Globethics Repository



Limitaciones y funciones de los códigos de ética [Limitations and Functions of Codes of Ethics]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Ortiz Millán, Gustavo
Publisher	Revista Internacional de Éticas Aplicadas
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-11 06:51:10
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/228340

Limitaciones y funciones de los códigos de ética

Gustavo Ortiz Millán
Instituto de Investigaciones Filosóficas,
Universidad Nacional Autónoma de México
gmom@filosoficas.unam.mx

Limitations and Functions of Codes of Ethics

Resumen: Este artículo trata de responder a la pregunta de cuáles son las funciones de los códigos de ética. Para ello, analiza primero las limitaciones que tienen los códigos, a través de cuestionamientos sobre su utilidad. Se presentan dos grupos de cuestionamientos, unos que tienen que ver con la motivación para la formulación del código, así como los efectos que éste puede tener sobre las personas que están sujetas a él, y otros que tienen que ver con las características mismas del código. Finalmente, se rescata a los códigos de ética como una pieza central de una estrategia integral y se argumenta que si bien los códigos no ayudan por sí solos en una forma sustantiva en la resolución de conflictos morales dentro de una institución ni para hacer que la gente se comporte de maneras más éticas, sirven para reafirmar la identidad moral de la institución, para anunciar qué valores son los que suscribe, y qué se puede esperar de ella y de sus miembros.

Palabras-clave: códigos de ética, escepticismo, lagunas normativas, sobrerregulación, dilemas morales, desarrollo moral

Abstract: This paper tries to answer the question about the functions of a code of ethics. First, I analyze the limitations of these codes through a series of questions that have been raised on its utility. Two sets of questions are put forward: the first has to do with the motivation for the formulation of the code and the effects it can have on people who are subject to it, and, on the other hand, those which deal with the very characteristics of the code. Finally, I try to save the idea that a code of ethics is a central piece in a more integral strategy and I argue that if codes of ethics do not help by themselves in substantive ways neither in resolving moral conflicts within an institution nor in bringing people to behave in more ethical ways, they do help to reaffirm the moral identity of institutions, and to announce which are the values the institution adheres to, and what can be expected of it and its members.

Keywords: codes of ethics, skepticism, normative gaps, overregulation, moral dilemmas, moral development

1. Introducción

Desde hace unos años, mucha gente ha visto en los códigos de ética una solución para combatir algunos casos de prácticas deshonestas dentro de instituciones públicas y privadas, como la falta de transparencia y de rendición de cuentas, la falta de profesionalismo y de integridad, casos de plagio, de conflictos de intereses, uso indebido de información privilegiada, acoso sexual, discriminación por género o por motivos religiosos, entre otros asuntos que no siempre llegan a considerarse como meritorios de sanciones administrativas o penales, pero que son moralmente condenables. Se ven como asuntos de falta de ética y se tiene la pretensión de que los códigos de ética nos ayuden a lidiar con ellos. La cuestión es si realmente sirven; hay muchas razones para el escepticismo y, frente a ellas, es necesario tener claridad acerca de qué función cumplen y cuáles son sus limitaciones. Quiero aquí abordar estas cuestiones.

Si bien "código de ética" puede hacer referencia al código personal de ética de un determinado individuo o comunidad, este trabajo se refiere a un documento escrito que presenta los valores fundamentales por los que una institución

ISSN 1989-7022
DILEMATA año 7 (2015), nº 19, 83-102
Received: 14-11-2014
Accepted: 27-09-2015

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

dice regirse. Kaptein y Schwartz definen al código de ética corporativo como "un documento distinto y formal que contiene un conjunto de prescripciones desarrolladas por y para una compañía para guiar la conducta presente y futura sobre múltiples asuntos para por lo menos sus administradores y empleados entre sí, para la compañía, los *stakeholders* externos y/o la sociedad en general" (2008, 113). Esta definición podría extenderse, modificándose, para abarcar también los códigos de ética de instituciones públicas, que tratan de guiar la conducta de los servidores públicos entre sí, hacia la institución y hacia la sociedad en general. No se trata de una guía de buenas prácticas revisable periódicamente, sino de un documento que establece los valores y los principios que una institución se da a sí misma y que van regir la conducta de sus miembros y su propia conducta institucional frente a la sociedad.

En México, en 2002, la extinta Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (luego rebautizada como Secretaría de la Función Pública, también desaparecida, y sustituida por una Comisión Nacional Anticorrupción) dio a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, como parte de las acciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Desde entonces se ha exigido a todas las dependencias del gobierno federal que cuenten con códigos de ética —muchos de los cuales son refritos de aquél—. Según dice la justificación de dicho código:

> Dentro de las acciones que prevé [la ley] para garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, se encuentra la de elaborar un Código de Ética que contenga reglas claras para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad. (*Diario Oficial de la Federación,* 2002)

El modelo de código de ética que dio a conocer el gobierno federal mexicano en 2002 dice que los funcionarios públicos deben respetar un conjunto de valores al desempeñarse en sus funciones; por ejemplo, dice que todas sus acciones deben buscar el bien común antes que su interés particular; que los servidores públicos deben siempre actuar con integridad y honradez; que deben ser imparciales; actuar con apego a las normas jurídicas y al estado de derecho; que deben actuar con transparencia; hacer un uso responsable de los recursos públicos y sujetarse a la evaluación por parte de la sociedad; ser generosos y solidarios, sobre todo con la

ISSN 1989-7022

DILEMATA, *año 7 (2015), nº 19, 83-102*

gente más necesitada; dar un trato igualitario, digno, cortés, cordial y tolerante a toda la gente; respetar el medio ambiente y los bienes culturales, y deben convertirse en promotores de estos valores. Tal vez lo primero que habría que notar de esta lista es que no se trata de "reglas claras", como dice el pasaje arriba citado, sino de una lista general de valores con la que muy poca gente podría estar en desacuerdo (a pesar de que puede haber desacuerdo acerca de qué entender por cada uno de esos términos, que no es un asunto menor, cuando, por ejemplo, los involucrados en un caso de acoso sexual entienden estos términos de modos muy diferentes). El problema es que, aunque estén de acuerdo, muchos no actúan según esos valores.

En efecto, algo parece estar funcionando mal, porque de manera coincidente con la promoción de los códigos de ética en el gobierno federal, el Índice de Percepción de la Corrupción en México, elaborado por Transparencia Internacional, nos dice que la corrupción ha empeorado en los últimos años —o en el mejor de los casos, ha seguido igual[1]—. Aunque la corrupción es un fenómeno complejo que tiene causas muy diversas, no parece que la euforia por los códigos de ética se refleje en la conducta de gente que ahora está normada por ellos. Esto parece sembrar dudas acerca de la eficacia de los códigos de ética; algunos afirman que la promulgación de dichos códigos no va a hacer nada para que los funcionarios públicos empiecen a ser más morales. Los códigos no influyen para determinar las decisiones éticas de los funcionarios, afirman.

El gobierno no es el único que participa de la euforia de los códigos de ética. En las empresas privadas también proliferan estos códigos y muchas se enorgullecen de tener uno y lo exhiben en sus páginas de Internet. Sin embargo, también ahí hay razones para el escepticismo, porque de manera coincidente se han incrementado los casos de delincuentes de cuello blanco, prácticas competitivas desleales, uso indebido de información privilegiada, escándalos financieros, insolvencias fraudulentas, lavado de dinero, falta de transparencia frente a los propios accionistas o empresarios que se enriquecen incluso a costa de la quiebra de sus propias empresas. ¿Tener códigos de ética hace más morales a esas empresas o a quienes participaban en ellas? Parece que no. Frederick (1987) incluso ha argumentado que las corporaciones que tienen códigos de ética están ligadas a más infracciones legales, no a menos. Y, por otro lado, basado en una encuesta de 700 ex alumnos de escuelas de negocios en Estados Unidos, Peterson (2002) examina si existen diferencias en el clima ético en las organizaciones que tienen un código de ética y las que no. Una

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

de sus conclusiones es que "la relación entre el clima ético y comportamiento ético es más fuerte en las organizaciones que no tienen un código de ética" (2002, 325).

La lista de ejemplos donde los códigos de ética proliferan podría seguir: medios de comunicación, asociaciones profesionales (de médicos, ingenieros, psicólogos, abogados, deportistas, etc.), así como hospitales, escuelas y universidades, entre otros muchos. También podrían seguir los casos de falta de ética en cada uno de esos ámbitos. Sin embargo, parece haber un consenso en que tener un código va a ayudar a frenar esos casos, porque a través de los códigos se le manda una señal a la gente de que esos casos no se van a tolerar porque no están de acuerdo con los valores y principios que enarbola la institución. Pero, por un lado, uno pensaría que no ayudan a prevenir casos de conducta poco ética, porque no parecen influir de un modo efectivo para determinar las decisiones éticas de la gente; y por otro, no ayudan a corregir los casos de falta de ética cuando de hecho se dan, entre otras cosas, porque en general no establecen sanciones. Es más, cuando el caso es grave, es porque se ha quebrantado alguna norma jurídica y se necesita castigar a través de sanciones penales o administrativas que están más allá del alcance del código.

En todo caso, hay mucho escepticismo acerca de los códigos de ética. Mi aportación en este trabajo va en el sentido de presentar y clasificar las razones para el escepticismo en torno a los códigos de ética. Si bien hay mucha literatura empírica que presenta dudas sobre la eficacia de los códigos,[2] en este trabajo pretendo aportar un punto de vista más filosófico sobre el asunto, en cuanto a la discusión y la clasificación del escepticismo sobre los códigos de ética. Así, agruparé las fuentes del escepticismo en dos: las razones externas para el escepticismo, que tienen que ver con el contexto en el que se presenta un código y con las circunstancias de su aplicación, y las internas, es decir, que se refieren a las características mismas del código y a su contenido. Tal vez ellas nos ayuden a ver las limitaciones de los códigos, así como a delimitar las funciones que *no* tienen los códigos. Puede haber más razones para el escepticismo, pero me limito a éstas. Por otro lado, a la luz de este escepticismo, quiero decir algo sobre las funciones que sí cumplen los códigos de ética y el modo en que podríamos hacerlos funcionar. Los códigos de ética, por sí solos, difícilmente funcionan; en todo caso, es más probable que funcionen dentro de una estrategia integral que contemple otros factores, como el asesoramiento ético, cursos de formación moral, mecanismos que permitan la denuncia anónima de irregularidades, entre otros.

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

Advierto que mi discusión sobre códigos de ética es general y se refiere a ellos sin hacer mayores distinciones, sin embargo, hay que tener en cuenta que la intención y el contenido de los códigos puede variar según el contexto en el que se formulan: son distintos los códigos que se formulan para la función pública, para empresas privadas, para la academia, etc. No obstante, en un nivel general, adolecen de problemas similares.

2. Razones para el escepticismo externas a los códigos

Entre las razones para el escepticismo que he llamado externas al código, se encuentran las afirmaciones que dicen que los códigos de ética sólo sirven para que las instituciones *parezcan* más morales, cuando en realidad no lo son. Algunas empresas, por ejemplo, se anuncian como "empresas socialmente responsables" y pregonan que tienen códigos de ética porque saben que eso atraerá más clientela: actualmente la ética es un buen negocio, la ética vende. Muchas empresas saben que actualmente la ética es un componente esencial del éxito de un negocio (Arjoon, 2005). Mucho se ha argumentado que hay una relación directa entre el carácter ético de una corporación y sus ganancias: a mayor ética, mayor rentabilidad.[3] Lo que es cierto es que hoy en día, muchos consumidores compran guiados por sus valores morales y serán más fácilmente influidos por empresas de las que saben que participan en una buena causa, que dicen que son socialmente responsables, que tratan bien a sus empleados o se preocupan por su comunidad o por el medio ambiente. De hecho, muchos consumidores tienden a castigar a empresas de las que saben que tienen comportamientos poco éticos. Por eso, una de las cosas que una empresa tiene que cuidar más es su reputación. Sin embargo, las apariencias engañan: algunas empresas anuncian campañas de "responsabilidad social" y dan a conocer sus códigos de ética, mientras que, por otro lado, por ejemplo, tienen políticas abiertamente antisindicales, son grandes contaminantes o muchas veces, para abaratar sus costos y ser más competitivas, pasan parte de los costos de la manufactura de sus productos al resto de la sociedad (eso que los economistas llaman "externalidades", cuando es la sociedad y no, por ejemplo, la empresa contaminante, la que paga el costo de la contaminación que provoca esa empresa). Los códigos de ética, dirán los escépticos, sólo son una forma más de la mercadotecnia de las empresas que buscan guardar las apariencias, encubriendo una realidad poco

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

ética. Son, en muchos casos, sólo parte del cinismo que permea buena parte de nuestra sociedad contemporáneo. No siempre hay un verdadero interés en que la corporación y sus empleados se comporten éticamente. Y lo mismo que sucede con las empresas, sucede con el gobierno y con otras instituciones públicas y privadas: quieren proyectar una imagen ética hacia el resto de la sociedad, cuando en realidad su comportamiento no siempre se guía por criterios morales. Pero, se podría contestar, al formular un código de ética, muchas de esas organizaciones están tratando de ir más allá de las apariencias e influir verdaderamente en la conducta de sus miembros. La cuestión es si efectivamente puede un código hacer eso o si es necesaria una estrategia más integral que la mera formulación de un código.

Otra razón para el escepticismo que es externa al código tiene que ver con que muchos piensan que un código de ética no puede volver a la gente más moral, a menos que incluya medidas coercitivas; pero incluso en ese caso, la gente no será más moral, sino que simplemente estará actuando por miedo a ser sancionada o tal vez esperando ser recompensada si actúa según el código —aunque en muchos casos nos deberíamos de conformar con eso—. Lo que los escépticos suelen afirmar es que si la moral no se aprendió en los años de formación, por ejemplo, con la familia o en la escuela, entonces no hay mucho que un código de ética pueda hacer para motivar a la gente a actuar moralmente. Decirle a la gente que sea honesta, íntegra o solidaria no va a tener mayor efecto si esa persona no aprendió a comportarse según esos valores en sus años de formación; si no aprendió antes a aplicar correctamente esos valores o principios morales en su vida cotidiana. Si esto es así, entonces el código de ética no sirve de mucho: las personas que comparten sus valores, no lo necesitan, porque actuarán según esos valores de todos modos; para las que no los aprendieron, el código no los va a cambiar mucho ni va a influir para determinar sus decisiones éticas —sobre todo si no hay sanciones claras determinadas dentro del código—. Sin embargo, esta objeción descansa sobre premisas cuestionables: primero, que la gente actúa sólo movida por premios y castigos y, en segundo lugar, que el desarrollo moral de una persona termina con los años de formación. La primera premisa ha sido cuestionada por psicólogos morales que sostienen que el comportamiento moral no está motivado únicamente por premios y castigos, sino también, por ejemplo, por virtudes morales que el individuo posee como parte de su carácter o por su creencia en principios morales de orden superior (Kohlberg, 1992; Tiberius, 2015: caps. 3 y 5). Si bien parte de nuestra conducta,

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

particularmente en las etapas tempranas de formación, responden a un modelo de motivación moral en términos de premios y castigos, conforme se va desarrollando el individuo, puede alcanzar formas de razonamiento moral que apelen a la preocupación social, a la identificación con el otro, o a principios éticos universales. Esto mostraría que el tipo de escepticismo que he mencionado no tiene sustento. Sobre la segunda premisa, muchos psicólogos del desarrollo piensan que el desarrollo moral de una persona continua durante toda la vida, o sea, que no dejamos de desarrollar nuestras capacidades morales sino hasta el día de nuestra muerte (cfr. Lind, 2007). La cuestión relevante aquí es si un código de ética puede ayudarnos a seguir desarrollando esas capacidades morales y a convertirnos en agentes moralmente virtuosos. Creo, según trataré de argumentar más adelante, que puede ayudar dándonos ciertas pautas para hacerlo, pero, en todo caso, su efecto va a ser limitado: no esperemos que el código de ética vaya a influir radicalmente para determinar las decisiones éticas de la gente. En todo caso, es algo que tiene que ser parte de una estrategia más integral.[4]

Una última razón para el escepticismo es que estudios que se han realizado para ver la influencia de los códigos de ética sobre los miembros de una institución, muestran que, en general, ellos desconocen el contenido de dichos códigos. Es decir, aunque la gente sabe de la existencia del código, pocos lo leen, con lo cual, la influencia del código sobre su conducta va a ser nula (Adams *et al.*, 2001).

3. Razones para el escepticismo internas a los códigos

Paso ahora al escepticismo que está motivado por razones que tienen que ver con las características mismas de los códigos de ética. El primer conjunto de dudas con respecto al código tiene que ver con su contenido mismo. El contenido de muchos códigos suele estar más enfocado a cuestiones relativas al interés de la empresa que al de la sociedad en general. Por ejemplo, como parte del estudio realizado por Snell y sus colaboradores (1999), se analizaron los códigos de ética de 41 empresas y llegaron a la conclusión de que los principales temas en los códigos eran el soborno, la extorsión, el conflicto de intereses y uso de información privilegiada; es decir, eran sobre todo cuestiones relativas a la protección de las compañías y no a aspectos más generales de responsabilidad corporativa, que tuvieran que ver con

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

las relaciones de la institución con la sociedad o el medio ambiente. Si el contenido de un código está más enfocado hacia la protección de la empresa, entonces parece que tendrá lagunas acerca de muchos otros aspectos de la conducta de sus miembros, y esto no ayudará a la toma de decisiones con base en el código.

Precisamente, como parte del escepticismo acerca de los códigos, la gente suele preguntarse qué tan efectivos son para guiar decisiones individuales o colectivas. Algunas de las personas que están encargadas de vigilar el cumplimiento de los códigos de ética, como por ejemplo, aquellos que participan en comités de ética, se quejan de que los códigos adolecen de dos problemas. (1) Tienen agujeros o lagunas normativas: los códigos hablan de algunos valores, pero dejan de lado muchos otros; incluyen reglas sobre ciertas situaciones, pero no sobre otras; no tienen reglas claras para casos particulares ni sanciones específicas, etc. ¿Cómo sancionar una conducta que nos parece incorrecta si el código de ética no dice nada al respecto? Si los casos se multiplican, entonces parece que el código sale sobrando, porque finalmente vamos a terminar actuando discrecionalmente, según el criterio y los principios (o los prejuicios) morales de quienes decidan.[5] Ante estas carencias, muchos piden que el código sea mucho más específico en sus valores y reglas. Pero esto da lugar al problema inverso, las demasiadas reglas. (2) La sobrerregulación: sobre todo en contextos jurídicos o gubernamentales, la gente pide que los códigos de ética sean mucho más específicos e incluyan reglas para cada situación posible. Ahora, como las posibles situaciones de conductas inapropiadas son literalmente infinitas, entonces parecería seguirse, en principio, que las reglas pueden multiplicarse hasta hacer el código lo suficientemente voluminoso como para volverse difícil de usar e incluso inmanejable (o, en su defecto, demanda la presencia de un experto eticista que nos ayude a aplicar el código, como sucede en el caso del derecho con los abogados, que son expertos en el conocimiento y aplicación de los códigos jurídicos; pero esto aleja al código del uso cotidiano de la gente y, con ello, pierde parte de su atractivo). Frente a estos dos problemas, el de las lagunas y el de la sobrerregulación, la solución parece estar en buscar un término medio en un código que contemple los casos más comunes de falta de ética dentro de la institución, sin pretender regularlos todos. La cuestión es si eso es posible y si los códigos que actualmente se están generando o los que ya están en uso logran encontrar ese justo medio, y si ese punto no coincide con el mero sentido común.

ISSN 1989-7022

DILEMATA, *año 7 (2015), nº 19, 83-102*

Un segundo grupo de razones que abonan al escepticismo y que tienen que ver con las características mismas de los códigos es que no nos ayudan a resolver dilemas morales; entendiendo por "dilema moral" el caso en que dos valores morales entran en conflicto, como cuando estamos bajo dos obligaciones morales que no podemos cumplir al mismo tiempo, incumpliendo alguna de ellas (McConnell 2014). Podemos pensar en una infinidad de casos en los que los valores morales pueden entrar en conflicto unos con otros. ¿Qué debo hacer, por ejemplo, si estoy en una situación en la que entran en conflicto la protección del medio ambiente con la promoción de fuentes de empleo para gente que necesita trabajar? ¿Qué pasa si entran en conflicto el valor de la imparcialidad con el de la obediencia a un superior? ¿Qué sucede si entran en conflicto mi lealtad con la institución, por un lado, y mi lealtad con la sociedad, por ejemplo, en casos en los que habría que denunciar irregularidades que suceden dentro de la institución y que afectan a la sociedad? ¿Y qué pasa si no puedo satisfacer ambos valores al mismo tiempo, como suele ser el caso con los dilemas morales genuinos? ¿Qué me puede decir el código de ética acerca de estos dilemas? Este tipo de conflictos de valores no es privativo de los códigos de ética, los valores entran en conflicto en distintos ámbitos y no siempre es fácil encontrar la respuesta. (En el contexto judicial, es común que los derechos entren en conflicto y que los jueces deban decidir discrecionalmente sobre cuestiones que no se especifican en las leyes [cfr. Dworkin 1963]; en otras ocasiones, valores como el derecho y la justicia entran en conflicto, y entonces ¿qué se debe hacer, aplicar la ley o hacer justicia? Son cuestiones que tampoco suelen estar especificadas en los códigos legales.)

Para remediar el problema de los dilemas morales, alguien podría proponer establecer una jerarquía de valores, que nos dijera, en orden de prioridad, cuáles son los valores más importantes para la institución y cuáles son secundarios. Sin embargo, esto también puede resultar problemático. Pensemos, por ejemplo, en un código modelado a partir de una teoría utilitarista, según la cual, la promoción de los intereses de la mayoría de las personas involucradas es lo que tiene prioridad para la institución. Pero, ¿qué pasa si, para promover los intereses de la mayoría tengo que sacrificar los de una minoría? ¿Es eso éticamente correcto? Además, la promoción de ese valor prioritario parecería incluso justificar la realización de algunos actos que, desde el punto de vista de la moral cotidiana, podrían resultar incorrectos. Alguien podría, por ejemplo, mentir o incluso llegar a traicionar sus propios

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

principios si con ello promueve el interés de la mayoría. A muchos les parecerá que eso no es correcto, que no resulta conveniente que los códigos de ética jerarquicen valores; sobre todo, porque de cualquier manera, los valores van a seguir entrando en conflicto unos con otros y las respuestas que nos dé un código jerarquizado no siempre van a satisfacer nuestras intuiciones morales cotidianas e incluso en ocasiones chocarán con ellas. Los valores morales (pero también otro tipo de valores) tienen mayor o menor peso según el contexto en el que están involucrados y es una cuestión que los agentes tienen que juzgar, y determinar cuándo un valor debe tener más peso y cuándo no; no es algo que un código deba establecer de antemano para todos los casos posibles. Pero entonces parece que serán los agentes morales, en contextos particulares, quienes terminarán decidiendo… y no siempre haciendo referencia al código, sino apelando a sus propias conciencias morales.

Este último punto sobre los conflictos de valores nos debe recordar que los valores morales avalados por el código casi inevitablemente entrarán en conflicto con otro tipo de valores, no morales, como son valores económicos o políticos. El código de ética tal vez nos diga que los valores morales deben siempre prevalecer sobre esos otros, esa es su función. Pero no siempre es claro que deban hacerlo. Si pensamos que la gente debe actuar siempre según razones morales, sobre todo cuando éstas se contrapongan a razones económicas, políticas o incluso a las de mera conveniencia personal, entonces deberíamos ser capaces de justificar eso. Pero no podemos esperar que el código nos ayude a resolver esos conflictos (y menos a resolver la cuestión sobre el peso que debe tener la moralidad frente a otro tipo de razones, no es esa su función). Todo esto es algo que tenemos que hacer de manera independiente, es decir, sin recurrir al código.

Es ingenuo esperar que un código de ética nos ayude a resolver conflictos de valores —ya sean los valores morales establecidos dentro del código, ya con valores externos a él—, pero es ése el tipo de conflictos a los que se va a enfrentar la persona que recurra al código. No obstante, al recurrir a él, es probable que esta persona, seguramente preocupada por la resolución de un determinado conflicto ético, en muchos casos termine resolviéndolo del mismo modo en que lo haría sin el código: cuando no lo haga imponiendo un punto de vista personal ya predeterminado, en el mejor de los casos buscará balancear los distintos aspectos de la situación, dando más importancia a unos aspectos sobre otros, a unos valores sobre otros, evaluando caso por caso, hasta que logre llegar a un resultado satisfactorio. En los casos de

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

los comités de ética, esto debería lograrse a través de un proceso de deliberación colectiva, de confrontación de las distintas razones de los miembros del comité y de la búsqueda de un acuerdo por consenso. Pero, de nuevo, habría que preguntarse si no hubieran llegado al mismo resultado sin el código de ética.

Podría responderse que el código de ética cumple una función técnica y no ética en la deliberación. Bastará que la deliberación se refiera al código para aceptar un punto, y no será necesario justificar cada vez desde cero un punto determinado. Si el código dice, por ejemplo, que hay que evitar los conflictos de interés y que una forma es hacerlos públicos previamente, entonces no es necesario argumentar a favor de esto en la deliberación cada vez que haya que aplicarlo, sino que basta remitirse al código. Esto puede hacer que la deliberación sea más eficiente.

4. Las funciones de los códigos de ética

Parte de la intención de formular códigos de ética ha consistido en la pretensión de que éstos puedan ayudarnos en nuestras vidas prácticas dentro de instituciones a tomar mejores decisiones, y lo hacen dándonos recomendaciones, a partir de valores generales, que podemos aplicar a casos particulares. Así, los códigos de ética tienen un componente prescriptivo o normativo, con el que pretenden ayudarnos a guiar nuestras vidas morales dentro del marco de la institución que sostiene dicho código. Los problemas, como hemos visto, radican en que los códigos suelen tener lagunas, suelen ser demasiado generales y no dan directrices específicas para casos particulares y, al final, el agente moral tiene que decidir qué hacer con base en su propio criterio y, en el mejor de los casos, usando el código sólo de un modo secundario. En el peor de los casos, el agente obviará el código y decidirá por sí mismo lo que probablemente hubiera decidido sin el código. Entonces, ¿para qué tomarse tanto trabajo en elaborar un código de ética y exhibirlo como una bandera de la institución? ¿Qué función cumple el código de ética?

Podemos dar varias respuestas a estas preguntas. La primera tiene que ver con que, al enfatizar ciertos valores, la institución trata de dar un criterio orientador para quienes trabajan en ella, a la hora de tomar decisiones que afecten a otros dentro o fuera de la institución. Esos criterios orientadores, como hemos visto, son de carácter muy general —aunque, dependiendo del código, pueden ser más es-

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

pecíficos—. Asimismo, el código no solamente trata de ayudarnos a guiar nuestras decisiones, sino también, al mismo tiempo, a justificarlas. Al tratar de justificar un curso de acción sobre otros posibles, siempre podemos apelar a los valores incluidos en el código para justificar nuestro proceder. Del mismo modo, el código servirá para que otros agentes puedan juzgar la conducta de individuos que se encuentran dentro de la institución y cuya conducta debe regirse por el código.

Al mismo tiempo, para aquellas instituciones que cuenten con comités de ética (como son hospitales, algunas empresas, asociaciones profesionales, universidades, etc.), el código de ética puede servirles, como parte de la justificación de sus decisiones, cuando tienen que pronunciarse sobre la mala conducta de algún miembro de la institución. El código de ética enuncia cuáles son los estándares o criterios aceptados para la práctica ética dentro de la institución. El código puede contribuir en la conducta de los miembros de la institución "al influir en la manera en que los empleados perciben los valores éticos de la organización" (Valentine y Barnett 2002, 191). Además, dentro de un comité (como suele suceder en la interacción social en general), es posible que la deliberación moral ayude a los individuos a desarrollar sus capacidades para aplicar correctamente los valores y los principios morales en situaciones cotidianas. En ese sentido, como afirma Lind (2007), esto puede ayudar a su desarrollo moral: es cuando los individuos entran en deliberaciones morales que se descentran y entienden puntos de vista distintos a los suyos, en que ven la racionalidad de otras visiones del mundo, entienden que hay argumentos para juzgar las cosas que son mejores, más completos, sólidos, etc., que otros, que puede lograrse el desarrollo moral. El código, por sí mismo, no logra incidir directamente en el desarrollo moral de los individuos, sino que se trata solamente de un elemento que se debe considerar en la deliberación. Por ello es necesario que el código se inserte en una estrategia más integral que logre hacer que los individuos se involucren en deliberaciones que, con suerte, los ayuden a desarrollarse moralmente.

Además de estas razones, Dale Beyerstein ha sostenido que un código de ética "es un pronunciamiento público de los principios éticos acerca de los que están de acuerdo los miembros de una profesión o funcionarios públicos, y entonces sirven para informar a los clientes o a las personas a las que sirven acerca de lo que tienen derecho de esperar de ellos" (Beyerstein, 1993, 419-420). En otras palabras, un código de ética es un pronunciamiento que hace la institución para

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

decirle a la sociedad cuáles son los valores que suscribe y qué se puede esperar de ella. Si la institución, o sus miembros, dejan de guiar su conducta según esos valores, otros miembros de la institución o el resto de la sociedad pueden señalarles su incongruencia. Así, dice Beyerstein, los códigos le "informan a otros profesionales con los que tengan que trabajar acerca del tipo de cooperación que pueden esperar de quien avala ese código; también acerca de los límites que puede tener la cooperación que un profesional debe dar". Es decir, el código le dice a otros qué valores suscribe la institución y qué se puede esperar a la hora de interactuar con ella. Por ejemplo, si un código de ética suscribe, digamos, valores católicos, cooperativistas o de respeto al medio ambiente, esa institución le está anunciando a otros cuáles son los límites que puede tener la cooperación con ella.

Es necesario tener conciencia de las funciones de un código de ética, así como de sus limitaciones. Los códigos sirven para reafirmar la identidad moral de una institución, para anunciarle a la gente, tanto dentro como fuera de la institución, qué valores son los que suscribe, qué conductas valora y cuáles no, y qué se puede esperar de ella y de sus miembros. Si los códigos nos van a ayudar a decidir, será en un nivel general, dándonos criterios muchas veces indeterminados que nos ayuden a guiar nuestras decisiones concretas y a justificarlas, tanto en el nivel individual como en el de los comités de ética o incluso en el nivel institucional. No podemos esperar que los códigos contemplen todos los casos posibles o que tengan siempre reglas claras para cada caso particular; no podemos esperar que nos digan específicamente qué hacer, cómo resolver dilemas morales y casos de conflictos de valores. Pero, sobre todo, tenemos que tener conciencia de una de sus limitaciones más importantes: la conducta de la gente no va a cambiar sólo con adoptar un determinado código de ética, éste no va a influir de un modo determinante sobre sus decisiones éticas ni los va a hacer más morales.[6] Hace falta mucho más que un código de ética. En todo caso, puede servir para que una institución le diga a sus miembros que se preocupa por la ética, y por eso, en ocasiones, la existencia de un código de ética puede ser más importante para esos miembros y para el resto de la sociedad que el contenido del código y que el conocimiento que la gente pueda tener de él (Adams *et al,* 2001).

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

5. Hacia una estrategia integral

Sin duda, hace falta más que un código de ética para hacer que la gente dentro de una institución se comporte moralmente. Tal vez buena parte del escepticismo acerca de los códigos de ética provenga de que se suelen ver de manera aislada y es difícil que un código, por sí solo, ayude mucho a cambiar la conducta moral de la gente. Es quizás por eso que en algunas empresas donde se han formulado códigos de ética, sin que vayan acompañados de una política más amplia, éstos no han tenido el impacto esperado. Para que el código tenga alguna utilidad para el desarrollo de una cultura ética dentro de una institución debe verse como parte de una estrategia más integral, como parte de un sistema más complejo para reforzar la conducta ética dentro de la institución. Si una institución quiere realmente fomentar el desarrollo de dicha cultura ética entre sus miembros, hay varios puntos que debería seguir (y aquí elaboro sobre algunos de los puntos que recomienda el Ethics Resource Center [2005] y también desarrollados por Singh [2011]). Esta lista no pretende ser exhaustiva, y bien puede complementarse y mejorarse.

(1) En primer lugar, una institución debe tener un código de ética, donde manifieste los valores y principios que abandera. La institución debe promocionar la existencia del código y de los valores que enarbola, asimismo, debe hacerlo del conocimiento de todos los miembros de la institución. Como he señalado antes, si la institución quiere tener incidencia real sobre la conducta de sus miembros, es necesario que primero les diga que se preocupa por la ética (cualquiera que sea el contenido del código), asimismo debe promover la existencia del código entre sus miembros y dar a conocer su contenido.

(2) La institución debe dar cursos de formación o de desarrollo moral, entendiendo ésta como el aumento de la capacidad de reflexionar y aplicar correctamente los valores y los principios morales en la vida cotidiana. En estos cursos el énfasis debe estar puesto en la discusión de casos, más que en el aprendizaje de listas de valores y normas o de teorías éticas, que pueden usarse de modo complementario. Por ejemplo, dar cursos tradicionales de ética o filosofía moral, es decir, cursos teóricos en los que se el deontologismo, el utilitarismo o la ética de principios, suelen tener poca incidencia sobre la conducta moral de la gente. Esto debe ser claro a partir de lo que han argumentado Schwitzgebel y Rust (en prensa), quienes afirman que los filósofos morales profesionales no son gente moralmente mejor que los no filósofos

ISSN 1989-7022

DILEMATA, *año 7 (2015), nº 19, 83-102*

y que cometen actos moralmente reprobables tanto o más que el resto de la gente. Más que cursos de teoría ética, las instituciones tendrían que implementar cursos en los que se busque: a) llevar algunos principios importantes a las experiencias cotidianas de la gente; b) que la gente se descentre un poco, es decir, que deje de pensar solamente desde su punto de vista individual, que entienda puntos de vista distintos a los suyos, al tratar de ponerse en los zapatos de los otros; c) que vea la racionalidad de otras visiones del mundo, al tratar de entender las razones que tienen los otros para hacer lo que hacen; d) que entienda que hay argumentos para juzgar las cosas que son mejores, más completos, sólidos, etc., que otros; e) que se dé cuenta de que hay ciertos principios que deberían respetarse y nunca vulnerarse, como los que tienen que ver con los derechos humanos; f) que se dé cuenta de que lo hace tiene consecuencias y que las cosas están interconectadas; y g) que desarrolle una mayor capacidad de respeto y tolerancia hacia posturas opuestas a la suya. Se trata de cursos en los que se les planteen situaciones dilemáticas y en que se les haga pensar, dándoles herramientas de la teoría ética (principios, posturas, debates, etc.) para que ellos tengan mayores recursos al juzgar y al tomar decisiones. El código de ética puede ser una de esas herramientas.

(3) Como parte de una estrategia más integral, se debe buscar una forma de que los miembros de la institución tengan asesoramiento en temas éticos, por ejemplo, a través de la figura de un consultor ético, de un *ombudsman* o de un defensor de aquellos que puedan verse afectados por acciones de la institución o de sus miembros. No debe verse esta figura como la de un experto moral que tenga la última palabra acerca de lo que la gente deba hacer, sino de alguien que sea capaz de dialogar con los distintos miembros de la institución haciéndoles ver puntos de vista diferentes sobre un asunto, posibles soluciones a los problemas que plantean, las posibles consecuencias que pueden tener sus acciones, etc. Los comités de ética institucionales pueden llegar a cumplir esa función, aunque probablemente de un modo más impersonal, dado que habitualmente los asesorados no participarán directamente en las discusiones del comité. Sin embargo, es labor de un comité dar opiniones sobre cuestionamientos específicos que puedan llegar a tener los miembros de la institución.[7]

(4) Tiene que haber en la institución una forma en que los empleados puedan reportar de manera anónima mala conducta de otros miembros de la institución, es decir, se debe facilitar la denuncia de irregularidades o *whistleblowing*. Las institu-

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

ciones deben integrar en sus códigos de ética la posibilidad de que los miembros de la institución denuncien irregularidades sin que sean castigados posteriormente. Según afirma Barnett: "Las políticas de denuncia de irregularidades pueden 'darle dientes' a los códigos de ética al institucionalizar tanto el proceso que los empleados pueden usar para compartir sus preocupaciones éticas como el proceso por el cual las organizaciones responden. Políticas de denuncia eficaces pueden mejorar el clima ético al aumentar la confianza de los empleados de que sus preocupaciones éticas se tomarán en serio y no serán castigados por los intentos de buena fe para informar sobre violaciones percibidas del código de ética" (Barnett 1992: 40).

(5) Tiene que haber consecuencias claras para violaciones. Éstas no pueden tratarse de manera discrecional, sino siempre imparcialmente y de modo que quede claro que violar una norma conlleva algún tipo de castigo. Es deseable que haya transparencia en la justificación que den las autoridades o los organismos encargados de sancionar violaciones, para que haya claridad en el tipo de conductas que serán castigadas, así como en las consecuencias que tendrán las conductas poco éticas.

(6) Tiene que considerarse la conducta ética como parte de la valoración del desempeño de un miembro de la institución. Además de evaluar desempeño de sus miembros en términos de productividad, eficiencia, capacidad de liderazgo, etc., es importante que las instituciones evalúen a sus miembros en términos de su integridad, de su compromiso con los valores que enarbola la institución y que no pasen por alto la conducta poco ética que puedan tener los miembros en el desempeño de su trabajo —y en ocasiones, incluso fuera de él—.

(7) Una institución debe buscar limitar las oportunidades de que la gente cometa actos poco éticos, por ejemplo, desarrollando estructuras institucionales que no orillen a la gente a saltarse las reglas. Así, establecer demasiadas reglas sobre asuntos administrativos o burocráticos puede conducir a que la gente busque modos de saltárselas, pudiendo incluso dar lugar a actos de corrupción, como el tráfico de influencias o el soborno (cfr. Reisman 1981).

(8) Finalmente, como parte de esta estrategia más integral, la institución debe impulsar la formación de comités de ética autónomos y que, en la medida de lo posible, hagan público el contenido de sus deliberaciones. Estos comités deben estar integrados por gente con reconocida solvencia moral dentro de la institución (y lo

ISSN 1989-7022

DILEMATA, *año 7 (2015), nº 19, 83-102*

mismo para con los miembros externos) y deben seguir los lineamientos nacionales e internacionales para el establecimiento de comités de ética.

Acciones como éstas forman parte de una estrategia más integral para combatir casos de conductas poco éticas dentro de instituciones, y pueden ayudar a mejorar la conducta moral de los miembros de una institución. De nuevo, es muy poco probable que el código, por sí solo, pueda ayudar de manera sustantiva a cambiar la conducta de la gente. Si no se le ve como parte de un plan más amplio para combatir conducta poco ética, surgen muchas de las dudas que antes hemos examinado, particularmente aquellas que tienen que ver con la efectividad de los códigos para influir sobre las acciones de la gente. Si una institución quiere adquirir un compromiso ético frente a sus propios miembros y la sociedad, parece que tendría que hacer más que simplemente adoptar un código de ética, que bien puede ser un primer paso en esa dirección.

6. Conclusiones

En este ensayo he argumentado que existen distintos tipos de cuestionamientos a los códigos de ética, que hacen que la gente desconfíe de ellos. Hay razones internas para el escepticismo hacia los códigos, que tienen que ver, por un lado, con lagunas normativas o con la sobrerregulación de la que adolecen muchos códigos y, por otro, con su incapacidad para ayudar a resolver dilemas morales. Quienes formulen códigos de ética tendrían que tomar en cuenta estas limitaciones de los códigos, sobre todo las que tienen que ver con los dilemas, porque sólo una estrategia más integral en la que se contemple otro tipo de herramientas para el desarrollo moral de los miembros de la institución, podrá ayudarlos a lidiar con los dilemas a los que suele no referirse un código. Sólo gente con capacidad moral para aplicar correctamente valores y principios morales en la vida cotidiana será capaz de resolver los dilemas morales ante los que el código no diga nada, o será capaz de decidir razonadamente ante aquellos casos en los que existan lagunas normativas. Por otra parte, mencioné aquellos cuestionamientos que llamé externos al código, que tienen que ver con la efectividad del código para influir exitosamente sobre la conducta de la gente. Argumenté que, aunque muchos están apoyados en una psicología moral cuestionable, el código de ética resulta insuficiente para lograr un

ISSN 1989-7022
DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

cambio real en las acciones de los miembros de una institución. Por ello, sostuve que sólo una estrategia más integral podría ayudar al desarrollo moral de las personas sujetas al código; una estrategia que contemple no sólo la formulación de un código, sino aspectos como cursos de formación o desarrollo moral, la figura de un consultor en temas de ética, la posibilidad de denunciar anónimamente irregularidades, la creación de comités de ética autónomos, entre otros. Sin embargo, habría que realizar estudios empíricos en el futuro para ver el impacto que tienen este tipo de estrategias más integrales sobre la conducta moral de la gente en las instituciones donde se implementen.

El tema del combate a la falta de ética dentro de una institución y del desarrollo moral de sus miembros no es sencillo, y requiere de respuestas más complejas que simplemente formular un código de ética. Sin embargo, debemos tener conciencia de que nos enfrentamos aquí a una cuestión muy complicada y mucho más amplia, que nos lleva más allá de la formulación de códigos de ética y de las políticas que una determinada institución puede instrumentar para mejorar la conducta moral de sus integrantes, nos lleva a un ámbito social más extenso y a una pregunta más amplia —y también más allá de las intenciones de este ensayo—: ¿qué podemos hacer, como sociedad, para que la gente se comporte más moralmente?[8]

Bibliografía

Adams, J.S., Tashchian, A., y Shore, T.H. (2001): "Codes of ethics as signals of ethical behavior", *Journal of Business Ethics*, vol. 29: 199-211.

Arjoon, S. (2005): "Corporate governance: an ethical perspective", *Journal of Business Ethics,* vol. 61: 343–352.

Aupperle, K.E., Carroll, A.B., y Hatfield, J.D. (1985): "An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability", *Academy of Management Journal,* vol. 28: 446-463.

Barnett, T. (1992): "Why your company should have a whistleblowing policy", *Sam Advanced Management Journal*, vol. 57: 37-42.

Beyerstein, D. (1993): "The functions and limitations of professional codes of ethics", en E. Winkler y J. Coombs (comps.), *Applied Ethics*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 419-420.

Cleek, M.A. y Leonard, S.L. (1998): "Can corporate codes of ethics influence behavior?", *Journal of Business Ethics*, vol. 17: 619-630.

Diario Oficial de la Federación, vol. 586, no. 23, 31 de julio de 2002.

Dworkin, R. (1963): "Judicial discretion", *The Journal of Philosophy*, vol. 60: 624-638

Ethics Resource Center (2005): *National Business Ethics Survey. How Employees View Ethics in their Organizations 1994-2005*. Disponible en: http://www.ethics.org/files/u5/2005NBESsummary.pdf. Recuperado en junio de 2015.

Frederick, W. (1987): "The empirical dimension of business ethics and values", *Research in Corporate Social Performance and Policy*, vol. 9: 131-152.

García-Sánchez, M.I., Rodríguez-Domínguez, L. y Gallego-Álvarez, I. (2011): "Effectiveness of ethics codes in the public sphere: are they useful in controlling corruption?", *International Journal of Public Administration*, vol. 34: 190–195. DOI: 10.1080/01900692.2010.532184.

Helin, S., y Sandström, J. (2007): "An inquiry into the study of corporate codes of ethics", *Journal of Business Ethics,* vol. 75: 253–271. DOI: 10.1007/s10551-006-9251-x.

Hemingway, C.A., y Maclagan, P.W. (2004): "Managers' personal values as drivers for corporate social responsibility", *Journal of Business Ethics*, vol. 50: 33–44.

Kaptein, M., y Schwartz, M.S. (2008), "The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model", *Journal of Business Ethics,* vol. 77: 111–127.

Kohlberg, L. (1992): *Psicología del desarrollo moral*, Bilbao, Desclée de Brouwer.

Lind, G. (2007): *La moral puede enseñarse*, México, Trillas.

Mathews, M.C. (1987): "Codes of ethics: organizational behavior and misbehavior", *Research in Corporate Social Performance and Policy*, vol. 9: 107-130.

McConnell, T. (2014): "Moral dilemmas", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, E.N. Zalta (ed.), http://plato.stanford.edu/archives/fall2014/entries/moral-dilemmas/.

Moreno, J. (2009): "Ethics committees and ethics consultants", en H. Kuhse y P. Singer (comps.), *A Companion to Bioethics,* 2ª ed. Oxford: Wiley-Blackwell, pp. 573-583.

Peterson, D.K. (2002): "The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire", *Journal of Business Ethics*, vol. 41: 313-326.

Reisman, W.M. (1981): ¿Remedios contra la corrupción? México: FCE.

Schwartz, M. (2001): "The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behavior", *Journal of Business Ethics*, vol. 32: 247-262.

Schwitzgebel, E., y Rust, J. (en prensa) "The moral behavior of ethicists", en J. Sytsma y W. Buckwalter (comps.), *Blackwell Companion to Experimental Philosophy*, Oxford: Blackwell.

Singh, J.B. (2011): "Determinants of the effectiveness of corporate codes of ethics: an empirical study", *Journal of Business Ethics,* vol. 101: 385–395. DOI 10.1007/s10551-010-0727-3.

Snell, R.S., A.M.K. Chak y Chu, J.W.H. (1999): "Codes of ethics in Hong Kong: their adoption and impact in the run-up to the 1997 transition of sovereignty to China", *Journal of Business Ethics,* vol. 22: 281–309.

Tiberius, V. (2015): *Moral Psychology. A Contemporary Introduction*, Nueva York: Routledge.

Transparencia Internacional (2013): México. Disponible en Internet en: http://www.transparency.org/country#MEX. Recuperada el 2 de abril de 2015.

Trudel, R. y Cotte, J. (2009): "Does it pay to be good?", *MIT Sloan Management Review*, enero. Disponible en: http://sloanreview.mit.edu/article/does-it-pay-to-be-good/. Recuperado en junio de 2015.

Valentine, S. y Barnett, T. (2002): "Ethics codes and sales professionals perceptions of their organizations ethical values", *Journal of Business Ethics,* vol. 40: 191–200.

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

ISSN 1989-7022

DILEMATA, año 7 (2015), nº 19, 83-102

Notas

1. Véanse los reportes anuales de percepción de la corrupción en la página de Internet de Transparencia Internacional, http://www.transparency.org/country#MEX.

2. Buena parte de la literatura relativamente reciente sobre el tema es analizada en Helin y Sandström (2007).

3. Véase Trudel y Cotte, 2009, sin embargo, véase también Aupperle *et al*., 1985, quienes argumentan que no hay una relación entre la responsabilidad social de una empresa y sus ganancias.

4. Hay quienes argumentan que los códigos de ética no influyen para determinar los procesos de toma de decisiones éticas de una persona; un estudio empírico sobre esto, para el caso de las corporaciones, se encuentra en Cleek y Leonard, 1998, y a una conclusión similar llega Mathews, 1987. En el caso del sector público, véase García-Sánchez *et al*., 2011, quienes argumentan la nula influencia de los códigos en problemas de corrupción en el contexto público, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo. Ellos afirman que el nivel educativo de los ciudadanos, la ideología conservadora del gobierno (que tiende a permitir menos laxitud en la disciplina gubernamental) y la ausencia de mayorías absolutas tienen una mayor influencia sobre el control de la corrupción.

5. Schwartz (2001, 253) argumenta, sobre la base de 57 entrevistas, que "poca de la gente que respondió fue capaz de dar ejemplos específicos de dónde habían actuado de modo diferente como resultado de los códigos". Los códigos son de sentido común, parece inferirse: los entrevistados podían decidir por sí mismos entre lo correcto y lo incorrecto.

6. Por ejemplo, la compañía energética estadounidense Enron exigía que sus empleados firmaran de conformidad su código de ética de cuatro páginas durante su primer día de trabajo en la compañía (Hemingway y Maclagan 2004, 35). No obstante, tras su caída, se supo que Enron sistemáticamente recurría a pagos de sobornos, tráfico de influencias, técnicas contables fraudulentas con las que engañaban a sus accionistas (avaladas por la empresa auditora Arthur Andersen), que, cuando se conocieron, la llevaron a la quiebra en noviembre de 2001.

7. Más sobre la importancia y las funciones del consultor ético y del comité de ética se encuentra en Moreno 2009.

8. Agradezco a Ignacio Mastroleo y a un dictaminador anónimo de este revista por sus sugerencias y comentarios a versiones previas de este ensayo.