) o los comités de ética de la investigación (REC) que analizan y aprueban los proyectos de investigación si se apegan a normas establecidas. Con respecto a los temas de la ética médica y la ética de la investigación, los y las docentes pueden consultar el [Programa de base de estudios sobre bioética](#) de UNESCO.

La ética profesional encarna los valores y los objetivos de una profesión, como la transparencia y la rendición de cuentas, la prestación de servicios eficaces y de alta calidad y la responsabilidad ante el/ la cliente o el consumidor/la consumidora. El cumplimiento de la ética profesional protege sujetos/ as al profesional individual como al honor de la profesión. Dado que la ética profesional refleja los valores y objetivos de profesiones, algunos de sus aspectos varían significativamente de una profesión a otra. Además de contener objetivos y valores propios de la profesión, la ética profesional puede también reflejar aspectos de las teorías de la ética como el utilitarismo, o las virtudes que las y los profesionistas deben esforzarse por alcanzar.

El caso de los abogados y las abogadas en México es emblemático. La profesión de abogacía es por excelencia una profesión autónoma e independiente, la cual debe responder a valores básicos de la profesión como son las de ejercer sus funciones con dignidad, conciencia, independencia, probidad y humanidad. Asimismo, deben respetar también, dentro del ejercicio profesional, los principios de honor, lealtad, desinterés, confraternidad, delicadeza, moderación, cortesía y tacto.

La ética profesional puede incluir normas para realizar un servicio profesional que también sean exigidas en fuentes con carácter legal, como leyes y reglamentos administrativos. Las y los profesionales suelen tener experiencia que va más allá de la comprensión de una persona no profesional. Esto significa que el cliente o la cliente no puede evaluar plenamente la calidad del trabajo del/de la profesional, y deposita su confianza en él o ella como miembro de un grupo profesional que se apega a ciertas normas.

Cuando las y los profesionales se enfrenten a problemas éticos, deben guiarse por su ética profesional. Sin embargo, dado que no sería posible eliminar la ética personal de la profesional, cualquier toma de decisiones de carácter ético en un contexto profesional debe tomar en cuenta la ética personal. Esto normalmente no representa un problema, a menos que la ética personal y la profesional estén en conflicto, tema que se abordará al hablar sobre la moral del rol en la siguiente sección.

## › Posibles conflictos entre la moral del rol y la moral personal

Una de las cuestiones más difíciles que plantea la ética profesional son los conflictos entre la moral del rol y la ética personal. Las profesiones exigen que las y los estudiantes realicen prácticas especializadas para alcanzar objetivos profesionales, y estas prácticas normalmente no plantean conflictos éticos. Por ejemplo, la mayoría de los y las profesionistas están obligados/as a desempeñar sus tareas en apego a cierto estándar, y esta obligación hacia el cliente no es polémica.

Sin embargo, a veces, las profesiones permiten o requieren comportamientos que entran en conflicto con la ética personal. Hay conductas que entran en conflicto con la ética personal con las que hay un mayor consenso de que están justificadas, si no por parte de todas las personas, sí por la sociedad en general. La destrucción y horror creados por la guerra están en conflicto con la ética personal, pero muchas personas argumentan que se justifica que un soldado mate a un soldado enemigo en el campo de batalla. Este es un ejemplo de conflicto entre la ética personal y la ética profesional.

Otros ejemplos de este tipo de conflicto incluyen: ¿Debería un abogado mantener confidencial la información provista por un cliente si ello llevara a que se condene erróneamente a otra persona? ¿O debería un terapeuta, que mantiene la confidencialidad para alentar al paciente a que le confíe asuntos dolorosos para poder experimentar una mejora y un alivio, mantener en secreto las amenazas del cliente hacia otra persona? Luban (2007) revisa una serie de ejemplos como estos y señala que muchas profesiones tienen algún tipo de obligación de confidencialidad, lo cual a su vez plantea interrogantes sobre los posibles conflictos entre la moral del rol y la ética personal.

Cuando las alumnas y los alumnos se conviertan en profesionales, ¿cómo van a manejar este tipo de dilemas? Si alguien acepta ingresar a una profesión y cumplir sus normas de ética profesional, ¿puede decidir no seguir las si entran en conflicto con su ética personal? La tensión que a menudo existe entre la ética personal y la ética profesional plantea verdaderos dilemas complejos y nos fuerzan a reflexionar sobre nuestras prioridades éticas. En este tipo de situaciones no es claro si debemos seguir nuestras convicciones personales o cumplir con las normas éticas de nuestra profesión. Los escritos de Luban sobre la moral del rol y los abogados sugieren una estrategia de cuatro pasos para ayudar a resolver interrogantes relacionados con la moral del rol.

### **Estrategia de cuatro pasos de Luban para resolver problemas relacionados con la moral del rol (Luban, 1988, pág. 131)**

Para cumplir una regla profesional que esté en conflicto con su ética personal, la persona debería poder:

- (1) justificar la institución social relevante, con base en el bien moral que causa;
- (2) justificar el rol del profesional, con base en la estructura de la institución;
- (3) justificar la obligación de rol particular en cuestión, mostrando que el comportamiento requerido es esencial para ese rol; y
- (4) justificar el acto demandado por el rol, mostrando que las obligaciones del rol exigen esa acción.

Si la institución produce suficiente bien y se establecen todas las conexiones entre estos pasos, entonces se debe realizar el acto profesional aunque entre en conflicto con la ética personal (Luban, 2007, p.490). Esta estrategia de cuatro pasos no es un algoritmo que conduzca invariablemente a la solución correcta, sino más bien un marco heurístico que permite a profesionistas y a otras personas hacer una crítica de las reglas profesionales. Si la situación lo justifica, alguien que aplique este marco podría determinar que, a pesar de la dependencia generalizada de una norma o un requisito profesional, se le debe ignorar. A continuación se ofrece un ejemplo basado en Luban (1988, págs. 129-133).

Supongamos que una organización de beneficencia tiene el objetivo de llevar alimentos a un país aquejado por una hambruna. Esta organización emplea a personas para que cumplan las distintas funciones requeridas para la distribución de alimentos, incluyendo un empleado encargado de arrendar camiones con el fin de distribuir los alimentos en las zonas afectadas. Desafortunadamente, los camiones disponibles están en manos de un individuo inescrupuloso, que al parecer está involucrado en varias actividades ilegales, como la extorsión. El empleado está bastante seguro de que el dinero provisto por la organización de la entrega de alimentos será utilizado por el propietario del camión con fines ilegales que podrían poner a personas en peligro. Pero sin estos camiones no sería posible distribuir los alimentos, poniendo de esta forma la vida de muchas personas en peligro.

El empleado está en un dilema, porque de acuerdo con la ética personal, normalmente no contrataría a un delincuente ni financiaría indirectamente actividades delictivas. No obstante, el empleado puede resolver el dilema evaluando el bien que hace la institución y los vínculos entre la institución y la acción del empleado. La obligación de rol del empleado (conseguir que los camiones entreguen los alimentos) exige el acto de contratar al dueño de los camiones, lo cual a su vez es necesario para cumplir la tarea de la institución (llevar alimentos a las personas que los necesitan), lo cual es ultimadamente requerido por el bien moral positivo de la institución, el de salvar a las personas que mueren de inanición. En conjunto, el empleado podría determinar que el requisito de su rol tiene mayor peso que su ética personal de no contratar a alguien que se sabe que es un delincuente.

Esta evaluación en cuatro pasos puede llevar a la conclusión de que no se debe cumplir un requisito profesional si se rompe la conexión entre cualquiera de estos cuatro pasos. Por ejemplo, si hubiera más camiones disponibles, pero obtenerlos implicaría trabajo adicional para el empleado, no habría nada de malo en los pasos del 1 al 3, pero el empleado no puede cumplir el paso 4, justificar el acto mostrando que las obligaciones de su rol lo exigen. En ese caso, la ética profesional no tiene más peso que la ética personal.

Este proceso de evaluación en cuatro pasos está formulado para ayudar con los dilemas que se derivan específicamente de los conflictos entre la ética personal y la profesional. Sin embargo, como se señaló al comienzo de este módulo, la ética personal, la ética teórica y la ética profesional son perspectivas que pueden aplicarse a un problema ético. Por lo tanto, podría ser posible resolver el dilema del empleado antes mencionado usando una perspectiva ética diferente, por ejemplo, el utilitarismo o cómo lograr el bien mayor para la mayor cantidad de personas.

De parte de las y los profesionistas de las empresas, se necesita tener el compromiso de dirigir los negocios de modo que el criterio comercial y la toma de decisiones no se vean influidos por intereses personales ilícitos. Cuando los intereses personales de un colaborador o una colaboradora influyen, ya sea de forma real o aparente, o estos intereses tienen la capacidad de influir en la toma de decisiones objetiva en la empresa, se produce un conflicto de intereses. Se puede producir un conflicto de intereses cuando un colaborador o una colaboradora antepone sus intereses personales a los de la empresa y cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio comercial, sus decisiones o acciones en la empresa. Estas situaciones pueden afectar tanto a las personas estrechamente vinculadas con el colaborador/la colaboradora y que se definen a continuación, así como a sus amigos y amigas. Emitir juicios, tomar decisiones o emprender acciones cuando nos enfrentamos a un conflicto de intereses puede dificultar el desempeño objetivo y eficaz de las labores en la empresa y puede tener consecuencias legales y regulatorias.

Por este motivo, es importante que las empresas cuenten con una guía o Política de Conflicto de Intereses que permitan al personal de la empresa identificar el conflicto y reportarlo, así como implementar mecanismos para asegurar que estos conflictos se manejarán de manera correcta y transparente.

Las empresas deben respetar los derechos y las elecciones de su personal y no interferir en su vida privada. Sin embargo, la prevención y gestión de conflictos de intereses de colaboradoras/es un elemento importante para mantener la integridad y sostenibilidad del negocio, y contribuye a reforzar la confianza y el apoyo entre colegas y también con los principales interlocutores/terceros de la empresa.

«Prevenir» un conflicto de intereses quiere decir que el personal de la empresa toma las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que dicho conflicto no se produzca, o de que no exista la posibilidad de que se produzca, en primer lugar.

## › Códigos profesionales de ética y conducta

El tema de los códigos profesionales es algo que la mayoría de las alumnas y los alumnos se van a encontrar cuando comiencen a ejercer. Al igual que la ética profesional, los códigos profesionales normalmente incluyen los valores centrales de una profesión. Los códigos pueden encarnar la ética profesional, pero son diferentes de la ética profesional, ya que son sistemas regulatorios más formales, generalmente escritos y a menudo son promovidos por una organización profesional. Los códigos son una manera de enunciar y compartir la ética profesional, pero también hay otras, como el juramento que algunos y algunas profesionales hacen como condición para ejercer sus profesiones. El [juramento hipocrático](#) que hacen los médicos es un ejemplo bien conocido. Una versión moderna de este tipo de juramento es el [juramento del médico](#) aprobado por la Asociación Médica Mundial.

Además de reforzar los objetivos específicos de una profesión, las organizaciones utilizan códigos para aumentar la integridad en el sector público y el privado. Los códigos también son considerados a nivel internacional como un medio para prevenir la corrupción. Por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) recomienda que los estados adopten códigos de conducta para el “correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas” (artículo 8), así como “para el correcto, honorable y debido ejercicio de las actividades comerciales y de todas las profesiones pertinentes y para la prevención de conflictos de intereses” (artículo 12).

Al igual que los códigos profesionales, los códigos de conducta para el servicio público son en algunos casos concisos y en otros casos más elaborados, y contienen una larga lista de valores y principios. Se espera que los servidores y las servidoras públicos/as interioricen el código para que se convierta en una brújula ética interna para sus decisiones. Ejemplos de cómo se han incorporado valores como la rendición de cuentas, la transparencia y la capacidad de respuesta en los códigos del sector público, pueden encontrarse en la recopilación de códigos de ética en el sitio web de la OECD y en la Biblioteca Jurídica Anticorrupción de UNODC (los códigos se clasifican como leyes que implementa el artículo 8 párrafo 3 de CNUCC). Como modelo, Naciones Unidas elaboró el Código Internacional de Conducta para Funcionarios Públicos que figura en el anexo de la resolución 51/59 de la Asamblea General, del 12 de diciembre de 1996. La CNUCC se refiere a este código modelo como fuente de orientación para los Estados que buscan desarrollar códigos de ética para su sector público.

Los códigos de ética se establecen para fortalecer los valores y la motivación intrínseca de los servidores y las servidoras públicos/as. Además de los códigos de ética basados en el valor aspiracional, las organizaciones públicas también usan códigos de conducta basados en el cumplimiento disciplinario. Estos códigos contienen reglas que los servidores y las servidoras públicos/as están obligados y obligadas a cumplir y las sanciones formales por incumplimiento de las reglas. La mayoría de las organizaciones públicas adoptan normas sobre conflictos de intereses y restricciones postempleo. La cuestión de los conflictos de interés es un problema fundamental en el contexto de la conducta ética en el sector público. Se produce un conflicto de intereses cuando los servidores públicos y las servidoras públicas están en condiciones de beneficiarse personalmente de las acciones o decisiones tomadas en su cargo oficial. Para profundizar el tema sobre Códigos de Ética para servidores y servidoras públicos/as, se reenvía al [Módulo 13 “Integridad Pública y Ética”](#).

Los códigos profesionales con alto nivel de detalle pueden plantear la cuestión de si sus disposiciones restringen injustamente al personal en su desempeño cotidiano. También pueden plantear la cuestión de quién tiene la autoridad para decirle a los y las profesionales, que suelen ser personas altamente capacitadas, qué hacer en sus interacciones con sus clientes y el público. Algunas personas argumentan que no se puede legislar la ética, ya que las decisiones éticas no pueden hacerse cumplir desde afuera, sino que deben surgir de la propia ética del individuo (Lichtenberg, 1996, págs. 14-17). Este argumento afirma que los códigos de ética profesionales no son compatibles con la ética, propiamente entendida. Lichtenberg señala que esta concepción de la ética es sinónimo de la idea de la ética personal. Él está de acuerdo en que asociar la ética con acciones autónomas escogidas libremente es correcto hasta cierto punto. Al mismo tiempo, Lichtenberg argumenta que puede ser útil aumentar la probabilidad de que los y las profesionales actúen de la manera correcta, y que esta es una de las funciones de un código (Lichtenberg, 1996, pág.15). Las y los profesionales pueden verse presionadas/os por otras personas para actuar de manera incorrecta, y el código puede ofrecer una razón para que actúen como saben que deberían hacerlo. Lichtenberg observa que a veces nos importa mucho si alguien toma la decisión correcta en función de su ética personal, y a veces nos preocupamos menos por esto. Asumir responsabilidades profesionales implica que el comportamiento profesional se vuelva más importante y que la ética personal no sea lo único que oriente nuestro proceso de toma de decisiones.

Otro posible problema de los códigos profesionales es que a veces parecen señalar lo obvio, lo cual hace sospechar que se trata más de ejercicios de relaciones públicas que de una guía real sobre la conducta requerida. Para comprender esta objeción es necesario distinguir entre los códigos aspiracionales (también llamados códigos de ética) que ofrecen metas para los y las profesionales, y los códigos disciplinarios (también conocidos como códigos de cumplimiento o códigos de conducta) que establecen sanciones para las violaciones a los requerimientos del código. Las aspiraciones pueden ser estándares a cumplir o cuestiones que deben evitarse. Pueden estar enunciados con distintos grados de precisión. Los códigos aspiracionales no necesariamente especifican como una persona debería comportarse en cada instancia donde se presenten desafíos, y pueden recomendar que el/la profesional se esfuerce por desarrollar ciertas actitudes o rasgos de carácter, y pueden además ofrecer ciertas pautas generales que si bien no especifican precisamente como una persona debe actuar como profesional en cada instancia donde se presenten desafíos, apuntan a principios que orientan el quehacer profesional. Sin embargo, cabe aclarar, en muchos casos la distinción entre los códigos aspiracionales y los códigos disciplinarios no es tan clara. De esta forma, por ejemplo, hay una serie de códigos de ética profesional que, a pesar de ser parcialmente aspiracionales, también prevén sanciones para las faltas graves. En estos casos, no todas las violaciones conllevan sanciones, pero las violaciones graves sí.

En contraste, los códigos disciplinarios imponen sanciones por el incumplimiento del código profesional. Las sanciones pueden ser multas, amonestaciones formales o informales o, en última instancia, la expulsión del grupo profesional o el retiro del estatus profesional. Los códigos disciplinarios imponen sanciones para motivar a las y los profesionales a seguir las reglas del código. Esto plantea la interrogante de si los códigos que no imponen sanciones tienen algún efecto sobre los y las profesionales. Para ayudar a responder esta pregunta, podemos señalar que los códigos profesionales que no imponen sanciones incorporan y reflejan la experiencia de muchas personas a lo largo del tiempo, por lo cual orientan el comportamiento de formas que van más allá de lo que un profesional individual podría prever. En algunas instancias los códigos les enseñan a las y los profesionistas nuevos comportamientos de los que no estaban enteradas/os antes de convertirse en profesionales. Ningún código puede garantizar que el comportamiento profesional siempre va a ser óptimo desde el punto de vista ético. Esto no se puede esperar ni de los códigos, ni de las leyes. Pero esto no es un argumento en contra de códigos o de leyes, incluso en el caso de sanciones severas. A pesar de no ser instrumentos perfectos, los códigos ayudan a las y los profesionales a orientarse éticamente en el ejercicio de sus responsabilidades profesionales.

Con el objetivo de facilitar el respeto y observancia del código profesional de parte de sus integrantes, una empresa podría pensar en establecer no solamente sanciones, sino también un esquema de incentivos que motive a su personal y socios comerciales a cumplir con el código. Los incentivos pueden respaldar un comportamiento ético que no sea evidente para todas y todos y pueden ayudar a promover normas conductuales y a aumentar la motivación entre el personal de la organización.

La empresa puede procurar involucrar a sus colaboradoras/es en la preparación de un catálogo de recompensas financieras y no financieras. Algunos ejemplos de incentivos financieros para los empleados y las empleadas pueden incluir aumentos de sueldo, bonos, ascensos, regalos o tarjetas de regalo. Por otro lado, los incentivos no financieros pueden incluir: premios de reconocimiento para el personal, el acceso a cursos de capacitación ejecutiva o el reconocimiento en persona del personal directivo o de los pares.

Sin embargo, el esquema de incentivos conlleva algunos riesgos para el comportamiento ético del personal. Entre las colaboradoras y colaboradores de la empresa pueden existir diferentes percepciones sobre qué significa cumplir o no con el comportamiento ético que requiere la empresa. Asimismo, existe el riesgo de que los incentivos, sobre todo aquellos de tipo financiero, se conviertan en un mecanismo perverso para el cumplimiento ético, hasta el punto de ser percibidos casi como un “soborno” si los empleados y las empleadas sienten que les exigen comportarse de una manera distinta a como lo harían normalmente. Otro caso es el uso de incentivos para recompensar a los denunciantes de conductas prohibidas en la organización, que puede llevar a denuncias “falsas” en vista de una recompensa económica (para mayor información sobre este tema véase el [Módulos 6](#) de la Serie de Módulos Universitarios de E4J sobre Lucha contra la Corrupción). Hay discusiones filosóficas hoy al día sobre si se debe incentivar financieramente a las empleadas y los empleados para prevenir conductas de corrupción, y algunas empresas multinacionales han sido criticadas por aplicar este esquema.

Para mitigar estos riesgos, es importante que la organización otorgue los incentivos con base en evaluaciones de desempeño del personal basadas en criterios objetivos, transparentes y claros, que demuestren el efectivo cumplimiento del personal del código profesional de la organización. Asimismo, los incentivos deben de ser proporcionales a su desempeño, para que el sistema de incentivos no se preste a abusos. Finalmente, es importante que cada miembro de la organización conozca los criterios sobre los cuales se llevan a cabo las evaluaciones de desempeño, para que las colaboradoras y los colaboradores no esperen equivocadamente una recompensa por cierto comportamiento, lo cual puede causar decepción y desánimo entre el personal de la empresa. Más información sobre como establecer esquemas equilibrados de incentivos y sanciones en el ámbito empresarial se encuentra en la [Guía Práctica para establecer un Programa anticorrupción en empresas de la UNODC](#).

Sobre el tema de los incentivos para cumplir con el código de ética y/o conducta de la empresa, la recomendación general es invitar a las colaboradoras y los colaboradores a cumplir con las responsabilidades propias de la profesión, como parte de un deber moral y no de un interés personal. Para mayor información sobre el correcto uso de incentivos en la empresa, consultar este artículo.

Lichtenberg ofrece un ejemplo diferente que muestra cómo los códigos sin sanciones pueden ayudar a las y los profesionales con buenas intenciones a darse cuenta de los efectos perjudiciales del comportamiento profesional inaceptable y les permite reflexionar productivamente sobre sus acciones actuales y potenciales (Lichtenberg, 1996, 18-19). Las y los docentes universitarios que mantienen relaciones inapropiadas con sus alumnas y alumnos podrían no considerar su comportamiento como una violación de su ética profesional. Después de todo, se podría pensar, las y los estudiantes son personas adultas y por ende tienen el nivel de madurez requerida para la toma responsable de decisiones. El/la docente podría sentirse algo incómodo/a con lo que está haciendo, pero tal vez no haya comprendido todas las consecuencias de su comportamiento. Un código profesional que prohíba cierto tipo de relaciones entre docentes y estudiantes por lo menos puede aumentar la probabilidad de que los y las profesionales piensen de forma más clara sobre el comportamiento mencionado en el código. Los códigos pueden hacer que los y las profesionales vean lo que están haciendo bajo una luz distinta.

Otra razón para tener códigos profesionales, independientemente de si incluyen sanciones, es su valor simbólico, ya que expresan públicamente ideas o valores compartidos (Lichtenberg, 1996, pág. 23). Ese valor simbólico refleja el hecho de que una cosa es que una persona actúe de una manera en privado, pero otra cosa es abogar públicamente por esa postura. Por ejemplo, si un código profesional prohíbe ofrecer servicios por debajo de cierto estándar, cada cliente debe recibir ese estándar de servicio, pero la sociedad en general se beneficia también porque la norma anuncia el compromiso de la profesión con un cierto estándar.

Finalmente, hoy en día la legislación de México hace un llamado a las empresas para que adopten un Código de Conducta como parte de su Política de Integridad Empresarial. En julio de 2016, se publicó la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), que establece las obligaciones de los servidores y servidoras públicos/as y de las personas morales en la prevención y combate de la corrupción. En la determinación de la responsabilidad de las personas morales, la LGRA establece que se valorará si cuentan con una Política de Integridad, por ende si la empresa cuenta con un Código de Conducta “debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real”. Se invita a revisar el artículo en la LGRA: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA\\_191119.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_191119.pdf)

En México, para el caso de abogadas y abogados, la afiliación obligatoria a un colegio profesional y, consecuentemente, la sujeción a las reglas de un código de ética profesional es voluntario. Sin embargo, ello no implica que el abogado/la abogada no deba mantener un cierto estándar de conducta con sí mismo/sí misma, sus clientes, las autoridades o sus colegas de profesión. Por ejemplo, en lo que se refiere a la relación abogado/a – cliente, el/la abogado/a no puede actuar sin mandato previo de su cliente, a menos que la actuación le sea solicitada por otro/a abogado/a que represente al cliente o por una instancia competente. En el cumplimiento de su misión, el abogado o la abogada asesora y defiende a su cliente, rápida y concienzudamente, con la debida diligencia.

El abogado y la abogada deberán mantener a su cliente informado de la evolución del asunto del que ha sido encargado con objeto de que conozca objetiva y puntualmente la situación de su caso. Otro aspecto es que el abogado/la abogada no podrá aceptar encargarse de un asunto si no posee la aptitud o los conocimientos necesarios para ocuparse de él (hay que recordar el deber de competencia como principio esencial de la profesión del abogado).

Revisar códigos profesionales reales les permite a las alumnas y los alumnos analizar los problemas que se derivan de ellos en un contexto real, y este módulo sugiere que el alumnado examine dos códigos profesionales. Los ejemplos de códigos provistos en el módulo son para psicólogos/as, uno de [Asia](#) y otro de [Sudáfrica](#), y son suficientemente detallados para permitir comparaciones fructíferas. Los docentes pueden sustituir estos códigos por otros que estén más estrechamente relacionados con los intereses profesionales específicos de sus estudiantes. Por ejemplo, en el caso de estudiantes de derecho, los y las docentes pueden usar ejemplos de códigos de ética jurídica o judicial para ejemplificar los temas tratados en este módulo. El profesorado también puede comparar códigos profesionales de distintas profesiones, pero este tipo de comparación es probablemente más apropiada para un alumnado más avanzado o como parte de un curso dedicado enteramente a los temas tratados en este módulo, ya que las y los estudiantes en una etapa temprana de estudio pueden tener dificultades para establecer este tipo de comparaciones debido a las grandes diferencias que pueden existir entre los objetivos de distintas profesiones, especialmente si el tiempo para tratar con estos temas es limitado.

Es importante que le quede claro al alumnado que los códigos de ética por sí mismos no garantizan una conducta ética. No es realista suponer que todos los miembros de una profesión sabrán en todo momento como aplicar correctamente sus códigos y que siempre realicen acciones éticas. Por lo tanto, si se pretende elevar los niveles de cumplimiento de los códigos de ética, es importante fomentar la competencia ética de las y los profesionales, al mismo tiempo que se les enseñan los códigos específicos de sus profesiones. Competencias éticas requieren desarrollar la habilidad de los y las profesionales de ver claramente cuando una persona se enfrenta a un dilema ético que exige acción basada en la aplicación del código ético o en sugerencias de autoridades competentes que entienden bien como se aplican tales códigos.

## > Referencias

Chinchilla Sandí, Carlos (2006). El Abogado ante la moral, la ética y la deontología jurídica. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/9727/9173/>

Davis, Michael (2003). Language of professional ethics.  
Disponible en <http://ethics.iit.edu/teaching/language-professional-ethics>.

Hortal, A. (2002). Ética general de las profesiones. Desclée De Brower. Bilbao.

Lichtenberg, Judith (1996). What are codes of ethics for?Codes of Ethics and the Professions. Margaret Coady and Sidney Bloch, eds. Victoria: Melbourne University Press.

Lozano, J. (2004), Códigos éticos para el mundo empresarial, Trotta. Madrid.

Luban, David (1988). Lawyers and Justice: An Ethical Study. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Luban, David (2007). Professional ethics. A Companion to Applied Ethics. R.G. Frey and Christopher Heath Wellman, eds. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Martínez, E. (2006). "Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía", en Revista VERITAS, N° 14, pp. 121-139. Valparaíso, Chile.

Norman, Richard (1998). The Moral Philosophers. Oxford: Oxford University Press.

Weil, Vivian (2008). Professional ethics. Disponible en <http://ethics.iit.edu/teaching/professional-ethics>

UNODC, Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía Práctica [https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255\\_Ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf)

U4, Roberto Martinez B. Kukutschka (2018), Anti-corruption and integrity awards <https://www.u4.no/publications/anti-corruption-and-integrity-awards>

HUMBOLDT-VIADRINA School of Governance (2013), Motivating Business to Counter Corruption A Practitioner Handbook on Anti-Corruption Incentives and Sanctions. [https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Korruptionspraevention/Publikationen/motivating\\_business\\_to\\_counter\\_corruption.pdf](https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Korruptionspraevention/Publikationen/motivating_business_to_counter_corruption.pdf)

# Ejercicios

En esta sección se sugieren algunos ejercicios educativos para la clase y en otra sección se sugiere una tarea posterior a la clase para evaluar la comprensión del módulo por parte de las alumnas y los alumnos.

Los ejercicios de esta sección son idealmente para clases de hasta 50 estudiantes, donde las alumnas y los alumnos pueden organizarse fácilmente en grupos pequeños para hablar de los casos o realizar actividades antes de que algún representante del grupo le pase la información a toda la clase. Aunque es posible tener la misma estructura de grupos pequeños en clases con más de cien alumnos y alumnas, ello implica un mayor desafío y podría convenirle al/a la docente adaptar las técnicas de facilitación para garantizar que haya tiempo suficiente para las discusiones grupales y para dar retroalimentación a todo el grupo. La manera más fácil de abordar el requisito de la discusión en grupos pequeños en una clase grande es pedirle a los alumnos y las alumnas que discutan los problemas con los y las cuatro o cinco compañeros/as que están sentados/as a su alrededor. Dadas las limitaciones de tiempo, no todos los grupos podrán dar retroalimentación en cada ejercicio. Se recomienda que las y los docentes seleccionen al azar y traten de garantizar que todos los grupos tengan la oportunidad de dar retroalimentación al menos una vez durante la sesión. Si el tiempo lo permite, el/la docente podría facilitar una discusión en sesión plenaria después de que cada grupo haya dado su opinión.

Todos los ejercicios son apropiados tanto para alumnos y alumnas de posgrado como de Licenciatura. Sin embargo, dado que el conocimiento previo de las y los estudiantes y su exposición a estos temas varía ampliamente, las decisiones sobre la idoneidad de los ejercicios deben basarse en su contexto educativo y social. Se invita a las y los docentes a relacionar y conectar cada ejercicio con los temas clave del módulo.

Hay tres categorías de ejercicios para docentes:

- A.Casos de estudio que pueden ser usados para el tema de la ética profesional;
- B.Casos de estudio que abordan específicamente la moral del rol;
- C.Ejercicios adicionales.

Para prepararse para el uso de casos de estudio como metodología de enseñanza, los y las docentes pueden consultar el breve pero informativo documento “Leading Case Discussions” del Illinois Institute of Technology, disponible en <http://ethics.iit.edu/teaching/leading-case-discussions>.

Se ofrecen preguntas de discusión para todos los casos de estudio, pero si los y las docentes identifican la necesidad de repasar las teorías éticas con el aumnado, pueden comenzar la discusión preguntando cómo analizarían los problemas desde las distintas perspectivas éticas teóricas, y luego preguntar cómo analizarían los alumnos y las alumnas las preguntas de la discusión.

Los siguientes casos de estudio y ejercicios se prestan a una variedad de técnicas de enseñanza, como la discusión individualizada y grupal, los debates y los juegos de roles. Las alumnas y los alumnos pueden realizar una votación inicial sobre cómo resolver un problema, luego discutir el problema con su docente y sucesivamente votar de nuevo para ver si sus puntos de vista han cambiado. Si el aula tiene acceso a Internet, las y los docentes pueden considerar el uso de software para crear y editar documentos en línea (como Google Docs) para registrar las respuestas escritas de cada estudiante o de los grupos. Los debates son muy útiles para las alumnas y los alumnos que dudan en expresar sus puntos de vista personales, porque las y los estudiantes pueden expresar opiniones que no tienen que defender como propias. Los juegos de roles son útiles para crear conciencia sobre la variedad de personas e intereses que involucran las cuestiones éticas, y también pueden ayudar a crear empatía.

Los y las docentes también deben tener en cuenta que la página web “Ethics Unwrapped” de la Universidad de Texas tiene muchos casos de estudio y recursos que pueden utilizarse, incluyendo videos, y está disponible en: <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/subject-area/professional-ethics>.

Por último, el módulo utiliza ejemplos de códigos de ética para psicólogos y psicólogas, tanto de Asia como de Sudáfrica. Para mejor alinear este módulo con los intereses específicos del alumnado, es aconsejable que las y los docentes usen ejemplos de códigos de ética congruentes con los intereses de sus estudiantes, como por ejemplo los códigos de ética del derecho, la medicina o la ingeniería. Si no están disponibles los códigos aplicables a la profesión prevista, se podrían usar los códigos de ética de su universidad o de otra escuela como material relevante e interesante. Se recomienda que las y los estudiantes revisen los códigos de ética de las empresas que participan en el Grupo de Trabajo o de alguna otra empresas mexicana, preferiblemente de los sectores energético y de salud. Como parte del ejercicio, se sugiere que se inviten a clase el/la Oficial de Ética y Cumplimiento de la Empresa o la/el Oficial de Recursos Humanos para que platicuen sobre el Código de Conducta de su empresa y debatan con las y los estudiantes sobre su desarrollo y aplicación.

En general, a partir de los ejercicios específicos, se recomienda a las y los docentes:

- a) Llevar a alumnas y alumnos a reflexionar sobre la concepción de ética profesional tomando en cuenta la relación y valor del concepto con base en sus actividades cotidianas, desde sus diferentes roles.
- b) Propiciar discusiones sobre las consecuencias de llevar a cabo prácticas profesionales no éticas, en el marco de su desempeño profesional y escaladas a un orden institucional o social.
- c) Brindar marcos comparativos sobre las formas en que se llevan a cabo prácticas profesionales, en diferentes contextos laborales.
- d) Refleccionar sobre los desafíos para una práctica profesional ética.

## › Ejercicios sobre ética profesional

**Caso de estudio 1:** Despues de descubrir que una alumna tuiteó un mensaje grosero sobre ella, una maestra de escuela confrontó a la adolescente durante una clase sobre correcta conducción en las redes sociales. Al preguntarle a la alumna por qué pública mensajes tan nocivos que podrían perjudicar la reputación de la maestra, la alumna contesta que en ese momento estaba enojada. La maestra respondió que estaba muy molesta por las acciones de la alumna, exigiendo que la alumna se disculpara públicamente por su transgresión, y la alumna se disculpó. Una vez que la alumna se disculpó la maestra le dijo a la clase que no permitiría que mocosos impertinentes la llamaran así.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. ¿Estuvo mal el comportamiento de la alumna? De ser así, ¿por qué? Despues, ¿cuáles eran los objetivos de la maestra en esta situación? ¿Cómo debería haber abordado el mal comportamiento la maestra? ¿Debería haber perdonado lo que hizo la alumna o haber tomado un enfoque distinto? Si consideran que las acciones de la maestra estuvieron mal, ¿por qué lo piensan? ¿Es distinto el acoso cibernetico al acoso cara a cara? De ser así ¿cuál es la diferencia? ¿Cómo deben manejar los y las docentes como profesión este tipo de malas conductas de sus estudiantes? ¿Deben tener una norma o deberían actuar a su criterio?

Este caso de estudio está basado en “Acoso cibernetico”, disponible con videos, preguntas de debate y más en <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/case-study/cyber-harassment>.

**Caso de estudio 2:** Un equipo de investigación de un laboratorio reconocido publicó un artículo en una prestigiosa revista académica. El artículo fue considerado un documento innovador que respondió una pregunta importante en un campo científico. Los trabajos producidos en un laboratorio normalmente incluyen a muchas personas del laboratorio como autores y autoras, pero el primer autor que se acredita es el principal científico responsable por los resultados de la investigación. El primer autor de este artículo era una investigadora postdoctoral, que trabajaba con su supervisor en ese momento. Despues de que la investigadora se cambió a otro trabajo, otros investigadores en el mismo laboratorio no lograron repetir los resultados siguiendo exactamente los mismos métodos. El ex-supervisor, sospechando mala práctica científica de parte de la investigadora, le solicitó que volviera al laboratorio a repetir sus experimentos y confirmar la autenticidad de los resultados, pero ella se negó. Una investigación institucional sobre el experimento concluyó que no habían pruebas concluyentes de que se hubieran alcanzado esos resultados, pero también que no había evidencia concluyente de mala práctica o falsificación. El artículo fue retractado por el laboratorio sin el consentimiento de la investigadora. Esa retractación dañó la carrera y la reputación de la investigadora en la comunidad científica.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas: ¿La investigadora tenía la obligación de regresar al laboratorio para repetir los resultados? ¿Por qué sí o por qué no? La decisión de retractar el artículo se basó en dos factores: la falta de evidencia

que corroboren los resultados de la investigadora y que el laboratorio no fue capaz de repetir los resultados. ¿Esos estándares serán los correctos? Supongamos que hay cuatro autores en el documento, incluyendo a la investigadora y el supervisor. ¿Deben el supervisor y los otros autores compartir la responsabilidad por las irregularidades? ¿Y si se cree que es así que razones respaldan esta conclusión?

Este caso de estudio está basado en “Retracting Research: The Case of Chandok v. Klessig”, disponible con videos, preguntas de debate y más en <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/case-study/retracting-research-case-chandok-v-klessig>.

**Caso de estudio 3:** En 1984, la planta de pesticidas Union Carbide en Bhopal, India, liberó accidentalmente una cantidad muy grande de un gas tóxico. Según la revista The Atlantic, “los gases se concentraron a poca altura, haciendo arder las gargantas y los ojos de las víctimas, provocando náuseas y muchas muertes”, y “los cálculos sobre el número de víctimas varían de 3,800 a 16,000, pero figuras del gobierno actualmente estiman que los gases le causaron la muerte a 15,000 personas a lo largo de los años” (artículo disponible en <https://www.theatlantic.com/photo/2014/12/bhopal-the-worlds-worst-industrial-disaster-30-years-later/100864/>).

Ese catastrófico derrame químico y las muertes, lesiones, daños ambientales y reclamos posteriores han generado muchas opiniones y herramientas de enseñanza, que los y las docentes deberían consultar si están pensando usar este estudio de caso. Para ver un resumen y preguntas de discusión relacionadas con la ética para una variedad de profesiones, los y las docentes pueden revisar los materiales de los casos disponibles en <http://www.onlineethics.org/cms/6559.aspx?id=6559>. Las y los docentes también pueden consultar el libro Five Past Midnight in Bhopal (2002) de Dominique Lapierre y Javier Moro, traducido del francés por Kathryn Spink (London: Scribner).

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. Supongamos que las regulaciones de seguridad que estaban vigentes en la India eran inferiores a las de los Estados Unidos, donde estaba la sede de la empresa matriz, Union Carbide. ¿Es ético aplicar estándares diferentes en la planta de India si los requisitos legales son menores? Supongamos que el gobierno local y nacional de la India tiene obligaciones de mantenimiento que no se lleva a cabo del todo. ¿Qué problemas éticos plantea esto para los empleados y las empleadas de la planta de India y para la empresa matriz con sede en los EE.UU.? ¿Esto libera a Union Carbide de responsabilidad ética? Supongamos que era bien sabido que no debía vivir gente cerca de la planta, pero que no había viviendas asequibles a una distancia razonable, por lo que se había establecido una gran comunidad de viviendas temporales alrededor de la planta de la India. Y supongamos que no existen normas corporativas o legales que les digan a los empleados y las empleadas de la planta cómo tratar con las personas que viven cerca de la planta. ¿Qué obligaciones éticas tiene la planta con la comunidad circundante? Si la planta necesita una gran fuerza laboral y los adultos de la comunidad circundante necesitan el trabajo, ¿cómo debería la planta resolver esta situación? ¿Debería vigilar el área alrededor de la planta o construir viviendas y dar opciones de traslado a los trabajadores y las trabajadoras?

Estas preguntas se basan en los materiales de casos disponibles en <http://www.onlineethics.org/cms/6559.aspx?id=6559>.

**Caso de estudio 4:** Un profesor que necesitaba financiamiento para su investigación médica sobre las causas y curas de una enfermedad aceptó un gran subsidio de varios años de una compañía farmacéutica. La investigación examinó la eficacia de medicamentos que estaban en el mercado, incluyendo uno producido por la compañía farmacéutica que financió la investigación. Los resultados de la investigación sugirieron que el medicamento producido por la compañía farmacéutica era efectivo, pero la investigación también contenía algunos datos ambiguos sugiriendo que el medicamento producía efectos secundarios negativos en algunos y algunas pacientes. Como condición para la beca, el profesor tenía que presentar un borrador preliminar del informe a la compañía farmacéutica. El profesor presentó el informe como se le pidió, y la compañía farmacéutica le respondió por escrito preguntándole si el profesor consideraría borrar los datos ambiguos, ya que podrían afectar negativamente a la compañía farmacéutica y además no eran datos contundentes. El profesor ya había concluido el período de financiamiento, y para continuar la investigación necesitaría obtener fondos adicionales, y una fuente obvia de financiamiento sería la compañía farmacéutica.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. ¿Qué objetivos éticos orientan la profesión de un investigador médico? ¿El profesor tiene alguna obligación ética ante los pacientes que podrían experimentar un efecto secundario negativo? Suponiendo que un objetivo ético en la investigación médica es producir una investigación imparcial, ¿qué debería hacer el profesor en esta situación y por qué? ¿Esta situación implica un conflicto de intereses? De ser así, ¿cuál es el o cuáles son los conflictos? ¿Puede el profesor ignorar lo que parece ser un conflicto de intereses y simplemente adoptar el principio de que se puede eliminar cualquier dato ambiguo de esta investigación? ¿Debería el profesor haber aceptado el subsidio, sabiendo que la investigación se tenía que entregar a la compañía farmacéutica para que la revisara? Para continuar investigando, lo cual parecería un beneficio para la sociedad, ¿podría el profesor eliminar los datos ambiguos del informe actual y luego tratar de investigarlos más a fondo en la próxima ronda de investigación?

La/el docente puede señalar que la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) recomienda la prevención de conflictos de intereses como un medio para aumentar la integridad en el sector público y el privado. Para ver una definición y un repaso del concepto de conflicto de intereses, los y las docentes pueden ver las páginas xiii-xviii de la publicación del Banco Asiático de Desarrollo [Managing Conflict of Interest \(2007\)](#). Para ver un repaso extenso de conflictos de interés en la investigación médica, los y las docentes pueden consultar la publicación de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos sobre [Conflictos de intereses en la investigación médica, educación y práctica \(2009\)](#). Para obtener más recursos generales sobre bioética, el profesorado puede consultar el [Programa de base de estudios sobre bioética de UNESCO](#).

**Caso de estudio 5:** Eres representante de venta en una empresa farmacéutica. Uno de tus compañeros recientemente te comenta que le han robado su cartera, que contenía su último salario y sus tarjetas de crédito. Tu compañero te cuenta que ha decidido emplear la tarjeta corporativa que le brinda la empresa para sus gastos personales durante este mes.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas:

- ¿Qué pensarías en esta situación?
- ¿Has experimentado una situación similar?
- ¿Cómo habrías reaccionado ante esta situación? ¿Por qué?
- ¿Crees que la actitud de tu compañero es adecuada?
- ¿Crees que esta actitud se alinea a los principios éticos de tu compañía?
- ¿Qué objetivos éticos tendrían que orientar tu comportamiento?
- ¿Qué harías con esta información?

Se podría preguntar a las y los estudiantes si creen que esos temas deberían formar parte de los Códigos de Conducta de la empresa o dónde deberían ser regulados. Este tipo de conductas deshonestas no necesariamente están reguladas en la normatividad nacional y representan “zonas grises” que tendrían que ser contempladas y reguladas por el Código de Conducta.

A las y los estudiantes se les podría encargar que formularan ideas sobre como concretamente la empresa podría regular ciertas situaciones, imaginando que son la o el Oficial de Cumplimiento de esa empresa. Guiar la formulación de ideas de las alumnas y los alumnos a través de las siguientes preguntas detonadoras: ¿qué medidas de prevención podría aplicar la empresa para que este tipo de conductas no se verifique? ¿Qué mecanismos se podrían implementar para que las personas que asistan a ciertas conductas puedan reportarlas sin miedo a represalias?

**Caso de estudio 6:** Las colaboradoras y los colaboradores de una empresa farmacéutica con cargos de ventas tienen asignados automóviles como parte de las herramientas de trabajo, para el cumplimiento de sus actividades diarias y únicamente para fines laborales. Aunado a esta prestación, cuentan con una tarjeta de gasolina que complementa la herramienta de trabajo, por lo tanto la tarjeta sólo debe ser utilizada para el automóvil de la compañía.

Una de las representantes de ventas genera un trato con uno de los encargados de la gasolinera cercana a su casa para poder colocar cada vez que carga gasolina un número de litros mayor al realmente cargado, así de los litros que coloca de más se reparten el monto resultante en efectivo por la mitad cada quien.

## Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre las alumnas y los alumnos:

- ¿Se podría confiar en un colaborador que genera una actividad como la antes mencionada?
- ¿Existe un tema de conflicto de interés en la actividad antes mencionada?
- De ser así, ¿cuál es el conflicto?
- ¿En qué medida el Código de Ética y/o Conducta de la empresa farmacéutica pudiera apoyar a prevenir ciertos tipos de conducta?
- ¿Sería suficiente que la prohibición de estos tipos de conducta se prohíban en el Código de Conducta de la empresa para prevenirlas? ¿O la empresa podría realizar acciones adicionales de prevención y sensibilización?

En el contexto de este caso de estudio, el/la docente podrían recordar al alumnado la importancia de que las empresas establezcan políticas y procesos que estén alineados al principio de integridad y que establezcan incentivos y sanciones equilibradas para apoyar en el cumplimiento de estas políticas. En este caso, los y las colaboradores/as de la compañía deberán cumplir y respetar los lineamientos aplicables a cada uno de los materiales y equipos que se le entreguen como herramienta de trabajo, estas políticas son claras y se dan a conocer a todos los miembros de la compañía. Estas conductas deshonestas tendrían que ser reguladas por el Código de Conducta de la empresa, antes de que se conviertan en delitos de corrupción.

**Caso de estudio 7:** La empresa del sector energético “A” en la Ciudad de México requiere la traducción de manuales muy técnicos de alemán al español. Una agencia de viajes, “V” con el que la empresa “A” solía reservar viáticos, le indica a la empresa “A” que también realizan traducciones y ofrece estos servicios. Entonces, el departamento de Comunicaciones de “A” contrata a “V” para la traducción de los manuales. “V” sub-contrata a diez personas internas de la empresa “A” para que ellos realicen la traducción, pagándoles la mitad del valor del contrato. El personal de “A” acepta el trabajo y decide realizar la traducción durante las horas de su jornada laboral, para lo cual consiguió el permiso del gerente del departamento de Comunicaciones.

Cabe resaltar que uno de los dos dueños de la Agencia de viajes “V” es un ex empleado de la empresa “A”, mientras que el otro dueño es medio hermano del responsable de Comunicaciones en turno, de la misma empresa “A”.

Por otra parte, en una auditoría interna se detectó que el CEO y el Gerente de Compras de la empresa “A” habían solicitado reembolsos de gastos por viajes que no habían realizado, utilizando facturas falsas. Esas facturas fueron proporcionadas por la misma agencia de viajes antes mencionada.

El gerente y el personal que realizó la traducción ya no están en la empresa “A”: salieron. Ahora, parte del proceso de contratación de externos (o terceros) es preguntar, ¿Hay alguien dentro de la empresa que puede realizar esta tarea?

## Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre las alumnas y los alumnos:

1. Comiencen considerando las acciones del CEO y Gerente de Compras de "A":
  - a. ¿Actuaron incorrectamente al utilizar facturas falsas?
  - b. En caso de ser así, ¿qué es exactamente lo incorrecto?
  - c. En caso de ser así, ¿cuáles deberían ser las consecuencias? Explica.
2. En este mismo escenario:
  - a. ¿Cuál es el riesgo que corre la Agencia de viajes al falsificar las facturas de viajes?
  - b. ¿Cuál es el riesgo que corren el CEO y Gerente de Compras que solicitaron las facturas falsas?
  - c. ¿Quién corre más riesgo de verse afectado por esta situación? ¿Por qué?
3. Ahora consideren a la Agencia de viajes "V":
  - a. ¿Fue correcto ofrecer el servicio de traducción sin contar con empleados capacitados para ello? En otras palabras, ¿es incorrecto sub-contratar servicios?
  - b. ¿Fue incorrecto asignarle el trabajo por el cual fue contratado a personal interno de su Cliente, "A"?
  - c. ¿Qué es exactamente lo que "V" debió de hacer?
  - d. Ahora analicen, ¿es incorrecto contratar proveedores que tengan un vínculo personal o familiar con algún colega? ¿Por qué sí o por qué no?
  - e. Si "V" fuera el mejor proveedor en su rama, ¿qué se debería de hacer para poder contratarlo sin causar problemas e incurrir en conductas prohibidas y de corrupción?

Este caso de estudio, como los anteriores, permite a las y los docentes abundar sobre el tema de conflictos de intereses en el ámbito empresarial y la importancia de implementar mecanismos que permitan que el Código de Ética y/o Conducta sea un instrumento vivo en el día a día del personal de la empresa. El/la docente puede utilizar este caso de estudio para abordar el tema de la debida diligencia hacia terceros, y las medidas que la caracterizan (ej. estudio previo de parte de "A" sobre la agencia "V" para evaluar sus capacidades técnicas para ofrecer el servicio requerido; adhesión al Código de Conducta de la empresa "A" de parte de "V"; firma de una declaración de conflicto de intereses de parte de los dueños de "V" y el gerente de comunicaciones de "A"; etc).

**Caso de estudio 8:** Una empresa “A” le pide a un abogado si le puede llevar un juicio de cobranza judicial por motivos del incumplimiento de pago de un pagaré, es decir un documento de tipo contable-legal que funge como documento de obligación de un pago. Imaginas que tu eres el abogado que viene contratado por la empresa “A”. Al momento de iniciar el juicio y llevarlo en todas sus instancias, te das cuenta que el deudor es una filial de la propia empresa matriz “A” y lo que en realidad estás cobrando, es un dinero que le pertenece a la empresa principal. Incluso, tú pides ejecutar bienes y rematarlos en subasta pública para así satisfacer el crédito adeudado de la empresa matriz que te contrató, pero al darte cuenta que es una filial de la empresa principal, consideras inútil realizar dicho proceso de ejecución.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. ¿Qué objetivos éticos orientan la profesión de un abogado? ¿El abogado tiene alguna obligación ética ante sus clientes o solo una prestación de servicios? El abogado bajo pretexto del secreto profesional puede callar posibles actividades que impliquen lavado de dinero? Si es el caso, ¿tendría responsabilidad de alguna índole el abogado? ¿Advertiría un posible conflicto de interés?

El/la docente puede señalar que se consulte el Código de ética del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México o el Código de Ética de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados de México, para contar con más información acerca de las obligaciones del abogado con su cliente, que de manera resumida son las siguientes:

- 1) Deberá atenderlo personalmente;
- 2) Servirlo con eficacia y empeño pero sin sacrificar la libertad de conciencia;
- 3) No prometer el éxito a toda costa y saber aceptar una transacción justa;
- 4) Asumir la responsabilidad si hubiere, por parte del abogado, negligencia, error inexcusable o dolo, e indemnizar por daños y perjuicios si fuere el caso;
- 5) Avisar al cliente si existiera conflicto de intereses al asumir su causa;
- 6) Renunciar al patrocinio sólo por causa justificada, en especial si su honor y dignidad profesional resultan dañados, pero cuidado de no dejar a los clientes en estado de indefensión;
- 7) Velar por la conducta correcta y respetuosa del cliente con el juez, los funcionarios, la contraparte y su abogado y terceros; en caso negativo deberá renunciar al patrocinio;
- 8) Renunciar a la causa en caso de que descubra en el juicio una equivocación o impostura que beneficie injustamente;
- 9) Cumplir con la obligación de guardar el secreto profesional;
- 10) Percibir honorarios justos, consideradas todas las circunstancias del caso.

En muchos países existe la obligación legal de que los abogados y las abogadas denuncien a un cliente a un organismo especializado cuando se sospeche que hay lavado de dinero. Esto podría ser una cuestión de ética profesional, pero también es una cuestión jurídica.

**Caso de estudio 9:** Es un hecho notorio que desde noviembre de 2019, en la Ciudad de Wuhan, China, brotó una nueva cepa de coronavirus denominada COVID-19 por la Organización Mundial de la Salud. En México, el primer contagio de COVID-19 se registró el 27 de febrero de 2020 y de acuerdo con las cifras oficiales de la Secretaría de Salud de julio de 2020, México contaba ya con 324,041 casos confirmados de COVID-19; 28,786 casos activos y 37,574 defunciones. De acuerdo con el propio dicho del Subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud federal en las conferencias matutinas del Ejecutivo Federal, estimó que el COVID-19 podría infectar a 76.78 millones de personas en el país, de los 135 millones de mexicanos y mexicanas que somos; esto es, un poco más del 55% de la población total de México.

María es anestesióloga adscrita a la coordinación clínica de cirugía del Hospital General de Zona N°3 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en Mazatlán, Sinaloa. En su hospital de adscripción, le informaron que formaría parte de la lista de equipos COVID de médicos que deberán atender a los y las pacientes enfermos/as de coronavirus en los turnos matutino, vespertino y nocturno; además, que al ser anestesióloga y ser de los médicos encargados de realizar las maniobras de entubamiento del respirador al paciente, debía prestar el servicio por lo menos dos veces a la semana.

Ante tal decisión de las autoridades hospitalarias, María increpó al director del hospital haciéndole saber del riesgo que se corría ya que no cuenta con el equipo e insumos necesarios -con los mayores estándares de seguridad- para evitar el contagio del COVID-19 en dicho hospital. Ante tal reclamo, lo único que el director le contestó a la doctora es que tenía la obligación profesional de prestar el servicio público de atención médica y, que de no hacerlo, estaría sujeta a medidas disciplinarias, de responsabilidad administrativa e incluso penales.

Ante esa respuesta, María tiene una sensación de total impotencia. Como anestesióloga y funcionaria del Instituto Mexicano de Seguro Social, se encuentra en la obligación ética, moral, deontológica y jurídica de prestar el servicio público de atención médica a todo aquel paciente que así lo requiera, pero al mismo tiempo, se encuentra en un estado de total impotencia y vulnerabilidad, al tener la obligación de prestar el servicio público de atención médica en las condiciones en las que las autoridades hospitalarias le comandan a hacerlo, sin garantizar cabalmente su seguridad e integridad físicas y consecuentemente su derecho a la salud al cual tiene derecho toda persona en México.

Incluso, investigó que el número de personal médico contaminado por COVID-19 en México era de 11,394 personas y hasta ese momento existían 149 defunciones. Es decir, que el 20.9% de los casos activos reportados a nivel nacional corresponden a personal de salud, siendo el grupo más afectado el de sexo femenino (55% de los casos totales) en los rangos de edad entre los treinta a los cuarenta y cuatro años de edad que laboran particularmente en el IMSS; es decir, su caso particular.

Finalmente, María es madre de dos niños y está casada desde hace siete años.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre las alumnas y los alumnos:

- ¿Tu qué harías en la posición de María?
- ¿Qué objetivos éticos orientan la profesión de médico?
- ¿El médico tiene una obligación de salvar vidas a costa de la suya?

- ¿Los médicos y el personal de la salud en general tienen derecho a la salud y derecho a preservar su vida o deben cumplir forzosamente con su encomienda de atender el servicio público o privado de salud?
- ¿Qué derechos tiene sus familias en relación con su actividad profesional?

Las y los ponentes pueden pedir a sus estudiantes que se consulten diversos códigos de ética y de conducta para el personal de salud de diversas asociaciones médicas de México. También podrán solicitar se consulten los Artículos 1, 4, párrafos 4º, 9º y 10º, 14, 16, 17, 22 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 4, 5 fracción 1 y 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; artículos 7, inciso e y 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador"; artículos 7, inciso b) y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 4, incisos a, b, e y g, de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"; y artículos 2, 3, 4, 6, 9, 18 y 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

## › Ejercicios sobre la moral del rol

**Caso de estudio 1:** Un periodista se ganó la confianza de un empleado público involucrado en un escándalo de corrupción para escribir un artículo sobre el caso. El periodista simpatizó con el empleado, quien le dio los detalles que necesitaba para escribir el artículo. El periodista y el empleado no acordaron que el periodista no publicaría información sobre el empleado, pero el empleado pensó que el periodista era su amigo, algo que el periodista propició con mensajes de texto y reuniones amistosas. El periodista publicó el artículo, que expuso un gran escándalo de corrupción que llevaba años sucediendo y en el que se desviaron fondos públicos muy necesarios. El empleado no fue mencionado en el artículo como la fuente de la información, pero fue arrestado junto con otros implicados en el escándalo luego de la publicación del artículo. El empleado también fue criticado públicamente en las redes sociales y no pudo encontrar empleo.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. Comience por comparar el comportamiento del periodista con lo que normalmente se consideraría aceptable. ¿La gente normalmente puede tratar así a otra persona? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Por qué lo hizo el periodista? ¿Acaso esos motivos excusan o justifican la forma en que el periodista trató al empleado? ¿Debería el empleado haberse dado cuenta de que hablar con el periodista podría hacer que se expusiera la corrupción y que el empleado fuera sometido a un proceso penal? ¿Fue herido el empleado por las acciones del periodista o por sus propias acciones, como el no denunciar el problema?

**Caso de estudio 2:** Se exige a los médicos que mantengan la información que les comparten los y las pacientes como confidencial. Un paciente con VIH le dijo al médico que lo trataba que había mantenido relaciones sexuales sin protección con varias parejas y que no le había contado a los compañeros y las compañeras de su padecimiento. El paciente le dijo al médico que nadie querría ser su pareja si revelaba su condición. El médico le explicó el riesgo al que exponía a sus parejas y el paciente acordó no volver a hacerlo.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre las y los estudiantes. Comience considerando las acciones del paciente; él no es un profesionista, pero sus acciones le plantean problemas al médico. ¿Actuó incorrectamente el paciente? En caso de ser así, ¿qué es exactamente lo incorrecto? Ahora considere al profesional, el doctor. Suponiendo que el médico conozca la identidad de las parejas porque el paciente le dio los nombres, ¿debería el médico tomar alguna medida? De ser así, ¿qué es exactamente lo que debería hacer? ¿Y si el paciente se opone y quiere mantener la información confidencial? ¿Las malas acciones del paciente implican que haya perdido su derecho a la confidencialidad? Si el médico se pone en contacto con las parejas a pesar de las objeciones del paciente, ¿debería el paciente quejarse del médico en línea, para que otros y otras pacientes sepan lo que podría pasárselas con el médico? ¿Qué orientación podrían formular para ayudar al médico a resolver el problema? Durante la discusión, el/la docente podría mencionar que el comportamiento del paciente podría constituir un delito grave en algunos países, y explorar la relevancia de este argumento para las cuestiones éticas.

**Caso de estudio 3:** Los abogados y las abogadas tienen el deber profesional de preservar la confidencialidad de la información que obtienen al representar a un cliente. También se supone que actúan en el mejor interés de su cliente. Hubo un caso en el que un abogado representó a una persona acusada de causar lesiones en un accidente automovilístico. El demandante estaba gravemente herido, pero recuperándose. Para determinar el alcance de la lesión, el demandante aceptó ser examinado por un médico contratado por el abogado del acusado. El médico descubrió que el demandante tenía un problema cardíaco, que casi con certeza fue ocasionado por el accidente, y le envió esta información al abogado. El problema del corazón era grave y podría causarle más problemas de salud al demandante, pero el abogado no le divulgó esta información al demandante porque representaba al demandado y revelar esta lesión desconocida por el demandante podría aumentar el monto que el demandado tendría que pagarle al demandante en las negociaciones de asentamiento.

### Pautas para ponentes

Use las siguientes preguntas para orientar la discusión sobre el caso entre los alumnos y las alumnas. Normalmente el paciente tendría derecho a recibir este tipo de información del médico. ¿Por qué? ¿Por qué el médico contratado por el acusado o el abogado del acusado no le dio la información en este caso? Suponiendo que parte del motivo para que el abogado no revelara la información fuera su obligación de confidencialidad, ¿cómo se justifica este tipo de confidencialidad? ¿Debería hacerse una excepción al requisito de confidencialidad? ¿Cómo podría formularse? Suponiendo que tal excepción fuera permisible, ¿debería el abogado del demandante haber solicitado los resultados del examen? ¿El hecho de que el abogado del demandante no los haya solicitado libera al abogado del demandado de responsabilidad?

Este estudio de caso se basa en el caso de *Spaulding v. Zimmerman* (1962) disponible en <https://law.justia.com/cases/minnesota/supreme-court/1962/38-526.html>. Ha sido objeto de amplias opiniones académicas, un ejemplo de las cuales está disponible en <http://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2227&context=facpub>).

**Caso de estudio 4:** El equipo de Seguridad Corporativa y Cumplimiento (SC&C) de una empresa transnacional desarrolladora de Centrales Eléctricas ha monitoreado por varios meses la conducta de algunos de sus empleados y empleadas pertenecientes a una misma unidad de negocio en México. Las investigaciones comenzaron a partir de un reporte hecho a través del correo dedicado a la denuncia de actos de corrupción y de violaciones al Código de Ética de la empresa.

La averiguación realizada produjo elementos para concluir que los colaboradores y las colaboradoras involucrados/as habían creado empresas especializadas en la experiencia profesional de cada uno de ellos y ellas, y en todos los casos, desviaban pequeñas porciones de los proyectos que ejecutaba la transnacional. De esa forma, aseguraban que sus microempresas pudieran contar con una carga de trabajo y de ingresos base.

Aunque después de un tiempo, las empresas de este personal tuvieron la capacidad de buscar otros clientes (y los obtuvieron), por un plazo promedio de dos años, su único cliente fue la transnacional, la cual, les representó en conjunto, algunos millones de Pesos de ingresos.

Cuando fueron confrontados por el personal de SC&C, tres colaboradores fueron despedidos de inmediato por mentir que: (i) contaban con empresas propias; (ii) ignoraban que las microempresas pertenecían a sus compañeros de trabajo (pasando por alto los controles de Debida Diligencia/ Due Diligence). El cuarto mantuvo su empleo tras admitir su responsabilidad, cancelar el contrato que mantenía con la transnacional y comprometerse a no mantener relación con empresas que compitieran con la de su patrón. A la quinta y última implicada también se le permitió mantener su empleo, por haber admitido su culpa y realizado todas las gestiones necesarias para deshacerse de su participación en el negocio en favor de sus socios.

### Pautas para ponentes

Después de darle unos minutos a los alumnos y las alumnas para reflexionar y comentar en grupos sobre el caso y desenlace de los implicados y las implicadas, puede preguntarles sobre: ¿Qué acciones consideran antiéticas y por qué? Si fuesen del equipo de SC&C, cómo habrían actuado y si lo hubieran hecho con mayor o menor rigor ¿les parece un error o un acierto haberle permitido a dos de los infractores permanecer en la empresa y por qué? Si ellos hubieran sido los infractores, ¿qué losaría haber motivado a comportarse de tal manera? ¿Está “mal” que una persona que sea experta en un tema específico decida aprovechar sus conocimientos para ampliar sus actividades empresariales?

**Caso de estudio 5:** El equipo de Seguridad Corporativa y Cumplimiento (SC&C) de una empresa trasnacional desarrolladora de Centrales Eléctricas recibe del Departamento de Finanzas de la filial mexicana, una solicitud de investigación respecto de los movimientos de una tarjeta de crédito (TDC) de la empresa asignada a un vendedor.

SC&C confirma que los movimientos de la TDC son inusuales y que no corresponden al perfil del usuario, tanto por su nivel en la empresa, cuentas/clientes, montos de venta y frecuencia de los cargos. Para hacerse de más información, SC&C realizó un respaldo remoto del disco duro de la computadora y del celular del empleado investigado y analizó todo su contenido (incluyendo mensajes y correos electrónicos). En varios mensajes personales y correos electrónicos con clientes y/o prospectos quedó evidenciado el mal uso que el trabajador estuvo haciendo de la TDC.

Al momento de confrontar al trabajador, éste admite que ha utilizado la TDC para sufragar gastos personales y llevar a clientes y/o prospectos a restaurantes, encuentros deportivos y conciertos, pese a que todo lo anterior está restringido por el Código de Ética de la empresa y otros Reglamentos Internos (que el trabajador conoce). Al preguntarle sobre los motivos de infringir las normas internas, el imputado alega que estaba desesperado por alcanzar la meta de ventas que su jefe le había fijado y que su ingreso no era suficiente para llevar la vida que pensaba merecer.

El empleado fue despedido y se comprometió a devolver el dinero correspondiente a los cargos que no debería haber efectuado. Cuando se le cuestionó al jefe por la falta de supervisión de los gastos de su subordinado, se limitó a responder que “el siempre confiaba en su gente”.

### Pautas para ponentes

Después de darle unos minutos a los alumnos y las alumnas para reflexionar y comentar en grupos sobre el caso y desenlace del implicado, puede preguntarles sobre: ante un caso como este, qué es más importante, dar un castigo ejemplar que disuada al resto de colaboradores y colaboradoras de infringir las normas internas, recuperar el patrimonio de la empresa o sancionar al trasgresor sin afectar su carrera profesional? ¿Si súbitamente se encontraran ante una dificultad económica, utilizarían su TDC corporativa para gastos personales con la esperanza de reembolsar a la empresa más adelante? ¿Les pareció adecuada y suficiente la respuesta del jefe? ¿La empresa también debería haber actuado contra el jefe por su negligencia? ¿Es posible que el jefe estuviera al tanto y por un motivo ulterior decidió no reportar a su subordinado?

¿Cuál fue el grave error de SC&C que impidió que la empresa actuara penalmente en contra del trabajador infractor? \*\*\* Se advierte que esta pregunta probablemente sólo podrá ser respondida por estudiantes de la Licenciatura en Derecho (la respuesta es: violación al secreto de las comunicaciones personales).

**Caso de estudio 6:** Estás trabajando en la dirección del departamento regulatorio de una empresa farmacéutica. El día de hoy te ha llegado una carpeta de documentos con los últimos estudios clínicos para la aprobación de un nuevo producto. El resultado de los estudios concluye que el fármaco no debe ser sometido a aprobación regulatoria ya que no cumple con los requisitos de seguridad y eficacia.

El producto en cuestión es el único hasta el momento desarrollado para el tratamiento de la enfermedad que padece tu hija. En tu rol de dirección en el área regulatoria de la empresa, tienes la posibilidad de falsificar el resultado del estudio clínico y someter el fármaco a aprobación y decides hacerlo.

Una asociada de tu departamento se dio cuenta de la falsificación que realizaste y te confronta. Tú, quien eres su jefa, decides ofrecerle un aumento de salario para mantenerla en silencio.

### Pautas para ponentes:

Después de presentar el caso, realiza a las alumnas y los alumnos las siguientes preguntas:

Como jefa del departamento regulatorio:

1. ¿Qué harías en esta situación y por qué?
2. ¿Crees que has actuado acorde a los principios de ética profesional?
3. ¿Crees que hay un conflicto de interés? Explícalo.
4. ¿Crees que realizaste una conducta indebida?
5. ¿Piensas haber cometido alguna conducta de corrupción? ¿Cuál?

Como la asociada que se da cuenta de la falsificación:

1. ¿Qué harías en esta situación y por qué?
2. ¿Crees que has actuado acorde a los principios de ética profesional?
3. ¿Crees que hay una conducta indebida?
4. ¿Cuál sería la conducta de corrupción que podrías cometer?

Desde la función de Oficial de Cumplimiento/Compliance o de dirigente de Recursos Humanos de la empresa:

1. ¿Cómo puedes prevenir estas situaciones?
2. ¿Qué acción tomarías con el personal involucrado en este caso?

Para llevar la discusión con las alumnas y los alumnos, el cuerpo docente tiene que tomar en cuenta que es fundamental actuar bajo la ética profesional para poder desarrollar un ambiente ético en la organización y prevenir la corrupción. Cuando la ética profesional y personal entran en contraposición, debemos tomar medidas preventivas y buscar quien pueda ayudarnos para actuar con objetividad y tomar las decisiones correctas. Es importante conocer el Código de Ética de tu industria y apegarte al mismo para evitar cualquier conducta indebida, las mismas que a veces pueden constituir un delito, como en este caso la falsificación de un documento y el dar y aceptar un soborno. Adicionalmente, es importante que los conflictos de intereses sean declarados y de ser necesarios, poder tomar medidas para evitar que estos perjudiquen nuestras decisiones y la reputación de la compañía. El/la Oficial de Cumplimiento tiene un rol fundamental en garantizar que el personal de la empresa conozca las medidas preventivas, desde la implementación de acciones de sensibilización interna y externa hasta el garantizar el cumplimiento con la normativa interna y externa.

## › Ejercicios adicionales

**Ejercicio 1:** Identifique una fotografía publicada en un periódico acreditado de una persona que esté experimentando un sufrimiento extremo, como una víctima de una guerra o de hambruna o alguien que esté a punto de saltar de un edificio alto con el fin de suicidarse. Los y las docentes pueden proveer la foto o pedirle a los alumnos y las alumnas que busquen fotos. Posteriormente pueden asignarle roles a sus estudiantes y pedirles que expresen las opiniones de la persona que ellos y ellas están pretendiendo ser con respecto a la publicación de la foto. Algunos ejemplos de roles podrían ser la víctima, los padres y las madres de la víctima, un fotógrafo profesional que quiere pedir permiso a los padres para publicar la foto, una fotógrafa profesional enviada por un editor a la escena para tomar la foto, el editor que decide si publicar o no la foto, y el editor que decide si alterar (recortar, usar Photoshop, desenfocar, etc.) la totalidad o una parte de la foto. En sus roles, los alumnos y las alumnas deben expresar puntos de vista que correspondan a sus funciones, inquietudes éticas y prioridades, y sugerir qué harían y por qué. Desde la perspectiva de su rol, los alumnos y las alumnas también pueden discutir lo que deberían hacer las personas en otros papeles y por qué. Los y las docentes pueden continuar este ejercicio eligiendo otro tipo de imagen que plantea cuestiones ligeramente distintas, y luego pedirle a las alumnas y los alumnos que adopten roles y respondan las mismas preguntas en sus nuevos roles. Los y las docentes también pueden expandir este ejercicio comparando la ética de otras profesiones que publican imágenes privadas, como la profesión médica, que publica imágenes de trastornos y enfermedades, pero ocultando la identidad de la persona.

**Ejercicio 2:** Las y los docentes que deseen abordar la ética y los códigos de ética en la ingeniería pueden revisar “Thinking Like an Engineer”, sobre la explosión del transbordador espacial Challenger, disponible en <http://ethics.iit.edu/projects/thinking-like-engineer>. Para ver una discusión sobre el delicado tema político que fue la investigación de la explosión y la urgencia de encubrirla, consulte a Feynman (1988) en la sección de Lecturas Avanzadas.

**Ejercicio 3:** Para animar la discusión, los y las docentes podrían comparar el razonamiento ético de sus estudiantes con una app de razonamiento ético en línea que hizo el Centro Markkula para la Ética Aplicada de la Santa Clara University, disponible en <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>. ¿Una lista o una herramienta de ética en línea ayudan o obstaculizan el razonamiento ético? ¿El razonamiento de los alumnos y las alumnas produce resultados distintos a los de la app? De ser así, ¿cuáles son mejores?

# Posible estructura de la clase

Esta sección contiene recomendaciones para una secuencia de enseñanza y el tiempo previsto para lograr resultados de aprendizaje a través de una clase de tres horas. El docente puede optar por ignorar o acortar algunos de los siguientes secciones para darle más tiempo a otros elementos, incluyendo la introducción, los rompehielos, la conclusión o algunos breves descansos. La estructura también podría adaptarse para clases más cortas o más largas, dado que la duración de las clases varía de un país a otro. La duración del módulo es de un mínimo de tres horas, sin embargo cada docente puede en función de sus tiempos decidir utilizar este tiempo o más, ajustando la realización de los ejercicios a los objetivos didácticos de cada módulo.

## Comprender la ética personal, teórica y profesional (45 minutos)

- Los alumnos y las alumnas deben entender la diferencia entre la ética personal, la ética teórica y la ética profesional. El módulo comienza con esta distinción.
- Las alumnas y los alumnos estudian el ejemplo de la mentira y evalúan si las personas deben mentir usando la ética personal, teórica y profesional.

## Conflictos potenciales entre la moral del rol y la moral personal (1 hora):

- Definir y discutir el concepto de la moral del rol, que es la pregunta de qué hacer si la ética personal entra en conflicto con la ética profesional.
- Los y las docentes eligen un estudio de caso para analizar y resolverlo con sus estudiantes.
- El artículo de David Luban sobre la moral del rol y los abogados es particularmente relevante para este segmento del módulo.

## Comprender la Ética profesional en el contexto empresarial (90 minutos por cada caso):

- Los y las docentes escogen entre los estudios de casos 5,6,7,8,9 en la sección: Casos de estudio sobre ética profesional; los y las docentes también pueden escoger entre los casos de estudio 4, 5 y 6 en la sección: Estudios de caso sobre la moral del rol.
- Para la presentación y discusión de cada caso de estudio se prevé un tiempo de 40 minutos aproximadamente.
- Despues de exponer y debatir con las y los alumnos el caso de estudio, ver en clase los dos videos:
  - [Ethics Illustrated: How to Avoid Conflicts of Interest \(2018\)](#). United States Department of Agriculture Office of Ethics (4:43 mins). » En este video se ofrecen consejos prácticos que el personal de la empresa puede utilizar de inmediato para identificar y evitar conflictos de intereses, responder adecuadamente a los regalos ofrecidos por los proveedores y garantizar el mantenimiento de los más altos niveles de imparcialidad.
  - [Corporate Culture \(2016\)](#). Duke University, The Fuqua School of Business (14:34 mins). » Este video ofrece una visión general de un proyecto de investigación en el que participan cerca de 2.000 ejecutivos para conocer sus puntos de vista sobre la cultura corporativa.

**Códigos profesionales:aspiracional y disciplinario (3 horas)**

- Los alumnos y las alumnas distinguen la ética profesional de los códigos profesionales y aprenden la diferencia entre los códigos aspiracionales y disciplinarios.
- Comience con un código y después de revisar su estructura y contenido, plantee un problema que las alumnas y los alumnos puedan resolver con ayuda del código. Trate de elegir un problema que surja en la práctica cotidiana, en lugar de un problema inusual que la mayoría de los y las profesionales nunca enfrentarán. Después de resolver el problema, consideren si los códigos son efectivos, por qué y de qué manera.
- Luego estudien un segundo código y comparen ambos.
- El módulo sugiere dos códigos profesionales para psicólogos/as, uno de [Asia](#) y otro de [Sudáfrica](#), pero los y las docentes pueden sustituirlos por otros, especialmente si los y las estudiantes están siendo instruidos/as para una profesión en particular. También se sugiere revisar los códigos para abogados del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México y el Código de Ética de la Barra Mexicana Colegio de Abogados de México. Se recomienda que las y los estudiantes revisen los códigos de ética de las empresas que participan en el Grupo de Trabajo. Como parte del ejercicio, las y los docentes podrían invitar a clase la/el Oficial de Ética y Cumplimiento de la Empresa o la/el Oficial de Recursos Humanos para que platicuen sobre el Código de Conducta de su empresa y debatan con las y los estudiantes sobre su desarrollo y aplicación.
- Concluya el módulo considerando por qué los y las estudiantes deben buscar capacitación ética en sus carreras profesionales y cómo pueden obtenerla.



## Lecturas principales

Esta sección proporciona una lista de materiales de acceso abierto (mayoritariamente) que el o la docente podría pedir que lean las alumnas y los alumnos antes de tomar una clase basada en este módulo.

BBC Ethics Guide.Lying.

» Vea los siguientes fragmentos: "Consequentialists (utilitarians) and lies", "Deontologists", "Philosophers on lying: Immanuel Kant", y "Lying and medical ethics". Estas lecturas definen la mentira, revisan enfoques para decidir cuándo podría ser aceptable mentir, estudian el problema de la mentira en el contexto de la ética médica y ofrecen referencias útiles de otras lecturas relevantes. Disponible en [http://www.bbc.co.uk/ethics/lying/lying\\_1.shtml](http://www.bbc.co.uk/ethics/lying/lying_1.shtml).

Britz, Johannes (2013). Understanding Information Ethics. *Information Ethics in Africa: Cross-Cutting Themes*. African Centre of Excellence for Information Ethics.

» Se pueden encontrar definiciones básicas de la ética profesional en la página 2. Disponible en [http://www.africainfoethics.org/pdf/ie\\_africa/manuscript.pdf](http://www.africainfoethics.org/pdf/ie_africa/manuscript.pdf).

Código de Ética Profesional, Barra Mexicana, Colegio de Abogados.

» Disponible en: <http://www.bma.org.mx/assets/codigo-de-etica--xii-2016-.pdf>

Código de ética del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México.

» Disponible en: <http://www.incam.org/>

Illinois Institute of Technology, Center for the Study of Ethics in the Professions (2003). Language of professional ethics.

» Definiciones básicas de la ética profesional. Disponible en <http://ethics.iit.edu/teaching/language-professional-ethics>.

Illinois Institute of Technology, Center for the Study of Ethics in the Professions (2008). Professional ethics.

» Definiciones básicas de la ética profesional. Disponible en <http://ethics.iit.edu/teaching/professional-ethics>.

Luban, David (2007). Professional ethics. A Companion to Applied Ethics. R.G. Frey and Christopher Heath Wellman, eds. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

» Ver en particular las págs. 585-595. Esta lectura define la moral del rol, explica por qué plantea interrogantes éticas tan difíciles, y sugiere un método para resolver problemas relacionados con la moral del rol.

Markkula Center for Applied Ethics (2017). Make your code of ethics matter.

» Esta lectura introduce el concepto de códigos y ética, la distinción básica entre los códigos aspiracionales y los disciplinarios (aquí llamados códigos “prohibitivos”), y ofrece una lista de preguntas que los alumnos y las alumnas pueden usar para analizar ejemplos de códigos. Disponible en <https://www.scu.edu/ethics/focus-areas/campus-ethics/programs-for-students/student-government-ethics/resources/make-your-code-of-ethics-matter/make-your-code-of-ethics-matter.html>.

Lichtenberg, Judith (1996). What are codes of ethics for? Codes of Ethics and the Professions. Margaret Coady and Sidney Bloch, eds. Victoria: Melbourne University Press.

» Este libro es un tratamiento clásico de los códigos de ética. Este fragmento revisa razones a favor y en contra de tener códigos de ética, explica la diferencia entre los códigos aspiracionales y disciplinarios con mayor detalle, y evalúa la utilidad de los códigos puramente aspiracionales.

## Lecturas avanzadas

Se recomiendan las siguientes lecturas para las alumnas y los alumnos interesadas/os en explorar más a fondo los temas de este módulo, y para los y las docentes que imparten el módulo:

A. N. M. Waheeduzzaman and Elwin Myers (2010), Influence of Economic Reward and Punishment on Unethical Behavior: An Empirical Study, *Business & Professional Ethics Journal*, Vol. 29, No. 1/4 pp. 155-174.

Eichenwald, Kurt (2005). *Conspiracy of Fools: A True Story*. New York: Broadway Books/Random House.  
» Este libro cuenta la historia de la caída de la compañía estadounidense Enron por avaricia, conflictos de intereses y por tergiversar las finanzas de la compañía. Maneja muchos detalles de una manera interesante que es bastante fácil de leer.

Feynman, Richard P. (1988). *What Do You Care What Other People Think?* London: Norton.

» La segunda parte de este libro contiene una interesante crónica de la participación de Feynman en la investigación del desastre del transbordador espacial Challenger que revela lo delicado que fue políticamente la investigación y la necesidad de encubrirla.

Frey, R.G., y Christopher Heath Wellman eds. (2007). *A Companion to Applied Ethics*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

» Los y las docentes pueden leer o asignar capítulos que ofrecen tratamientos específicos de la ética profesional en distintos campos, como "la ética de los medios de comunicación", "la ética de la ingeniería" y "la ética empresarial".

*Journal of Mass Media Ethics* (1985-6), vol 1, No.1.

» Los siguientes tres artículos complementarios toman posiciones distintas sobre el valor de los códigos de ética profesional: uno aboga por ellos, otro enfatiza sus limitaciones y el último ofrece una perspectiva completamente diferente sobre ellos. Ver Jay Black y Ralph Barney, "The case against codes of ethics"; Clifford Christians, "Enforcing ethics codes"; y Deni Elliot-Boyle, "A conceptual analysis of ethics codes."

Kidder, Rushworth M. (2009). *How Good People Make Tough Choices*. New York: Harper Collins.

» Para las y los docentes que deseen abordar cuestiones éticas que surgen de las decisiones relacionadas con la eutanasia.

Kim, Won Oak (2012). Institutional review board (IRB) and ethical issues in clinical research. *Korean Journal of Anesthesiology*, vol.62, No. 1.

» Los alumnos podrían participar en investigaciones universitarias o de otro tipo y podrían enfrentarse a cuestiones de ética profesional derivadas de las pruebas con sujetos humanos. Para una breve reseña del historial de abuso en esta área, y las prácticas y críticas actuales de los Comités de Revisión Institucional, los y las docentes pueden consultar este artículo, Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3272525/>.

le Sueur, Candice, Erin Hommes y Coetze Bester (2013). Concepts in Information Ethics: An Introductory Workbook. African Centre of Excellence for Information Ethics.

» Examina definiciones básicas de la ética profesional. Disponible en [http://www.africainfoethics.org/pdf/2014/Concepts\\_Prefinal\\_Online%20version\\_21Jan2014.pdf](http://www.africainfoethics.org/pdf/2014/Concepts_Prefinal_Online%20version_21Jan2014.pdf).

Luban, David (1988). Lawyers and Justice: An Ethical Study. Princeton: Princeton University Press.

» Este libro es un tratamiento detallado pero fácil de leer de la moral del rol y de cuestiones derivadas de la ética legal.

MacKinnon, Barbara (2015). Ethics and Contemporary Issues. 8a edición. Stamford, CT: Cengage Learning Company.

» Una introducción comprensiva de conceptos éticos, teorías y análisis.

Maxwell, Bruce (2008). Professional Ethics Education: Studies in Compassionate Empathy. Dordrecht; London: Springer.

» Analiza los aspectos emocionales de la ética profesional.

National Academy of Sciences (2009). Conflict of interest in medical research, education, and practice.

» Un extenso texto en línea sobre conflictos de intereses enfocado en el campo de la medicina en los EE.UU., incluyendo la investigación, la educación y la práctica, disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK22942/>.

Oakley, Justin y Dean Cocking (2006). Virtue Ethics and Professional Roles. Cambridge; New York: Cambridge University Press.

» Un libro avanzado que considera la manera en que se aplica la ética de la virtud a los roles y la ética profesional.

Además de las recomendaciones anteriores, el cuerpo docente puede consultar Ethics Unwrapped. Recursos escogidos por la Universidad de Texas sobre ética profesional, disponible en <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/subject-area/professional-ethics>

# Evaluación del estudiantado

Esta sección sugiere una tarea posterior a la clase para evaluar la comprensión del módulo por parte del alumnado. En la sección Ejercicios se sugieren tareas previas a la clase o para la clase.

Se proponen tareas posteriores a la clase para evaluar qué tanto comprendieron los alumnos y las alumnas el módulo. Algunos requieren tiempo en clase y otros no, así que las y los docentes pueden ajustar la estructura de la clase según sea necesario.

## Ejercicio 1: Presentación o video grupal

Antes de la clase, pídale a sus estudiantes que investiguen los conceptos éticos profesionales que destacó el/la docente en el módulo y que准备n una presentación en grupo. Algunos conceptos que podrían asignarse son la ética profesional, los códigos de ética y la moral del rol. También se pueden asignar uno o más de los conceptos indicados a continuación, especialmente si existe interés en explorar temas relacionados con la corrupción. Los y las docentes también pueden dejar que los grupos elijan qué concepto desean presentar, o que sugieran conceptos para que los apruebe el/la docente. Si los alumnos y las alumnas tienen acceso a recursos de video o de grabación disponibles en muchos teléfonos celulares, el o la docente puede pedirles que hagan 1 o 2 videos cortos que ejemplifiquen estos u otros conceptos del módulo. Los y las docentes deben asegurarse de revisar los materiales de presentación o los videos antes de discutirlos en la clase. Además de servir como herramienta de evaluación, las tareas entregadas e intercaladas a lo largo de la clase pueden motivar discusiones entre los alumnos y las alumnas en clase.

1) “Conflicto de intereses”: ¿Qué significa esta frase? ¿Cuál es su relación con la ética profesional? ¿Pueden dar ejemplos de este tipo de conflictos en distintas profesiones? Los y las docentes pueden consultar la sección correspondiente de Ethics Unwrapped, disponible en <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/glossary/conflict-of-interest>.

2) “Quid pro quo”: ¿Qué significa esta frase y cuándo podría ser antiética en la práctica profesional? *Quid pro quo* significa dar algo a cambio de otra cosa y en una versión extrema puede constituir soborno o tráfico de influencias.

3) “Manos sucias”: ¿Qué significa esta frase? ¿Su uso está limitado a los políticos? ¿Es una parte necesaria de la vida pública que no puede evitarse? Acciones y decisiones de tipo “Manos sucias” son aquellas en que se viola un principio ético importante presuntamente por un bien mayor, y uno de los dominios donde más se ve este fenómeno en acción es en dominio político donde decisiones con consecuencias difíciles de aceptar son comunes. Las y los docentes pueden consultar Ethics Explainer – The Problem of Dirty Hands del The Ethics Centre, disponible en <http://www.ethics.org.au/on-ethics/blog/june-2016/explainer-dirty-hands>, y el artículo del Stanford Encyclopedia of Philosophy sobre el tema, disponible en <https://plato.stanford.edu/entries/dirty-hands/>

## Ejercicio 2: Ensayo escrito

1) Los alumnos y las alumnas eligen una pregunta en una lista provista por el cuerpo docente (consultar más adelante). Algunas de las preguntas se basan en lecturas recomendadas y son más fáciles de responder, mientras que otras son más difíciles porque el alumnado debe encargarse de una parte mayor de la estructura del ensayo. Los y las docentes también pueden invitar a sus estudiantes a elegir el tema, y luego presentárselo al/a la docente para que determine si es adecuado. Los ensayos pueden consistir de un resumen de 2 o 3 páginas sobre un artículo listado a continuación en el que el alumno/la alumna también debe expresar sus opiniones sobre el artículo en cuestión, hasta un tratamiento crítico más detallado del artículo de 8 a 10 páginas. El/la docente podría sugerir que las y los alumnos guarden su ensayo para consultarlos en el futuro y que lo lean dentro de tres años o, de ser posible, los y las docentes podrían guardar los ensayos de sus estudiantes y pedirles a que se comuniquen con ellos en tres años.

**Opción 1:** En su artículo, Black y Barney (consulte las Lecturas avanzadas) argumentan que los códigos de ética hacen más daño que bien. Ellos consideran que (paradójicamente) los códigos de ética son antiéticos. ¿Es válido su argumento? ¿Su razonamiento les hace dudar si deberían confiar en los códigos profesionales?

**Opción 2:** Clifford Christians (consulte las Lecturas avanzadas) argumenta que alguien debe escribir y hacer cumplir los códigos para que los profesionales rindan cuentas ante sus clientes y ante el público en general. ¿Están de acuerdo con sus puntos de vista? ¿Por qué o por qué no? Asumiendo que están de acuerdo, ¿cómo pueden implementarse los códigos de manera efectiva?

**Opción 3:** Los/las psicólogos/as, historiadores/as, sociólogos/as y otras personas han argumentado a veces que una persona no puede cambiar la naturaleza humana de manera sustancial. Si eso es cierto, ¿realmente importan las capacitaciones, las políticas, los códigos o lineamientos éticos?

**Opción 4:** ¿Cuál sería la mejor manera de asegurarte de seguir siendo responsable y rindiendo cuentas año tras año en la profesión que deseas ejercer? Imagínense trabajando en la profesión que escogieron dentro de tres años. ¿Dónde se pone el límite de lo que están dispuestos a hacer con tal de ganar dinero o alcanzar la fama? ¿Qué no estarían dispuestos a hacer, independientemente de cuánto dinero puedan ganar o cuánto reconocimiento puedan obtener? ¿Se les ocurre algún ejemplo de comportamiento que consideren ejemplar? ¿Hay situaciones que se presentan donde no es claro lo que una persona debe hacer? De ser así, ¿cuál sería la mejor manera para que puedan determinar cómo ser éticos y éticas en situaciones difíciles cuando deban tomar decisiones agobiadoras?

## Ejercicio 3: Tarea para la comunidad

Los y las docentes con más recursos pueden considerar una tarea que lleve a sus estudiantes a la comunidad para abordar un problema que enfrente una comunidad profesional y proponer soluciones. Se recomienda que la visita se realice en las compañías que participan en el Grupo de Trabajo del proyecto, o en alguna otra empresa del sector energético y salud. En caso de ser empresas del Grupo de Trabajo, la solución propuesta por los y las estudiantes se desarrollará en la empresa y con su personal durante el tercer año del proyecto GIE. En este caso, los y las docentes deben organizar la logística de antemano. Alternativamente, si en las noticias hay un tema de actualidad que involucre la ética profesional o que sea conocido por los alumnos y las alumnas, las y los docentes pueden identificar personas que entrevistar y recursos que revisar y asignarle tareas a alumnos y alumnas individuales o por grupos. Se debe aconsejar a sus estudiantes que lleven los resultados a la clase para analizarlos, y después pueden presentar un informe que incorpore su investigación con sugerencias para resolver o paliar el problema.

# Herramientas de enseñanza adicionales

Esta sección incluye enlaces a herramientas de enseñanza relevantes, como diapositivas de PowerPoint y material de video, que podrían ayudar al cuerpo docente a impartir los temas abordados en el Módulo de una manera interactiva y atractiva. Los y las docentes pueden adaptar las diapositivas y demás recursos a sus necesidades.

## › Presentación de Powerpoint

- » Módulo 14 [Presentación sobre ética profesional](#)

## › Material de video

- » Ethics Unwrapped. Hay una variedad de videos sobre la moral del rol disponibles en <http://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/role-morality>
- » Gibney, Alex (2005). Enron: The Smartest Guys in The Room. New York, NY: Jigsaw Productions. Este documental analiza uno de los escándalos corporativos más grandes que han ocurrido en los Estados Unidos y las prácticas corruptas que condujeron a su caída. Los y las docentes pueden ver más detalles sobre el documental en <http://www.imdb.com/title/tt1016268/>, y ver un trailer de dos minutos en <http://www.jigsawprods.com/enron-2/>
- » Jhally, Sut (2010). Killing Us Softly IV. Northampton, MA: Media Education Foundation. Este documental es el tratamiento más reciente sobre la representación de las mujeres en la publicidad. Los y las docentes pueden ver más detalles sobre el documental en <http://www.imdb.com/title/tt2507550/>.

## › Casos de estudio

- » Obligaciones individuales e institucionales de salud, Department of Molecular Biosciences, College of Natural Sciences, The University of Texas at Austin: <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/case-study/healthcare-obligations-personal-vs-institutional?lang=es>
- » Perdonando a Nixon, Department of Government, College of Liberal Arts, The University of Texas at Austin: <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/case-study/pardoning-nixon?lang=es>

# Lineamientos para desarrollar un curso independiente

Este módulo ofrece un bosquejo para una clase de tres horas, pero existe potencial para desarrollar estos temas en un curso independiente. El alcance y la estructura de dicho curso serán determinados por las necesidades específicas de cada contexto, pero aquí se sugiere una estructura posible.

Sesión	Tema	Breve descripción
1	Introducción del módulo	Introducir los temas del módulo y la metodología de evaluación. Explorar qué tanto saben los alumnos y las alumnas sobre la ética profesional. Revisar la definición de ética profesional, el papel de la ética profesional en la sociedad y por qué los y las estudiantes deben estudiar ética profesional en su campo y en otros campos.
2	Fundamentos éticos	Revisar el campo de la ética y los conceptos y la terminología básicos que se usan en el módulo.
3	Ética personal, teórica y profesional	Exponer ante los alumnos y las alumnas la importante distinción entre ética personal, teórica y profesional.
4	Toma de decisiones ética	Estudiar en forma critica los modelos para la toma de decisiones éticas y sus respectivos roles en la ética personal y profesional.
5	Moral del rol: introducción	Presentarle a los alumnos y las alumnas el concepto de la moral del rol y los posibles dilemas éticos planteados por los conflictos entre la ética profesional y la personal.
6	Moral del rol: enfoques y resolución	Las alumnas y los alumnos abordan estudios de casos particulares y prueban y critican métodos para resolverlos.
7	Códigos profesionales: introducción	Los alumnos y las alumnas evalúan la diferencia entre la ética profesional y los códigos profesionales, y aprenden la diferencia entre los códigos aspiracionales y los disciplinarios.

Sesión	Tema	Breve descripción
8	Códigos profesionales: revisión de un código	Los alumnos y las alumnas examinan un código en detalle, y discuten su origen (por ejemplo, ¿lo hizo un organismo profesional?), Los valores profesionales que refleja, cómo se aplicaría a los distintos casos de estudio y sus mecanismos disciplinarios. Si el código tiene relevancia directa para la profesión de las y los estudiantes, también se deben abordar los recursos disponibles para ayudar con cuestiones éticas.
9	Códigos profesionales: comparación de códigos	Los alumnos y las alumnas comparan el código estudiado en la clase anterior con un código de otra profesión y comparan las similitudes y diferencias entre los códigos.  Revisar los códigos para abogados del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México y el Código de Ética de la Barra Mexicana Colegio de Abogados de México.
10	Presentaciones de los y las estudiantes o del/de la docente invitado/a.	Como conclusión del curso y para hacer la conexión con el mundo real de los profesionistas, la sesión final debe reservarse para presentaciones de estudiantes sobre cuestiones éticas complicadas, o para una discusión grupal con un docente invitado que comparta sus experiencias lidiando con cuestiones de índole ética difíciles en el campo profesional.  Se pueden discutir los casos de estudio sobre ética profesional en el contexto empresarial.



Vienna International Centre, P.O. Box 1400, 100 Vienna, Austria  
Tel.: (0-26060 1-43+, Fax: (5866-26060 1-43+, [www.unodc.org](http://www.unodc.org)