



UHE ediciones

Daniel F. López Jiménez

# LA MATERIALIZACIÓN DEL MAL

## 50 casos de falta de ética



**La materialización del mal:  
50 casos de falta de ética**

Título: La materialización del mal: 50 casos de falta de ética

Autor: Daniel F. López J., Ph.D.

Primera edición

Tiraje: 300 ejemplares

ISBN: 978-9942-752-27-7

DOI: <https://doi.org/10.31207/uhediciones11>

Publicado en noviembre de 2025

© UHEdiciones • Universidad de Los Hemisferios

Paseo de la Universidad N° 300 y Juan Díaz, Iñaquito Alto

Quito - Ecuador.

Telf. (02) 401-4100

[www.uhemisferios.edu.ec](http://www.uhemisferios.edu.ec)

Diagramación y diseño de portada: Juliana Vera Correa

- Producción editorial: Diego Ortiz Jaramillo
- Coordinación: Andrea Puente

Esta obra fue publicada con el aval de lectores especializados y arbitrada según las normas de publicación del Centro de Publicaciones - UHEdiciones de la Universidad Hemisferios. Queda prohibida la reproducción comercial parcial o total de esta obra, a menos que se obtenga permiso explícito del autor y la editorial. Los casos de estudio aquí publicados, solo puede utilizarse para fines pedagógicos. La propiedad es de los autores y todos los derechos son reserva de la Universidad Hemisferios. Los nombres de las empresas y protagonistas han sido cambiados para proteger el buen nombre de estos.

Cita sugerida (APA 7):

López J., D. (2025). *La materialización del mal: 50 casos de falta de ética*. UHEdiciones - Universidad Hemisferios.

DOI: <https://doi.org/10.31207/uhediciones11>



# **La materialización del mal: 50 casos de falta de ética**

“Donde falta la ética, llega la ley.  
Donde la ignorancia moral, la mediocridad ética.  
Quien opta por acortar caminos, no es libre, es esclavo.”

*Daniel F. López J., Ph.D.*

## Sobre el autor



Daniel Fernando López Jiménez es doctor en Economía Aplicada por la Universidad Rey Juan Carlos de España. Comunicador Social y Periodista de la Universidad de la Sabana, Colombia. Profesor y gestor universitario desde 1991 en Colombia y Ecuador. En el ámbito investigativo, sus aportes se destacan en las líneas de comunicación pública, corporativa y especialmente en los impactos de las nuevas tecnologías de información y comunicación en las personas, las empresas y la sociedad. En los últimos años, su preocupación aborda los procesos civilizatorios desde la ética como dimensión propia de la condición humana en el ejercicio de su libertad. Actualmente, es Rector de la Universidad Hemisferios en Ecuador.

*A todos los maestrantes de la Universidad Hemisferios, quienes con su pasión y esfuerzo lograron recopilar los casos de ética en ambientes empresariales del Ecuador y que, sin duda, son los verdaderos autores de cada uno de los casos que, a su vez, podrán ser utilizados para la discusión y análisis en los diferentes ambientes académicos de las aulas universitarias. A Diego Ortiz, editor y pensador de la relevancia y estrategia pedagógica de los casos de estudio. Agradezco a mi familia, Angelita, Juliana, Isabella y Anna, por su profundo cariño e inspiración, razón de mi alegría. Al Padre Eterno, que nos hizo hijos libres, y que con su sabiduría nos dio la ética para que, a través de la virtud, siguiéramos a Cristo, su Hijo.*

## **CONTENIDO**

PREFACIO .....	15
PRÓLOGO .....	17
PRIMERA PARTE .....	23
<b>CAPÍTULO I: ÉTICA Y PERSONA .....</b>	<b>25</b>
Sobre la existencia de la ética .....	25
¿Qué es la ética? .....	27
Diversos enfoques históricos parciales de la ética .....	28
Reducir la ética a bienes, normas y virtudes.....	30
<b>CAPÍTULO II. FELICIDAD Y EL SENTIDO</b>	
<b>DE LA VIDA .....</b>	<b>33</b>
La felicidad: planteamiento .....	33
Enfoque .....	34
Propósito .....	34
Temporalidad.....	34
Dimensión .....	34
Alcance .....	34
El sentido de la vida .....	35
La felicidad y el destino.....	36
El afán de poder y la ley del más fuerte.....	39
<b>CAPÍTULO III. VOLUNTAD E INTELIGENCIA.....</b>	<b>41</b>
La Inteligencia como facultad inmaterial.....	41
La voluntad como facultad espiritual.....	43
Las virtudes intelectuales.....	44
Las virtudes de la voluntad.....	46
<b>CAPÍTULO IV. LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS.....</b>	<b>47</b>
Normas morales y sociales .....	47
Los códigos de ética .....	48
Dilemas éticos .....	50
Códigos deontológicos en las sociedades postmodernas.....	51

<b>CAPÍTULO V. EL BIEN COMÚN .....</b>	<b>53</b>
El concepto de bien común.....	53
El bien común y el bien particular.....	54
La justicia social.....	56
<b>CAPÍTULO VI. LA LEY CIVIL .....</b>	<b>59</b>
Finalidad de la ley civil.....	59
El problema de las leyes injustas.....	61
Ley civil.....	61
Injusta.....	61
Razones.....	61
La responsabilidad de la ciudadanía.....	62
<b>CAPÍTULO VII. DESARROLLO HUMANO .....</b>	<b>63</b>
Desarrollo humano y libertad.....	63
Justicia social: principio ético del desarrollo.....	65
El estado intervencionista.....	66
<b>CAPÍTULO VIII. ÉTICA EMPRESARIAL.....</b>	<b>69</b>
Responsabilidad social corporativa.....	69
Creación de valor compartido y Sostenibilidad corporativa.....	71
Calidad de vida al interior de la empresa.....	72
<b>SEGUNDA PARTE.....</b>	<b>75</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>77</b>
Caso 01: Conducta ética profesional en el sector público.....	78
Caso 02: Intriga en el Centro San Pedro-La historia de una decisión médica que puso en jaque a todo un hospital.....	82
Caso 03: Priorización de recursos económicos para la adquisición de requerimientos logísticos e incumplimiento en los pagos salariales al personal del centro médico “Estrellitas”.....	85

Caso 04: Certificación fraudulenta y responsabilidad ética – El caso de la empresa “Varillas” .....	89
Caso 05: Entre la confidencialidad y el derecho.....	92
Caso 06: Desafíos de confianza y transparencia en la gestión de recursos humanos.....	95
Caso 07: El silencio mortal del hospital San Gregorio- Un dilema ético que podría costar vidas.....	99
Caso 08: Corte mortal – Dilemas éticos en la búsqueda de sostenibilidad hospitalaria.....	102
Caso 09: Corrupción y confianza – Un caso de fraude en el sector financiero.....	105
Caso 10: El precio de ignorar la ética .....	109
Caso 11: Pandemia y poder. El costo oculto de la corrupción en Ecuador .....	113
Caso 12: Repercusiones del nepotismo en la gestión pública .....	118
Caso 13: Cruzando límites - La ética del despido y la dignidad humana.....	121
Caso 14: Fraude y decisión corporativas en industria farmacéutica .....	126
Caso 15: El derecho a decidir - Desafíos éticos en el tratamiento de hemodiálisis .....	131
Caso 16: Sombras de integridad en la industria petrolera .....	136
Caso 17: Concursos en la zona insular.....	141
Caso 18: La red de sobornos en Medic: Revelaciones de corrupción y el impacto en la integridad corporativa.....	146
Caso 19: Silencio roto.....	150
Caso 20: Rendición de cuentas- Un análisis ético en el departamento de redes de X.....	155
Caso 21: Secretos médicos: La decisión del Dr. Martínez que podría cambiarlo todo .....	158
Caso 22: Conflicto silencioso.....	162
Caso 23: La delgada línea- Confidencialidad y ética en la educación.....	167
Caso 24: Falsificación y vulneración de derechos - El caso de un trabajador desprotegido .....	172

Caso 25: Manipulación oculta - Ética en crisis en un laboratorio .....	177
Caso 26: Aplazamiento del proceso de compra de medios de transporte.....	181
Caso 27: Santa Marianita - Falta de ética médica.....	185
Caso 28: Secretos en la sala de neonatología .....	189
Caso 29: Fraude que amenazó a Belle S.A. ....	193
Caso 30: Corrupción y gestión de recursos en la empresa fogata.....	197
Caso 31: La trama oculta tras las brigadas de cedulación.....	201
Caso 32: El dilema de la transparencia - Ética y política en la universidad.....	206
Caso 33: Voces silenciadas: La crisis de ética en COM Asesores.....	211
Caso 34: El precio de la verdad .....	215
Caso 35: Eficiencia vs. Ética- Monitorear a los empleados .....	219
Caso 36: Custodia fragmentada .....	223
Caso 37: Sombras de corrupción en sistema público hospitalario.....	227
Caso 38: ¿Cómo Impacta la Politización en la Ética de las Contrataciones Públicas? .....	231
Caso 39: La adulteración secreta de pruebas en la crisis de COVID-19.....	237
Caso 40: La mentira oculta tras las ventas.....	240
Caso 41: El rastro invisible - Misterio y fraude en el Banco ST .....	244
Caso 42: ¿Vulneración de derechos o cumplimiento de objetivos? .....	249
Caso 43: Ética y dilemas profesionales en la práctica médica.....	254
Caso 44: Irregularidades y conflicto de interés en la contratación pública - Un análisis de prácticas éticas y transparencia .....	259
Caso 45: Crisis y colapso en SECECU.....	263
Caso 46: En las garras del fraude .....	268
Caso 47: El caso Joselyn X - Corrupción y tragedia en el corazón de la Amazonía .....	273

Caso 48: Crisis en la certificación de calidad .....	277
Caso 49: Lecciones de un fraude en la gestión de nómina.....	282
Caso 50: Confidencialidad rota - El parto que despertó una nación.....	287
TERCERA PARTE .....	291
PRINCIPIOS PARA VOLVER A LOS PRINCIPIOS .....	293
¿La falta de ética ha normalizado la mentira? .....	293
¿Es lo mismo la moral que la ética?.....	294
¿Es más importante la ética empresarial que la ética personal?.....	295
¿La ética es una competencia profesional o una actitud de vida?.....	296
¿Es posible enseñar la ética en la familia, las empresas y en el Estado? .....	296
¿El ética es un asunto moralista? .....	297
¿La ética es un asunto teórico idealista?.....	297
¿Puede cambiar una persona que no ha sido ética en general en su vida?.....	298
¿La virtud es un asunto del pasado propio de los tradicionalistas? .....	299
¿Los jóvenes pueden ser virtuosos? .....	301
REFERENCIAS .....	305

## PREFACIO

Este libro presenta un avance de los resultados del proyecto de investigación “Tipificación de la percepción de la ética de las virtudes y del deber ser por parte de funcionarios en empresas ecuatorianas, asociadas a la formación ética recibida en sus carreras profesionales”<sup>1</sup>. El trabajo ha sido desarrollado por el grupo de investigación Ética Profesional y de las Organizaciones, junto con el Instituto de Estudios para la Cultura y Sociedad (IDECS), la Escuela de Educación Online y el IDE-Business School de la Universidad Hemisferios de Ecuador. La obra ofrece a la comunidad 50 casos de faltas éticas, seleccionados de un total de 250. Cada caso examina cómo la voluntad y la inteligencia inciden en las decisiones de las personas involucradas.

La dimensión ética del ejercicio profesional se explica a partir del diálogo entre tres perspectivas: la ética de las virtudes, el deber ser y el utilitarismo. Estas corrientes comparten valores que permiten articular una visión integral de la acción humana. La propuesta de Aristóteles, vigente desde hace más de veinticuatro siglos, entiende la vida ética como un camino hacia la verdad y el bien, fines que conducen a la felicidad.

Kant complementa esa tradición mediante el imperativo categórico como ideal orientador para la excelencia profesional. De ahí surgen los códigos deontológicos, que condensan normas del recto actuar y sostienen proyectos organizacionales basados en principios y valores.

---

<sup>1</sup>Los casos de estudio aquí publicados, solo puede utilizarse para fines pedagógicos. La propiedad es de los autores y todos los derechos son reserva de la Universidad Hemisferios. Los nombres de las empresas y protagonistas han sido cambiados para proteger el buen nombre de estos.

El utilitarismo de John Stuart Mill añade un criterio pragmático: la acción ética debe generar utilidad social. Con este marco es posible interpretar tendencias contemporáneas —consumismo, acumulación y éxito inmediato— que han desvirtuado el sentido de la felicidad al confundirla con la idea de éxito.

Para traducir estas ideas a la práctica, el curso de Deontología Profesional de los programas de maestría de la Universidad Hemisferios ha trabajado con más de 800 estudiantes en el análisis de casos reales. De esa experiencia provienen los casos incluidos en este libro, vinculados a empresas ecuatorianas de diversos sectores. Los ejemplos describen faltas de ética cometidas por colaboradores, directivos y proveedores. Con ello se puede evidenciar la realidad de organizaciones públicas y privadas y los desafíos éticos que enfrentan.

La obra invita a una reflexión pedagógica crítica de la ética en las instituciones educativas, a todo nivel, en las que se propone una formación ética de sus integrantes. Para las familias, se subraya su papel en la construcción del carácter, la identidad y las virtudes mediante hábitos orientados a la libertad responsable. Para las empresas, se destaca el desarrollo de competencias del ser, del saber y del saber hacer, entendidas como dimensiones del carácter y no solo como habilidades blandas.

Para los gobiernos y los servidores públicos, la tarea central es crear condiciones para que cada persona pueda desarrollarse en libertad. Esto exige la generación de oportunidades educativas, económicas, políticas y sociales -acceso a salud, vivienda y empleo- y la garantía de libertades fundamentales. Todo ello debe enmarcarse en el bien común, la justicia social y una convivencia pacífica.

## PRÓLOGO

Los enfoques éticos no se entienden aquí como teorías abstractas del bien, sino como elecciones concretas que acompañan cada acción humana en la vida personal y laboral. Dichas elecciones se enmarcan en valores fundamentales: la libertad, la dignidad de la persona, el bien común, la familia y la defensa de la vida en todas sus formas. La ética, en este sentido, vincula los principios de la virtud y la finalidad del servicio. Desde esta perspectiva, la deontología profesional se introduce a partir de una visión antropológica de la realidad humana y se desarrolla en cuatro apartados: la visión humanista de la ética de las virtudes, el deber ser profesional, la ética del servicio y la responsabilidad social.

El objetivo principal es despertar la conciencia sobre la responsabilidad que implica el ejercicio profesional en cualquier campo del saber. Este compromiso se establece frente a la sociedad en general y, de manera particular, frente a cada uno de sus miembros. Incluye la distribución equitativa de la riqueza, la preservación del medio ambiente, la protección de las especies naturales, la atención a comunidades vulnerables, la justicia social y la promoción de la convivencia pacífica. El punto de partida es una visión humanista de la ética profesional. Desde ella se identifican principios sustantivos vinculados a la dignidad de la persona, la felicidad y el sentido de la vida. Además, reconoce la voluntad y la inteligencia como motores que impulsan a la persona a obrar hacia el bien.

El apartado titulado *Ética y persona* introduce el estudio de la deontología profesional desde la naturaleza del

comportamiento humano. Reconoce que las personas tienden a las buenas acciones y que utilizan medios materiales para satisfacer necesidades básicas y alcanzar su realización personal. Esta perspectiva exige un discernimiento intelectual sobre lo bueno y lo malo de los actos, lo cual constituye el objeto formal de la ética como disciplina filosófica. No basta con obrar en beneficio propio: la dimensión ética se extiende necesariamente a la búsqueda del bien del otro.

Los grandes problemas de la historia de la humanidad se relacionan con la forma en que las personas han organizado sus relaciones sociales. Guerras, esclavitud, migraciones forzadas, explotación económica, conflictos políticos y sociales, y crisis ambientales tienen un denominador común: la ausencia de principios éticos en quienes tomaron decisiones. Cuando quienes ejercen responsabilidad no actúan guiados por la ética, las consecuencias afectan a generaciones enteras (Markie, 1998).

A lo largo del tiempo, los pueblos han organizado su vida en torno a sistemas de valores. Estos, en general, coinciden en distinguir entre lo bueno y lo malo, especialmente frente a faltas graves como matar, robar, calumniar o dañar. Sin embargo, en la actualidad se observa una tendencia preocupante: el bien se relativiza y se interpreta según la cultura o la conveniencia del momento. Este cambio ha debilitado la fuerza normativa de los valores éticos universales.

La relativización de la ética ha provocado una crisis de valores a nivel global. Esta crisis afecta a todas las instituciones sociales: la familia, la empresa, el Estado y las organizaciones públicas y privadas. En este contexto, la misión del profesional universitario, orientada originalmente al servicio de la sociedad, se ha distorsionado. El ejercicio de la profesión se ha reemplazado por la búsqueda de poder y de enriquecimiento personal (Forment, 1993), sin considerar la responsabilidad social que implica el conocimiento certificado por una institución universitaria.

Este apartado propone como punto de partida que los profesionales reflexionen sobre su proceder. La ética no debe quedarse en el plano teórico: es necesario aplicarla en la vida laboral. Esto exige transformar las mentes y los corazones para que los profesionales se conviertan en agentes de cambio. Desde

una visión humanista, deben influir en sus equipos y orientarlos hacia el bien común. De este modo, se fortalece la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Maritain, 1981).

Para comprender mejor los fundamentos de la ética se recurre a la visión poliana presentada por Juan Fernando Sellés, profesor de la Universidad de Navarra y discípulo de Leonardo Polo, uno de los filósofos más influyentes del siglo XX en el ámbito hispano. Esta perspectiva aborda cuestiones centrales: la existencia de la ética, la definición de qué es la ética, los enfoques históricos parciales y las reducciones que limitan la ética a bienes, normas o virtudes.

El apartado Felicidad y sentido de la vida introduce el estudio de la finalidad del ser humano en relación con su naturaleza. Esta finalidad se orienta hacia la búsqueda del bien supremo: la felicidad. La felicidad se entiende como la realización del ser libre que, gracias a su inteligencia y su voluntad, busca las causas primeras de la realidad creada. Tal realidad, que incluye dimensiones químicas, físicas, biológicas y espirituales, se presenta como un todo organizado por la perfección de la vida. No puede explicarse como una simple acumulación de casualidades en un universo caótico o carente de sentido.

La felicidad es la revelación de la verdad. Implica reconocer el misterio de la creación y a su creador. La inteligencia humana adquiere sentido porque su propósito es conocer la verdad. No es casual que el ser humano sea la única especie dotada de razón. La inteligencia humana puede volver sobre sí, abstraer la esencia y la sustancia de las cosas, definir las y comprenderlas. También puede formular preguntas, generar problemas y encontrar respuestas y soluciones. La voluntad, por su parte, dirige la acción intelectual hacia el bien propio y el bien común. Además, despierta el deseo de obrar para alcanzar el perfeccionamiento y, con ello, la felicidad.

En el plano personal, familiar, empresarial y también en las políticas públicas, la felicidad suele identificarse con un estado placentero. Se la asocia con la comodidad, la alegría y el disfrute de bienes materiales, dinero o afecto. Estas experiencias pasajeras generan sensaciones de aceptación social vinculadas a símbolos de éxito, moda y poder. Sin embargo, esta concepción reduce la felicidad a un bienestar efímero y superficial.

La reducción de la felicidad a experiencias temporales genera frustración en muchas personas. Si la felicidad se entiende como alcanzar un objetivo puntual —una casa lujosa, un automóvil, un título universitario, un salario alto o un ascenso laboral—, ¿qué queda después de cumplirlo? Esta visión ayuda a explicar las altas tasas de suicidio en algunos países con elevados índices de desarrollo humano. Para los jóvenes, la pregunta se hace inevitable: si ya alcancé “la felicidad”, ¿qué sentido tiene entonces la vida?

Este apartado invita a los profesionales a reflexionar sobre su experiencia y expectativas en relación con el sentido de la vida, la felicidad y el destino. La reflexión se sitúa frente al afán de poder y a la ley del más fuerte, tomando como referencia la visión antropológica de Ricardo Yepes Stork. Este autor describe con precisión las rutas posibles hacia la felicidad desde el realismo aristotélico y la filosofía trascendental de Leonardo Polo. Así, se abordan cuatro temas: el sentido de la vida, la felicidad y el destino, el afán de poder y la ley del más fuerte.

El apartado Voluntad e inteligencia profundiza en la naturaleza de estas dos facultades superiores del ser humano. Comprender sus dimensiones permite precisar el comportamiento ético de las personas dentro del marco deontológico de cualquier profesión. Además, desde un enfoque realista, ayuda a definir la responsabilidad que implica ejercer de manera legítima estas capacidades.

Todo acto humano combina una dimensión intelectual y una dimensión voluntaria. Esto significa que cada acción involucra conocimiento y una orientación hacia el bien. Un ejemplo es la alimentación: aunque comer responde a una necesidad básica, el ser humano, a diferencia de los animales, puede transformar los alimentos según su conveniencia gracias al conocimiento. Sin embargo, también puede decidir, de manera consciente, consumir aquello que sabe que le hará daño. Esa elección refleja la intervención de la voluntad.

El progreso de las sociedades —ya se lo denomine desarrollo, o avance hacia un mundo mejor— ha sido posible gracias a la inteligencia. Esta capacidad permite conocer las causas primeras de las cosas y de las acciones, es decir, su naturaleza. El

impulso que mueve a la humanidad es la búsqueda de mejores condiciones de vida, tanto en el plano personal como en el bien común de la sociedad.

Sin inteligencia y voluntad, la especie humana se guiaría solo por instintos de supervivencia y sería una especie más entre los animales. Carecería de la capacidad de abstraer, razonar, transformar, amar, servir o trascender. Estas facultades son las que la convierten en la especie dominante, responsable no solo de su propio desarrollo, sino también del equilibrio y la armonía de la naturaleza y sus especies. La imagen de depredador, asociada a veces al comportamiento humano irracional, no responde a su verdadera esencia.

Para profundizar en los conceptos de inteligencia y voluntad, este texto retoma la visión de Juan Fernando Sellés y de Aristóteles, padre del realismo filosófico. Aristóteles, más vigente hoy que en su tiempo, aportó gran parte de las categorías filosóficas contemporáneas que han orientado la búsqueda de la felicidad humana. Su visión realista, expresada en obras como *Metafísica* y en *Ética a Nicómaco*, ofrece seguridad al permitir una comprensión objetiva y no relativa de la realidad. Desde esta perspectiva se abordan los siguientes temas: la inteligencia como facultad inmaterial, la voluntad como facultad espiritual, las virtudes intelectuales y las virtudes de la voluntad.

Para ello se articula la visión realista con el idealismo del deber ser profesional. El objetivo es desarrollar habilidades argumentativas que permitan comprender los actos humanos y sus consecuencias desde una perspectiva ética. Esta formación se basa en el ejercicio de la voluntad y de la libertad responsable, guiada por los códigos deontológicos, los deberes y las responsabilidades comunitarias de los profesionales. Como complemento, los códigos deontológicos explican la relación entre la ley civil y las normas éticas. Asimismo, muestran cómo los colegios profesionales y las distintas disciplinas se organizan de manera autónoma para regular su actividad específica.

A continuación, se examinan las responsabilidades en comunidad. Este análisis invita a reflexionar sobre las relaciones éticas entre los profesionales y las comunidades a las que sirven con su trabajo. También se destacan las dimensiones particulares

de los profesionales del sector privado y de los funcionarios públicos, quienes comparten un fuero ético que los vincula con ambas realidades.

Se aborda también el ejercicio responsable de la libertad. Este aspecto subraya la responsabilidad social que acompaña a toda práctica profesional. Además, se analizan los dilemas éticos que surgen en situaciones específicas de cada disciplina, mostrando la necesidad de orientar las decisiones desde principios éticos claros.

Este libro también analiza la ética del servicio público (González, 2016). Parte de la visión del bien común que deben promover los servidores públicos en el marco de la democracia y los valores sociales. Se destacan tres ejes centrales: el bien común, la ley civil y el desarrollo humano. Cada uno tiene objetivos específicos: a) identificar la finalidad del bien común y su articulación con el bien particular; b) determinar los alcances, deberes y derechos de la ley civil como soporte de la convivencia pacífica; y c) establecer las dimensiones del desarrollo humano desde la libertad responsable.

Finalmente, se aborda la responsabilidad social de las empresas y, en particular, de los empresarios. Esta responsabilidad no se limita al medio ambiente o a las comunidades externas, sino que incluye también el escenario interno de la organización: empleados, proveedores y demás actores. El análisis se estructura en tres ejes principales: ética empresarial, ética laboral y medio ambiente con desarrollo sostenible.

## **PRIMERA PARTE**

## **CAPÍTULO I: ÉTICA Y PERSONA**

### **Sobre la existencia de la ética**

Los grandes problemas mundiales y locales —sociales, económicos, políticos o culturales— han sido originados por la propia humanidad, como señala Schopenhauer. Sin embargo, en tanto especie dominante, el ser humano tiene la responsabilidad de corregir los daños infligidos tanto a la sociedad como al planeta (Leonard, 1997).

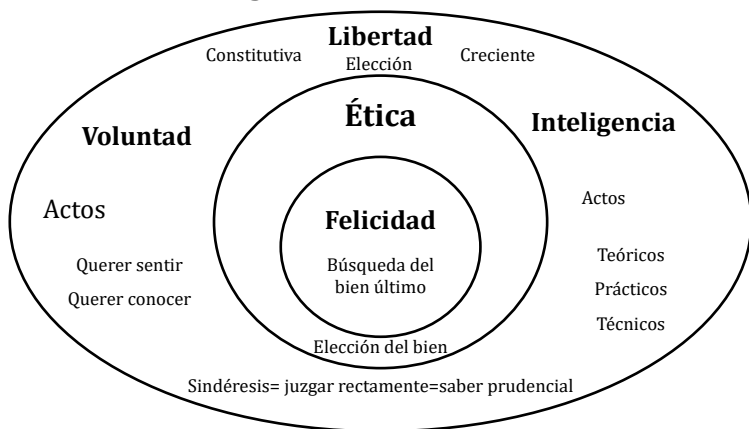
Las distintas corrientes filosóficas —ética de las virtudes, imperativo categórico del deber ser, utilitarismo del bien y valoración de las acciones humanas— coinciden en resaltar la capacidad de perfeccionamiento y transformación del ser humano. En todas ellas se mantiene la visión optimista de que el hombre puede y desea mejorar.

La ética es una realidad inherente al ser humano. Solo el hombre se interroga, como señaló san Agustín, sobre el bien de sus acciones y sobre la bondad o maldad de sus actos. Esa pregunta lo conduce a valorar y juzgar sus decisiones según las consecuencias. Aristóteles explica que la ética surge del encuentro entre inteligencia y voluntad. La inteligencia busca comprender las cosas y las acciones; la voluntad aspira al bien y al dominio de uno mismo para alcanzar la felicidad. A diferencia de las demás criaturas, guiadas solo por instintos, el ser humano puede elegir perseguir la felicidad o apartarse de ella.

Sellés (2011) afirma que “el hombre por naturaleza es un ser *ethicus*”. Esto significa que todas las acciones humanas

poseen una dimensión ética, incluso las instintivas como comer o dormir. Cuando se excede la justa medida, esas acciones cambian su finalidad natural y se transforman en excesos voluntarios. En la figura 1 se presenta la taxonomía de la ética: un medio que vincula la libertad con la felicidad. Como actitud de vida, la ética orienta siempre hacia el bien, y su máxima expresión es el bien último: la felicidad<sup>1</sup>.

**Figura 1.** Taxonomía de la ética.



*Fuente: elaboración propia (incorporación de elementos de Aristóteles, Sellés y Yépes).*

A diferencia de los animales, el ser humano posee inteligencia y voluntad, facultades que le permiten razonar y elegir el bien. Ambas se unen en la sindéresis, entendida por Aristóteles como la capacidad natural de juzgar rectamente. En su dimensión ética, esta facultad se expresa como la virtud de la prudencia, es decir, la capacidad de decidir con rectitud.

El ser humano es sujeto ético porque, en cuanto persona, es libre por naturaleza. Por ello, la ética constituye un elemento esencial de su ser. Como afirma Sellés (2011), “la ética es manifestación de la libertad” (p. 360). Sin embargo, la responsabilidad ética no desaparece, aunque se restrinjan algunas libertades, siempre que la conciencia permanezca activa (Schelling, 1989).

La ética implica un crecimiento en humanidad. Según

<sup>1</sup>Aristóteles en *Ética Nicomaquea*, identifica que el fin del hombre es su felicidad.

Sellés (2011), a mayor grado de comportamiento ético, mayor es el nivel de humanidad. De ahí provienen expresiones frecuentes como “humanizar la educación, la política o las empresas”, que reflejan el anhelo de vivir conforme a principios éticos.

Ángel Rodríguez Luño (2010) sostiene que la ética orienta la conducta humana y otorga sentido moral a los actos libres, pues solo estos pueden ser evaluados éticamente. Los actos realizados contra la voluntad no son libres y, por tanto, quedan fuera del ámbito de la ética. La conducta humana, a diferencia de la animal, no está predeterminada: es libre y puede ser valorada éticamente. Supera los límites de la simple procreación, crecimiento, supervivencia y muerte. Mientras la actividad animal se rige por el instinto y repite patrones genéticos, los actos humanos dependen de la voluntad y de la razón práctica, que permiten elegir distintas direcciones y fines.

## **¿Qué es la ética?**

La ética es una rama de la filosofía aplicada que orienta las acciones humanas libres hacia el bien. No se limita a juzgarlas, sino que busca guiarlas en su recto proceder, como lo señala Spaemann (1991). Su objetivo es iluminar los proyectos vitales mediante el comportamiento virtuoso, así, ayuda a las personas en la búsqueda de su felicidad.

“La ética es la actuación libre de la persona en la conducción de su vida”. Esta actuación se forma a través de los hábitos y las virtudes que perfeccionan a la persona. Por el contrario, los vicios —como negación de la virtud— deforman y corrompen su naturaleza (Sellés, 2011, p. 365).

El ser humano no es un simple animal que nace, crece, se reproduce y muere, como plantea Feuerbach. Su naturaleza está orientada hacia la perfección, la trascendencia y la felicidad. Esta última es el bien último, alcanzable solo recorriendo los caminos del bien. Las acciones buenas conducen a la felicidad; las malas, en cambio, llevan a la tristeza, al fracaso y a la perdición, contrarios a la verdadera felicidad (MacIntyre, 2017).

El ser humano está hecho para la acción (Polo, 2019). Aunque sus potencialidades permanezcan en estado pasivo, todas

están destinadas a desplegarse mediante los actos humanos, que son el medio para alcanzar la felicidad. El trabajo permite obtener sustento y conocimiento práctico; la educación conduce al saber; la ciencia, al conocimiento teórico; la técnica, a las herramientas; y el arte, a la belleza.

Todo acto humano tiene una meta, un fin. Como afirma Sellés (2011), “el motor de la ética es la felicidad, y la felicidad es el bien último de toda actuación” (p. 365). Sin esa búsqueda, la existencia pierde sentido y también las acciones humanas. Hoy es frecuente observar a jóvenes sin propósitos, metas o proyectos, como si la inclinación natural a buscar la felicidad hubiera sido arrancada de su esencia.

Desde la antropología, Sellés define la ética como “el modo de conducirse”. Desde la filosofía, Polo (2019) la describe como la ciencia que concibe al hombre como un sistema libre. Ambas definiciones coinciden en destacar la libertad como condición esencial del ser humano ético. Modo implica capacidad de elección; sistema libre, la convivencia de seres humanos libres (Luño, 2018).

Del mismo modo que la ciencia distingue entre lo verdadero y lo falso, la ética se ocupa de discernir entre lo bueno y lo malo en las acciones humanas. Estas se fundamentan en los bienes, las virtudes y las normas de convivencia (Pieper, 2018). La ética, como disciplina filosófica, se nutre de la metafísica, pero se sitúa dentro de la antropología, al estudiar la naturaleza propia del ser humano.

## **Diversos enfoques históricos parciales de la ética**

La naturaleza y la naturaleza humana no se desarrollan al azar, sino siguiendo patrones que la ciencia intenta descifrar (Fichte, 2005). De igual modo, la ética busca identificar patrones que, más allá del multiculturalismo, permiten establecer reglas y normas objetivas de moralidad (Sellés, 2011, p. 369). No obstante, algunos autores, como Nietzsche, sostuvieron que la ética es una invención humana creada por los débiles para intimidar a los fuertes.

**Tabla 1.** Otros enfoques éticos que se distancian del Humanismo.

Autores	Enfoques	Repercusión social
Nietzsche.	La ética no existe.	Anarquía del individuo.
Kant, Wittgenstein, Leibniz	Idealismo ético.	Pérdida de la ética como referente moral de la vida pública.
Pragmatismo, empirismo y positivismo.	Nominalismo: conjunto de normas que cambian según las circunstancias.	Sistemas legales y judiciales encargados de hacer cumplir las normas.
Comunismo.	Estatismo: normas dictadas desde el ejecutivo.	Autoritarismo y totalitarismo del Estado.
Scheler.	Valores sociales.	Normas tendenciales y vitales para la convivencia pacífica.

*Fuente: elaboración propia (incorporación de elementos según Sellés).*

El relativismo ético provoca choques culturales, incluso cuando las comunidades apelan a las mismas creencias. Este fenómeno se vincula al existencialismo de Heidegger, al nihilismo de Nietzsche y al nadaísmo de Sartre, corrientes que despojaron al hombre de una valoración objetiva de sus actos y de su sentido trascendente de vida. Un ejemplo es la guerra de Afganistán: los talibanes apelaban a Dios y a la Guerra Santa para justificar la muerte de infieles, mientras que los soldados de la Coalición invocaban a Dios para combatirlos. Según Sellés, incluso en tales circunstancias se puede discernir lo correcto de lo erróneo, pues son situaciones objetivas que admiten juicio ético.

Kant y Wittgenstein concibieron la ética como una dimensión superior a la teoría, apartada de los actos humanos

concretos. Este enfoque racionalista la elevó a la esfera de la idealización, lo que dificultó juzgar la realidad de las acciones y terminó favoreciendo posturas relativistas. Así, las corrientes existencialistas del siglo XX optaron por marginar la ética de la vida cotidiana. Una vez desplazada, la ética fue relegada en el ámbito público a un rol moralista vinculado sobre todo a la religión, especialmente a la Iglesia Católica, que algunos consideraban necesario combatir (Sellés, 2011, p. 371).

El siglo XX quedó marcado por catástrofes humanas y un profundo deterioro social, consecuencia de la pérdida de referentes éticos. Actos terribles fueron justificados por leyes o por intereses particulares (Adkins, 2017). La proliferación de normas jurídicas en todos los ámbitos de la convivencia social fue la respuesta a esa carencia de ética. En definitiva, la ley llegó donde faltó la ética.

Corrientes filosóficas como el pragmatismo, el empirismo y el positivismo, de raíz anglosajona, redujeron la ética a un conjunto de normas que debían cumplirse en contextos democráticos, bajo la vigilancia de un sistema judicial fuerte. En el comunismo, en cambio, la formulación y cumplimiento de las normas se concentraron en el poder ejecutivo, caracterizado por el autoritarismo y el totalitarismo de la dictadura proletaria. El pueblo no participaba en su diseño, solo en su obediencia. Scheler intentó replantear la ética desde los valores, concebidos como normas tendenciales esenciales para la convivencia social, no basadas en la inteligencia sino en sentimientos como la amistad y la lealtad.

## **Reducir la ética a bienes, normas y virtudes**

Reducir la ética al simple cumplimiento de normas, a “hacer lo correcto” o a “buscar el bien” equivale a limitarla a una lógica económica: se actúa para obtener un beneficio. Esta visión es peligrosa porque instrumentaliza al ser humano y lo conduce al egoísmo, contrario al fin social de la ética. Marchesi (2002) sostiene que la ética cobra sentido en su proyección hacia los demás: en la esfera social, en las instituciones políticas y empresariales, en los modelos económicos y, en última instancia, en el desarrollo humano.

La ética no se limita a la búsqueda del bien por el bien mismo. El bien inmediato y el placer derivado de bienes materiales pueden llevar al agotamiento del espíritu. En la actualidad, el sexo, los alucinógenos y los estimulantes se han convertido en fuentes de placer que desvían al ser humano del verdadero sentido del “bien” (Sellés, 2011, p. 371).

El concepto de bien se entiende aquí como el resultado positivo del actuar humano, orientado no solo al beneficio personal, sino también al servicio de los demás. San Josemaría (1992) lo define como el acto conforme a la naturaleza del ser humano. Toda acción humana está destinada a un fin; cumplirlo de manera ordenada, pasando de la potencia al acto, constituye lo bueno. En cambio, los actos desordenados se consideran contrarios a la naturaleza y, por tanto, no buenos.

Cuando la ética se reduce al mero cumplimiento de normas, se limita la racionalidad de las personas, como si su comportamiento solo pudiera entenderse en relación con la ley. Esto restringe la conciencia y la somete a juicio incluso cuando la ley está equivocada. Según Sellés (2011), esta visión nominalista encauza la voluntad de la mayoría, pero restringe la búsqueda personal de la felicidad y el ejercicio pleno de la libertad.

En este marco, la “mayoría”, entendida como voz del pueblo, puede entrañar riesgos significativos. Con frecuencia se convierte en un simple mecanismo electoral que delega en unos pocos la aprobación de normas que superan el sentido común y que incluso pueden resultar contraproducentes para el propio pueblo (De Finance, 1966).

Aunque las virtudes son el núcleo del actuar ético, considerarlas suficientes por sí solas constituye un reduccionismo. Según Sellés (2011, p. 379), esta postura refleja un sesgo estoicista, pues privilegia únicamente el fortalecimiento de la voluntad y se distancia de la realidad concreta.

La virtud pierde sentido cuando se practica en función de sí misma. Según MacIntyre, los actos virtuosos adquieren verdadero valor solo cuando se ejercen en relación con los demás (MacIntyre, 2017). Practicar la virtud por la virtud misma desvirtúa su finalidad, que es la búsqueda del bien mayor: la felicidad. En esta lógica, la norma se inspira en la inteligencia, mientras que la

virtud se orienta por la voluntad.

La ética debe situarse por encima de los bienes, las normas y las virtudes, que son medios y no fines en sí mismos. El fin último es la felicidad, orientadora de los grandes ideales de futuro, más allá de la inmediatez del presente (Sellés, 2011, p. 380). Sin ideales realistas, el ser humano se consume, se adormece y muere en vida. No sorprende, entonces, que las nuevas generaciones sean calificadas como “generaciones de cristal” o “Nies”: frágiles, sin deseo de trabajar ni estudiar, sin compromiso ni esfuerzo, alejadas de las facultades de la inteligencia para resolver problemas y de la voluntad para enfrentarlos (Bauman, 2015). Desde esta perspectiva, no es la ética la que está en crisis, sino la sociedad misma, afectada por la ausencia de ética (Marchesi, 2002).

## **CAPÍTULO II. FELICIDAD Y EL SENTIDO DE LA VIDA**

### **La felicidad: planteamiento**

La felicidad se entiende como la vida lograda, donde se alcanza la plenitud del bien último. Sin embargo, esta concepción, según Spaemann (1991), se ve cuestionada en la actualidad por las visiones materialistas que reducen la felicidad a la vida buena, la calidad de vida, el bienestar o el éxito.

Yepes (2009) afirma que “la felicidad significa para el hombre plenitud, perfección” (p. 158). Cada sueño y propósito de superación es un paso hacia ella. Para alcanzarla, es necesario el desarrollo equilibrado de todas las dimensiones humanas. La armonía del alma, el autoconocimiento y la contemplación de la vida lograda son elementos constitutivos de esa búsqueda. Los clásicos de la filosofía occidental coincidían en que la felicidad es el bien último, identificado con Dios, ya sea desde perspectivas idealistas o realistas.

La búsqueda de la felicidad exige que los actos humanos se orienten hacia ella. Cada acción debe estar marcada por ese anhelo. Sin embargo, como los actos son finitos y se desvanecen, no proporcionan una felicidad plena ni permanente. Con frecuencia, el ser humano confunde la felicidad con el placer o con la simple sensación de bienestar o complacencia. Pero la complacencia no equivale a la plenitud.

En la *Ética a Nicómaco*, Aristóteles describe la vida buena como aquella que incluye la familia, los hijos en el hogar, una moderada riqueza, buenos amigos, fortuna que aleje la desgracia,

fama, honor, salud y, sobre todo, la contemplación de la verdad y la práctica de la virtud. Yepes (2009) observa que esta idealización de la felicidad permanece vigente: muchas personas siguen considerando estas condiciones como la base de su felicidad (p. 159).

La confusión entre felicidad, vida buena y bienestar contemporáneo se evidencia en la categoría de “calidad de vida”. Esta suele definirse a partir de tres componentes: a) salud física y mental, con cuidado del cuerpo, la mente y la armonía del alma; b) satisfacción de necesidades básicas como alimentación, vivienda, trabajo, recreación y educación; y c) disponibilidad de condiciones naturales y técnicas que favorezcan la convivencia humana, en línea con Rousseau.

Estas condiciones se centran en el tener y no en el ser. Sin embargo, la plenitud no se alcanza con los bienes materiales, sino con realidades propias del ser: ser virtuoso, ser sabio, sentirse amado. Los bienes materiales pueden brindar momentos de alegría y acompañar la búsqueda de la felicidad, pero no constituyen la plenitud (Yepes, 2009, p. 159).

**Tabla 2.** Enfoques contemporáneos que se confunden con la felicidad.

Enfoque	Propósito	Temporalidad	Dimensión	Alcance
Vida buena.	Estar bien, tener, sentir placer.	Satisfacer el placer.	Material.	Salud física y mental, cuidado del cuerpo y de la mente, la armonía del alma.
Calidad de vida (estado de bienestar).	Estar bien, tener, disfrutar de esparcimiento.	Satisfacer las necesidades básicas.	Material.	Satisfacción de las necesidades humanas: alimentación, vivienda, trabajo, recreación, educación.

(continuación en la siguiente página)

				Contar con las adecuadas condiciones naturales y técnicas.
Felicidad.	El bien último.	Teleológica-trascendencia.	Espiritual.	Plenitud.

Fuente: elaboración propia (incorporación de elementos según Yepes).

Para Sócrates, la felicidad solo podía alcanzarse mediante la vida virtuosa. Su máxima virtud era la ciencia, entendida como el deber moral de buscar la verdad, tarea a la que todo ser humano estaba llamado. Sin embargo, la plenitud no se alcanza solo con el tener ni con el ser, pues ambas dimensiones giran en torno al individuo, dejando de lado su ser social. En este ámbito aparece el amor como la expresión máxima de darse a los demás. La naturaleza humana no puede comprenderse sin considerar a la persona libre en relación con el otro. De lo contrario, los individuos serían entes autónomos, pero en realidad dependen de factores físicos, químicos y existenciales. El ser humano tiene una razón y un fin: buscar la felicidad. Puede sobrevivir pocos minutos sin oxígeno y unos días sin agua, pero tampoco puede vivir sin sueños, metas y fines.

## El sentido de la vida

A lo largo de la historia, la humanidad se ha interrogado sobre lo real, sobre Dios, sobre la naturaleza y sobre sí misma. En tiempos recientes, al final de la postmodernidad, la pregunta se centra en el sentido de la vida.

En la actualidad, muchas personas llenan el vacío de sentido con placeres inmediatos (Pérez, 2017). Esto refleja la pérdida del ideal de buscar la verdad, que se ha vuelto relativa, provisional y reducida a una creencia justificada<sup>1</sup>. También se evidencia la relativización del bien, definido a conveniencia sin referentes naturales, solo culturales. A esto se suma la ausencia de reflexiones filosóficas sobre la identidad, el origen y el destino

<sup>1</sup>La línea idealista de Platón, inspiró al positivismo de Wittgenstein.

humano, eliminadas de currículos escolares y universitarios. Asimismo, la pérdida del valor del trabajo y de la propiedad — propiciada por sistemas paternalistas y estados de bienestar—, junto con la satisfacción de las necesidades básicas, ha reducido, paradójicamente, la motivación para levantarse cada día.

En los campos de concentración nazis, y particularmente en Auschwitz, Viktor Frankl halló el sentido de la vida a pesar de la pérdida de su familia y seres cercanos. Esa experiencia, capaz de quebrar a las personas más fuertes, se convirtió para él en la base de su libro *El hombre en busca del sentido último*. Allí mostró que la superación humana, incluso en la adversidad, no es solo resiliencia, sino la manifestación natural de la vitalidad humana orientada hacia la búsqueda de la felicidad.

Yepes (2009) define el sentido de la vida como “la percepción de la trayectoria satisfactoria o insatisfactoria de nuestra vida. Descubrir el sentido de la vida es alcanzar a ver a dónde lleva” (p. 164). Desde esta perspectiva, el sentido no es la felicidad, sino la condición para alcanzarla. Ver hacia dónde se dirige la vida implica tener tareas, proyectos y motivos diarios para levantarse: un propósito por el cual trabajar.

La falta de sentido en la vida priva a la persona de una razón para levantarse cada día y puede ser una de las causas de la depresión psicológica que afecta a muchos en la actualidad, en especial a los jóvenes. Dar sentido significa encontrar un motivo, y no existe uno más grande que la búsqueda de la propia felicidad.

A todo lo anterior se suma la necesidad trascendental de buscar a Dios. Las corrientes nihilistas y existencialistas redujeron al hombre a una realidad material, hecha solo de huesos y carne, incapaz de amar y marcada por una naturaleza nefasta e indigna, semejante al mundo salvaje animal. Esta visión influyó profundamente en las juventudes nadaístas del siglo XX, en los movimientos de contracultura y en el desprecio hacia toda forma de moral (Cruz Prados, 2022).

## **La felicidad y el destino**

La pregunta por el destino ha acompañado siempre al ser humano. El existencialismo extremo sostiene que no hay destino,

sino solo existencia material: al terminar la vida, concluye la realidad individual. En contraste, la visión trascendental afirma que el ser humano trasciende lo biológico y está llamado a compartir la vida eterna (Polo, 2002).

En la visión existencialista, las eventualidades y sucesos humanos son simples consecuencias de la casualidad, la fortuna o el azar. Desde esta perspectiva, todo se consume y muere porque el ser humano no es libre: es víctima de la naturaleza, depredador de sí mismo y de sus semejantes, un “lobo en jauría”, condenado a una naturaleza mala, como lo expone Kierkegaard. En contraste, la visión trascendental considera al ser humano naturalmente bueno y libre para elegir su destino. El libre albedrío le permite orientar sus actos hacia su fin último: la felicidad. Cada persona tiene una misión, y es su deber descubrirla y encaminar su vida hacia ella.

Germain Grisez (1998) aborda la controversia entre las dos posturas a través de su concepto de autodeterminación. El ser humano participa activamente del bien y busca conocerse, aunque nunca lo consigue plenamente. Solo accede a los bienes que experimenta, sin agotarlos, en una búsqueda continua e incesante de la felicidad.

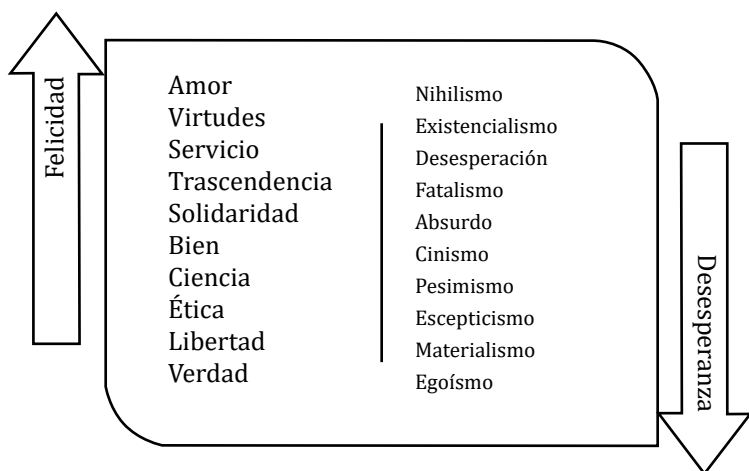
Yepes (2009) sostiene: “El hombre es, cuando ama, dueño de su destino, porque se destina a quien quiere” (p. 168). Esta afirmación admite varias interpretaciones. Una de ellas es que el amor implica entrega: el otro es destinatario del acto y, al ser voluntario, convierte al hombre en dueño de su destino. En la práctica, se trata de una manifestación del amor a uno mismo proyectado hacia el otro.

El destino, cuando se ordena al amor, se orienta también hacia la felicidad. No obstante, este enfoque podría parecer finito si depende de otra persona, ya que la muerte interrumpe esa relación. Yepes (2009) aclara que “el hombre desea dejar atrás el tiempo e ir más allá de él, hacia una región donde el amor y la felicidad no se trunquen, donde queden a salvo de cualquier eventualidad y se hagan definitivos” (p. 168).

El nihilismo y sus variantes —desesperación, fatalismo, absurdo, cinismo, pesimismo o escepticismo práctico— conciben la muerte como la terminación absoluta de la realidad humana. Esta visión despoja al hombre de toda posibilidad de trascendencia y lo

reduce a una existencia meramente material. Según Yepes (2009), el nihilismo sostiene que la vida no tiene sentido porque “no existen respuestas a las preguntas por ese sentido, por el valor de la justicia y la felicidad” (p. 168). Afirma también que, en ausencia del otro, el ser se consume en la nada y en la soledad. No obstante, la naturaleza humana destina el cuerpo a la muerte biológica, pero el alma está llamada a trascender más allá de la vida natural.

**Figura 2.** Actitudes frente al destino



*Fuente: elaboración propia, sobre el enfoque de Yepes.*

Yepes (2009) define la desesperanza como la condición del “des-esperado”, aquel que ya no espera nada, que ha perdido toda esperanza y percibe su destino como carente de sentido. En esta situación se encuentran los depresivos y los desgraciados, a quienes la soledad consume y, en muchos casos, los conduce al suicidio. El fatalismo caracteriza a quienes creen que el destino está escrito y no puede ser diseñado ni buscado; lo atribuyen a la suerte, los astros, la ira o el castigo de Dios. Para el absurdo, la vida carece de sentido y la humanidad misma es culpable de guerras, opresiones e injusticias. El cinismo se manifiesta en quienes solo ven en los demás una oportunidad de interés; se burlan de todo, incluso de sí mismos, adoptan posturas falsas y esperan siempre un beneficio. El pesimismo considera inútil emprender cualquier

acción, pues todo resultará un fracaso; no confía en los demás ni en sí mismo y se resigna a que nada tiene remedio. Frente a este negativismo surge lo que Yepes llama la afirmación eufórica de la vida y la ebriedad, que busca llenar el vacío del espíritu mediante alcohol o drogas. Estas producen una sensación momentánea de libertad, aunque en realidad convierten al ser en esclavo de sus propias sensaciones. En este contexto aparece el “carpe diem”, que invita a aprovechar el momento y disfrutar el día.

## **El afán de poder y la ley del más fuerte**

El poder puede entenderse como una relación de dependencia: quien domina ejerce el poder y quien se somete queda en sumisión. Esta dinámica explica la llamada ley del más fuerte, entendida como la imposición del sometimiento. San Agustín afirmaba que el ser humano es egoísta por naturaleza y que ese egoísmo lo impulsa a buscar el poder.

En nuestras sociedades se ha impuesto la idea de que quien posee poder triunfa, tiene éxito y alcanza la felicidad. En esta visión, el fin no es la felicidad misma, sino la sensación que produce el poder. No es casual que los Estados se organicen en torno a tres poderes, que las constituciones proclamen que el poder reside en el pueblo o que se atribuya al dinero la capacidad de obtenerlo todo.

Maquiavelo sostenía que el poder residía en la justicia y que esta solo podía ser ejercida por el más fuerte. Con el tiempo, el poder se desplazó de la esfera política a la económica, del poder político al poder del dinero. De manera similar, la fuerza del poder militar fue sustituida por la influencia de la opinión pública. Ejemplos recientes son la Primavera Árabe y las protestas por el cambio climático, así como las movilizaciones en Ecuador (2019), Chile (2019) y Colombia (2020, 2021).

Según Yepes (2009), “la voluntad de poder pone a su propio servicio todos los medios de que dispone, uno de ellos es el dinero” (p. 179). Napoleón expresó una idea similar al anotar en su ejemplar de *El príncipe* de Maquiavelo: “El fin justifica los medios”. Desde esta perspectiva, las personas dejan de ser fines en sí mismas y se convierten en simples medios para alcanzar el

poder. Así ocurrió con la esclavitud a lo largo de la historia —entre pueblos o en la trata de personas— y así ocurre todavía hoy en prácticas como la esclavitud laboral en las selvas brasileñas o la esclavitud sexual de la trata de personas.

## CAPÍTULO III. VOLUNTAD E INTELIGENCIA

### La Inteligencia como facultad inmaterial

La inteligencia es la capacidad de conocer, y junto con la voluntad constituye una facultad superior del ser humano. No provienen de su naturaleza biológica, sino de su esencia. Esta visión aristotélica, reforzada por Sellés, es discutida por los racionalistas como Descartes, para quien sin cerebro no hay razón. La diferencia radica en la concepción de la naturaleza. Desde Aristóteles, la naturaleza humana se entiende como la unidad de cuerpo y alma, siendo esta última inmortal. Para Descartes, en cambio, el alma muere con el cuerpo. Aristóteles sostiene que el alma es la esencia del ser humano, y que la inteligencia y la voluntad lo distinguen de los animales, pues pertenecen a su esencia. Santo Tomás, por su parte, afirma que la esencia humana se manifiesta en la armonía de estas dos facultades, expresada en la *sindéresis*, es decir, el recto juicio para obrar.

**Tabla 3.** Facultades superiores del ser humano.

Facultades superiores	Naturaleza	Objeto	Virtudes	Argumentos
Inteligencia	Inmaterial	Verdad	Arte Ciencia Prudencia Sabiduría Intuición	Abstracción Conocimiento creciente-infinito Capacidad de negación Capacidad de auto-referenciación. Crecimiento irrestricto

(continuación en la siguiente página)

Voluntad	Inmaterial	Bien.	Prudencia Justicia Templanza Fortaleza	Capacidad de querer sentir: Capacidad de querer conocer: Capacidad de querer hacer.
----------	------------	-------	---	---

*Fuente: elaboración propia (incorporación de elementos Aristóteles y Yepes).*

Este debate permite comprender los fundamentos de la inteligencia y la voluntad, y en particular la validez de la premisa sobre la inmaterialidad de la inteligencia. Sellés (2011) sostiene que esta se demuestra en sus actos inmateriales. El primero es la abstracción: extraer de la cosa o la acción su esencia, que no es el objeto en sí, sino su representación, abstracta e inmaterial. La abstracción permite identificar lo particular de un objeto y lo universal de su especie. Descartes, en cambio, considera que todo acto de la inteligencia es subjetivo, ya que nunca se posee realmente el objeto. Para Comte, el conocimiento solo es válido si puede percibirse y verificarse empíricamente.

Sellés plantea un segundo argumento: la inteligencia no tiene límites, está en crecimiento constante y es una potencia destinada al acto infinito (Levinas, 2015). La imaginación, por ejemplo, se expande en función del conocimiento: cuanto más se conoce, más se puede imaginar. Sin embargo, los límites del universo no pueden concebirse mientras el conocimiento no amplíe sus fronteras. A diferencia de los órganos biológicos, que tienen un desarrollo finito, la inteligencia no lo tiene. Frente a esta visión, Comte propuso un positivismo que encasilla al ser humano en reglas preestablecidas de la naturaleza. Para él, la acción humana se rige por leyes inviolables, lo que niega la posibilidad de un ser único e irrepetible, movido por la libertad y la trascendencia.

El tercer argumento de Sellés se refiere a la capacidad de la inteligencia para negar. Cuando niega la realidad de una cosa o acción, genera una nueva posibilidad de realidad. Así, al rechazar la teoría del Big Bang, se plantea la existencia de otra causa del cosmos, que se convierte en objeto de estudio para la inteligencia. De ahí que los positivistas sostengan que la verdad es provisional. Sin embargo, este principio se tergiversó, como en la propaganda nazi de Goebbels, que proclamaba falsedades como verdades

necesarias. Tanto el racionalismo como el positivismo se apoyaron en la duda metódica, cuyo principio es cuestionar toda la realidad, incluso su propia existencia.

El cuarto argumento de Sellés es la capacidad de la inteligencia para referirse a sí misma, es decir, para reflexionar sobre sus propios actos. Ningún otro órgano puede dar razón de sí. La inteligencia, en cambio, puede explicar actos inferiores a partir de actos superiores. Aristóteles distingue cinco niveles de conocimiento: (a) teórico (episteme), generador de conocimiento científico; (b) práctico (praxis), basado en la experiencia y que nutre la teoría; (c) técnico (techné), que aplica herramientas y se desarrolla con la tecnología; (d) artístico (mimesis), expresión de la realidad a través del arte; y (e) intuitivo, capacidad de prever a partir de hechos pasados.

Estos tipos de conocimiento se interrelacionan. La teoría puede considerarse el nivel superior y la intuición el más bajo, aunque su valor depende del contexto. Por ejemplo, un directivo toma decisiones futuras (intuición) basándose en conocimientos teóricos, prácticos, técnicos y artísticos. En contraste, la visión racionalista de Descartes —representada en el experimento del “cerebro en una cubeta” y popularizada en la película Matrix— muestra la incapacidad del cerebro para dar razón de sí mismo o distinguir entre realidad virtual y realidad objetiva.

WEI El quinto argumento, quizá el más decisivo para demostrar la inmaterialidad de la inteligencia, es su capacidad de crecimiento irrestricto. A diferencia de los órganos biológicos, que tienen un desarrollo finito, la inteligencia no tiene límites. El cerebro, aunque limitado por la biología, es ilimitado en su potencial intelectual.

## **La voluntad como facultad espiritual**

La voluntad es la capacidad de querer. Los animales, por su instinto, tienden a la supervivencia, no porque lo deseen, sino porque su naturaleza los impulsa hacia ello. El ser humano, en cambio, además de querer sobrevivir, puede también desear morir o trascender. Esta facultad superior tiene sentido porque se orienta hacia un fin: el bien último, que es la felicidad, entendida

como plenitud en la contemplación del creador.

La voluntad es una facultad en potencia: no se quiere porque sí, sino porque la inteligencia la mueve a querer mediante la razón práctica. Primero se conoce, luego se quiere conocer las causas primeras y al autor de ellas. Este querer comienza siendo personal, pues busca el bien propio, pero se amplía al bien común. Así, la voluntad trasciende la materialidad, algo que ningún otro órgano logra.

Sin la inteligencia, la voluntad se desorienta, pues puede inclinarse hacia lo placentero, lo material o lo inmaterial. Es la inteligencia la que la guía hacia la decisión correcta mediante la *sindéresis*. Aunque los existencialistas definieron al hombre como “ser para la muerte”, la voluntad no se dirige naturalmente a ella. El ser humano no desea morir; quienes lo buscan lo hacen desde una angustia existencial.

El objeto propio de la voluntad es el bien. Por eso, la voluntad quiere siempre el bien. Este deseo se explica mediante tres tipos de apetitos: (a) el natural, tendencia a cumplir con el fin de las cosas; (b) el intelectual, que corresponde a la voluntad misma; y (c) el sensitivo, compuesto por el apetito concupiscible (deseo de placer) y el irascible (impulso de agresividad o de muerte) (Sellés, 2011, p. 302).

El apetito supone que el bien no reside en la mente, sino en las cosas mismas, y por eso se desea. Como afirma Sellés (2011): “Es necesario que el bien, antes de ser querido, deba ser conocido como bien” (p. 304). En consecuencia, los objetos de la realidad son lo que la inteligencia busca conocer. Esta tendencia natural hacia la verdad activa la voluntad, que desea conocer y desear el bien, identificado finalmente con la verdad.

## **Las virtudes intelectuales**

La justa medida de las acciones, el punto medio entre exceso y defecto, corresponde a la recta razón. Esta concepción aristotélica orienta la comprensión de las virtudes intelectuales que conducen al conocimiento de la verdad. La inteligencia, al estar en potencia, necesita ser cultivada a través de virtudes que la impulsen al acto de conocer. Por sí sola no alcanza este desarrollo: requiere del querer de la voluntad.

La filosofía identifica cinco virtudes intelectuales que cultivan la inteligencia: arte, ciencia, prudencia, sabiduría e intuición. La ciencia es un hábito demostrativo que busca explicar y comprobar las causas de las cosas, comprendiendo su complejidad y particularidad. Sócrates la consideraba una virtud y, más aún, la máxima virtud.

En la actualidad existen múltiples enfoques sobre las formas o métodos para conocer la verdad. No obstante, se los entiende como métodos y no como virtudes. Entre ellos se encuentran el idealismo, el realismo, el racionalismo, el empirismo, el pragmatismo, el materialismo, el positivismo, el existencialismo y los enfoques fenomenológicos, entre otros enfoques epistémicos.

El arte se refiere al obrar y al hacer: a las actividades que pueden realizarse de distintas maneras. Es un hábito práctico y productivo acompañado por la razón. Los oficios se consideran arte porque su ejecución, según la forma en que se realicen, modifica el resultado final, que es la productividad.

Aristóteles define la prudencia como “un hábito práctico verdadero, acompañado de razón, sobre las cosas buenas o malas para el hombre” (2011, p. 136). Esta concepción muestra que toda deliberación humana integra un componente intelectual y otro voluntario. Como hábito, la prudencia es tanto intelectual como volitiva y, por ello, una virtud. Representa la justa medida en las decisiones: el recto decidir y el recto actuar. El exceso lleva a la osadía; el defecto, a la cobardía; el punto medio corresponde a la audacia. Aristóteles denomina este proceder saber prudencial, que consiste en “conocer cada uno lo que le atañe a sí mismo” (p. 140).

La sabiduría es el hábito de conocer los principios, lo que requiere tanto de la ciencia como de la intuición. No basta con hacer ciencia para ser sabio; si el científico ignora o niega los principios, carece de sabiduría. La sabiduría exige conocer las causas primeras y la verdad. La intuición, por su parte, es el hábito de calcular con la razón, no al azar, sino a partir de supuestos teóricos. Así, una decisión se fundamenta en la interpretación de datos, como muestran las estadísticas, para prever posibles consecuencias.

## **Las virtudes de la voluntad**

Al actualizar el concepto clásico de virtud como hábito operativo bueno de la voluntad, Sellés la define como “una perfección sobrevenida a la voluntad”. En el lenguaje común se entiende como fuerza de voluntad para realizar o evitar una acción. En el ámbito intelectual se habla de hábitos, mientras que en el de la voluntad se las denomina virtudes o virtudes morales.

La virtud implica acción: no existe virtud en quien no actúa. En ausencia de acción aparecen el ocio y el vicio. Además, la virtud no es innata, ni en lo intelectual ni en lo volitivo; debe ser motivada, cultivada y desarrollada. Su práctica transforma al sujeto en un ser más humano y, a nivel colectivo, permitiría humanizar a la sociedad. El problema es que, según evidencian los resultados sociales, muchos hombres y mujeres parecen rechazar las virtudes. Como advierte Sellés: “Vivir en el vicio no es ser un tipo auténtico, sino un auténtico bruto despersonalizado”.

Todas las virtudes dependen de la voluntad y, en su justa medida, del querer humano para obrar en consecuencia. Entre ellas destacan las virtudes cardinales, que orientan la conducta en cuatro direcciones fundamentales: prudencia, justicia, templanza y fortaleza. La prudencia ya fue descrita; la justicia consiste en dar a cada uno lo que le corresponde; la templanza regula las pasiones; y la fortaleza permite dominarse a sí mismo para alcanzar ideales, aun a costa del sacrificio.

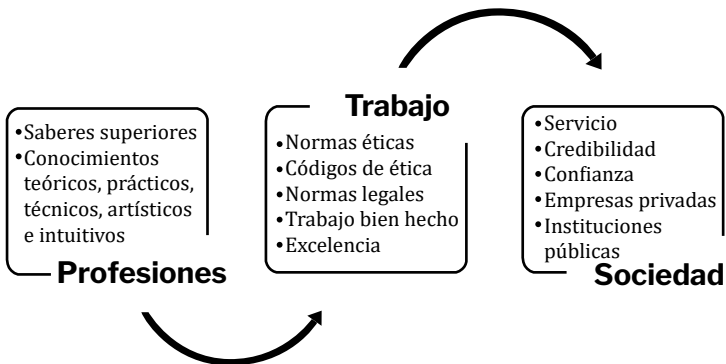
La práctica de otras virtudes, además de las cardinales —como la caridad, la humildad, el orden, la magnanimidad, la paciencia, la laboriosidad y la sinceridad— perfecciona a la persona. El ejercicio virtuoso reduce el espacio para el egoísmo, la soberbia, la mentira, el engaño, la corrupción o la envidia, antivalores que han arraigado en la sociedad contemporánea como si fueran naturales, pero que en realidad representan la negación de la voluntad y la inteligencia humana.

## CAPÍTULO IV. LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS

### Normas morales y sociales

El deber ser profesional se define por la finalidad de servicio a la sociedad que caracteriza a cada profesión. Esta disposición se entiende como una vocación natural hacia el servicio. Las profesiones liberales —como el derecho, la medicina, el periodismo o la ingeniería— poseen una orientación intrínseca al servicio. Por ello, en varios países se las considera de interés general, dado que atienden ámbitos esenciales como la salud, las leyes, la justicia, la libertad de expresión o el derecho a la información.

**Figura 3.** Dimensión deontológica del trabajo profesional



Fuente: Elaboración propia

Los oficios, las artes y las profesiones técnicas prestan un servicio concreto, generalmente proporcional a la demanda del cliente. Esto no las sitúa en un nivel inferior respecto a las profesiones liberales, aunque su finalidad no siempre responde a una orientación natural de servicio. Mientras un trabajador técnico produce herramientas sin cuestionar su propósito, el profesional comprende esa finalidad, y el profesional ético elige orientarla hacia el bien.

De todo profesional se espera un ejercicio realizado con excelencia. No basta proclamar lo que se hace; es necesario demostrarlo con un trabajo bien hecho. La sociedad, a su vez, responde con reconocimiento, credibilidad y confianza hacia el servicio recibido.

Para lograr un trabajo bien hecho y con excelencia, los profesionales cuentan con dos marcos normativos. Por un lado, las normas jurídicas, de cumplimiento obligatorio, que orientan su labor en situaciones específicas. Por otro, las normas éticas, de carácter voluntario, que complementan la legalidad y refuerzan la responsabilidad profesional.

En su artículo *Códigos deontológicos profesionales y códigos éticos para el ejercicio de cargos públicos*, la profesora Gema Marcilla, de la Universidad de Castilla-La Mancha, explica que “las normas éticas profesionales pueden definirse como normas morales y sociales propias de un colectivo profesional. Su objeto es peculiar, pues definen el modelo de buen profesional o la idea de excelencia en el desempeño, mencionando los principios, fines o valores que deben orientar la conducta de los profesionales, así como las virtudes que deben poseer o, al menos, intentar alcanzar y perfeccionar” (2019, p. 265).

Podría pensarse, desde el sentido común, que no es necesaria una ética particular para cada profesión. Sin embargo, la complejidad de las disciplinas y la diversidad de sus normas hacen indispensable organizarlas en conjuntos normativos conocidos como códigos de ética profesional.

## **Los códigos de ética**

Los primeros códigos de ética surgieron en Europa dentro de los gremios de artesanos, que buscaban delimitar la

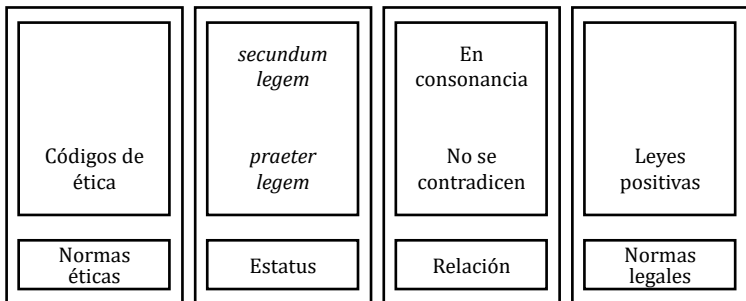
competencia comercial entre sí. Estas normas, orientadas a la autorregulación, apelaban a la conducta ética como expresión de caballerosidad y honorabilidad.

Marcilla (2019) observa que estas normas parten del pragmatismo para alcanzar acuerdos, dado el pluralismo de visiones entre los gremios tradicionales y los actuales colegios profesionales. Añade que hoy la interconexión tecnológica y el avance científico impulsan el encuentro. En este contexto, la función social de Weber, la visión normativa de Durkheim y, especialmente, el deber ser kantiano explican la proliferación de códigos deontológicos como mecanismos para recuperar la credibilidad y la confianza de la sociedad hacia los profesionales.

En este contexto se distinguen dos grupos. Por un lado, los profesionales privados, guiados por la relación con sus clientes, el cumplimiento de deberes profesionales, la búsqueda de prestigio y el lucro. Por otro, los profesionales o servidores públicos, sometidos a normas jurídicas y obligados a la imparcialidad y a la defensa del interés general.

Los códigos éticos pueden relacionarse de distintas maneras con las normas jurídicas. Marcilla distingue tres escenarios: *secundum legem*, *praeter legem* y *contra legem*. La relación *secundum legem* ocurre cuando los códigos de ética se incorporan al Derecho de forma explícita, explícita pero indeterminada, o implícita (2019, p. 279). En este caso, los códigos se encuentran en consonancia con la ley, ya sea de modo directo o indirecto. (Ver siguiente gráfico).

**Figura 4.** Alineación de los códigos de ética con las leyes



Fuente: elaboración propia a partir de Mancilla

El segundo escenario es el *praeter legem*, que “tiene lugar cuando el código ético regula cuestiones que el Derecho no ha regulado pero que claramente no lo contravienen” (Marcilla, 2019, p. 280). En este caso, los códigos deontológicos cumplen una función complementaria, llenando vacíos normativos y definiendo criterios éticos que no aparecen en la jurisprudencia.

El tercer escenario es el *contra legem*, que implica “la contraposición, *prima facie*, entre las normas deontológicas y las del Derecho, cuando existen deberes especiales propios de la profesión incompatibles con lo dispuesto por las normas jurídicas” (Marcilla, 2019, p. 280). Esta situación surge cuando un código deontológico se opone a la legislación. En este caso, las normas éticas no son vinculantes ni se sitúan por encima de la ley, incluso si entran en contradicción con ella.

## **Dilemas éticos**

Los dilemas éticos nacen de las ambigüedades propias de las profesiones, en las que entran en juego valores considerados superiores. Como ejemplifica Mancilla, el médico debe atender a un enfermo sin importar su pasado: ya sea un soldado enemigo, un agresor o un asesino. El valor superior de la profesión médica es siempre la preservación de la vida.

El abogado goza del fuero de la confidencialidad de su cliente y, en su rol de defensor, puede ocultar información con el fin de liberarlo de la pena o de reducirla. De manera similar, el periodista tiene derecho a reservar la identidad de su fuente para proteger la información destinada a la opinión pública.

Estos tres ejemplos comparten similitudes que ayudan a entender el sentido de los dilemas éticos. No se trata solo de señalar culpabilidad, mentira o desinformación dentro de la relación profesional–cliente o servidor–usuario. También puede interpretarse como una reclamación de autonomía de las profesiones frente a las legislaciones y frente a la sociedad. De hecho, es frecuente que las leyes de comunicación o las leyes del periodista despierten rechazo entre los propios profesionales, ya que desdibujan su fuero de autonomía.

El dilema ético o moral surge de la confrontación entre dos posturas que, en apariencia, resultan igualmente válidas (Pinckaers, 2009). Sin embargo, al profundizar, suele observarse que una de ellas se fundamenta en un valor compartido de carácter antropológico y natural, mientras que la otra responde a una construcción cultural particular. Esta última, al contradecir la dignidad humana o el bien común, revela su inconsistencia y su incapacidad de perdurar.

Según Marcilla (2019), los dilemas morales “aumentan exponencialmente en sociedades complejas y en rápida transformación científica, tecnológica y económica, de un lado, y también en lo que respecta a las convicciones morales, de otro lado, que, en parte, deben esta rápida evolución a las posibilidades de interacción entre distintas tradiciones culturales” (p. 265). En este contexto, el dilema ético incorpora la objeción de conciencia y la tensión entre principios naturales y formas culturales. Un ejemplo histórico es la desobediencia civil de Henry Thoreau en el siglo XIX en Estados Unidos, originada en la confrontación entre principios naturales de la sociedad y normas positivas de corte liberal inspiradas en Locke, Mill y Hobbes.

## **Códigos deontológicos en las sociedades postmodernas**

En la actualidad, Atienza —citado por Marcilla— identifica tres factores clave. Primero, el pragmatismo, que impulsa la ética aplicada en general y el desarrollo de las éticas profesionales en particular. Segundo, el avance científico y tecnológico, que genera conciencia de que el progreso no basta si no se reflexiona sobre los valores a los que sirve. Tercero, el constante cambio, el pluralismo y la interconexión de las sociedades actuales, que aumentan la incertidumbre acerca de cómo debe actuarse.

Esta caracterización permite comprender el estatus de los códigos deontológicos en la sociedad contemporánea. Más que hablar de una sociedad postmoderna —que agotó el racionalismo como centro de la acción humana—, resulta adecuado referirse a ella simplemente como sociedad contemporánea, evitando reduccionismos como sociedad del conocimiento, de la información o de las organizaciones.

El pragmatismo contemporáneo se expresa en el ahorro de tiempo y recursos, orientado a la eficiencia o productividad. Esto configura una “ética del ahorro” presente en los ámbitos profesionales públicos y privados, donde malgastar se considera antiético. Así, los códigos deontológicos permiten que la ley delegue cierta autorregulación a los colegios profesionales o a las empresas privadas. De este modo, la ley llega a escenarios donde falta la ética.

El crecimiento científico y tecnológico del siglo XXI abre la puerta a nuevos dilemas éticos en campos como la biomedicina, la privacidad, la seguridad informática, la gestión de inversiones en paraísos fiscales, la práctica periodística de aficionados con dispositivos electrónicos o la orientación de los influencers sobre la opinión pública. A esto se suma el cambio acelerado de las sociedades, marcado por el activismo y por un modelo de éxito basado en consumismo, apariencia y frivolidad. En este contexto, las profesiones se reducen a simples medios de lucro, alejándose de su función original de servicio. En la Edad Media, las primeras certificaciones profesionales daban fe pública de las capacidades y destrezas de cada profesional, habilitándolo para servir a la sociedad.

Hoy, los códigos deontológicos constituyen una decisión trascendente de los cuerpos colegiados, sean gremios o empresas. Lo son porque dependen de la voluntad real y decidida de quienes hacen cabeza. El resto corresponde al cumplimiento esperado de quienes aceptan libremente guiar su comportamiento conforme a las normas éticas.

Asimismo, los códigos deontológicos establecen faltas y sanciones, pues el ser humano es susceptible de error. Su finalidad no es solo sancionar, sino también formar y acompañar a los profesionales que lo necesiten.

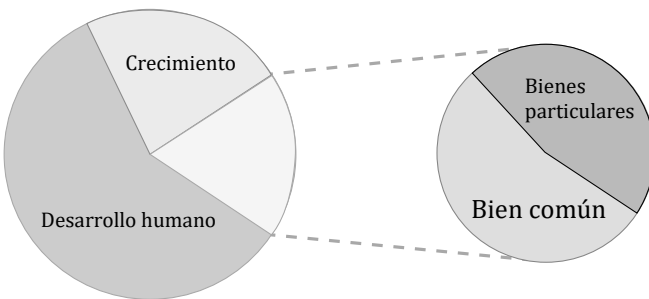
## CAPÍTULO V. EL BIEN COMÚN

### El concepto de bien común

El ser humano posee tanto una naturaleza individual como una naturaleza social. Por ello, junto a una ética individual existe también una ética social. Si la ética se orienta al bien, la ética social se centra en el bien común.

El bien común se relaciona con la búsqueda de la perfección social, identificada en los ámbitos económico y político con el progreso o el desarrollo humano. Este incluye el crecimiento económico, pero lo trasciende, ya que solo constituye una parte del desarrollo integral. En esta perspectiva, el bien común se refiere a los bienes y valores compartidos entre los seres humanos, expresados en cosas y acciones externas a cada individuo.

**Figura 5.** Alcances del bien común.



Fuente: elaboración propia.

Fridolin (1994) define el *bonum commune* como “bienes o valores externos, en cuanto son finalidad de actuaciones de muchos, dentro de los cuales el individuo ejerce con su actuación una función parcial” (p. 24). Esta idea es clave para comprender el bien común: no significa que todo pertenezca a todos y nada a nadie, como sostenía la doctrina comunista, sino que cada individuo participa desde su rol de ciudadano y de ser humano. Esa participación es constitutiva para la existencia misma de la sociedad.

La noción de patria, nación o pueblo expresa culturalmente lo compartido en común, al igual que el espacio público, los bienes públicos y los poderes del Estado —ejecutivo, legislativo y judicial—. La democracia, como escenario político, busca institucionalizar y regular la convivencia para garantizar el bien común. Sin embargo, esta visión, de raíz platónica e idealista, se debilita en sociedades donde la educación y las estructuras de convivencia se inclinan hacia los regímenes de derechos, relegando los deberes ciudadanos.

Este fenómeno se observa en las reformas constitucionales de los países latinoamericanos en las últimas décadas. Las constituciones dejaron de fundamentarse en los deberes para priorizar los derechos individuales, relegando el bien común a un interés meramente social. No obstante, el bien común exige equilibrio entre derechos y deberes, posible únicamente en el ejercicio responsable de la libertad.

## **El bien común y el bien particular**

El bien común se entiende como aquello que comparten las personas, no en sentido absoluto, sino en la potencialidad que surge de los bienes compartidos. Un ejemplo es el derecho a la propiedad, inherente a los regímenes democráticos: se concreta cuando una persona adquiere un bien específico y puede disponer de él dentro del marco de la ley. Sin embargo, esta propiedad debe cumplir con normas ambientales, físicas y técnicas establecidas en función del bien común de la comunidad.

Fridolin (1994) denomina a esta noción *bonum commune* inmanente, definido como “perfeccionamiento humano como fin

común, que comprende o abarca los perfeccionamientos humano-individuales como partes de una pluralidad de bienes” (p. 26).

Las instituciones públicas existen para regular y garantizar el equilibrio entre el bien particular y el bien común. Las leyes positivas se inspiran en las leyes naturales, orientadas a la convivencia equilibrada. No se trata de una simple repartición de bienes y valores, sino de armonizar y complementar lo particular con lo colectivo.

La desviación hacia el interés particular genera corrientes individualistas, anárquicas y relativistas centradas únicamente en los derechos. En cambio, la inclinación hacia el bien común, mal entendido como interés popular, conduce al colectivismo, al comunismo y al estatismo, orientados principalmente a los deberes (Hildebrand, 2011).

El equilibrio entre bien particular y bien común debe darse en un marco social, cultural, político y económico donde ambos compartan una misma finalidad: la búsqueda de la felicidad humana, sostenida en la solidaridad, la subsidiariedad y la justicia social. Este propósito se alcanza mediante la vivencia de los valores sociales, especialmente de la justicia social, que será tratada en el siguiente apartado.

El principal enemigo del bien común es la corrupción, definida por Aristóteles como la apropiación de lo común en favor del interés particular. En la actualidad, este fenómeno afecta a muchos países, lo que plantea como reto central la formación ética de los servidores públicos, llamados a cumplir las tareas que los pueblos les encomiendan.

En este marco, toda persona que ejerce un cargo en una institución pública —sea en los poderes ejecutivo, legislativo o judicial, o en las fuerzas armadas— es un servidor público orientado al bien común y al servicio de la ciudadanía. La autoridad y el poder que reciben son delegados temporalmente por el pueblo como un acto de confianza basado en el reconocimiento de su dignidad.

El equilibrio entre bien particular y bien común no consiste en repartirlos equitativamente. El bien común predomina sobre el particular no por ser una suma mayoritaria de bienes, sino por su carácter inmanente: incluye y sostiene los bienes particulares de cada persona.

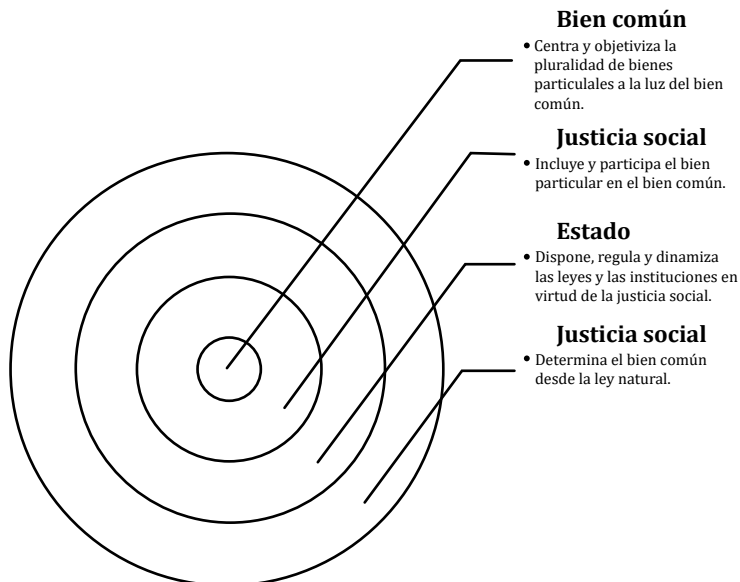
En síntesis, la finalidad de la sociedad es el bien común, y la finalidad de este es, a su vez, el bien de la sociedad: su desarrollo humano.

## La justicia social

La justicia social se comprende a partir de la ética social, cuyo objeto es el bien común. Es anterior al Estado y a las categorías contemporáneas de la justicia legal. Para santo Tomás, en la Suma Teológica (parte III), la justicia legal incluía el bien común como su objeto. Hoy, en cambio, la justicia legal suele interpretarse como positiva, distributiva o conmutativa.

La justicia social se fundamenta en la ley natural, previa a todos los Estados, y debe orientar las leyes que estos promulgan. En el contexto actual, resultaría impensable que los Estados legislen al margen del bien común.

**Figura 6.** Esferas de la justicia social.



Fuente: elaboración propia.

Hoy, la justicia social se apoya en la subsidiariedad y la solidaridad que corresponden a todos los miembros de la sociedad. La máxima expresión del bien particular —la búsqueda de la felicidad a través del servicio— se alcanza en el otro, en el prójimo, y no en uno mismo. Esta dimensión del ser social constituye la búsqueda del bien común, que, aunque abstracto, es real en su proyección hacia el desarrollo humano.

La justicia social no equivale a equidad económica entendida como proporcionalidad de impuestos y servicios. Su fin es la dignificación de la persona mediante la satisfacción de necesidades básicas que hacen posible su existencia social. También promueve el reconocimiento de los derechos humanos como base de libertades responsables. De este modo, la libertad económica, de propiedad, de expresión y de pensamiento se articula con los derechos a la vida, la educación, la salud, el trabajo, la vivienda y la alimentación.

La justicia social establece una línea mínima de dignidad, entendida como el umbral del desarrollo humano. La riqueza se define como el excedente no esencial para la subsistencia. En este marco, la libertad económica debería garantizar oportunidades educativas, laborales y de propiedad para todos, simplemente por su condición humana. Sin embargo, esta aspiración encuentra límites en el sistema económico —centrado en la escasez— y en el sistema político, orientado a la distribución de la riqueza y la erradicación de la pobreza (Angulo, 2010).

La armonización de la política y la economía se logra cuando el puente comunicativo se sustenta en la justicia social que permite participar del bien común, a la pluralidad de visiones culturales del ser humano y del mundo en un solo propósito colectivo: el bien común.

## **CAPÍTULO VI. LA LEY CIVIL**

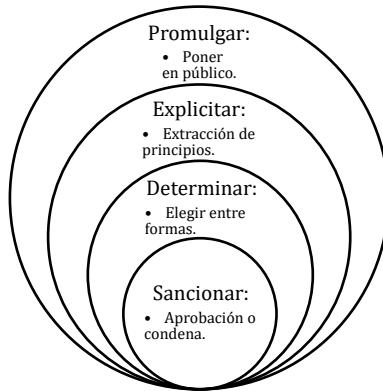
### **Finalidad de la ley civil**

Podría pensarse que la ética, entendida como un conjunto de normas morales ordenadas por la ley natural, bastaría para asegurar la convivencia pacífica en una comunidad. Cada persona, guiada por la razón práctica, orientaría así su conducta hacia la perfección y el fin último del ser humano. Sin embargo, Aristóteles rechazó este planteamiento idealista y, desde su visión realista, afirmó que la ley civil debía explicitar la ley moral para encauzar a la ciudadanía hacia una vida virtuosa (Rhonheimer, 2007).

La complejidad de las relaciones sociales entre familias, comunidades y pueblos exige establecer leyes civiles que definan los deberes y derechos de las personas. Estas leyes no solo regulan las libertades individuales en sus interacciones, sino que constituyen un marco político y jurídico para garantizar la convivencia pacífica.

Hoy, en muchos países, la ley civil responde a una visión liberal de corte constitucionalista y democrático. Desde un enfoque positivista y utilitarista, busca establecer un orden jurídico, político, económico y social coherente con el modelo de ser humano y de sociedad deseado en cada nación. Este orden regula el comportamiento público y se orienta al bien común (Camps, 2018).

**Figura 7.** Funciones de la ley civil.



*Fuente: elaboración propia a partir de Rodríguez Luño.*

Rodríguez (2010) identifica cuatro funciones sustantivas de la ley civil: promulgar, explicitar, determinar y sancionar. Promulgar significa hacer públicas las normas legales que regulan la realización u omisión de ciertos comportamientos, mediante instrumentos como constituciones, leyes orgánicas, reglamentos, decretos o resoluciones. Explicitar consiste en extraer conclusiones a partir de principios, ya sean constitucionales o universales, como los derechos humanos. Determinar implica escoger, entre diversas alternativas, la forma de hacer obligatoria la ley. Finalmente, sancionar se refiere a aprobar o condenar un comportamiento específico.

La finalidad de la ley civil va más allá de establecer y regular los derechos y deberes ciudadanos en el marco de sus libertades. Su propósito último es garantizar la paz, la libertad y la justicia. En este sentido, regula no solo las relaciones entre individuos, sino también los vínculos entre el Estado y los ciudadanos, así como entre lo público y lo privado.

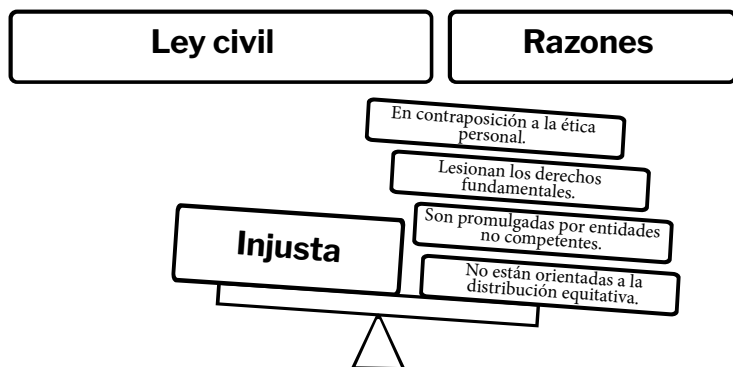
La ley civil no debería, por principio, diferir de la ley moral. De hecho, las leyes civiles que no conservan el principio moral que las ordena, rápidamente son señaladas por las mismas personas como impropias y contraproducentes.

## El problema de las leyes injustas

Cada régimen político configura su corpus legal en torno al proyecto ideológico que lo inspira. Así, las leyes civiles no siempre se orientan al bien común, sino a los intereses de un partido o corriente idealista. En contraste, la democracia permite generar equilibrios mediante instrumentos de participación definidos en las constituciones, que buscan contrarrestar excesos y desproporciones. Allí donde no existe separación de poderes, se vuelve imposible el diálogo, la participación y, en consecuencia, el auténtico estatus democrático, así como el establecimiento de la paz, la libertad y la justicia.

La democracia tampoco es un sistema perfecto. Una ley es injusta cuando no se orienta al bien común, sino al beneficio de un grupo, incluso si cuenta con el respaldo mayoritario. Esta situación refleja una de las imperfecciones de la democracia: la mayoría puede aprobar leyes a través de los órganos de representación, pero ello no significa que esas leyes encarnen el bien común.

**Figura 8.** Razones de las leyes injustas



*Fuente: elaboración propia a partir de Rodríguez Luño, 2010.*

Rodríguez (2010) identifica cuatro escenarios en los que las leyes civiles pueden ser injustas: (1) cuando contradicen la ética personal; (2) cuando vulneran derechos fundamentales, como la vida o la familia; (3) cuando son promulgadas por autoridades no competentes o mediante procedimientos defectuosos; y (4) cuando

no buscan una distribución equitativa y terminan favoreciendo o perjudicando a grupos específicos.

La desobediencia civil, como la planteó Henry Thoreau en el siglo XIX en Estados Unidos e inspiró luego a Gandhi y a Martin Luther King, debe ejercerse de manera ordenada, legal y pacífica. Esto significa que la protesta debe canalizarse a través de los instrumentos constitucionales previstos y regulados por el sistema democrático.

## **La responsabilidad de la ciudadanía**

Aceptar a ciegas una ley civil injusta, solo por el hecho de ser una disposición de obligado cumplimiento, podría ser una falta de responsabilidad moral civil, propio de la ética política. En cambio, corresponde a la ciudadanía velar porque las leyes mantengan coherencia con el bien común. La omisión motivada por temor, comodidad o indiferencia representa una grave irresponsabilidad.

En este contexto, los medios de comunicación cumplen un papel esencial en la orientación de la opinión pública. Desde el enfoque nominalista de Habermas, los referentes intelectuales contribuyen a explicar pedagógicamente el alcance de una ley injusta. Desde la perspectiva sociológica de Gallup, las encuestas permiten medir la aceptación o rechazo ciudadano, mientras que los líderes de opinión y editorialistas investigan las motivaciones y fines de los legisladores. En última instancia, corresponde al juicio crítico de comunicadores e investigadores ofrecer, con objetividad orientada al bien común, las herramientas pedagógicas que permitan a la ciudadanía conocer los trasfondos e inconsistencias de las leyes.

Esto no implica promover la protesta violenta, como ocurrió en varios países latinoamericanos en la segunda mitad del siglo XX. Por el contrario, supone abrir espacios de diálogo entre grupos, actores y corrientes políticas fuera de los parlamentos, siempre dentro de la legalidad, la paz y la justicia.

## **CAPÍTULO VII. DESARROLLO HUMANO**

### **Desarrollo humano y libertad**

Una vida virtuosa orientada al servicio de los demás debería bastar para construir una sociedad desarrollada, en la que todos sus miembros puedan buscar libremente la felicidad. La inteligencia es la facultad racional que está diseñada para ello: no solo para satisfacer necesidades básicas como cazar o recolectar, sino para explorar, investigar, innovar y transformar en beneficio de la especie. Sin embargo, esta visión idealista se enfrenta a la voluntad, que en uso de su libertad puede optar por la acumulación y el afán de reconocimiento social. Según san Agustín, esta inclinación refleja el egoísmo, la mayor motivación del ser humano para hacer o dejar de hacer el bien a los demás.

Los problemas actuales —pobreza, desempleo, hambre, malnutrición, suicidio y, en general, las desigualdades económicas entre ricos y pobres— proyectan un balance negativo de la llamada inteligencia humana. Más que solucionarlos, esta se muestra como responsable de muchos males sociales y ambientales. Clasificar a las personas como ricas o pobres supone, además, dividir las en ciudadanos de primera y segunda categoría, una visión materialista y mecánica que contradice la dignidad inherente a cada ser humano.

Tanto el capitalismo como el comunismo han contribuido a la deshumanización del ser humano (Kolowski, 1997). El primero lo ha hecho al instrumentalizar a las personas en función de la productividad y la rentabilidad del capital; el segundo, al considerarlas propiedad del Estado. En ambos sistemas, la libertad

prometida por Hobbes y Hume —entendida desde el liberalismo como igualdad de oportunidades— quedó reducida a un ideal doctrinario, distante de la realidad. El problema no radica en la productividad, la generación de riqueza o el grado de intervención estatal, sino en el hecho de que el ser humano deja de ser un fin y se convierte en un medio para los fines de individuos o grupos, como advierte Weber.

**Figura 9.** Principales fundamentos del desarrollo humano.

Doctrina social de la Iglesia	Liberalismo	Capitalismo	Comunismo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Subsidiaridad</li><li>• Solidaridad</li><li>• Libertad</li><li>• Dignidad de la persona humana</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Igualdad de oportunidades</li><li>• Libertad</li><li>• No intervención del estado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libertad económica</li><li>• Propiedad privada de los medios de producción</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dictadura del proletariado</li><li>• Erradicación de la propiedad privada</li><li>• Lucha de clases</li></ul>

Fuente: elaboración propia.

La decisión, como ejercicio de la voluntad, y especialmente la orientada al servicio de los demás, constituye un acto ético social que trasciende los marcos de la política o la economía. Cuando las personas asumen con claridad su responsabilidad — en particular los profesionales universitarios que han disfrutado de la oportunidad, poco frecuente, de acceder a la educación superior— cualquier sistema, por imperfecto que sea, puede funcionar, siempre que se desarrolle dentro de la libertad humana.

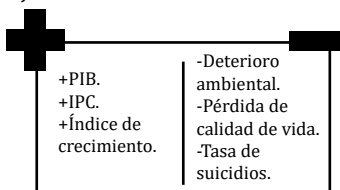
El desarrollo humano no puede reducirse a indicadores de bienestar o calidad de vida, ni limitarse al crecimiento de variables macroeconómicas. Se trata, más bien, del desarrollo de las libertades en armonía con la convivencia pacífica, donde las personas buscan libremente su felicidad y la de los demás. Aunque algunos lo consideren utópico, la inteligencia y la voluntad humanas son ilimitadas. Así, problemas como el deterioro ambiental podrían mitigarse si las personas —y en particular los líderes mundiales— tomaran decisiones basadas en la inteligencia para frenar el cambio climático y reorientar las políticas de producción, energía y consumo.

Es evidente que la voluntad política para tomar estas decisiones se encuentra coaccionada por el poder económico. Este, pese a las evidencias científicas, se aferra a sus propios intereses y se niega a ceder en favor del bien común, aun a costa de poner en riesgo la supervivencia de la humanidad y de la vida en el planeta.

## Justicia social: principio ético del desarrollo

Para alcanzar un verdadero desarrollo humano es necesario vivir plenamente la justicia social, colocándola en el centro de la cultura política y económica. Los países nórdicos suelen encabezar los índices de desarrollo humano gracias a su educación, oportunidades laborales, ingresos per cápita, servicios de salud, inclusión social, calidad de vida y alta expectativa de vida. Sin embargo, también registran tasas elevadas de suicidio y niveles de natalidad inferiores al 2 %, insuficientes para garantizar la supervivencia de la especie. Por ello, algunos países han empezado a incluir en sus cuentas nacionales indicadores más realistas, como el deterioro ambiental, la pérdida de calidad de vida, el decrecimiento poblacional y las tasas de suicidio.

**Figura 10.** Ajuste de las tasas de desarrollo humano.



*Fuente: elaboración propia.*

En este sentido, no puede afirmarse que el modelo de estos países represente el ideal de desarrollo humano, ni tampoco el de las naciones más ricas. En ambos casos, persisten profundas desigualdades entre ricos y pobres que ponen en entredicho la vigencia de la justicia social.

Marchesi y Sotelo (2002) analizan los desajustes de los modelos económicos a través de las distintas formas de distribuir la riqueza: (1) en partes iguales, (2) según las necesidades, (3) según los méritos y (4) según el trabajo realizado. Cada forma refleja una corriente político-económica específica: el utilitarismo, las teorías consensuales, y la teoría de la ciudadanía.

Amartya Sen, Premio Nobel de Economía (1998), sostiene que el desarrollo humano debe medirse por el grado y la diversidad de libertades disponibles en la sociedad. Estas libertades se expresan en tres dimensiones: las oportunidades para obtener los bienes que se valoran, la participación democrática en la toma de decisiones y la seguridad frente a posibles intervenciones de otros (Sen, 2000). Sin embargo, este enfoque resulta incompleto, pues no aborda la libertad responsable hacia los demás ni establece límites claros a la libertad, presentándola como un valor absoluto.

Un ejemplo de esta limitación es el derecho reproductivo planteado por Sen, que reconoce la libertad de la mujer para decidir tener hijos o no. Sin embargo, no contempla la libertad de los hombres como padres, quienes también poseen derecho y corresponsabilidad sobre la vida. Mucho menos considera la incipiente libertad del hijo en gestación, que, como todo ser vivo en formación, requiere tiempo para desarrollarse plenamente como ser humano.

## **El estado intervencionista**

La intervención del Estado oscila entre la visión liberal, que propugna la no intervención, y el comunismo, basado en el estatismo pleno o la dictadura del proletariado. En la práctica, hoy no existe un Estado que no regule aspectos económicos —como impuestos, intereses, comercio exterior, empleo o inversiones— ni sociales, como la educación pública, la salud o la propiedad.

La intervención estatal, ya sea explícita o tácita, normativa o positiva, ha generado una división política entre el gobierno (Estado) y los gobernados (ciudadanía). Estos últimos perciben que el rumbo de su destino ya no depende de sus creencias, sino de doctrinas políticas y económicas.

Relegar al Estado a un ente invisible, sin intervención alguna, podría conducir, dada la complejidad humana, a la anarquía social. Platón, en su obra *La República*, sostenía que bastaba el criterio del filósofo para dirigir la ciudad. Aristóteles, en cambio, defendía una visión realista en la que la política debía conciliar al Estado y a los ciudadanos en torno al bien común.

Hoy el Estado trasciende la esfera política y asume múltiples responsabilidades que en el mundo clásico no existían. Entre ellas se encuentran la educación de la ciudadanía, la distribución de la riqueza, la salud pública, la seguridad alimentaria, la defensa y la soberanía, la seguridad social, el bienestar, la planificación productiva y el uso del suelo. Estas funciones se han acumulado históricamente a partir de corrientes económicas que ampliaron el rol estatal, y han sido aceptadas por la población, ya sea por consenso, consentimiento o, como diría Chomsky, sin consentimiento.

La eficiencia de la intervención estatal, sea limitada o amplia, debe evaluarse por sus efectos en el desarrollo humano, medidos a través de la justicia social. Esta constituye, en última instancia, la aplicación práctica de la ética social, política y económica. En este marco, los profesionales del servicio público tienen la responsabilidad de transparentar su labor y orientar su ejercicio hacia el bien común, la justicia social y la dignidad humana. Una tarea titánica, pero posible en el contexto actual.

## **CAPÍTULO VIII. ÉTICA EMPRESARIAL**

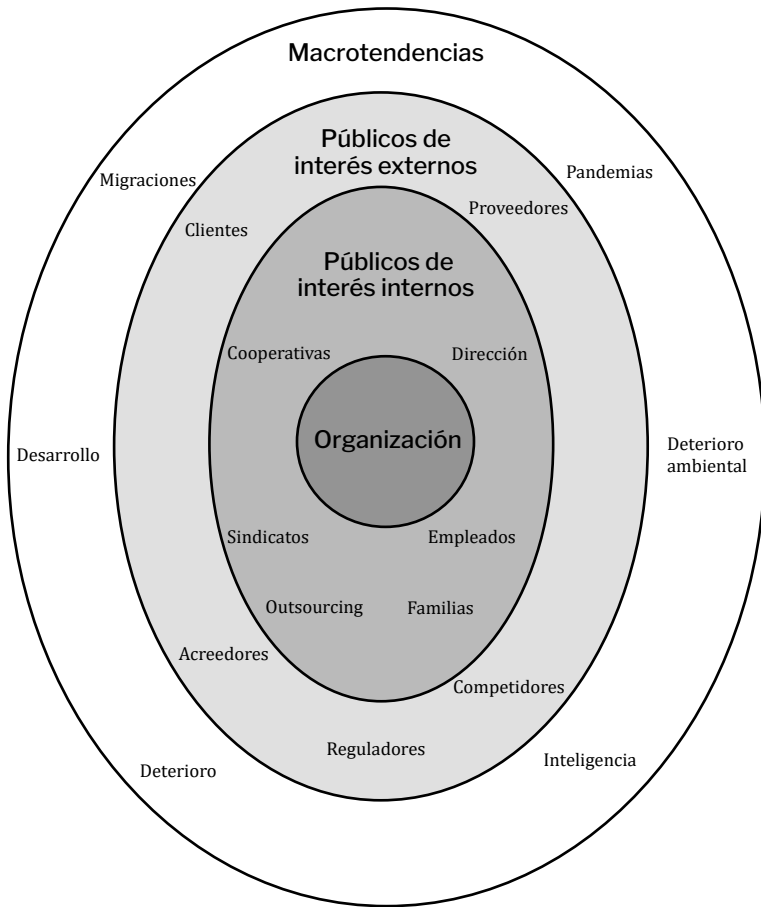
### **Responsabilidad social corporativa**

Analizar la responsabilidad empresarial implica reflexionar sobre la finalidad de la organización como entidad corporativa y sobre el papel de accionistas y directivos. Ellos son los actores decisivos que pueden orientar la empresa conforme a sus principios organizacionales o, por el contrario, apartarla de ellos (Muñoz, 2013).

Por definición, la organización empresarial persigue un fin: el bien corporativo. Este se expresa en la proporcionalidad de beneficios, de modo que quien realiza un mayor esfuerzo recibe una mayor retribución y quien aporta menos obtiene un beneficio menor. Cuando el capital es privado, la empresa se inscribe en el ámbito del bien particular; si los recursos son públicos, se ubica en la esfera del bien común. Sin embargo, como se verá más adelante, la generación de empleo y riqueza también permite a las empresas contribuir al bien común de la sociedad.

**Figura 9.** Principales fundamentos del desarrollo humano.

(figura en la siguiente página)



Fuente: elaboración propia.

Las empresas ejercen un impacto directo en el desarrollo de la sociedad. Dicho impacto puede evaluarse según su contribución a la calidad de vida de las personas, al crecimiento económico y, en última instancia, al desarrollo humano del país.

El impacto positivo de las empresas en la sociedad depende de la alineación de sus valores corporativos con un propósito institucional trascendente: alcanzar los beneficios esperados con responsabilidad ética, en un marco de libertad y justicia social.

La responsabilidad empresarial no se limita a los accionistas, al retorno del capital invertido, a la eficiencia en costos o al logro de metas de crecimiento. Implica el deber ser con quienes reciben sus productos o servicios (clientes o usuarios), con directivos, empleados y sus familias, con las comunidades vinculadas a su operación, así como con competidores, reguladores, proveedores y acreedores. Además, la empresa responde ante el Estado, el país en su conjunto y los grupos de interés que marcan las tendencias globales, nacionales y locales (Barroso, 2018).

Hoy, la responsabilidad social suele reducirse al impacto ambiental o a las comunidades cercanas de operaciones industriales, agropecuarias, farmacéuticas o manufactureras. Sin embargo, toda organización, sin importar su tamaño, está llamada a contribuir al desarrollo de la sociedad a través de su actividad.

En este marco, la responsabilidad empresarial debe tener en cuenta su propio ecosistema como entorno natural. No basta con rendir cuentas de eficiencia: también debe orientar acciones concretas al bienestar de todos sus actores.

## **Creación de valor compartido y Sostenibilidad corporativa**

La primera y más importante acción de responsabilidad social de una empresa es su propio core business. Bajo este principio, resulta injustificable la producción de armas de destrucción masiva, combustibles fósiles, plásticos, alimentos, fármacos u otros productos contaminantes que afecten la salud humana y al conjunto de las especies.

Muchas empresas, buscando satisfacer a los inversionistas, evitan incorporar procesos de producción limpios y mantienen prácticas contaminantes, aun a costa del deterioro ambiental y de la salud humana. Esta situación cuestiona no solo a los líderes políticos encargados de actualizar las legislaciones ambientales, sino también a los empresarios y directivos corporativos, quienes deciden mantener o transformar procesos contaminantes. No basta con pagar tasas por contaminación o ajustar las contabilidades ambientales al PIB: se requiere un cambio real hacia modelos productivos sostenibles.

En última instancia, son los directorios y las altas gerencias quienes deben liderar los cambios en el core del negocio (López et al., 2018). Un ejemplo ocurrió en las décadas de 1970 y 1980, cuando productoras de televisión en Estados Unidos, en respuesta al movimiento contracultural de los años sesenta — asociado al deterioro de las relaciones familiares y al auge del consumo de drogas—, reorientaron su producción hacia series centradas en la familia, como *Los Walton*, *La Casa de la Pradera* (*La Familia Ingalls*), *Lazos Familiares* y *Blanco y Negro*. Incluso el cine western incorporó narrativas que destacaban el papel de la familia en la sociedad y en la formación ciudadana.

Desde la Revolución Industrial, las empresas se han consolidado como la unidad estratégica del desarrollo económico y humano. En palabras de Drucker, vivimos en una “sociedad de las organizaciones”, ya que estas concentran la mayor parte del empleo en los países del mundo.

Los valores compartidos que las organizaciones deben promover incluyen el bien común, la justicia social, la convivencia pacífica, la dignidad humana, la transparencia financiera y contable, la remuneración justa, la conservación ambiental y, sobre todo, la defensa de la vida en todas sus formas, especialmente la humana.

La responsabilidad empresarial externa, también cobija el cumplimiento de leyes y normas de calidad con las instituciones reguladoras de impuestos y del régimen laboral, con las instituciones acreedoras financieras, proveedores y aliados estratégicos.

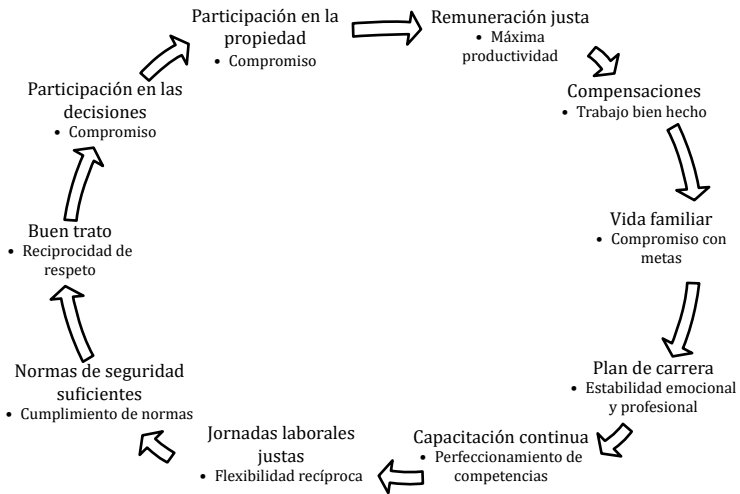
## **Calidad de vida al interior de la empresa**

La responsabilidad empresarial también abarca el ámbito interno. Se manifiesta en la remuneración y compensación justa de los empleados, el respeto por la vida familiar, la aceptación de la pluralidad de creencias compatibles con el proyecto organizacional, el buen trato entre las personas y el cumplimiento de normas de seguridad laboral, además de todo aquello que pueda representar un riesgo para los trabajadores.

Hoy resultaría inaceptable una organización que no incorpore en su proyecto institucional la búsqueda de

un bien concreto que abarque desde la rentabilidad hasta la responsabilidad social. La dirección tiene la obligación de orientar a la empresa hacia ese propósito mediante la consolidación de una cultura del bien para el bien. El desafío radica en manifestar expresamente esa voluntad y en lograr la alineación de todos los miembros de la empresa con dicho propósito, de modo que su esfuerzo corresponda al de la organización.

**Figura 12.** Ámbitos internos de la responsabilidad empresarial



Fuente: elaboración propia.

Se afirma que el mejor negocio siempre es el negocio ético. La rectitud en el actuar empresarial genera, de manera natural, buenos resultados: eficiencia financiera y contable, participación en los mercados, productividad y altos niveles de satisfacción en el clima organizacional. Los rankings nacionales e internacionales de Best Place to Work, con distintos niveles de fiabilidad, reflejan en parte esta atmósfera de responsabilidad interna.

El principio de ganar-ganar se concibe como una meta en la negociación empresarial. Su primer escenario debe ser la relación entre empleador y empleado, en la que ambos reciban de manera justa lo que les corresponde. Algunos sistemas, como el francés, ofrecen a los trabajadores participación accionaria, lo que incrementa su compromiso y redistribuye los beneficios de la

operación. Modelos como el cooperativismo español, la cogestión en la antigua Yugoslavia y la autogestión alemana también mostraron resultados positivos gracias al trabajo colaborativo entre todos los miembros de la organización, sin importar su rol.

La responsabilidad interna de la empresa se fundamenta en la dignificación del trabajo. Esto implica salarios justos, condiciones seguras de trabajo, jornadas adecuadas, flexibilidad para atender responsabilidades familiares, participación en las decisiones y, cuando sea posible, acceso a la propiedad.

## **SEGUNDA PARTE**

## INTRODUCCIÓN

Presentamos una colección de 50 casos de ética, investigados y documentados por los maestrantes de los programas de la Escuela de Educación de la Universidad de Los Hemisferios, en Quito, Ecuador. Estos casos reflejan el compromiso, la dedicación y la convicción de que una sociedad más justa es posible a partir de la conducta ética de sus ciudadanos.

La elaboración de cada caso ha requerido esfuerzo, pasión y disciplina por parte de los autores, quienes han trabajado con el objetivo de aportar insumos valiosos para el análisis ético en diversos contextos. El propósito principal de esta compilación es servir como recurso pedagógico que puede ser utilizado en clases, talleres y seminarios universitarios. La discusión de estos casos en actividades académicas fomenta el análisis crítico y la reflexión ética, contribuyendo a la formación integral de docentes, estudiantes y profesionales.

Los casos están organizados de acuerdo a los siguientes sectores de la economía:

- Salud
- Educación
- Sector público y gobierno
- Empresas y sector privado
- Justicia y legalidad
- Medio ambiente

Esta primera edición busca facilitar el uso de los casos, respetando los créditos de los autores y preservando la integridad de las personas y organizaciones involucradas.

## **Caso 01: Conducta ética profesional en el sector público**

*Autores maestrantes: Edward Lamadrid, Liliana Torres, Mónica Alarcón, Nelly Rodríguez, María Constante, Michelle Yacelga, Jazmani Cely, Andrea Armas.*

### **Antecedentes**

En el año 2019, Antonio Vera Icaza, de profesión ingeniero civil, termina su Doctorado en Ciencias de la Ingeniería en la ciudad de Madrid, y su padre, el fundador de la Compañía JJ Constructores S. A., decide nombrarlo gerente general de su empresa, la misma que ha sido levantada con gran esfuerzo hace 40 años, especializándose en la ejecución de proyectos de ingeniería civil tanto públicos como privados.

El Ing. Palacios, es considerado como una persona sociable y objetiva. Uno de sus planes es aumentar la capacidad productiva y competitiva de la empresa familiar, razón por la cual, en una reunión social se encuentra con el Abg. Alberto Villa, su amigo de infancia. Este es asesor de la máxima autoridad en una entidad pública de su ciudad natal, para lo cual acuerdan una cita en su despacho para tratar la posibilidad de trabajar con esta entidad, con posibles beneficios del 10% al abogado en caso de ganar la licitación.

El Abg. Villa, en dicha reunión privada y tras negociación, le entrega un listado de proyectos de obra correspondientes a la planificación anual local. Durante el proceso de calificación, la Ing. Fernanda Tipán emite una nota satisfactoria para la empresa Liderconstruc C. A. ya que ésta era la oferta más conveniente para los intereses públicos, tomando en cuenta precio, calidad, capacidad y experiencia.

El Abg. Villa inmediatamente solicita a Ing. Tipán que realice modificaciones a su calificación de oferta y que se favorezca la adjudicación hacia la compañía JJ Constructores S. A. por

mandato de la máxima autoridad. Ella se rehúsa y no realiza dicha modificación, excusándose en su ética profesional por lo que la entidad prescinde de sus servicios profesionales.

### **Análisis deontológico**

La deontología aplicada al ámbito profesional estudia “a partir de la visión humanista de la ética, en relación con la dignidad de la persona, la felicidad y el sentido de la vida, la voluntad y la inteligencia como motores del movimiento del bien y hacia el bien” (López, 2023). Por lo tanto, la ética es una decisión libre.

El caso presenta conflictos de interés, tráfico de influencias y manipulación del debido proceso en contratación pública. Desde la deontología profesional, el deber de integridad, imparcialidad, veracidad y lealtad al interés público es no negociable. La propuesta de pago del 10% por “trámites administrativos”, la facilitación de certificados falsos y la presión para variar un informe técnico vulneran el deber profesional y erosionan la confianza en la administración.

En este caso obtenemos esta reacción de la Ing. Tipán quien, pese a todo la circunstancia a la cual fue expuesta por su jefe inmediato, tomó la decisión de mantenerse dentro de los términos legales para la calificación de estas ofertas. Esto denota su alto grado de valores inculcados profesionales, su transparencia en el trabajo y la equidad con la que manejo las ofertas.

### **Posibles faltas de ética**

- El nuevo gerente general de la compañía familiar JJ Constructores S. A. debió respetar los códigos deontológicos profesionales y éticos, en estricto apego a lo que dicte la conciencia y probidad profesional. Considerando la trascendencia de su actividad ante la sociedad, ha faltado a prestar al contratante un servicio de calidad y costo que beneficie a la comunidad. Ha incumplido las obligaciones recíprocas de respeto, honestidad y solidaridad con sus competidores. Se evidencia conflictos de intereses y toma

decisiones que derivaron en actos de corrupción con la finalidad de obtener trato preferencial en beneficio particular.

- En lo económico, dichos actos de corrupción menoscaban el sistema de inversiones públicas, también afecta a las obras de infraestructura, tanto en la construcción como en su fiscalización.
- Al no cumplir con la experiencia mínima que solicita el proceso de contratación pública, ha forjado documentos y facturas de una experiencia que no tenía su empresa.

La deontología exige resistir órdenes contrarias a la ley, dejar constancia documentada y activar canales de denuncia. En clave de principios, hablamos de: justicia (trato igualitario a oferentes), honestidad (documentación veraz), responsabilidad (decisiones trazables) y respeto a la legalidad (procedimientos y requisitos habilitantes). La desviación personalista del proceso lesiona el bien común. Entre las posibles alternativas de acción están:

- A1. Rechazar y documentar cualquier solicitud de pago o alteración de informes; dejar actas y evidencias, e informar por escrito a la autoridad competente.
- A2. Activar controles: comité de contratación, revisión cruzada, registro de conflictos de interés, auditoría interna/externa; separar del proceso a actores con conflicto.
- A3. Denuncia formal ante órganos de control/justicia cuando existan indicios suficientes de cohecho, falsificación o tráfico de influencias.
- A4. Remediación: rehacer la evaluación con comité independiente, capacitar en integridad pública y establecer cláusulas anticorrupción efectivas.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué mecanismos institucionales habrían prevenido la presión indebida sobre la evaluadora técnica?
2. ¿Cuándo corresponde escalar a denuncia penal y cómo proteger a denunciantes internos?
3. ¿Cómo compatibilizar celeridad en contratación con garantías de imparcialidad y trazabilidad?

## **Caso 02: Intriga en el Centro San Pedro - La historia de una decisión médica que puso en jaque a todo un hospital**

*Autores maestrantes: Jessica Salazar, Doris Tuquerrez, Mabel Morillo, Gabriela Ordoñez, Genesis Tipán, Stefany Muñoz, Dayra Tuz, Jessica Durán.*

### **Antecedentes**

En la provincia del Azuay, se encuentra ubicado el Centro Médico San Pedro, que cuenta con 20 especialidades, entre ellas Cirugía general y laparoscópica que se encuentra a cargo del Dr. Pedro C. El Centro Médico tiene escrita en las cláusulas de contratación o de prestación de servicios de los especialistas la asignación de un porcentaje por consulta y por cirugía, sin que esto implique la disposición de quirófano, es decir, solo se tiene un permiso de II nivel de atención ambulatorio. Frente a esto, el Centro cuenta con convenios de clínicas para la utilización de quirófanos en la ciudad, dependiendo de las patologías de los pacientes.

Los profesionales del Centro Médico, antes de su contratación, son socializados con todos los contratos y convenios que tiene el lugar con otras instituciones de salud para solventar las necesidades de los pacientes en todas las especialidades.

El médico Pedro C. trabaja en esta casa de salud aproximadamente 1 año. Hace aproximadamente 3 meses el galeno no tenía cirugías y por ese motivo presenta un oficio de vacaciones de 1 mes para poder según el realizar un posgrado en cirugía vascular.

Durante este periodo, un paciente ingresa con un reclamo y solicita hablar con la directora dueña del Centro Médico, la Dra. Juanita P., porque el doctor que le operó no contestaba el teléfono y tampoco había ido a revisar en la casa como había hablado con el médico tratante. Al momento de revisar a un paciente, el mismo que presenta una herida post quirúrgica con dos puntos infectados, la

Dra. Juanita P. busca sin éxito el historial médico del paciente, por lo que procede a llamar al cirujano, Pedro C, quien no sabía qué decir.

La directora del Centro se hace responsable del paciente porque ellos han ingresado a consulta, pero no a planificación de la cirugía. La Dra. le envía medicación y solventa la necesidad del paciente, explicando lo sucedido. Con el cirujano no se llegó a ningún acuerdo voluntario y se procedió a retirarlo de las consultas y de la agenda del Centro Médico.

### **Análisis deontológico**

En primer lugar, es importante destacar que el Dr. Pedro C. tenía un compromiso ético con el paciente que fue operado, ya que como profesional de la salud es su deber atender y velar por el bienestar de sus pacientes. Sin embargo, al no cumplir con sus responsabilidades, al no contestar el teléfono ni revisar al paciente, puso en riesgo la salud del paciente y violó sus derechos.

Además, la falta de registro médico del paciente y la falta de comunicación entre el Dr. Pedro C. y la directora del Centro Médico ponen de manifiesto una falta de ética en la gestión de la información médica y en la coordinación de los cuidados del paciente. En términos de ética médica, es fundamental que los profesionales de la salud actúen con honestidad, integridad y respeto hacia sus pacientes.

Desde una mirada deontológica, prevalecen los deberes de no maleficencia, veracidad clínica y consentimiento informado. Cualquier omisión o manipulación de datos clínicos socava la autonomía del paciente y vulnera la confianza epistémica del acto médico. La responsabilidad profesional exige detener procedimientos ante riesgos no esclarecidos y documentar con rigor los hallazgos.

La justicia demanda protocolos homogéneos (higiene de manos, listas de verificación, cobertura en cirugías simultáneas,

trazabilidad de laboratorio) para asegurar un trato equitativo y seguro a todos los pacientes, sin ceder ante presiones de agenda o intereses económicos.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Suspender o diferir la intervención hasta completar estudios válidos y consentimiento informado específico.
- A2. Repetir pruebas en laboratorio acreditado, con cadena de custodia y doble lectura independiente.
- A3. Activar comité de ética/seguridad del paciente; proteger a denunciantes frente a represalias.
- A4. Corregir procesos: auditorías clínicas, formación, supervisión y medición de adherencia a protocolos.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Qué deber deontológico se vulnera primero al manipular evidencia clínica?
- 2. ¿Cómo ponderar no maleficencia frente a presiones contractuales o de agenda?
- 3. ¿Qué condiciones hacen válido el consentimiento informado en este contexto?

## **Caso 03: Priorización de recursos económicos para la adquisición de requerimientos logísticos e incumplimiento en los pagos salariales al personal del centro médico “Estrellitas”**

*Autores maestranes: Annabelle Álvarez, Mauricio Coca, María José Espinosa, Lenin Larrea, Daniela Medina, Diana Narváez, Myriam Recalde, María José Viteri.*

### **Antecedentes**

El Centro Médico Estrellitas inició sus operaciones el 30 de julio de 2020 como una entidad privada de atención en salud, ofreciendo desde sus inicios a su personal los beneficios legales y el pago puntual de salarios. Conforme a las declaraciones recabadas de “Pedro”, en 2021, el área de talento humano suscribió un convenio con Seguridad Social para operar como prestador externo de servicios.

A partir de dicho convenio, se incrementó la contratación de personal administrativo y asistencial para atender el aumento de demanda, aunque sin contar con la liquidez suficiente para afrontar estos compromisos laborales. Según el testimonio de la secretaria, empleada con mayor antigüedad en la institución, los inconvenientes relacionados con el pago de salarios surgieron tras la ampliación del equipo profesional y la adquisición de nuevos equipos e insumos requeridos a raíz de la alianza con el Gobierno.

Esto generó retrasos recurrentes en el abono de las remuneraciones, situación que la administración justificó aludiendo a que sería temporal hasta lograr la estabilización financiera, momento en el cual se normalizarían los pagos pendientes. Sin embargo, dicha problemática se prolongó más de lo previsto y, tras varios meses acumulados, surgió una denuncia en redes sociales presentada por un auxiliar de enfermería, quien comunicó no haber recibido su salario completo durante un año, razón por la cual procedió a presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo.

Como resultado, se gestionó un acuerdo de pago condicionado al desembolso de recursos por parte de Seguridad Social. No obstante, según información obtenida del área financiera, la institución ya disponía de fondos, pero la administración decidió priorizar otras obligaciones sobre el pago a personal desvinculado, argumentando que estos últimos no constituían prioridad frente a quienes aún laboran en la institución. Esta decisión motivó la presentación de nuevas demandas laborales por parte de extrabajadores.

En otro caso registrado en abril de 2023, “Pepito” celebró un contrato bajo facturación de servicios profesionales con el centro médico. Relata que, durante la entrevista, se abordaron antecedentes de problemas de pago, asegurándosele que estos habían sido resueltos. Sin embargo, las inconsistencias en los pagos persistieron tras dos meses de trabajo.

Ante el aumento de renuncias vinculadas a la insatisfacción por esta situación, el abogado de la empresa informó a los empleados que: quienes dimitan serán los últimos en recibir el pago; los desembolsos de Seguridad Social, aproximados en USD 100,000 recientemente, se destinarán principalmente a mejoras institucionales (equipos, medicinas, infraestructura), reservando solo un 25% para cubrir parcialmente deudas salariales con empleados actuales correspondientes a años anteriores. Adicionalmente, respecto a los nuevos retrasos del año en curso, indicó que, en caso de recibir nuevos fondos de Seguridad Social (por un monto aprobado de USD 800,000 por cinco meses del 2022, sin fecha concreta de desembolso), solo se podrá cancelar un mes pendiente, quedando los tres meses restantes sujetos a futuros pagos.

### **Dilema moral**

Por ningún motivo se puede dar prioridad a otros gastos antes de haber cumplido con el pago de salarios al personal. En este caso, la intención moral es cuestionable. La administración ha mostrado una falta de ética y responsabilidad al priorizar otros pagos y destinar los fondos disponibles para fines diferentes a la

cancelación de salarios pendientes al personal. Además, se observa una falta de transparencia hacia los nuevos empleados, como lo refleja el caso de Pepito, quien fue contratado bajo la supuesta premisa de que los problemas de pago habían sido resueltos.

Asimismo, varios valores morales fundamentales han sido vulnerados, como son:

- **Justicia y equidad:** La administración no está cumpliendo con su responsabilidad de pagar a los empleados sus salarios de manera puntual y completa. Esto vulnera el derecho fundamental de trabajadores al recibir una remuneración justa.
- **Responsabilidad y honestidad:** La administración no ha sido transparente en la comunicación con los nuevos empleados sobre la situación financiera real de la institución. No cumplir con los compromisos salariales y priorizar otros gastos demuestra una falta de responsabilidad hacia los trabajadores y una falta de honestidad en la gestión de los recursos.
- **Respeto y dignidad:** No pagar los salarios adeudados a los empleados desvinculados y considerarlos “no prioritarios” vulnera su dignidad y demuestra una falta de respeto hacia su trabajo y sus derechos laborales, afectando su bienestar económico, emocional y por consecuencia su dignidad como ser humano.
- **Integridad:** La administración ha mostrado una falta de integridad al no cumplir con sus obligaciones contractuales y al destinar los fondos disponibles para otros fines en lugar de pagar los salarios atrasados

### **Calidad de vida al interior de la empresa**

La responsabilidad empresarial abarca el trato justo al personal, la compensación adecuada, el respeto a la diversidad de creencias compatibles con los objetivos organizacionales, un ambiente

laboral seguro y la protección integral de sus empleados. Es tarea de la dirección promover una cultura orientada al bien común, procurando que todo el equipo se alinee y contribuya al propósito organizacional.

En cuanto al entorno externo, la responsabilidad empresarial implica cumplir con leyes, normas de calidad y obligaciones fiscales, así como mantener relaciones responsables con instituciones financieras, proveedores y aliados estratégicos.

### **Análisis deontológico**

La manipulación de pagos vulnera veracidad, lealtad y justicia interna. La dirección tiene el deber de diligencia en controles, segregación de funciones y trazabilidad. La reparación exige sanción proporcional y restauración de la confianza. Entre las posibles alternativas de acción están:

- A1. Preservar evidencia y realizar investigación imparcial; sanciones proporcionales y recuperación de valores.
- A2. Rediseñar procesos: pagos electrónicos, doble firma, conciliaciones periódicas y auditoría forense.
- A3. Comunicación interna transparente y canales seguros de denuncia.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué controles mínimos habrían evitado el fraude y por qué no estaban implementados?
2. ¿Cómo reparar el daño a la confianza más allá de la reposición económica?
3. ¿Cuándo la denuncia penal es un deber deontológico?

## **Caso 04: Certificación fraudulenta y responsabilidad ética – El caso de la empresa “Varillas”**

*Autores maestranes: Christian Albán, Oscar Criollo, María Gonzáles, Yerling Miranda, Klay Miranda, Sandy Orellana, Nicole Quimi, Denisse Sánchez.*

### **Antecedentes del caso**

La empresa “Varillas” inicia el proceso para participar en un concurso público como proveedor de varillas en un proyecto de construcción estatal. Uno de los requisitos principales era que las empresas participantes acreditaran sus materias primas mediante certificados de calidad.

“Varillas” solicitó la certificación de calidad bajo el Esquema 5 para varillas corrugadas al organismo estatal certificador “Y”. El procedimiento exigía:

1. Revisión documental inicial.
2. Auditoría de producto: ensayos técnicos de la producción de los últimos tres meses con muestreo representativo.
3. Auditoría del sistema de gestión.

Los pasos 1 y 2 fueron realizados por un ingeniero mecánico; el paso 3, por un especialista en sistemas de gestión. Tras superar el procedimiento, la empresa obtuvo la certificación y fue elegida como proveedor principal.

No obstante, empresas competidoras —al quedar fuera del contrato— investigaron y descubrieron que “Varillas” estaba clausurada por Rentas Internas durante el periodo en que obtuvo la certificación. Presentaron entonces una queja formal al organismo certificador “Y”, preguntando: «¿Cómo es posible que una empresa no operativa haya sido evaluada?».

La dirección de “Y” abrió una investigación y repitió la auditoría. En el nuevo muestreo de productos, se comprobó que las varillas no cumplían los requisitos normativos. Esto llevó a presumir:

1. Alteración de resultados en los informes.
2. Posible complicidad entre representantes de “Varillas” y el auditor de “Y”.

Además, toda la documentación archivada sobre el proceso de certificación había desaparecido de la institución, dejando sin evidencia los registros previos.

### **Análisis deontológico**

El caso expone una clara vulneración a la integridad profesional, tanto en la empresa “Varillas” como en el auditor de “Y”. Se violaron deberes básicos de veracidad, independencia y responsabilidad frente a la sociedad.

- Para la empresa “Varillas”: obtener un certificado con información falsa y estando inactiva legalmente supone fraude y ausencia de responsabilidad social. Esto implica un desprecio por el principio de justicia hacia los competidores y un engaño al Estado, que confía en la calidad de insumos para una obra pública.
- Para el auditor de “Y”: su deber era garantizar una evaluación objetiva, con muestreos válidos y trazabilidad documental. La alteración de informes y la desaparición de archivos reflejan una violación al código ético profesional, generando un daño irreparable a la confianza institucional.
- Para la certificadora “Y”: existe un deber de diligencia en mantener procesos de control y custodia documental. La pérdida de archivos y la omisión en la verificación inicial demuestran negligencia y debilitan la legitimidad del organismo.

Desde la ética profesional, la acción de “Varillas” constituye un caso de fraude corporativo y corrupción técnica, mientras que el comportamiento del auditor representa complicidad activa. La certificadora, por su parte, incurre en falta de control interno y gobernanza ética.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Revocatoria inmediata de la certificación a la empresa “Varillas”, con notificación oficial al comité de contratación estatal.
- A2. Investigación independiente para establecer responsabilidades individuales (directivos de “Varillas” y auditor de “Y”).
- A3. Fortalecimiento de protocolos en la certificadora: custodia documental digital, trazabilidad de auditorías y rotación de auditores.
- A4. Sanciones administrativas y legales a las partes involucradas, incluyendo denuncias penales por falsificación y fraude.
- A5. Programa de ética corporativa obligatorio para empresas certificadas y auditores, reforzando la cultura de integridad y transparencia.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué deber ético es más crítico en un proceso de certificación: la veracidad o la independencia?
2. ¿Cómo debería actuar la certificadora “Y” para recuperar la confianza pública tras este escándalo?
3. ¿Qué medidas de control ético pueden evitar la complicidad entre empresas y auditores?
4. ¿Debería considerarse este caso como un fraude corporativo, una falta profesional individual o ambos?

## **Caso 05: Entre la confidencialidad y el derecho**

*Autores maestrantes: Malena Camacho, César Curillo, Ana Franco, Viviana Iza, Erika Moreno, Bryan Rendón, Emilio Samaniego, Valeria Valencia.*

### **Antecedentes del caso**

El aborto, en su dimensión ética y legal, ha sido objeto de debate durante décadas. En muchos países, las leyes varían significativamente, reflejando diferencias culturales, religiosas y políticas.

En Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) sanciona el aborto, permitiéndolo únicamente en circunstancias específicas, como riesgo para la vida de la mujer o casos de violación a mujeres con discapacidad mental.

La falta de educación sexual integral contribuye a decisiones mal informadas que ponen en riesgo la salud y el futuro de los jóvenes. Este contexto resalta la necesidad de políticas públicas que garanticen acceso a información y servicios de salud adecuados.

En este marco, el papel de los profesionales de la salud es fundamental: se encuentran en la intersección entre la ética profesional y la empatía humana, lo que exige una formación sólida y habilidades de comunicación para manejar dilemas éticos complejos.

### **Información del caso**

En el centro de atención primaria “Las Marianitas” llega Rosa, de 15 años, acompañada de su madre, María. Presenta dolor en el hipogastrio y sangrados vaginales fuera de su ciclo menstrual.

Durante la consulta, Rosa y María se muestran nerviosas y contradictorias hasta que María, entre lágrimas, revela que su hija estaba embarazada y tomó, junto con su pareja, 8 pastillas de

Misoprostol hace dos meses, provocando un aborto clandestino. Alarmada, acudió al centro por temor a complicaciones.

La doctora Alexandra, al escuchar el relato, entiende que se trata de un delito penalizado por el COIP y entra en duda: ¿mantener la confidencialidad o denunciar? Rosa es menor de edad, con escaso conocimiento de las consecuencias de sus actos, y podría enfrentar un proceso judicial que truncara sus estudios y proyectos de vida.

Confundida, Alexandra consulta a Gabriela, psicóloga del centro, quien sugiere proteger a la paciente y evitar repercusiones legales. Juntas explican a Rosa y María el proceder institucional, pero acuerdan apoyarla sin denunciar, con la condición de asistir a charlas de planificación familiar, salud sexual y reproductiva, para prevenir una repetición.

### **Análisis deontológico**

El dilema se ubica entre el deber de confidencialidad médica y la obligación legal de denunciar un posible delito.

- Desde la deontología médica, la confidencialidad es un pilar de la relación médico-paciente: sin ella, no existe confianza ni veracidad en la atención. Sin embargo, Alexandra enfrenta el mandato legal de denunciar un aborto, lo que pone en tensión la ética profesional frente a la obligación jurídica.
- Rosa, como menor de edad, carece de plena capacidad de discernimiento y su decisión estuvo condicionada por la presión social y de pareja, lo que subraya la ausencia de autonomía informada.
- Gabriela, la psicóloga, opta por un enfoque de beneficencia, priorizando la salud física y emocional de la paciente, aunque ello suponga omitir la vía legal.

El caso refleja la tensión entre el respeto a la autonomía del paciente, la protección de su salud y el cumplimiento de la legalidad vigente.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Denuncia formal del hecho a las autoridades, cumpliendo con la obligación legal aunque ello implique consecuencias penales para Rosa.
- A2. Mantener la confidencialidad médica, brindando atención integral y educación sexual, priorizando la salud y el futuro de la paciente.
- A3. Buscar una salida intermedia, reportando el caso de manera anónima o como “riesgo de salud pública”, sin exponer a Rosa directamente.
- A4. Promover en el centro protocolos claros de actuación en casos de aborto en adolescentes, equilibrando el marco legal con principios de ética médica y derechos humanos.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Qué deber tiene mayor peso en este caso: la confidencialidad médica o la obligación legal de denunciar?
- 2. ¿Cómo debería manejarse la atención de salud cuando la paciente es una menor de edad?
- 3. ¿Qué rol cumple la educación sexual integral en la prevención de dilemas éticos como este?
- 4. ¿Puede justificarse éticamente que un profesional de salud omita la denuncia en favor de la beneficencia?

## **Caso 06: Desafíos de confianza y transparencia en la gestión de recursos humanos**

*Autores maestrantes: Cindy Bailón, Fátima Cifuentes, Patricia Fajardo, Pamela Loyo, Joselyne Morales, Freddy Oto, Cristian Ramírez, Gabriel Riofrio.*

### **Antecedentes**

La empresa R&L S.A. cuenta con oficinas al norte de Quito y su planta al sur de la ciudad. Realiza el pago a los trabajadores mediante cheque a nombre de cada empleado. Para resguardar estos pagos, se enviaba a la asistente de Talento Humano a entregarlos al personal operativo.

Sin embargo, antes de esto, el responsable del pago cambiaba o endosaba el cheque a una tercera persona. Al momento de entregar el efectivo a cada trabajador, les daba un monto inferior al valor emitido por la empresa y, posteriormente, falsificaba la firma en el egreso del cheque.

Debido a estos inconvenientes, el personal empezó a reclamar porque los pagos se realizaban en efectivo, lo que generaba conflictos. Durante la pandemia, por razones económicas, el gerente ordenó realizar anticipos en efectivo, lo cual facilitó a la asistente de Talento Humano continuar con estas irregularidades. Al entregar el efectivo, ella hacía firmar recibos sin reflejar el valor real.

Por casualidad, un viernes, el director de Investigación y Desarrollo, quien había recibido un anticipo en cheque, decidió no aceptarlo y llamó al departamento financiero para expresar su preferencia por recibir su sueldo completo. Al siguiente lunes, como era habitual, el departamento financiero verificó el estado de cuenta bancario y notó que el cheque correspondiente al anticipo del director había sido cobrado. Esto generó alarma, por lo que se contactó al director, quien negó haberlo cambiado. Ante esta situación, se informó a la directora de Talento Humano y al gerente de la empresa.

El gerente decidió reunirse con la asistente de Talento Humano para solicitarle explicaciones, y ella alegó que los trabajadores le solicitaban cambiar los cheques. Sin embargo, al investigar, la directora de Talento Humano descubrió que estas irregularidades se venían cometiendo desde el año 2015.

### **Marco teórico**

La empresa desempeña un papel esencial en la sociedad, y su ética empresarial enfrenta múltiples desafíos. Según Rodríguez (2016), es fundamental considerar el bienestar del personal mediante remuneraciones justas y la promoción de valores a través de capacitaciones. Este enfoque no solo beneficia internamente a la empresa, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad.

Por otro lado, las prácticas éticas empresariales reflejan su responsabilidad social y económica. La interacción entre ética y economía, explorada por Hortal & Etxeberría (2013), plantea que, aunque la economía se enfoque en datos y resultados, la ética empresarial considera las necesidades humanas y la justicia social.

En el contexto de ética, economía y globalización, Carravilla Parra (2015) destaca la necesidad de evaluar la globalización económica más allá de sus avances tecnológicos, considerando su impacto ambiental y social. Esto subraya la importancia de un progreso económico equilibrado con responsabilidades éticas y sociales.

La ética profesional, descrita por Prado (1998) y Cortina (2000), enfatiza la “buena vida humana” y la relación entre ética y felicidad. Prado, siguiendo al filósofo Javier Zubiri, sugiere que el deber ético no solo es compatible con la felicidad, sino que la fomenta.

En el ámbito empresarial, los principios de beneficencia, autonomía y justicia deben guiar las prácticas profesionales. En una sociedad centrada en la eficiencia y la competitividad, estas prácticas éticas adquieren relevancia, considerando a clientes y usuarios como individuos con derechos y necesidades.

## **Ética empresarial**

- Justicia y equidad en el trato a los empleados: La reducción injusta de los salarios de los empleados representa una violación a los principios de justicia y equidad, fundamentales para mantener la moral y motivación del personal.
- Implicaciones para la cultura organizacional: Las acciones de la asistente plantean serias preocupaciones sobre la cultura ética de la empresa. Una cultura que permita o no detecte tales prácticas puede derivar en problemas éticos sistémicos.
- Repercusiones legales y de cumplimiento: Las acciones de la asistente tienen potenciales repercusiones legales para la empresa. El incumplimiento de normativas laborales y financieras podría acarrear sanciones legales y dañar su reputación.

## **Deber ser profesional**

- Responsabilidad y confianza en la gestión de recursos humanos: Manipular cheques y realizar pagos fraudulentos viola la confianza fundamental del rol de la asistente, comprometiendo la fiabilidad de los sistemas de gestión de recursos humanos.
- Transparencia y honestidad en las operaciones financieras: Alterar montos y falsificar firmas son conductas contrarias a los principios deontológicos que rigen la ética financiera y empresarial, comprometiendo gravemente la integridad y transparencia de la empresa.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. Investigación exhaustiva e independiente, con auditoría forense para identificar responsabilidades y magnitud del fraude.

- A2. Acciones legales contra la asistente de Talento Humano y cualquier otro implicado, para restituir la justicia y recuperar los recursos.
- A3. Reestructuración de procesos de pago, implementando transferencias electrónicas seguras y eliminación de cheques físicos.
- A4. Implementar un sistema de control interno: doble firma, segregación de funciones y supervisión periódica de tesorería.
- A5. Fortalecimiento de la cultura ética, mediante capacitaciones y creación de canales de denuncia anónima para prevenir irregularidades.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Cómo se vulneraron los principios de justicia y equidad en este caso?
2. ¿Qué debilidades del control interno permitieron que el fraude perdurara durante tanto tiempo?
3. ¿Cuál es la responsabilidad ética de la alta dirección al no detectar las irregularidades desde 2015?
4. ¿Qué medidas de prevención pueden equilibrar la eficiencia administrativa con la transparencia y la confianza?

## **Caso 07: El silencio mortal del hospital San Gregorio- Un dilema ético que podría costar vidas**

*Autores maestrantes: Grace Barragán, Erika Benavides, Bryan Bonifaz, Andrea Carvajal, Paola Galarza, Geovanna Granizo de la Torre, Santiago Herrera, Sonia Zapata.*

### **Antecedentes**

El Hospital San José, también conocido como Hospital del Día, está ubicado en la ciudad de Esmeraldas y fue fundado en 1998. Actualmente, sus permisos de funcionamiento están vigentes, y su especialidad es la cirugía plástica y estética.

La misión del hospital es satisfacer las necesidades de salud, belleza y bienestar de los pacientes con eficacia, eficiencia, seguridad e innovación, bajo un marco de justicia y equidad. Su visión es convertirse en un referente provincial, destacándose por excelencia, autosostenibilidad y empatía en el servicio.

En marzo del presente año, María Fernanda Torres acudió al hospital para realizarse una abdominoplastia. El paquete contratado cubría todos los costos, incluidos exámenes prequirúrgicos, y se le garantizó que era un procedimiento de baja complejidad.

El hospital contaba con su propio laboratorio, pero sin el equipamiento ni los reactivos necesarios. Al revisar los resultados, la Dra. Janella Cuesta, residente médica, detectó nitritos positivos en el examen de orina y una anomalía en el electrocardiograma (onda P prolongada). Estos hallazgos no fueron mencionados en el informe del laboratorio.

Ante la duda, el médico tratante pidió repetir los exámenes, confirmándose las anomalías. Sin embargo, el administrador del hospital, preocupado por los costos, ordenó continuar con todas las cirugías contratadas sin importar los resultados. Instruyó

además al laboratorista a entregar informes “limpios” para evitar retrasos. Temiendo perder su empleo, el laboratorista accedió.

La Dra. Cuesta, recién convertida en padre y dependiente de su trabajo, quedó atrapada entre la ética médica y la presión laboral, consciente de que alterar exámenes y autorizar cirugías inseguras podía poner en riesgo la vida de los pacientes.

### **Análisis deontológico**

Este caso refleja una colaboración activa al mal:

1. No maleficencia: Se viola el deber fundamental de no dañar al paciente al ocultar riesgos prequirúrgicos.
2. Veracidad y transparencia: Alterar exámenes es falsificación y fraude, quebrando la confianza médico-paciente.
3. Justicia: La paciente, que pagó por un servicio seguro, es privada de su derecho a una atención adecuada.
4. Autonomía: Al no informar los riesgos reales, se le impide tomar una decisión consciente sobre la cirugía.

Los actores involucrados (administrador, laboratorista y médicos) participan en distintos niveles de complicidad:

- El administrador antepone la viabilidad económica a la seguridad.
- El laboratorista, aunque coaccionado, falsifica resultados, violando su ética profesional.
- El residente y el médico tratante enfrentan el dilema entre denunciar y arriesgar su empleo o callar y poner en peligro vidas.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Rechazar cualquier cirugía hasta contar con exámenes válidos, aunque implique pérdidas económicas inmediatas.
- A2. Denunciar la manipulación de resultados a las autoridades de salud y a comités de bioética, protegiendo a los denunciantes.
- A3. Reestructurar el laboratorio, contratando servicios externos certificados hasta que se garantice la fiabilidad de los exámenes internos.
- A4. Capacitación y fortalecimiento ético del personal, estableciendo políticas de “cero tolerancia” a la falsificación de información médica.
- A5. Implementar protocolos de consentimiento informado ampliado, donde se advierta a los pacientes de riesgos y limitaciones antes de cualquier intervención.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué principio ético se vulnera más gravemente al alterar los exámenes médicos?
2. ¿Cómo debería actuar un médico residente ante la orden de encubrir irregularidades por miedo a perder su trabajo?
3. ¿Qué mecanismos de control institucional podrían prevenir la “colaboración al mal” en entornos hospitalarios?
4. ¿Qué prevalece: la sostenibilidad económica del hospital o la seguridad del paciente?

## **Caso 08: Corte mortal – Dilemas éticos en la búsqueda de sostenibilidad hospitalaria**

*Autores maestrantes: Diana Chantasig, Gasgaldi Santa Cruz, Lisbeth Haro, Ingrid Fuenmayor, Mayra Álvarez, Angie Davis, Náthaly Román, Sisa Puchaicela.*

### **Antecedentes**

En un Hospital del Día privado en Quito, recientemente inaugurado, se cuenta con dos quirófanos y un fuerte desafío: generar ingresos suficientes para sostener sus operaciones y cubrir obligaciones financieras.

En este contexto, un cirujano plástico realiza cirugías simultáneas (rinoplastias y liposucciones) en los quirófanos alquilados, sin cumplir protocolos básicos de bioseguridad: no higieniza sus manos, no usa guantes y no firma consentimientos informados ni historias clínicas.

Una doctora del hospital le exige cumplir con los protocolos, pero el cirujano se niega y sugiere que cualquier problema legal se resolvería contratando abogados. A pesar de que la profesional informa a los directivos, estos no toman medidas, ya que los ingresos generados por el cirujano son vitales para la sostenibilidad financiera del hospital.

### **Se identifican tres problemas principales:**

1. Riesgo sanitario: la falta de higiene de manos incrementa el riesgo de infecciones y complicaciones postquirúrgicas.
2. Riesgo legal y ético: la ausencia de consentimiento informado e historias clínicas compromete los derechos de los pacientes y expone al hospital a sanciones.
3. Dependencia económica: la organización prioriza ingresos sobre seguridad y ética, generando un dilema entre sostenibilidad financiera y deber médico.

## **Análisis deontológico**

Este caso refleja la colisión entre economía hospitalaria y ética médica.

- Integridad profesional: se vulnera al permitir cirugías en condiciones inseguras por motivos económicos.
- Responsabilidad médica: incumplir protocolos básicos (higiene de manos, guantes, consentimiento informado) constituye negligencia y expone a daños irreparables a los pacientes.
- Autonomía del paciente: sin consentimiento informado ni historia clínica, se anula el derecho de decidir sobre su propio tratamiento.
- Justicia y bien común: el hospital prioriza ingresos por encima de la equidad en el trato a los pacientes y de la confianza pública en la institución.

Los directivos son corresponsables al tolerar prácticas que sacrifican la seguridad del paciente por rentabilidad. El cirujano, además, incumple el juramento hipocrático y códigos éticos médicos internacionales.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. Suspender al cirujano hasta que cumpla con protocolos de bioseguridad y documentación obligatoria.
- A2. Establecer protocolos inquebrantables: ningún procedimiento puede realizarse sin consentimiento informado ni registros clínicos.
- A3. Denunciar las prácticas al Ministerio de Salud y al Colegio Médico, protegiendo la integridad institucional.
- A4. Redefinir el modelo financiero: diversificar fuentes de ingreso para reducir la dependencia de un único profesional.

A5. Implementar programas de ética hospitalaria, incluyendo comités de bioética y capacitación obligatoria en seguridad del paciente.

**Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué deber ético pesa más en este contexto: la sostenibilidad financiera del hospital o la seguridad del paciente?
2. ¿Cómo debería actuar un comité de bioética frente a la evidencia de cirugías sin protocolos básicos?
3. ¿Qué responsabilidades recaen sobre los directivos al priorizar lo económico sobre lo médico?
4. ¿Puede justificarse éticamente la “dependencia financiera” como argumento para tolerar prácticas negligentes?

## **Caso 09: Corrupción y confianza – Un caso de fraude en el sector financiero**

*Autores maestrantes: Ángel Enríquez, Bryan Infante, Estefanía Franco, Wagner Salazar, Lizeth Parra, Bryan Pérez, Gustavo Larriva, Silva Vera.*

### **Antecedentes**

Verónica trabajaba como Jefe de Agencia en la Cooperativa de Ahorro y Crédito AZZ, institución reconocida en el Austro del país. La cooperativa otorgaba créditos tras un exhaustivo análisis, cuya aprobación final dependía de ella.

Durante años, Verónica fue considerada una empleada confiable y ascendió gracias a su dedicación. Sin embargo, una investigación interna reveló su participación en un esquema de fraude junto a un cómplice externo, con quien había diseñado un plan para desviar fondos hacia cuentas controladas por ambos.

El mecanismo consistía en aprobar préstamos irregulares a clientes ficticios o con identidades suplantadas. Manipulaba documentos y requisitos para encubrir la operación. Los fondos desviados no quedaban impagos: se reutilizaban en préstamos ilegales a terceros con intereses superiores al mercado, generando ganancias ilícitas a costa de la cooperativa.

En un año, Verónica y su cómplice desviaron más de USD 250,000, lo que puso en riesgo la estabilidad financiera y la confianza pública en la institución.

### **El dilema ético radica en los siguientes puntos:**

1. La falta de integridad de Verónica, quien abusó de su posición de autoridad para cometer actividades fraudulentas, vulnerando los principios fundamentales de su deber profesional, tales como el servicio, la credibilidad y la confianza, tanto de los clientes como de los propietarios de la cooperativa.

2. La responsabilidad moral y social de Verónica, por el daño que causó no solo a las personas cuyos nombres fueron tomados sin su consentimiento, sino también a aquellos a quienes extorsionó mediante altos intereses y fondos obtenidos ilícitamente. Estas acciones repercutieron en una afectación social, evidenciada por la pérdida de confianza en el sistema financiero.
3. El incumplimiento de la ley, dado que este hecho constituyó un delito penal y una transgresión a los reglamentos internos de la cooperativa en cuanto a las responsabilidades inherentes a su cargo.
4. La priorización del beneficio personal sobre el bien común, por parte de Verónica, quien, aprovechando su posición jerárquica y la libertad que le otorgaba la confianza de las autoridades, decidió anteponer su beneficio económico personal, utilizando fondos ajenos para obtener ingresos adicionales.

### **Análisis deontológico**

El caso ilustra cómo la corrupción destruye la confianza, un activo esencial del sistema financiero.

- **Integridad profesional:** Verónica traicionó la confianza depositada en su cargo, abusando de su posición jerárquica para beneficio personal.
- **Honestidad y veracidad:** Falsificar documentos y autorizar créditos fraudulentos es una violación directa al deber de transparencia en la gestión financiera.
- **Responsabilidad social:** El fraude perjudicó tanto a clientes cuyos datos fueron utilizados sin consentimiento como a la comunidad que confía en el sistema cooperativo.
- **Respeto por la ley:** Sus actos constituyen un delito penal y

una infracción a los reglamentos internos, vulnerando la credibilidad institucional.

- Este dilema pone en evidencia la tensión entre beneficio personal y bien común, recordando que la ética en el sector financiero debe prevalecer para garantizar estabilidad y confianza.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Fortalecer los controles internos: auditorías periódicas, revisión cruzada de créditos y sistemas de alerta temprana.
- A2. Aplicar sanciones legales y administrativas contra Verónica y su cómplice, con recuperación de fondos y responsabilidad penal.
- B3. Establecer códigos de ética y programas de formación obligatorios para todo el personal, con énfasis en integridad y transparencia.
- A4. Crear un canal de denuncias anónimo para empleados que detecten irregularidades, protegido contra represalias.
- A5. Comunicar con transparencia a los socios y clientes las medidas correctivas, para restaurar la confianza en la cooperativa.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos fueron más gravemente vulnerados en la conducta de Verónica?
2. ¿Qué responsabilidad tienen los directivos de la cooperativa por no detectar el fraude a tiempo?
3. ¿Cómo pueden las instituciones financieras equilibrar la confianza depositada en sus empleados con controles internos efectivos?

4. ¿Qué mecanismos éticos y legales pueden prevenir que un caso similar ocurra nuevamente?

## **Caso 10: El precio de ignorar la ética**

*Autores maestranes: Doménica López, Paola Chacón, Gustavo Sánchez, Darwin Socasi, Jorge Aldaz, Roberto Blanco, Richard Maldonado.*

### **Antecedentes**

La ética empresarial constituye un pilar fundamental en la gestión de las organizaciones, ya que no solo sostiene el éxito económico, sino que también garantiza la confianza y la sostenibilidad a largo plazo. Filósofos como Kant y Aristóteles han subrayado la relevancia de la integridad y la justicia, valores esenciales para la convivencia y la armonía social. Estos mismos principios resultan críticos en el ámbito corporativo, donde la transparencia y la responsabilidad deben ser la base de cualquier acción empresarial.

En el entorno organizacional, la ética cobra aún mayor importancia, especialmente en empresas que buscan preservar su reputación y mantener la confianza de empleados, clientes y socios. Este caso examina un episodio de corrupción en el departamento de logística de la empresa “Omnicos”, evidenciando cómo la ausencia de principios éticos puede afectar gravemente la operatividad e integridad de una compañía. El análisis pretende mostrar de qué modo los principios éticos permiten comprender las decisiones erróneas y sus repercusiones, tanto internas como externas.

### **Hechos**

En el departamento de logística de “Omnicos”, varios empleados participaron en un esquema de desvío de productos. Estos artículos, que inicialmente se registraban como no conformes en el sistema SAP, eran retirados irregularmente para su posterior venta no autorizada. El jefe del departamento, Diego L, junto con Sofía M., Raúl T., Xavier P., Carlos R., Marta J., Luis C. y Ana L., manipularon los inventarios y facilitaron la comercialización de productos fuera del control de la empresa. Además, Pedro Ma. actuó como intermediario en la venta de dichos productos.

Este esquema tuvo un impacto negativo tanto económico como reputacional para la empresa, generando inconsistencias en los registros contables y dificultando las auditorías. Las pérdidas financieras fueron considerables y la confianza interna en la organización quedó seriamente dañada.

### **Análisis ético**

El análisis ético de este caso puede abordarse desde distintas perspectivas filosóficas. Según el imperativo categórico de Kant, las acciones deben ser universales y aplicables a todos sin contradicción. En el caso de “Omnicososa”, las conductas de los empleados no cumplen este principio, ya que favorecen solo a un grupo reducido en detrimento del bienestar general de la organización y la sociedad. Esta falta de moralidad contradice la responsabilidad profesional que deberían asumir.

Por su parte, Aristóteles, en su *Ética a Nicómaco*, destaca la importancia de virtudes como la honestidad y la justicia, esenciales para el bienestar colectivo. Las prácticas fraudulentas de los empleados de “Omnicososa” no solo perjudican a la empresa, sino que también socavan la confianza y la cohesión social, lo que contradice el ideal aristotélico de florecimiento humano. En vez de contribuir al bien común, estas acciones destruyen la integridad organizacional y el clima de confianza que debe prevalecer.

Desde una perspectiva utilitarista, John Stuart Mill afirma que la acción correcta es la que genera el mayor beneficio para el mayor número de personas. El fraude y la desviación de productos en “Omnicososa” no se ajustan a este principio, ya que las prácticas ilícitas dañan tanto a la empresa como a sus empleados y clientes. Además de las pérdidas económicas, la reputación de la organización queda gravemente afectada, con consecuencias negativas en las relaciones con clientes y la comunidad.

El caso de “Omnicososa” demuestra cómo la falta de ética en la gestión empresarial puede acarrear consecuencias graves para la organización. Las decisiones erróneas, motivadas por intereses

personales y en detrimento de la honestidad y la responsabilidad, afectan no solo a la empresa sino también al conjunto de la sociedad. Las consecuencias de este tipo de corrupción son amplias: desde importantes pérdidas económicas hasta un daño reputacional difícilmente reparable.

Este ejemplo resalta la necesidad de integrar principios éticos en la cultura organizacional y en la toma de decisiones diarias. La ética no debe considerarse un concepto abstracto, sino un componente esencial para asegurar la transparencia, la sostenibilidad y la confianza en cualquier empresa. Es imprescindible invertir en la formación ética del personal para que sus decisiones se alineen con valores como la justicia y la responsabilidad social.

A largo plazo, una cultura organizacional basada en la ética no solo previene la corrupción, sino que refuerza la reputación empresarial y garantiza su éxito en un entorno competitivo. En definitiva, la ética empresarial no es solo un ideal moral, sino un verdadero activo que impulsa el crecimiento y la permanencia sostenible de la empresa.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Reestructuración de controles internos: auditorías constantes, trazabilidad en inventarios y segregación de funciones en logística.
- A2. Implementación de un programa de ética empresarial: formación continua en valores de integridad, transparencia y responsabilidad social.
- A3. Sanciones legales y administrativas: aplicar medidas proporcionales contra los responsables, recuperando pérdidas y enviando un mensaje de tolerancia cero a la corrupción.
- A4. Promoción de una cultura de denuncia segura: establecer canales confidenciales para reportar irregularidades sin miedo a represalias.

A5. Fortalecimiento del liderazgo ético: capacitar a jefes de área en la toma de decisiones basadas en principios de justicia y equidad.

**Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué principio filosófico (kantiano, aristotélico o utilitarista) explica mejor la gravedad del fraude en “Omnicososa”?
2. ¿Cómo puede una empresa garantizar que sus valores éticos no sean ignorados en áreas críticas como logística o finanzas?
3. ¿Qué papel juega la cultura organizacional en la prevención de actos de corrupción?
4. ¿Qué mecanismos internos permiten equilibrar eficiencia operativa con transparencia y control ético?

## **Caso 11: Pandemia y poder. El costo oculto de la corrupción en Ecuador**

*Autores maestranter: David Arizaga, Stephanny Prado, Diego Díaz, Cristofer Moran, Percy Moscol, Gina Jaramillo, María Nieto, Tannia Díaz*

### **Antecedentes**

En el contexto global de la pandemia de COVID-19, Ecuador experimentó un impacto profundo tanto en el ámbito económico como en la salud pública, en línea con lo ocurrido en otros países de América del Sur. Ante este escenario, surgió un impulso por crear y fortalecer nuevos mercados y empresas, especialmente en el sector de ventas en línea, como respuesta a las necesidades emergentes de la población.

Durante la pandemia, Ecuador vivió periodos de alta incidencia de contagios, particularmente en 2020 y 2021, lo que se tradujo en un aumento significativo de casos confirmados, hospitalizaciones y fallecimientos. La crisis también puso en evidencia vulnerabilidades en el sistema gubernamental, marcadas por casos de corrupción que socavaron los esfuerzos de contención y respuesta.

Estos actos de corrupción incluyeron desvío de fondos destinados a la emergencia sanitaria, sobornos, cohecho y favoritismo en la adjudicación de contratos públicos. La carencia de transparencia, ética y valores por parte de las autoridades de la época agravó la situación, generando un clima de desconfianza y reduciendo la efectividad de las medidas adoptadas.

### **Hechos y antecedentes**

En este contexto resalta la participación de la empresa cuencana "ECUAMEDIC", fundada en 2008, dedicada al diseño, fabricación y comercialización de paquetes de ropa quirúrgica hospitalaria desechable.

Con una plantilla de 22 empleados directos y 50 indirectos, la empresa registraba ventas mensuales promedio de USD 600,000. Además, posee certificaciones como la ISO 9001:2015 (gestión de calidad) y la BPADT ARCSA (buenas prácticas de almacenamiento), que avalan la calidad de sus productos y servicios.

Tras la declaración de la crisis sanitaria por parte del gobierno a inicios de 2020, la mayor parte de los fondos públicos se destinaron a cubrir necesidades médicas emergentes. Como resultado, la demanda de productos de ECUAMEDIC creció de inmediato, especialmente batas quirúrgicas estériles y no estériles, cuyos valores rondaban los USD 2 y \$1.27, respectivamente.

Durante este período, la adquisición de materia prima se complicó debido a la paralización de operaciones de varias empresas. A pesar de ello, las licitaciones públicas en el sector salud continuaron en aumento. Entre los productos más solicitados figuraban fundas para cadáveres, mascarillas KN95 con y sin filtro, guantes quirúrgicos y batas desechables, tanto estériles como no estériles. Aunque ECUAMEDIC trabajaba principalmente con empresas privadas, la coyuntura llevó a la empresa a participar en el sector público, motivada por el incremento de la demanda y los precios de sus productos estrella, vendiendo las batas quirúrgicas no estériles a USD 3.50 y las estériles a USD 4.00.

No obstante, a tres días de finalizar el proceso licitatorio, el jefe de producción, ingeniero Andrés Carrasco, recibió una llamada de un funcionario de renombre nacional, quien le solicitó explícitamente un pago de USD 25,000 para asegurar la adjudicación de un contrato por USD 1,300,000.

Esta solicitud generó diversas reflexiones sobre el rumbo económico de la empresa: se podría alcanzar el objetivo de ventas anuales en apenas mes y medio, aliviar la situación financiera, otorgar beneficios extraordinarios a los empleados o incluso cerrar temporalmente la fábrica para proteger al personal del alto riesgo de contagio. Sin embargo, pese al interés mostrado por el funcionario, la oferta fue rechazada, lo que derivó en un intenso debate sobre posibles oportunidades perdidas.

Más adelante, una clienta de la empresa “ZuritaMED” se comunicó desde Quito con ECUAMEDIC para realizar un pedido importante de batas, el cual fue atendido con prontitud y eficiencia. Las batas se facturaron a USD 1.37, un incremento de 10 centavos respecto al precio habitual, debido a los elevados costos de transporte.

En total, se emitieron cuatro facturas que sumaban USD 728,000. Inicialmente, los envíos se dirigían a una bodega en Quito, como solicitaba la clienta. Posteriormente, se pidió que los productos fueran etiquetados con la leyenda “IEES, prohibida su venta” y enviados al hospital de la misma institución en Guayaquil.

Tiempo después se reveló que esta clienta había acordado pagar sobornos de USD 25,000 por las batas y USD 73,000 dólares por la venta de mascarillas y fundas para cadáveres. La veracidad de esta información se confirmó cuando la clienta envió una factura para incluir en la documentación de entrega al IESS, evidenciando que el precio por bata era de USD 15.87. Las compras se realizaban tres veces por semana hasta que, de repente, cesaron por completo y no hubo respuestas a correos ni llamadas.

Posteriormente, el personal de bodega de ZuritaMED informó que la persona encargada de los pedidos había abandonado el país y que la Policía Nacional estaba a cargo de la mercadería. La noticia adquirió relevancia nacional, especialmente al observarse el logo de ECUAMED en las cajas almacenadas en bodegas distribuidas por varias provincias.

### **Interpretación de los dilemas éticos**

En este caso, el sistema público ha sido vulnerado desde sus cimientos, permitiendo que personas con poder en instituciones públicas utilicen su influencia para obtener cuantiosas sumas de dinero.

En teoría, el Estado debería garantizar la justicia social mediante leyes orientadas al bien común y una sólida ética social, buscando el progreso colectivo. Sin embargo, la corrupción constituye el principal obstáculo.

Entre las principales variantes relacionadas con el cumplimiento efectivo de las leyes, se identifican los siguientes puntos:

1. **Ética personal:** La corrupción en el sistema de contratación pública genera sobornos por parte de quienes influyen en las decisiones del sector público.
2. **Violación de derechos fundamentales:** El aprovechamiento de la situación sanitaria para lucrar con sobrepuestos en insumos médicos esenciales para enfrentar la pandemia.
3. **Falta de control de las entidades competentes:** Las instituciones encargadas no ejercieron un control eficaz durante la emergencia.
4. **Inequidad en la aplicación de las leyes:** Las normas no aseguran una distribución justa y favorecen a ciertos grupos con poder adquisitivo.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Rechazar tajantemente los sobornos y denunciar los intentos de cohecho a las autoridades competentes.
- A2. Establecer alianzas con entidades privadas y ONG para distribuir insumos a precios justos, reduciendo dependencia de procesos corruptos.
- A3. Implementar mecanismos de transparencia interna: trazabilidad de precios, facturación pública y auditorías externas.
- A4. Diversificar mercados internacionales para reducir la dependencia de licitaciones públicas nacionales.
- A5. Fortalecer la responsabilidad social empresarial mediante donaciones o aportes controlados a hospitales, protegiendo la reputación organizacional.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Cómo puede una empresa balancear la supervivencia económica en tiempos de crisis con el respeto irrestricto a la ética?
2. ¿Qué responsabilidad tiene el Estado en garantizar procesos de contratación pública libres de corrupción?
3. ¿Qué consecuencias reputacionales puede enfrentar una empresa vinculada indirectamente a actos corruptos?
4. ¿Qué medidas preventivas deberían adoptar las empresas para blindarse de prácticas de cohecho en contextos de emergencia sanitaria?

## **Caso 12: Repercusiones del nepotismo en la gestión pública**

*Autores maestranes: Doménica Córdova, Antonio Pazmiño, Lady Tillaguango, Manuel Fuentes, Nelly Morocho, Anderson Caumacas, Mónica Bastidas, Leodan Arteaga.*

### **Antecedentes**

En la administración pública, la toma de decisiones y la gestión de recursos deben estar regidas por principios de transparencia, equidad y responsabilidad. Sin embargo, en la práctica, estas entidades suelen enfrentar situaciones complejas que ponen a prueba su compromiso con dichos principios.

Este documento desarrolla y analiza un caso ético ocurrido en Guayaquil, donde una reconocida empresa pública, al planificar su PAC (Plan Anual de Contratación), decide renovar los colores de su edificio institucional. Para ello, consulta al Departamento de Mantenimiento sobre la extensión de los exteriores, recibiendo como respuesta que abarcan 3,500 m<sup>2</sup>. Con base en esta información, se establece un presupuesto considerando los metros cuadrados y las especificaciones técnicas de la pintura requerida.

Posteriormente, se solicita cotizaciones a proveedores conocidos, quienes, al presentar sus propuestas, manifiestan que recibirán una comisión por colaborar en la obtención del contrato. Al revisar el presupuesto, el Departamento de Planificación advierte que el proyecto no puede adjudicarse mediante contratación directa, sino que debe someterse a un proceso de subasta pública.

Ante este escenario, el contratista allegado sugiere incluir en los pliegos de la licitación requisitos específicos que solo él cumple, tales como experiencia en instituciones similares y otros factores relevantes que podrían inclinar la decisión a favor de su empresa.

A continuación, se realiza un análisis ético de esta situación y se presentan recomendaciones orientadas a promover la integridad, legalidad y responsabilidad social en la gestión pública.

## **Estudio**

La ética en la administración pública constituye un pilar esencial que impacta directamente en la eficiencia y credibilidad de las instituciones. Es fundamental para garantizar la confianza ciudadana en la gestión pública.

El análisis de las prácticas de la empresa pública de Guayaquil durante la ejecución de su PAC revela una serie de dilemas éticos, que se detallan a continuación:

1. **Favoritismo y nepotismo:** La empresa pública privilegia a proveedores conocidos, evidenciando favoritismo o nepotismo que vulnera la imparcialidad y transparencia requeridas en los procesos de licitación (El Economista, 2021). En lugar de buscar la mejor oferta en calidad y precio, se favorece a ciertas empresas por vínculos personales, lo que compromete la equidad del proceso.
2. **Conflicto de intereses y soborno:** La oferta de comisiones a cambio de ser seleccionados constituye un conflicto de intereses y sugiere la posibilidad de soborno, ya que implica una compensación indebida para obtener el contrato. Esta práctica va en contra de la ética empresarial y puede ser ilegal (Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 2021).
3. **Manipulación del proceso de licitación:** La inclusión de requisitos en los pliegos que sólo cumple el contratista allegado representa una manipulación del proceso, afectando la competencia justa y la igualdad de oportunidades. Se pone en riesgo la integridad del proceso de contratación pública, que debería basarse en criterios objetivos y transparentes (Este País, 2020).
4. **Desperdicio de recursos públicos:** Al no buscar la mejor relación calidad-precio, se limita la competencia y se favorece el uso ineficiente de recursos públicos. Según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública del Ecuador,

estas prácticas afectan la gestión responsable de fondos estatales, especialmente en instituciones financiadas con recursos públicos, donde se espera transparencia y eficiencia.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Aplicar procesos transparentes de contratación con pliegos estandarizados, evitando requisitos que favorezcan a proveedores específicos.
- A2. Establecer comités independientes de evaluación que aseguren imparcialidad en la adjudicación de contratos.
- A3. Implementar controles internos y auditorías externas en cada etapa del PAC, con rendición de cuentas pública.
- A4. Crear canales de denuncia seguros y anónimos para identificar y sancionar intentos de soborno o manipulación.
- A5. Capacitar permanentemente al personal en ética pública y normativa de contratación, reforzando el compromiso con la legalidad.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos y legales fueron vulnerados en este proceso de contratación?
2. ¿Cómo se puede garantizar que los pliegos de licitación no estén diseñados para favorecer a un proveedor en particular?
3. ¿Qué mecanismos de control podrían prevenir el nepotismo y los sobornos en la administración pública?
4. ¿Cuál es la importancia de la transparencia en el uso de recursos públicos para fortalecer la confianza ciudadana?

## **Caso 13: Cruzando límites - La ética del despido y la dignidad humana**

*Autores maestrantes: Bryan Bravo, Raisa Burbano, Alejandro Flor, Dora Murillo, Jenny Cauja, Alex Quinaucho, Wilson Moreno, Julio Viracocha.*

### **Antecedentes**

En Ecuador, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) constituyen la base de la estructura territorial del Estado, regidos por la Constitución de la República del Ecuador (Artículos 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD). En este marco, los GAD Municipales destacan por ser entidades con autonomía política, administrativa y financiera (CEPAL, 2000).

Según el Ministerio de Cultura y Patrimonio de Ecuador (2020), los GAD Municipales tienen la responsabilidad de planificar, ejecutar y supervisar políticas, programas y proyectos dentro de su jurisdicción, priorizando siempre la prestación de servicios públicos de calidad a la ciudadanía.

La administración pública y sus servidores desempeñan un papel esencial en la provisión de servicios a la comunidad ecuatoriana. Su labor es de gran relevancia, al ser los encargados de la planificación, ejecución y control de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la población (Ministerio de Cultura y Patrimonio de Ecuador, 2020).

En este contexto, se presenta un caso ético que pone en evidencia las complejas decisiones a las que se enfrentan los GAD Municipales y sus servidores cuando la salud de un empleado está en riesgo. A través de este caso, se exploran dilemas éticos y deontológicos que requieren una reflexión profunda, destacando la importancia de abordar estos desafíos en concordancia con la normativa vigente y priorizando el bienestar de las personas.

## **Desarrollo del caso**

María, de 52 años, ha trabajado durante dos décadas como secretaria en la Dirección de Obras Públicas y Riego del GAD Municipal. Sin embargo, en los últimos dos años, su asistencia laboral ha sido irregular: en promedio, trabaja entre 10 y 15 días al mes y se ausenta aproximadamente 20 días. Esta situación ha generado una carga adicional para el nuevo director, quien lleva apenas dos meses en el cargo.

La Coordinación de Salud y Seguridad Ocupacional, en cumplimiento del Decreto Ejecutivo 2393 —que regula la seguridad y salud de los trabajadores para fomentar ambientes laborales seguros—, emitió informes donde se comunicó al Departamento de Talento Humano que los exámenes médicos de María estaban dentro de los parámetros normales. Esta información fue entregada al nuevo director, confirmando que María cumplía con los requisitos de seguridad establecidos en el entorno laboral.

Preocupado por la necesidad de asegurar el adecuado desempeño de la secretaria, el director decidió abordar la situación y programó una entrevista con María. Durante el diálogo, María relató su experiencia de los últimos dos años, mencionando dolores de cabeza persistentes, fatiga crónica y agotamiento extremo. Además, compartió que había sido objeto de burlas por parte de sus compañeros, quienes ponían en duda la veracidad de sus problemas de salud.

Conmovido por su situación, el director le sugirió realizarse nuevos exámenes médicos integrales. Siguiendo la recomendación, María accedió a someterse a un chequeo completo en Seguridad Social. Los resultados de estos exámenes arrojaron el diagnóstico de un hemangioma, un tumor originado en las meninges, las membranas que recubren el cerebro y la médula espinal. Los hemangiomas, aunque pueden ser asintomáticos, presentan síntomas que varían según su ubicación y tamaño.

Para subrayar la importancia de tratar con ética y compasión a quienes enfrentan enfermedades catastróficas en el entorno laboral, garantizando sus derechos y bienestar, es fundamental comprender que estas patologías se caracterizan por ser crónicas, de alto riesgo vital, requerir tratamientos costosos y tener un impacto social significativo.

El Ministerio de Salud del Ecuador ha definido nueve grupos de enfermedades catastróficas, entre las que se incluyen afecciones cardíacas y tumores cerebrales. Reconociendo la doble vulnerabilidad de estas personas, se ha establecido el principio de estabilidad laboral para proteger sus derechos. La atención de pacientes con enfermedades catastróficas implica consideraciones éticas fundamentales, como el respeto a la autonomía, la promoción del bienestar (beneficencia), la no causación de daño (no maleficencia) y la justa distribución de recursos.

Para orientar a los empleadores en estas situaciones, es esencial seguir pautas éticas que incluyan la confidencialidad, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, apoyo emocional, prevención de la discriminación y exploración de alternativas, siempre con el objetivo de preservar la integridad y el bienestar de los empleados.

Ante la negativa de María a jubilarse y la imposibilidad de mantener su cargo, el Departamento de Talento Humano y el Departamento Jurídico decidieron involucrar a su familia en la resolución. Tras intensas negociaciones, su hija logró persuadir a María para que aceptara la jubilación como la mejor alternativa, considerando la gravedad de su enfermedad.

Este caso ético resalta la necesidad de aplicar principios éticos y deontológicos en el entorno laboral, subrayando la importancia de una investigación rigurosa, el apoyo a servidores públicos que enfrentan enfermedades catastróficas y la toma de decisiones justas y éticas conforme a las regulaciones vigentes.

El eje central del caso se fundamenta en la “calidad de vida” de María, apoyado en la deontología profesional y la ética laboral.

Se basa en principios éticos derivados de una visión humanista, reconociendo que María merece recibir atención médica y apoyo adecuados para preservar su dignidad y calidad de vida, a pesar de los retos que representa su enfermedad. Estos valores están alineados con la “ética empresarial” de la Unidad IV del Módulo de Deontología Profesional, centrados en el bien común, la justicia social y la dignidad humana.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Reubicar a María en funciones administrativas menos demandantes, garantizando su derecho a la estabilidad laboral.
- A2. Implementar un plan de apoyo integral, incluyendo acompañamiento psicológico, reducción de jornada y teletrabajo, si fuera posible.
- A3. Promover un clima laboral inclusivo, combatiendo burlas y actitudes discriminatorias.
- A4. Mantener comunicación constante con la familia, involucrándola en la toma de decisiones.
- A5. Aplicar la jubilación como última alternativa, siempre mediada por el consentimiento informado y el respeto a la autonomía de María.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Cómo deben equilibrarse el derecho a la estabilidad laboral y la necesidad de eficiencia en la administración pública?
- 2. ¿Qué medidas éticas pueden implementarse para proteger la dignidad de empleados con enfermedades catastróficas?
- 3. ¿Cuál es el rol de la familia en la toma de decisiones laborales y médicas en estos contextos?

4. ¿Qué políticas deberían desarrollar los GAD para evitar la discriminación hacia servidores con condiciones de salud graves?

## **Caso 14: Fraude y decisión corporativas en industria farmacéutica**

*Autores maestranes: Bianca Benavides, Luis Morejón, Eduardo Flores, Luis Almeida, Cristina Salazar, Daniel Rojas, Walter Morocho, Fausto Serrano.*

### **Antecedentes**

En el año 2018, la empresa farmacéutica XYZ, reconocida por su liderazgo en el sector, se enfrentó a un relevante dilema ético en su equipo comercial. Durante una auditoría interna de los gastos de viaje, se detectó la presentación de una factura falsa por parte de un visitador médico, lo que desencadenó una serie de decisiones complejas que pusieron a prueba los valores y protocolos institucionales.

La organización XYZ contaba con rigurosas políticas de control financiero orientadas a garantizar la transparencia en los reportes de gastos de sus colaboradores. Juan Pérez, asesor comercial con un historial profesional sobresaliente, fue identificado como responsable de presentar una factura de reembolso por USD 50 que no correspondía a un gasto legítimo.

El hallazgo de este fraude motivó a la jefatura comercial a realizar una investigación exhaustiva y a convocar reuniones para evaluar las implicaciones del caso. En Ecuador, el directorio ponderó diversos factores antes de tomar una decisión, tales como el impacto del posible despido de Pérez en las relaciones comerciales, su desempeño previo y su situación personal. Finalmente, se optó por otorgarle una segunda oportunidad, bajo condiciones estrictas y con el fortalecimiento de los controles internos.

No obstante, la casa matriz en Alemania, guiada por una política de tolerancia cero ante cualquier tipo de fraude, intervino de manera inmediata y ordenó el despido del empleado. Los directivos argumentaron que la integridad constituye un pilar esencial de la empresa y que cualquier infracción, sin importar su magnitud, pone en riesgo la confianza depositada en la organización.

## **Problemas éticos identificados**

1. Fraude en reportes de gastos: La presentación de una factura falsa constituye una falta grave contra la ética y la transparencia corporativa.
2. Dilema entre la justicia individual y la ética corporativa: Mientras el directorio local optó por la rehabilitación del empleado, la casa matriz aplicó una política inflexible.
3. Impacto en la cultura organizacional: La diferencia de enfoques entre la filial y la casa matriz generó confusión en los empleados sobre la postura ética de la empresa.
4. Consecuencias operativas: La pérdida de un asesor clave afectó la gestión de cuentas estratégicas y provocó una disminución en los ingresos de la empresa.
5. Reputación y confianza: La empresa tuvo que enfrentar cuestionamientos internos y externos sobre la solidez de sus controles financieros y la coherencia en la aplicación de sus valores.

## **Análisis del dilema ético**

1. Ética de la rehabilitación y la oportunidad: La decisión adoptada por el directorio ecuatoriano evidencia una aproximación humanista, en la que se privilegia la capacidad del individuo para rectificar sus errores. Bajo esta óptica, una infracción de menor cuantía no debería condicionar de manera definitiva la trayectoria profesional de un colaborador, especialmente cuando existen antecedentes de desempeño destacado y compromiso institucional. Este enfoque sugiere la importancia de considerar factores contextuales y personales antes de aplicar sanciones irreversibles, promoviendo así una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la reintegración.

2. **Ética de la integridad absoluta:** La postura asumida por la casa matriz en Alemania se fundamenta en la aplicación estricta y uniforme de los principios éticos, sin admitir excepciones. Desde esta perspectiva, la tolerancia frente a cualquier manifestación de fraude, por insignificante que resulte, compromete la credibilidad de la empresa y establece precedentes que pueden erosionar la confianza institucional. La decisión de la matriz se alinea con los estándares internacionales de ética corporativa y responde a la necesidad de preservar la reputación y los valores fundamentales de la organización.

Desde el prisma de los códigos deontológicos empresariales, la determinación de la casa matriz se ajusta a las mejores prácticas reconocidas en el ámbito de la ética corporativa. No obstante, la alternativa planteada por el directorio ecuatoriano invita a reflexionar sobre la viabilidad de la redención profesional y el impacto humano inherente a las decisiones disciplinarias. Esta tensión evidencia la complejidad de equilibrar la justicia individual con la protección de los intereses colectivos dentro de la empresa.

En cuanto a la responsabilidad social, la compañía implementó medidas correctivas orientadas a robustecer sus políticas internas y a intensificar la formación ética de sus colaboradores, con el objetivo de prevenir la recurrencia de situaciones similares. Estas acciones contribuyeron a restablecer la confianza entre los empleados y los grupos de interés, consolidando una cultura organizacional caracterizada por la transparencia y el apego a los valores corporativos.

El caso de fraude en los reportes de gastos de la empresa XYZ constituye una ilustración paradigmática de los desafíos que enfrentan las organizaciones al aplicar principios éticos en la toma de decisiones. La divergencia de criterios entre la filial ecuatoriana y la casa matriz alemana pone de manifiesto la tensión existente entre la flexibilidad y la rigurosidad en la aplicación de normas éticas.

Este tipo de incidentes pone en relieve la necesidad de contar con políticas claras, coherentes y universalmente aplicables, así como de procurar un equilibrio entre la integridad institucional y una gestión humanizada de los recursos humanos. La respuesta de XYZ, pese a la disparidad de enfoques, permitió el fortalecimiento de sus controles internos y la reafirmación de su compromiso con la ética empresarial.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Aplicar un régimen progresivo de sanciones, diferenciando entre faltas leves, moderadas y graves, manteniendo consistencia en el control.
- A2. Establecer protocolos de ética globales con adaptaciones locales, evitando contradicciones entre matriz y filiales.
- A3. Reforzar la capacitación en ética y cumplimiento, con énfasis en la prevención del fraude en todos los niveles jerárquicos.
- A4. Crear un sistema de denuncias confidenciales para detectar irregularidades sin esperar auditorías.
- A5. Diseñar planes de reintegración ética, permitiendo la rehabilitación de empleados bajo condiciones estrictas de supervisión.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Debe una empresa aplicar políticas éticas de manera uniforme en todas sus filiales, sin considerar contextos locales?
2. ¿Qué pesa más en este caso: la integridad corporativa absoluta o la posibilidad de redención del empleado?
3. ¿Cómo pueden las diferencias culturales influir en la aplicación de normas éticas en empresas multinacionales?

4. ¿Qué riesgos enfrenta una organización al permitir “segundas oportunidades” frente a actos de fraude, aunque sean de bajo monto?”

## **Caso 15: El derecho a decidir - Desafíos éticos en el tratamiento de hemodiálisis**

*Autores maestranes: Jeimmy Rodríguez, Gabriela Criollo, Leonela Rivera, Chele Calle, Karina Analuisa, Jácome Obando, Oswaldo Moreira, Gómez Franco.*

### **Antecedentes**

Desde los albores del Juramento Hipocrático, la ética en el ámbito de la salud ha constituido un pilar fundamental de la práctica clínica. En la actualidad, la ética clínica se erige como un área esencial dentro de las profesiones sanitarias, fenómeno acentuado por el vertiginoso avance de las tecnologías médicas. Esta evolución ha situado a la ética contemporánea ante un dilema, al no encontrar respuestas concluyentes a los desafíos éticos que surgen tanto en el plano teórico como en la ética aplicada.

La relevancia de este asunto radica en la constante aparición de interrogantes éticas derivadas de situaciones clínico-asistenciales cotidianas, cuyas respuestas suelen ser complejas y evaden soluciones simples. De manera operacional, se define el problema ético-clínico como aquella dificultad en la toma de decisiones respecto a un paciente, cuya resolución exige la referencia a valores o principios que indiquen lo que debe hacerse, en contraposición a lo que meramente podría hacerse o se realiza de manera habitual, bajo el respaldo de un modelo de análisis estructurado que oriente la toma de decisiones.

En la Clínica “Unión”, en una fecha específica, una enfermera clínica con más de ocho años de experiencia (bajo el pseudónimo de Luisa) asiste a un paciente (pseudónimo: Julio) diagnosticado con diabetes mellitus tipo 2 desde los 13 años, insuficiencia renal crónica terminal (IRCT) y sometido actualmente a tratamiento de hemodiálisis. Julio, quien además presenta ceguera y ha sufrido amputaciones, mantiene preservadas sus capacidades de comunicación y razonamiento.

Durante la consulta, el paciente manifiesta a la enfermera su decisión de suspender el tratamiento de hemodiálisis. Frente a ello, Luisa le responde con ánimo alentador que “mañana será otro día y se sentirá mejor”, sin emprender acciones adicionales al respecto. A pesar del tono optimista, Julio reitera su determinación de no regresar a la clínica y sugiere que lo más apropiado sería despedirse.

La enfermera interpreta la decisión del paciente como una reacción emocional transitoria, por lo que organiza su traslado a domicilio en la ambulancia institucional, sin informar en ese momento al médico tratante ni a las autoridades competentes. Posteriormente, Julio confirma su decisión de abandonar el tratamiento. Al tomar conocimiento de ello, la enfermera contacta a los familiares, quienes corroboran la postura de Julio y expresan sus temores y pesar.

Ante la ausencia de Julio en una sesión programada, el equipo de salud decide concederle un descanso, ya que, al ser contactado, el paciente se muestra sereno y plenamente consciente de su elección, solicitando que no se le envíe más la ambulancia. No obstante, en la siguiente sesión, se dispone nuevamente el envío de la ambulancia, esta vez acompañada de agentes policiales, en un esfuerzo por persuadirlo a retomar la terapia. La enfermera recibe entonces una llamada del conductor de la ambulancia, quien le informa que Julio no acudirá.

Tras once días, los familiares notifican a la clínica el fallecimiento de Julio. Parte del equipo de salud, incluida la enfermera, asiste al funeral y, posteriormente, se brinda apoyo telefónico a la familia durante una semana tras el deceso.

### **Aplicación del modelo de resolución de problemas ético-clínicos**

El modelo comienza con la identificación y descripción del problema ético-clínico. Para ello, se plantea inicialmente una pregunta operacional: ¿Es moralmente lícito aceptar la decisión

de una persona con IRCT de suspender su terapia de diálisis? El siguiente paso consiste en identificar los antecedentes de la persona.

La tercera etapa es definir los términos involucrados en el impacto en la salud y el presupuesto familiar. La cuarta etapa consiste en la identificación de elementos que determinan la moralidad de un acto. Para establecer el objeto del acto moral, es necesario conocer cuál es la intención de dicho acto, respondiendo a la pregunta: ¿Qué se está haciendo? (objeto del acto moral).

En este caso particular, el proceder adecuado ante la situación presentada debió ser: la enfermera debe escuchar atentamente la situación planteada por el paciente, reaccionar inicialmente tratando de convencerlo de que no tome una decisión equivocada, e informar al médico de turno y a la dirección del establecimiento. Adicionalmente, debe seguir el conducto regular en casos de abandono de la terapia de hemodiálisis.

Es importante mencionar que la motivación de la enfermera debe ser optar por hacer el bien, es decir, mantener la vida del paciente. Su voluntad debe centrarse en garantizar que este continúe su tratamiento, a pesar de la decisión del paciente. El equipo de salud debe considerar los acontecimientos y la enfermera debe planificar una reunión con el equipo y la familia para informar las acciones futuras.

En este punto, el equipo de salud debe priorizar el respeto al principio de autonomía, es decir, el respeto por la decisión del paciente. La enfermera, como parte inicial del equipo multidisciplinario de salud, debe otorgar asistencia emocional al paciente, informar sobre los riesgos de su decisión con el fin de evitar sufrimiento y acompañarlo durante todo el proceso.

Por otro lado, el equipo de salud debe reunir a la familia para informar sobre todas las acciones que la Clínica tomará, incluyendo el envío de agentes policiales para intentar llevarlo a la terapia. Es probable que la Clínica haya procedido de esta manera

por razones legales, como medida de protección ante una posible demanda futura.

### **Referencia a principios de ética clínica involucrados**

En el caso descrito, se observa un conflicto entre dos principios fundamentales de la bioética:

1. Principio de beneficencia. Este es esgrimido por el equipo de salud para mantener la vida del paciente. Sin embargo, surge la pregunta: ¿qué sucede ante una persona cuya condición de salud basal está deteriorada? ¿Se justifica el uso excesivo de tecnología (hemodiálisis) para prolongar la vida sin considerar su calidad de vida? Esto podría interpretarse como un juicio de proporcionalidad terapéutica.
2. Principio de autonomía. Al tratarse de una persona consciente, lúcida y orientada en tiempo y espacio, se podría presumir que es competente. No obstante, para objetivar dicha condición, se requiere la evaluación de un experto que certifique la presencia o ausencia de la mencionada competencia.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Establecer protocolos claros para decisiones de rechazo a tratamientos, incluyendo la evaluación formal de competencia por un especialista.
- A2. Convocar a reuniones multidisciplinarias con médico, enfermería, psicología, trabajo social y familia, para deliberar conjuntamente.
- A3. Proveer apoyo emocional y espiritual al paciente y su familia, garantizando acompañamiento integral en el proceso de final de vida.
- A4. Respetar la autonomía del paciente, documentando su decisión y asegurando que esta sea libre, informada y consciente.

A5. Ofrecer cuidados paliativos adecuados tras la suspensión del tratamiento, evitando el abandono clínico y garantizando una muerte digna.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Debe prevalecer la autonomía del paciente sobre la obligación del equipo de salud de preservar la vida?
2. ¿Hasta qué punto es ético prolongar la vida con tratamientos que reducen significativamente la calidad de vida?
3. ¿Qué responsabilidad tenía la enfermera Luisa al no informar de inmediato al médico y a las autoridades de la clínica?
4. ¿Cómo pueden los equipos de salud manejar de manera ética y compasiva la negativa de un paciente a continuar un tratamiento vital?

## **Caso 16: Sombras de integridad en la industria petrolera**

*Autores maestranes: Fernando Coello, Juan Reinoso, Erik Morocho, Ernesto Bedón, Washington Zhumi, Mauricio Palacios, Joselin Palacios, Ricardo Noriega.*

### **Antecedentes**

Una empresa representante de una nueva marca de medidores de flujo solicitó realizar una visita técnica a un campo petrolero específico, con el propósito de analizar el entorno operativo de las instalaciones y proponer una solución tecnológica avanzada para los problemas identificados en la medición del flujo de crudo, agua de reinyección y el consumo de diésel destinado a la generación de energía eléctrica. Es importante señalar que, previo a esta solicitud, ya se tenía conocimiento de que dichos medidores habían sido sometidos a pruebas en otra operadora petrolera, siendo rechazados por su falta de fiabilidad operativa y el incumplimiento de la normativa internacional vigente en la industria.

Posteriormente a la visita, la empresa remitió a uno de sus vendedores autorizados para presentar una oferta de venta de 300 unidades de medidores de flujo de 2 pulgadas, por un valor superior al millón de dólares. La propuesta contemplaba la adquisición de 50 medidores de crudo tipo Coriolis, 150 medidores de agua de reinyección tipo turbina y 100 medidores de diésel tipo electromagnético. Esta oferta fue dirigida al funcionario responsable de la evaluación técnica y operativa de los equipos, conforme al procedimiento interno establecido por la empresa.

Cabe resaltar que existía una relación de amistad previa entre el vendedor y el funcionario, pues ambos habían sido compañeros de trabajo en una organización anterior. En cumplimiento de los protocolos institucionales, el funcionario solicitó la entrega de 3 equipos para medir el flujo de crudo, 5 para agua de reinyección y 5 para diésel, con el objetivo de realizar una prueba operativa

durante 15 días antes de considerar la aprobación de la compra en la cantidad ofertada.

Durante la entrega de los equipos para prueba, el vendedor acudió a la cita y, en la oficina del funcionario, colocó un sobre sobre la mesa, indicando que era para él, con la clara intención de obtener la aprobación de la compra sin esperar el periodo de evaluación. El funcionario respondió que tal acción no era necesaria y que el procedimiento establecido exigía la realización de pruebas; si los equipos demostraban resultados satisfactorios, no tendría inconveniente en aprobar la adquisición.

El vendedor, abriendo el sobre, expresó: “Aquí hay cincuenta mil dólares para ti, hermano, pero apruébame la compra de una vez”. El funcionario, de manera serena, manifestó que no actuaba de esa forma y que únicamente procedería conforme a las pruebas, resaltando su extrañeza ante la solicitud, considerando la relación de amistad que los unía.

Ante la insistencia del vendedor —“Dame una mano, por favor, mira que la empresa te reconoce tu ayuda”— el funcionario, ya visiblemente molesto, le solicitó que se retirara de la oficina y que, si lo consideraba pertinente, dejara los equipos para prueba o se los llevara. Además, manifestó su decepción por la solicitud del vendedor, dada la amistad existente entre ambos.

El vendedor se retiró pidiendo disculpas y dejó los equipos para la prueba, solicitando encarecidamente que no lo reportara. Al día siguiente, el jefe de ventas de la empresa se presentó en la oficina del funcionario, disculpándose por la conducta del vendedor. Sin embargo, acto seguido, solicitó al funcionario un número de cuenta para efectuarle una transferencia de cien mil dólares, a cambio de la aprobación de los equipos sin la realización de las pruebas.

El funcionario, indignado, pidió al jefe de ventas que se retirara de la oficina antes de que llamara a seguridad, dejando en claro que actuaba bajo principios de ética profesional y que no participaría en ese tipo de prácticas, además de solicitarle que retirara los

equipos. El jefe de ventas, antes de salir, indicó: “Hasta doscientos mil dólares es lo máximo que puedo negociar”, reiterando su solicitud de confidencialidad y mencionando que tenía conocidos en las gerencias zonales.

### **Problemas éticos identificados**

1. Intento de soborno: tanto el vendedor como el jefe de ventas intentaron sobornar al funcionario para que aprobara la compra de los equipos sin realizar las pruebas requeridas, lo que constituye un serio dilema ético y legal.
2. Falta de cumplimiento normativo: los equipos ofertados no cumplen con las normativas internacionales de la industria, lo que podría derivar en problemas operativos y legales si se aprueban sin la debida verificación.
3. Conflicto de interés: la relación personal entre el funcionario y el vendedor favorece la existencia de un conflicto de interés, comprometiendo la objetividad en la evaluación de los equipos.
4. Impacto en la reputación: La aceptación de sobornos podría afectar gravemente la reputación de la empresa petrolera, dañando su imagen pública y la confianza de clientes y socios comerciales.
5. Desafíos éticos en la industria: El caso evidencia un problema estructural en la industria, donde los sobornos y la corrupción pueden ser prácticas recurrentes, lo que demanda la implementación de políticas y procedimientos claros para prevenir tales conductas.

### **Análisis del dilema ético**

El caso presenta un dilema ético significativo: ¿debería el funcionario ceder ante la presión del soborno para facilitar la compra, o debería mantenerse firme en su compromiso con la

ética y la normativa? El análisis del caso será abordado bajo las temáticas estudiadas respecto a los “Códigos deontológicos” y “Deberes y responsabilidades en comunidad”. Así, pues, se entiende que los códigos deontológicos son conjuntos de normas y principios éticos que guían el comportamiento profesional.

En este caso, el código de ética de la empresa petrolera establece que todos los empleados deben actuar con integridad, transparencia y en cumplimiento de las normas establecidas. En ese sentido, el funcionario encargado de la evaluación de los equipos de medición de flujo actuó conforme a los principios éticos del código deontológico de la empresa. A pesar de recibir ofertas de soborno, el funcionario se mantuvo firme en su decisión de seguir el procedimiento de prueba de los equipos antes de aprobar la compra. Esto demuestra un compromiso con la integridad profesional y el cumplimiento de las normas éticas, evitando así la corrupción y manteniendo la confianza en la empresa.

Por otra parte, la importancia de los deberes y responsabilidades con la comunidad radican en el cumplimiento de las relaciones laborales y la responsabilidad de los profesionales con sus obligaciones contractuales y éticas. Los empleados deben actuar de manera responsable y ética, considerando el impacto de sus acciones en la comunidad y la sociedad en general. Es así como, para este caso el funcionario petrolero mostró un alto nivel de responsabilidad y compromiso con su comunidad laboral y la sociedad al rechazar los intentos de soborno.

Al seguir los procedimientos adecuados y garantizar que los equipos de medición cumplan con las normas internacionales, el funcionario está protegiendo la seguridad y la eficiencia operativa de la empresa. Esta acción no solo preserva la integridad de la empresa, sino que también promueve una cultura de transparencia y ética en la industria petrolera, beneficiando a la comunidad en general.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Denunciar formalmente el intento de soborno ante las autoridades competentes y la propia empresa, garantizando trazabilidad.
- A2. Implementar auditorías externas en procesos de adquisición para reforzar la independencia y la objetividad técnica.
- A3. Establecer mecanismos de protección para funcionarios que denuncien corrupción, evitando represalias laborales.
- A4. Fortalecer los códigos de ética y compliance con capacitaciones obligatorias en integridad y prevención de corrupción.
- A5. Crear registros públicos de pruebas y resultados técnicos, garantizando transparencia en adquisiciones sensibles.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Cómo deben equilibrarse la amistad personal y la integridad profesional en contextos de potencial conflicto de interés?
- 2. ¿Qué responsabilidad ética tiene un funcionario público o corporativo frente a intentos de soborno?
- 3. ¿Cuáles son las consecuencias operativas y reputacionales de aprobar equipos que no cumplen normas internacionales?
- 4. ¿Qué políticas institucionales podrían prevenir prácticas de corrupción en la industria petrolera?

## **Caso 17: Concursos en la zona insular**

*Autores maestrantes: Alex Sánchez, Fausto Pineda, Luis Alcocer, Paola Ramírez, Gabriela García, Melissa Rodas, Gino Sánchez, Xavier Oleas.*

### **Antecedentes**

Los concursos de méritos y oposición constituyen un pilar fundamental en los procesos de selección del Gobierno Nacional, siendo implementados en todas las instituciones del Estado con el propósito de asegurar la incorporación de personal idóneo en la administración pública. Estos procedimientos se rigen por principios esenciales como la planificación, la igualdad de oportunidades, el control técnico, la confidencialidad y, de manera prioritaria, la transparencia.

El proceso de postulación para vacantes inicia con la publicación de los cargos disponibles a través de diversas plataformas: páginas web institucionales, redes sociales y portales de empleo, entre otros. Una vez que el candidato aplica a una vacante, debe someterse a un exhaustivo control documental, cuya revisión determina su calificación o exclusión. Durante esta etapa, el postulante tiene el derecho de impugnar decisiones, lo que le permite continuar en el proceso de méritos y oposición o, en caso contrario, ser descartado.

El caso analizado se desarrolla en la región insular, donde acceder a la función pública representa un reto considerable para quienes carecen de vínculos familiares, amistades o padrinzagos. En cumplimiento del proceso de méritos y oposición, se estableció el siguiente cronograma: el primer día se realizó el examen de conocimientos técnicos; el segundo día, la evaluación de razonamiento lógico; y el tercer día, la prueba de razonamiento verbal.

Alex, Fausto y Luis, únicos postulantes, se presentaron el primer día en las oficinas de Talento Humano del GAD MSS. Al concluir el

examen, Alex obtuvo una calificación de 80/100, Fausto alcanzó la puntuación perfecta de 100/100 (respondiendo 100 preguntas en tan solo 10 minutos), mientras que Luis fue excluido al obtener menos de 70/100, conforme a los criterios de elegibilidad establecidos.

El segundo día, cuando Alex acudió para rendir la evaluación de razonamiento lógico, se le informó que el concurso había concluido, pues Fausto había obtenido la máxima puntuación. No existió comunicación oficial ni aviso previo a los demás aspirantes, y Talento Humano del GAD MSS declaró a Fausto como ganador del concurso.

Posteriormente, se identificó una inconsistencia en el proceso. De acuerdo con la normativa vigente, los postulantes tienen derecho a acceder a la información de los demás candidatos, lo que permitió constatar que Fausto, quien obtuvo la calificación perfecta, ya desempeñaba el cargo bajo un contrato de servicios ocasionales. Frente a esta situación, los aspirantes excluidos cuestionaron a Talento Humano: ¿Es legítimo que un candidato que no cumple con el perfil requerido, pero posee experiencia en el cargo, continúe en el proceso o debe ser descartado durante la etapa de verificación de documentos y requisitos?

La respuesta oficial de la entidad fue: “Todos tuvieron las mismas oportunidades, gracias por participar”.

Esta respuesta evidencia la falta de transparencia y ética profesional en el proceso de selección, así como el incumplimiento de la etapa de verificación de requisitos. Tal situación perjudicó a Alex y Luis, quienes no tuvieron la oportunidad de completar el proceso, vulnerando además los principios de responsabilidad social y profesionalismo por parte de la entidad contratante, que desatendió los criterios establecidos en el procedimiento de selección.

Para el correcto funcionamiento de las comunidades, resulta indispensable contar con profesionales que desempeñen sus

funciones de manera óptima, priorizando el bien común sobre intereses personales. Los departamentos de Talento Humano tienen el deber de garantizar procesos equitativos y transparentes que permitan la contratación de los candidatos más competentes, contribuyendo así al fortalecimiento institucional del sector público.

Asimismo, la ética profesional y los códigos deontológicos deben complementar el marco legal, siempre que este último sea justo. En el caso expuesto, ni siquiera las disposiciones legales fueron respetadas, lo que pone de manifiesto un preocupante nivel de corrupción y permisividad hacia prácticas irregulares en el país.

La manipulación de los concursos de méritos y oposición para favorecer a personas allegadas a directores, gerentes o jefes departamentales constituye una grave amenaza para la democracia y la justicia. Con frecuencia, estas prácticas se convierten en meros trámites formales para cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público, dejando de lado los principios de equidad y meritocracia.

### **Análisis deontológico**

Este caso plantea dilemas éticos de gran trascendencia:

- **Transparencia:** La falta de comunicación oficial y la finalización arbitraria del concurso vulneran los principios de publicidad y claridad que rigen la administración pública.
- **Equidad e igualdad de oportunidades:** El proceso fue manipulado para favorecer a un candidato con vínculos previos, en perjuicio de otros aspirantes, lo cual contradice el mandato constitucional de igualdad.
- **Responsabilidad institucional:** Talento Humano incumplió su deber de velar por procesos transparentes, dañando la credibilidad del GAD y afectando la confianza ciudadana.

- Justicia y bien común: Al favorecer intereses particulares, se afecta la selección de los profesionales más idóneos, debilitando la institucionalidad y el servicio público.
- Corrupción estructural: El caso refleja prácticas arraigadas en la administración pública donde los concursos se convierten en simples formalidades para legitimar decisiones ya tomadas.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Denuncia formal: Presentar reclamos ante la Contraloría General del Estado y la Secretaría de Transparencia para investigar la legalidad del proceso.
- A2. Auditoría externa: Realizar auditorías periódicas de los concursos de méritos y oposición, con veedurías ciudadanas que garanticen imparcialidad.
- A3. Reformas institucionales: Incorporar evaluadores externos y sistemas automatizados que reduzcan la discrecionalidad de Talento Humano.
- A4. Acciones judiciales: Los postulantes afectados podrían interponer acciones legales de protección por vulneración de derechos constitucionales de igualdad y participación.
- A5. Cultura ética: Fortalecer en los GAD programas de formación en ética pública, meritocracia y transparencia, reforzando códigos deontológicos para los funcionarios de Talento Humano.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué mecanismos de control podrían garantizar procesos transparentes y meritocráticos en la administración pública?
2. ¿Cuál es la responsabilidad ética de los funcionarios de Talento Humano en este caso?

3. ¿Qué efectos tienen estas prácticas sobre la confianza ciudadana en las instituciones del Estado?
4. ¿Cómo pueden los ciudadanos y postulantes defender sus derechos frente a concursos manipulados?

## **Caso 18: La red de sobornos en Medic: Revelaciones de corrupción y el impacto en la integridad corporativa**

*Autores maestranteros: Ana Cisneros, Catherine Quito, Cindy Torres, David Herrera, Lorena Morales, Luiggi Genovezzi, Marco Flores, María Villacis.*

### **Antecedentes**

La empresa “Medic”, reconocida como líder global en tecnología médica, cuenta con más de 120 años de trayectoria internacional y una sólida presencia de 40 años en Ecuador. Su portafolio abarca la comercialización y el mantenimiento de equipos de alta complejidad, tales como resonancias magnéticas, tomógrafos, ultrasonidos, entre otros dispositivos de última generación.

La organización orienta sus esfuerzos a colaborar estrechamente con proveedores de servicios de salud, con el objetivo de expandir la medicina de precisión en áreas como el diagnóstico por imagen, terapias avanzadas, medicina molecular y salud digital. Esta estrategia busca transformar el modelo de atención sanitaria y optimizar la experiencia del paciente.

Actualmente, alrededor de cinco millones de pacientes en todo el mundo se benefician diariamente de la tecnología y los servicios innovadores de “Medic”, respaldados por más de 50.000 colaboradores distribuidos en más de 70 países.

En el contexto nacional, “Medic” renovó en 2024 la certificación Great Place to Work, lo que constituye un reconocimiento relevante tanto a nivel nacional como internacional, ya que valora la gestión del talento humano y el clima organizacional. Este distintivo refleja el alto nivel de confianza que los colaboradores depositan en la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo y en sus propias capacidades.

Con el propósito de optimizar la experiencia de sus clientes, la compañía ha implementado planes integrales para satisfacer las necesidades tanto en el área de ventas como en el servicio postventa, asegurando la provisión de repuestos para los equipos médicos instalados. Estos servicios cuentan con una garantía de diez años, que incluye mantenimiento correctivo y preventivo conforme a estándares internacionales.

No obstante, en 2023, “Medic” detectó un presunto acto de corrupción vinculado a la presentación de facturas con sobreprecio por parte de su proveedor logístico, “Fasexpress”, en complicidad con una colaboradora del área de servicios de postventa, identificada como “Andrea”, quien tenía la responsabilidad de coordinar la movilización de repuestos desde la bodega hasta los proveedores de salud.

Los indicios de sobreprecio en el contrato suscrito con “Fasexpress” se evidencian en documentos como facturas, correos electrónicos, mensajes de chat y estados de cuenta, los cuales reflejan un incremento del 150% sobre el valor real del servicio de transporte. Por ejemplo, se documentó una factura de \$200 por el traslado de un repuesto de tubo de rayos X desde la Aduana de Quito hasta el Hospital “Centro”, cuando el precio real del servicio era de \$80. Además de los sobreprecios, se identificó una presunta relación familiar entre el propietario de “Fasexpress” y la colaboradora “Andrea”.

Durante el proceso de investigación, funcionarios de “Medic” solicitaron documentación de respaldo, tales como guías de remisión, registros de kilometraje y detalles de los recorridos efectuados en cada entrega, con el fin de verificar la legitimidad de los valores facturados y aprobados mensualmente por “Andrea”. Sin embargo, hasta la fecha, no se han presentado los documentos requeridos.

### **Análisis ético**

Como se puede ver, este caso genera un dilema ético relacionado

con la integridad y honestidad de los profesionales involucrados, especialmente en lo que respecta a la transparencia en las transacciones comerciales y la lealtad hacia la empresa. Además, se evidencia una violación del deber contractual en la relación laboral entre la empresa “Medic” y su proveedor “Fasexpress”, donde se esperaba un servicio honesto y transparente, pero se detectaron sobrepuestos. “El profesional tiene una doble responsabilidad respecto al cumplimiento de sus acuerdos. Primero, porque es la persona en quien se deposita la confianza para el encargo realizado por otra parte. Y segundo, por ser profesional, ya que tiene una obligación moral adicional, según los códigos éticos de su profesión, de cumplir con la máxima calidad, puesto que su reputación y la de su profesión están en juego.”

Por otra parte, la falta de control y supervisión en la aprobación de facturas y en la verificación de los precios aplicados en los servicios de transporte pone en evidencia una deficiencia en el ejercicio de la autoridad por parte de “Andrea” y la empresa “Medic”. Finalmente, este caso subraya la importancia de ejercer la libertad de manera responsable, tanto por parte de los profesionales involucrados como de la empresa “Medic”. La libertad para tomar decisiones debe estar acompañada de ética y transparencia en las acciones.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar auditorías internas y externas periódicas: establecer mecanismos de control financiero y logístico que permitan detectar irregularidades en facturación y contratación de servicios.
- A2. Separación de funciones críticas: evitar que una sola persona concentre la revisión, aprobación y pago de facturas, aplicando el principio de doble control.
- A3. Fortalecer políticas de compliance: crear un comité de ética corporativa que supervise la relación con proveedores, verificando vínculos familiares, comerciales o de interés.

A4. Denunciar los hechos a las autoridades competentes: documentar y entregar la evidencia de sobrepagos y sobornos para activar las instancias judiciales correspondientes.

A5. Capacitación en ética y responsabilidad profesional: desarrollar programas continuos para que los colaboradores comprendan la importancia de actuar con transparencia y la gravedad de incurrir en prácticas corruptas.

### **Preguntas para estudio del caso**

1. ¿Qué mecanismos de control hubieran evitado que una sola persona aprobara facturas con sobrepagos sin supervisión?
2. ¿Cómo influye la relación personal o familiar entre proveedores y colaboradores en la ética corporativa?
3. ¿Es suficiente el despido de la colaboradora implicada o deben existir sanciones legales más amplias?
4. ¿Qué impacto tiene este tipo de fraude en la confianza de clientes, pacientes y socios estratégicos de la empresa?
5. ¿Cómo puede una empresa multinacional equilibrar el prestigio de su marca global con las realidades de corrupción en contextos locales?

## **Caso 19: Silencio roto**

*Autores maestranes: Iris Andrade, María Andrade, Gabriela Bucay, Gina Castillo, Yessenia Ortiz, Jonathan Solorzano, Cesar Zamora, Daniela Carvajal.*

### **Antecedentes**

La deontología profesional constituye un ámbito esencial dentro de la ética aplicada, encargado de establecer los principios y normas que regulan la conducta de los profesionales en diversas disciplinas. Desde áreas como la medicina, el derecho y la ingeniería, la deontología provee un marco normativo que orienta la toma de decisiones y las acciones de los profesionales en su interacción con clientes, pacientes, colegas y la sociedad en general.

En el artículo “Códigos deontológicos profesionales y de códigos éticos para el ejercicio de cargos públicos”, la profesora Gema Mancilla, de la Universidad de Castilla-La Mancha, señala que las normas éticas profesionales pueden definirse como normas morales y sociales propias de un colectivo profesional. Su finalidad principal es definir el modelo de buen profesional o la idea de excelencia en el desempeño de la profesión, explicitando los principios, fines o valores que deben guiar la conducta de los profesionales, así como las virtudes que el profesional debe poseer o aspirar a perfeccionar.

El presente informe expone los acontecimientos vinculados a un incidente de vulneración de la confidencialidad en la unidad médica particular Salud Para Todos, situada en Lago Agrio, la cual atiende aproximadamente a 30 pacientes diarios. Esta institución se distingue por ofrecer servicios de salud a bajo coste, operando varias cadenas de consultorios en la ciudad y compartiendo el sistema de historia clínica de los pacientes entre sus distintas sucursales.

En abril de 2024, una paciente de 25 años acudió a consulta en el servicio de Ginecología y Obstetricia de la citada unidad médica, presentando ausencia de menstruación durante dos meses. El médico responsable, Dr. Carlos F, solicitó a la licenciada en enfermería Sonia C. la realización de una prueba rápida de embarazo a María E., resultando ésta positiva. Durante la consulta, la paciente manifestó al médico su preocupación derivada de no tener una pareja sexual estable, su dependencia económica de sus padres y su deseo de no continuar con el embarazo. Por ello, fue derivada al servicio de psicología de la unidad.

Tras la atención psicológica, la paciente expresó sentirse más segura respecto a su embarazo, reiterando su deseo de mantener la información en privado. No obstante, posteriormente el médico convocó a una reunión de equipo para discutir el caso, dada la inicial intención de la paciente de no continuar con la gestación. Al día siguiente, la paciente regresó a la unidad médica para reclamar al personal por la afectación a su integridad, ya que su madre se había enterado de su embarazo. La información fue difundida por la licenciada Sonia Castro, antigua amiga del colegio de la madre de la paciente, vulnerando así la privacidad de María y afectando su estado psicológico al quebrantar su derecho a la confidencialidad.

El incidente central identificado es la falta de confidencialidad, acompañada de una carencia de ética profesional por parte del personal implicado. La licenciada en enfermería compartió información médica confidencial con un familiar de la paciente sin su consentimiento, a pesar de conocer la voluntad de la paciente de mantener su embarazo en reserva. Esta conducta representa una grave transgresión de la confianza depositada en el personal sanitario y de los derechos de la paciente. Tras el incidente, María Erazo expresó su inconformidad y manifestó su intención de iniciar acciones legales contra la unidad de salud por vulnerar su integridad. Mediante una mediación con el personal de la institución, se ofrecieron consultas prenatales y asesoría psicológica gratuita durante el periodo de gestación como medida de reparación ante la violación de la confidencialidad.

Adicionalmente, la licenciada en enfermería presentó disculpas tanto a la paciente como a su madre por el error cometido, y la unidad de salud realizó un llamado de atención verbal, al tratarse de la primera ocasión en que se producía una situación de este tipo por parte de la profesional.

El Artículo 4 de la Ley de Derechos y Amparo al Paciente establece que “Todo paciente tiene derecho a que la consulta, examen, diagnóstico, discusión, tratamiento y cualquier tipo de información relacionada con el procedimiento médico a aplicarse, tenga el carácter confidencial”. En este caso, el personal de salud incumplió dicho artículo, al divulgar información sensible sin autorización, afectando los derechos y la confianza de la paciente en el manejo ético de la información dentro de la unidad de salud.

La ética médica exige a los profesionales de la salud la preservación de la confidencialidad de toda la información del paciente, configurando no sólo una obligación legal sino también una responsabilidad moral. La ética médica se fundamenta en principios como la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. En este contexto, la autonomía de la paciente fue vulnerada al no respetarse su decisión de mantener el embarazo en privado y divulgar dicha información fuera del ámbito institucional. La confidencialidad constituye un pilar esencial de la práctica médica, cuyo propósito es proteger la información de los pacientes, fomentar la confianza y garantizar un entorno seguro para la comunicación abierta y honesta en la relación médico-paciente.

En lo relativo al principio de no maleficencia, que exige a los profesionales evitar causar daño, este fue infringido, ya que la divulgación de la información afectó la confianza de la paciente en el sistema de salud y en el manejo de su información privada. El principio de justicia, que implica tratar a todos los pacientes con equidad y respeto, se vio comprometido, pues la divulgación no autorizada de la situación médica de la paciente puede considerarse una forma de trato injusto y discriminatorio, dada la vulnerabilidad de la paciente y la confianza depositada en el

personal sanitario para el manejo discreto de su información. Por todo ello, resulta imprescindible la implementación de políticas rigurosas y programas de formación continua en las instituciones de salud.

A pesar del conocimiento de las leyes y derechos de los pacientes, el personal no los respetó, lo que motivó la aplicación de llamadas de atención y medidas reparadoras para la paciente afectada. En este caso, el deber ser profesional implica actuar con ética y responsabilidad, observando los estándares y normativas propias de la profesión.

### **Análisis deontológico**

El caso expone violaciones directas a los principios bioéticos:

- **Autonomía:** La voluntad de la paciente de mantener en reserva su embarazo no fue respetada.
- **Beneficencia:** El personal debía actuar en favor del bienestar de la paciente, pero la exposición de su situación generó daño emocional.
- **No maleficencia:** La divulgación innecesaria de información privada causó un perjuicio psicológico y deterioró la confianza en el sistema de salud.
- **Justicia:** La paciente no recibió un trato equitativo ni respetuoso, pues su vulnerabilidad fue aprovechada para difundir información sensible.

Desde la perspectiva de la deontología, la enfermera incumplió los deberes esenciales de su profesión: preservar la confidencialidad, proteger la dignidad de la paciente y actuar con prudencia frente a datos sensibles. La respuesta institucional fue débil, lo que refleja una carencia de protocolos estrictos y de formación ética entre el personal.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Fortalecer la política de confidencialidad: elaborar protocolos internos más estrictos para el manejo de historias clínicas y sanciones proporcionales a la gravedad de las faltas.
- A2. Capacitación periódica en ética profesional y bioética: incluir temas como confidencialidad, derechos del paciente y responsabilidad deontológica.
- A3. Implementar sanciones formales y no solo verbales: aplicar medidas disciplinarias conforme a la Ley de Salud y los códigos deontológicos de enfermería y medicina.
- A4. Fomentar el consentimiento informado: reforzar prácticas que aseguren que las decisiones del paciente sean respetadas en todo momento.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Qué responsabilidad ética y legal recae sobre la enfermera al divulgar información confidencial de una paciente?
- 2. ¿Hasta qué punto el principio de autonomía del paciente debe ser priorizado frente a las decisiones del personal de salud?
- 3. ¿Qué sanciones son proporcionales en un caso de vulneración de confidencialidad médica?
- 4. ¿Cómo pueden las instituciones de salud fortalecer la confianza de los pacientes después de una violación de este tipo?

## **Caso 20: Rendición de cuentas- Un análisis ético en el departamento de redes de X**

*Autores maestranteros: Daniel Jaramillo, Paul Gallegos, Juan Proaño, Pablo Maleza.*

### **Antecedentes**

En el ámbito empresarial, la ética constituye un elemento esencial en los procesos de toma de decisiones y en la conducta de los empleados. La confianza y la integridad representan bases fundamentales para la reputación y el desarrollo sostenible de una organización. Sin embargo, es común que surjan dilemas éticos que desafían estos valores clave.

Recientemente, el departamento de Redes de la entidad financiera XY ha enfrentado diversos problemas que ponen en riesgo la integridad y seguridad institucional. Entre las incidencias detectadas se encuentran retiros fraudulentos en cajeros automáticos, seguidos de reclamaciones de reembolso por parte de usuarios que niegan haber efectuado dichas transacciones.

Debido a la ausencia de evidencia visual en las cámaras de seguridad, dichos reembolsos se han realizado, generando inquietudes respecto a posibles prácticas irregulares dentro de la entidad.

De manera adicional, se ha observado una falta de efectivo inusualmente temprana en los cajeros automáticos, lo cual puede indicar manipulación en el proceso de abastecimiento.

A pesar de que el jefe del departamento de Redes, Pedro, tiene la responsabilidad de informar sobre el estado de los cajeros, sus reportes reflejaban normalidad, lo que provocó dudas sobre su credibilidad y transparencia.

En respuesta, el departamento de Seguridad emprendió una investigación exhaustiva, empleando herramientas de seguimiento

tanto digital como personal de manera confidencial, la cual reveló inconsistencias en los informes presentados y alteraciones en los registros de video de los cajeros automáticos.

Como consecuencia de estos hallazgos, la Gerencia General determinó implementar acciones contundentes, entre ellas la intervención de las autoridades policiales y la apertura de una investigación integral sobre todas las personas vinculadas a las irregularidades de seguridad identificadas.

### **Análisis ético**

En el contexto presentado, surgen dilemas éticos que exigen una reflexión profunda y una respuesta adecuada por parte de la organización. Uno de los aspectos centrales es la responsabilidad individual y la integridad profesional. Pedro, como jefe del departamento de Redes, posee la obligación de asegurar la protección de los cajeros automáticos y de reportar de manera veraz su estado. La implicación de Pedro en acciones fraudulentas, como la alteración de registros de las cámaras de seguridad, mina la confianza depositada en su liderazgo, afectando negativamente la percepción de la organización.

En cuanto a la justicia y equidad en el trato a los clientes, el caso también evidencia la importancia de la justicia y la equidad en el manejo de las relaciones con los clientes. La entidad financiera se ve forzada a reembolsar montos por transacciones fraudulentas ante la falta de pruebas concluyentes, lo que deriva en posibles pérdidas económicas. Esta situación genera cuestionamientos sobre el deber de la organización de prevenir el fraude y de salvaguardar los intereses de los clientes que han sido perjudicados.

Sobre la transparencia y rendición de cuentas en la gestión organizacional, la ausencia de una supervisión adecuada y la manipulación de informes por parte de Pedro revelan deficiencias en los controles internos y sugieren la existencia de una cultura organizacional que no prioriza la honestidad ni la integridad. Por ello, resulta indispensable implementar mecanismos que

fortalezcan la supervisión y promuevan la rendición de cuentas a lo largo de toda la organización.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Fortalecer los mecanismos de control interno: auditorías regulares, sistemas antifraude y monitoreo en tiempo real de los cajeros automáticos.
- A2. Separación de funciones críticas: impedir que una sola persona tenga control sobre reportes y supervisión de seguridad.
- A3. Capacitación ética continua: reforzar los valores de integridad, responsabilidad y transparencia en todos los niveles de la institución.
- A4. Aplicación de sanciones ejemplares: tanto disciplinarias como legales, para prevenir la repetición de prácticas fraudulentas.
- A5. Política de rendición de cuentas: establecer protocolos claros de reporte, con trazabilidad digital y revisión por auditores externos.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Qué responsabilidad recae sobre el jefe de Redes frente a los fraudes detectados?
- 2. ¿Cómo se puede equilibrar la protección al cliente con la necesidad de prevenir pérdidas financieras por fraudes?
- 3. ¿Qué medidas de control interno deberían implementarse para evitar manipulaciones en los reportes de seguridad?
- 4. ¿Cómo influye la cultura organizacional en la aparición de prácticas fraudulentas dentro de una institución financiera?

## **Caso 21: Secretos médicos: La decisión del Dr. Martínez que podría cambiarlo todo**

*Autor maestrante: Lincoln Palacios Flores*

### **Antecedentes**

El presente caso se origina cuando Roberto Sánchez, hijo de la paciente María González, solicita al Dr. Martínez información detallada respecto al estado de salud de su madre. No obstante, María González ha manifestado reiteradamente su deseo de preservar la confidencialidad sobre sus datos médicos y de no compartir detalles con su hijo.

El conflicto ético surge ante la disyuntiva que enfrenta el Dr. Martínez: decidir entre respetar el principio de confidencialidad médica del paciente o revelar la información solicitada por Roberto, considerando la legítima preocupación de este último y su derecho a conocer la situación de salud de su madre.

La problemática ética se presenta en la necesidad de equilibrar el principio de confidencialidad médica, orientado a salvaguardar la privacidad y los derechos de la paciente, con el principio de beneficencia, que procura el bienestar tanto de la paciente como la tranquilidad de su entorno familiar. El Dr. Martínez se sitúa ante una encrucijada ética en la que debe determinar si es procedente divulgar información médica confidencial sin el consentimiento explícito de María González.

En este caso, la percepción moral alude a la capacidad de identificar una situación como éticamente relevante y de comprender los elementos que configuran el dilema ético. En la situación que involucra al Dr. Martínez y a María González, dicha percepción se evidencia claramente en la confrontación de dos valores éticos esenciales: la confidencialidad médica y el bienestar integral del paciente y su familia.

El Dr. Martínez enfrenta una compleja decisión cuando Roberto Sánchez solicita información detallada sobre la salud de su madre, quien ha expresado su deseo de mantener la confidencialidad de sus datos médicos y de no compartirlos con su hijo. Este hecho plantea un dilema ético, pues el Dr. Martínez debe sopesar la preeminencia de la confidencialidad del paciente frente al bienestar emocional de la familia.

La relevancia moral de este dilema radica en la implicación de principios éticos universales y fundamentales en la práctica médica, tales como la autonomía del paciente y la confidencialidad médica. Esta percepción moral se ve acentuada al comprender que la decisión adoptada por el Dr. Martínez tendrá repercusiones significativas en la relación médico-paciente y en el entorno familiar de María González.

### **Juicio moral**

El juicio moral se relaciona con la capacidad de tomar una decisión ética sobre cómo abordar un aspecto específico, una decisión o una circunstancia en el caso. En este caso, el juicio moral del Dr. Martínez se centra en la elección de respetar o violar la confidencialidad médica de María González. El Dr. Martínez se encuentra ante un dilema ético al tener que sopesar dos opciones:

1. **Respetar la Confidencialidad:** El Dr. Martínez podría decidir respetar la voluntad de María González de mantener su información médica en confidencialidad. Esto implica no revelar detalles sobre su salud a su hijo, Roberto Sánchez, a pesar de su legítima preocupación.
2. **Revelar la Información:** Alternativamente, el Dr. Martínez podría decidir divulgar información médica a Roberto Sánchez, considerando su preocupación y su derecho a conocer la situación de su madre.

## **Intención moral**

La intención moral se relaciona con la priorización de valores morales sobre otros valores en la toma de decisiones. En este caso, el Dr. Martínez demuestra una intención moral sólida al priorizar ciertos valores morales sobre otros:

1. **Confidencialidad Médica:** El valor fundamental que se prioriza en la decisión del Dr. Martínez es la confidencialidad médica. Reconoce la importancia de proteger la privacidad y los derechos de María González, respetando su autonomía y su decisión de mantener su información médica confidencial.
2. **Autonomía del Paciente:** El Dr. Martínez también valora y respeta la autonomía del paciente. María González tiene el derecho de tomar decisiones sobre su atención médica y la divulgación de información sobre su salud. El Dr. Martínez reconoce que vulnerar este principio socavaría la confianza en la relación médico-paciente.
3. **Bienestar Emocional de la Familia:** Aunque el Dr. Martínez comprende la preocupación de Roberto Sánchez y su deseo de conocer la situación de su madre, decide que la confidencialidad y el respeto por los deseos de María González son valores morales más fundamentales en este contexto.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. **Mantener la confidencialidad absoluta:** el Dr. Martínez decide respetar la voluntad de María González y no compartir ninguna información médica con Roberto Sánchez. Refuerza el principio de autonomía y confidencialidad médica, explicando al hijo que solo puede entregar información con consentimiento expreso de la paciente.
- A2. **Buscar un consentimiento informado:** antes de tomar una decisión, el médico conversa con María González para explicarle la preocupación de su hijo y solicita su autorización para compartir ciertos aspectos de su estado de salud. De esta

manera, se equilibra la confidencialidad con la necesidad de apoyo familiar.

- A3. Divulgar información mínima no sensible: el Dr. Martínez entrega a Roberto información general y no detallada (por ejemplo, que su madre está bajo tratamiento médico y que está estable), sin entrar en datos clínicos específicos. Con ello intenta disminuir la angustia familiar sin vulnerar de forma grave la confidencialidad.
- A4. Revelar información completa a la familia: el médico opta por priorizar el bienestar emocional de la familia sobre la confidencialidad del paciente, compartiendo detalles clínicos relevantes sin consentimiento de María González. Esta decisión, sin embargo, compromete la confianza en la relación médico-paciente y vulnera principios éticos fundamentales.

### **Preguntas de estudio**

1. ¿Qué principio ético debe tener mayor peso en este caso: la confidencialidad médica o la beneficencia hacia la familia?
2. ¿De qué manera la autonomía del paciente se ve reforzada o vulnerada según cada alternativa de acción?
3. ¿Qué implicaciones legales y profesionales puede enfrentar un médico si revela información sin el consentimiento del paciente?
4. ¿Existen escenarios excepcionales en los que la confidencialidad pueda ceder ante intereses familiares? ¿Cuáles serían?
5. ¿Cómo puede un médico comunicar la negativa a revelar información sin deteriorar la relación con la familia del paciente?

## **Caso 22: Conflicto silencioso**

*Autores maestranes: Alejandra Sampedro, Carmen Sierra, Eros Villafuerte, Jorge Llanaganate, Estefany Gonzáles, Diego Ortega, Jennyfer Vallejo, Sandra Esquivel*

### **Antecedentes**

Carlos Bonilla, un docente con 25 años de experiencia en la institución “El Mundo Veterinario”, es diagnosticado con cirrosis hepática avanzada y encefalopatía hepática. Después de una notificación tardía de su condición al médico ocupacional, se inicia un proceso de jubilación por invalidez bajo la supervisión de la jefa de recursos humanos, Verónica.

A pesar de los esfuerzos de la trabajadora social Fabiana para asistirlo, Carlos ya había considerado este paso, pero no pudo iniciar el proceso debido a las limitaciones en sus contribuciones al sistema de seguridad social (IESS).

Después de una evaluación conjunta realizada por los departamentos de Recursos Humanos, Trabajo Social, el médico ocupacional y el abogado de la institución, se organiza una reunión con Víctor, el gerente de la empresa.

Se discute la situación de Carlos, considerando los riesgos económicos asociados a su jubilación por enfermedad. Víctor, de forma autoritaria, decide la desvinculación inmediata del docente. Ante esto, Verónica sugiere que el docente firme una carta de renuncia para evitar problemas legales.

Víctor acepta esta opción, aunque Fabiana también contempla la reasignación del empleado a una posición no relacionada con su área de especialización, con el objetivo de hacer que renuncie voluntariamente antes de cumplir con los requisitos para la jubilación patronal.

Posterior a la decisión de desvinculación, Verónica, jefa de recursos humanos, organiza una reunión con Víctor, Carlos y el abogado Juan. Durante la reunión, intentan persuadir a Carlos para que firme una carta de renuncia voluntaria.

Le advierten que su liquidación sería el mínimo legal, a pesar de los beneficios que la empresa afirma haberle proporcionado, como pagos puntuales, bonos y vacaciones. A pesar de la presión, Carlos se mantiene firme en sus derechos y continúa trabajando sin firmar la renuncia.

Ante la negativa de Carlos a renunciar, la dirección general considera trasladarlo a una finca de la empresa para realizar tareas relacionadas con su especialización en medicina veterinaria. Sin embargo, estas tareas son físicamente exigentes y no son adecuadas para su salud. A pesar de esto, la empresa implementa esta estrategia con el objetivo de forzar la renuncia voluntaria de Carlos.

### **Responsabilidad social**

En este caso, la institución muestra una falta de responsabilidad social al no considerar el impacto negativo que sus decisiones pueden tener en la vida y el bienestar del docente.

La sugerencia de trasladarlo a una finca alejada demuestra una falta de empatía y consideración por las necesidades y limitaciones del empleado.

Además, al designarle actividades físicamente demandantes, la institución está poniendo en riesgo la salud y seguridad del trabajador.

La responsabilidad social implica no solo cumplir con las obligaciones legales, sino también actuar de manera ética y justa, teniendo en cuenta el impacto de las decisiones en todo el personal que labora en la institución.

## **Análisis de ética profesional**

En el ámbito de la ética profesional, se identifican diversas responsabilidades y consideraciones en torno a los actores involucrados:

1. **Trabajador:** Desde la perspectiva del trabajador, resulta tanto antiético como ilegal omitir información sobre enfermedades o abstenerse de notificarlas de manera oportuna y formal al médico de la institución. La transparencia en cuanto a la salud es un deber fundamental que contribuye al bienestar individual y colectivo dentro del entorno laboral.
2. **Médico ocupacional interno:** Compete al médico ocupacional informar de manera veraz y responsable sobre el estado de salud de los empleados a las instancias superiores de la empresa. Este accionar garantiza la toma de decisiones informadas y la protección tanto del trabajador como de la organización.
3. **Jefe de recursos humanos:** El personal a cargo de recursos humanos debe ejecutar las acciones pertinentes conforme a las circunstancias, procurando no perjudicar ni a la empresa ni a sus empleados. Para ello, es imprescindible regirse por el reglamento interno, el Código de Trabajo, el código ético institucional y las directrices del departamento financiero, a fin de generar soluciones eficientes. En el caso expuesto, se evidencia una carencia de conocimiento y capacitación adecuada para actuar frente a este tipo de situaciones.
4. **Trabajo Social:** Entre las funciones destacadas del área de trabajo social se encuentran la provisión de apoyo emocional, la intervención en casos de acoso, la orientación a empleados que atraviesan dificultades personales y la facilitación de herramientas para la gestión efectiva de conflictos.
5. **Gerente:** El gerente tiene la responsabilidad de gestionar los procesos internos de la empresa con ética y eficacia, buscando

siempre el beneficio institucional sin vulnerar los códigos internos y externos que rigen la empresa. En lo que respecta al personal, debe procurar su adecuada ubicación y dirección para potenciar su eficiencia en el área correspondiente. La implementación de estrategias alejadas de estos principios, orientadas únicamente al beneficio empresarial, evidencia limitaciones en la capacidad y preparación de la persona que dirige la organización.

### **Análisis en el ámbito laboral conforme a los derechos de los trabajadores**

En el contexto legal, el Código del Trabajo establece disposiciones orientadas a salvaguardar los derechos laborales y a proteger la salud de los trabajadores. Específicamente, el artículo 14 señala: “Los trabajadores tienen derecho a la protección de su vida, integridad física y a condiciones de trabajo dignas”. A la luz de esta normativa, es evidente que la desvinculación del docente de sus responsabilidades laborales no se fundamenta en el cumplimiento de los derechos establecidos, lo que podría derivar en conflictos legales ante el Ministerio de Trabajo. Esta entidad deberá llevar a cabo la investigación correspondiente respecto al despido y asegurar una remuneración justa para el trabajador (Comisión de Legislación y Codificación, 2012).

### **Responsabilidad social**

En el caso analizado, la institución evidencia una marcada carencia de responsabilidad social, al no considerar el impacto negativo que sus decisiones pueden tener en la vida y el bienestar del docente. La propuesta de trasladar al trabajador a una finca alejada revela una actitud carente de empatía y de consideración hacia las necesidades y limitaciones del empleado. Además, la asignación de actividades físicamente exigentes expone al trabajador a riesgos para su salud y seguridad.

La responsabilidad social implica no solo el cumplimiento de las obligaciones legales, sino también la adopción de conductas éticas

y justas, considerando el efecto de las decisiones institucionales en la totalidad del personal. Actuar conforme a estos principios es fundamental para garantizar un entorno laboral digno y respetuoso de los derechos humanos.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Gestionar la jubilación patronal de Carlos, garantizando sus derechos adquiridos y respetando su condición de salud.
- A2. Reasignar al docente a funciones administrativas adaptadas a sus limitaciones médicas, evitando tareas físicas que pongan en riesgo su vida.
- A3. Establecer un protocolo interno para el tratamiento de casos de enfermedades catastróficas, en coordinación con el IESS y el Ministerio de Trabajo.
- A4. Promover una cultura organizacional que priorice la dignidad y el bienestar de los trabajadores, alineada con la responsabilidad social empresarial.

### **Preguntas para estudio del caso**

- 1. ¿Qué principios de la ética laboral y deontológica se vulneraron en este caso?
- 2. ¿Cómo deberían actuar Recursos Humanos y Gerencia frente a empleados con enfermedades catastróficas?
- 3. ¿Qué rol cumple la responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones laborales?
- 4. ¿Es ético reubicar a un trabajador enfermo en un cargo que pone en riesgo su salud para forzar su renuncia?

## **Caso 23: La delgada línea- Confidencialidad y ética en la educación**

*Autores maestrantes: Guillermo Domínguez, Pedro Gualavisi, Brenda Borja, Matheo Morales, Jorge Jácome, Wendy Veintimilla, Paul Arévalo, Bruno Veintimilla.*

### **Antecedentes**

En Ecuador se localiza la Unidad Educativa “San Gregorio”, un centro con más de dos décadas de experiencia dedicado a la formación de jóvenes conforme a la doctrina católica y principios fundamentados en la solidaridad. Esta institución se ha consolidado como referente de educación de calidad y prestigio en el país.

A lo largo de su trayectoria, la institución ha sobresalido por su elevado nivel académico y por contar con un cuerpo docente en permanente proceso de actualización profesional. Con el propósito de garantizar un aprendizaje óptimo, cada aula mantiene un límite máximo de 20 estudiantes, lo que ha contribuido a la creación de un ambiente familiar caracterizado por relaciones cercanas y de confianza entre alumnos, docentes y autoridades.

El bienestar psicológico del estudiantado es una prioridad, por lo que el establecimiento dispone de un departamento de orientación dedicado a la prevención y mitigación de posibles desequilibrios emocionales. Si bien todos los centros educativos del país deben acatar las directrices del Ministerio de Educación, la Unidad Educativa “San Gregorio” ha adoptado normas internas más rigurosas, orientadas a la protección de los estudiantes en situación de vulnerabilidad.

### **Origen del problema**

La profesora Martínez es ampliamente reconocida y apreciada por el alumnado. Su vocación para la enseñanza de Lengua y Literatura supera las exigencias curriculares de la institución, lo que le ha

permitido consolidarse como una docente dedicada, exigente y cercana a sus estudiantes. A lo largo de su carrera, ha colaborado activamente con el departamento de orientación, participando en la resolución de situaciones que han impactado el desarrollo académico y personal de los alumnos.

Con 60 años de edad y más de 15 años de servicio en la institución, la profesora Martínez posee un conocimiento profundo acerca de las normativas y límites establecidos por las autoridades educativas. En el año 2015, la docente conoció a Sofía, una estudiante destacada por sus habilidades y excelentes calificaciones, aunque con dificultades notorias en la socialización con sus compañeras. A los 9 años, Sofía manifestaba una expresión de soledad poco habitual desde la perspectiva de la profesora.

La relación entre la docente y Sofía se fue fortaleciendo, lo que llevó a la profesora a compartir aspectos sobre su alumna en reuniones sociales. Fue en una de estas ocasiones, mientras conversaba con su amiga Lucía, cuando la profesora se enteró, con sorpresa, que Sofía era nieta de Lucía.

### **El primer acercamiento**

Al conocer la historia de Sofía y su vínculo con la familia paterna, la profesora Martínez experimentó una profunda conmoción. Tras comprender que Sofía desconocía a su padre, a su abuela y a otros miembros de su familia paterna, la docente pudo identificar mejor las razones detrás del aislamiento que la estudiante manifestaba en sus interacciones sociales. Por su experiencia profesional, la profesora reconocía que la ausencia de uno de los padres constituye un factor emocional crítico en el desarrollo de los niños, particularmente durante la adolescencia.

Motivada por el bienestar de Sofía, la profesora tomó la iniciativa de organizar un primer encuentro entre la niña y su familia paterna, con la esperanza de que ello marcara el inicio de un proceso de integración familiar. En dicho acercamiento, la docente y Lucía decidieron no revelar a Sofía la verdadera naturaleza de su

parentesco, procurando que el encuentro se limitara a compartir un momento agradable.

### **La denuncia y el conflicto con la Unidad Educativa**

La ingenuidad de Sofía la llevó a informar a su madre sobre lo acontecido en el colegio. Al enterarse de que Sofía había conocido a su abuela paterna, la madre interpuso una denuncia contra la profesora, argumentando que el acercamiento con la familia paterna ponía en riesgo la integridad de la menor, dado que el abuelo paterno poseía antecedentes penales.

Ante la denuncia y el conocimiento de los motivos que llevaron a la familia materna a distanciarse de los miembros de la familia paterna, el departamento de orientación activó los protocolos institucionales. La primera acción consistió en solicitar a la profesora una declaración voluntaria sobre los hechos, así como una explicación de los motivos que fundamentaron la decisión de facilitar dicho encuentro.

La profesora Martínez expuso que en ningún momento tuvo la intención de causar un perjuicio emocional a Sofía, y aclaró que nunca reveló a la menor que Lucía era su abuela. La docente omitió ciertos detalles sobre la familia materna con el propósito de evitar que Sofía estableciera un vínculo directo con su padre y la familia paterna, buscando favorecer un entorno propicio para el crecimiento y el apoyo familiar de la estudiante.

### **El dilema ético**

El dilema ético expuesto se origina a partir de la actuación de la profesora, quien, con el propósito de fomentar el desarrollo emocional y social de Sofía, omitió información relevante al presentar a Sofía ante su familia paterna sin la previa consulta a la tutora legal.

Desde una perspectiva ética, resulta fundamental analizar los principios de confidencialidad y el fomento de relaciones familiares

bajo un enfoque humanista. Los profesionales involucrados deben enfocar sus acciones en la promoción del bienestar, felicidad y seguridad de las personas, prestando especial atención a los intereses de Sofía.

En este contexto, se plantea la cuestión sobre el ejercicio de la ética como expresión de libertad, considerando que la autonomía de la niña podría verse limitada por la decisión de los padres en ámbitos sensibles como las relaciones familiares.

Cabe cuestionarse si restringir el acceso a la verdad sobre la identidad y los vínculos familiares compromete el propósito esencial del ser humano, orientado hacia la búsqueda de un bien mayor.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Canal institucional: Informar al departamento de orientación y a las autoridades del centro sobre las observaciones emocionales de Sofía, para que sean estas instancias las que gestionen la intervención familiar.
- A2. Acompañamiento psicológico: Sugerir una evaluación psicológica de la estudiante que permita determinar si su estado emocional requiere un abordaje terapéutico o familiar especializado.
- A3. Comunicación con los padres: Solicitar una reunión formal con la madre de Sofía para compartir las observaciones del comportamiento de la niña, sin revelar información confidencial o sensible.
- A4. Capacitación docente: Implementar talleres sobre ética y confidencialidad en la educación, con el fin de reforzar los límites de actuación de los docentes frente a situaciones personales de sus estudiantes.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principio ético prevalece en este caso: la beneficencia hacia el estudiante o la confidencialidad profesional?
2. ¿De qué manera la intención moral de la docente influye (o no) en la valoración ética de sus actos?
3. ¿Qué protocolos institucionales debieron activarse antes de intervenir en la situación familiar de Sofía?
4. ¿Es posible justificar éticamente una acción bien intencionada si vulnera la autonomía familiar o la confidencialidad?
5. ¿Qué aprendizajes éticos y pedagógicos se derivan para los profesionales de la educación de este caso?

## **Caso 24: Falsificación y vulneración de derechos - El caso de un trabajador desprotegido**

*Autores maestrantes: Tatiana Curipoma, Melanie Dávalos, Galo Gonzáles, July Naranjo, Karen Ruiz, John Sanipatin, Jennifer Sarzosa, Monserrath Tacuri.*

### **Antecedentes**

En el mes de septiembre del año 2023, en Quito, Juan Gómez, un joven de 23 años, es despedido de su trabajo como laboratorista en la Clínica "X". Durante su relación laboral, trabajó bajo el esquema de facturación, desde agosto del año 2022 hasta septiembre del año 2023 (13 meses).

Hasta la fecha de su despido, Juan no había recibido el pago por las horas trabajadas desde febrero del 2023 hasta el último mes de labor, septiembre de 2023. Los dueños de la clínica le prometieron que en un plazo de 30 días recibiría su remuneración y que debía acercarse a la clínica para retirar el cheque correspondiente.

Sin embargo, al cumplirse los 30 días, cuando Juan acudió a la clínica, se encontró con la noticia de que el establecimiento se encontraba en proceso de venta. Ante esta situación, decidió presentar la denuncia respectiva en el Ministerio de Trabajo, alegando que solo había recibido el pago por los ingresos generados por los exámenes realizados en la clínica hasta enero de 2023.

Desde febrero hasta septiembre de ese mismo año, no recibió ningún pago, lo cual fue justificado por sus empleadores bajo el argumento de que los ingresos de la clínica no eran suficientes para cubrir su sueldo. Sin embargo, Juan no solo se desempeñaba como técnico en la clínica, sino que también se encargaba de la apertura y cierre de caja diaria, por lo que tenía un conocimiento claro acerca de los ingresos netos del establecimiento.

Por otro lado, los dueños de la clínica alegaron que el empleado había recibido los pagos correspondientes y presentaron documentación que supuestamente evidenciaba dichos pagos. No obstante, al ser sometidos a un análisis, se reveló que ni la caligrafía ni los trazos correspondían a la firma de Juan.

Este análisis demostró que los documentos habían sido falsificados, evidenciando así que los empleadores falsificaron documentos y firmas con el propósito de evadir sus obligaciones legales.

### **Dilemas éticos**

El caso presentado encuadra dentro de la ética del servicio público, donde se identificaron dos problemas fundamentales:

1. Falta de ética por parte del empleador al falsificar información.
2. Vulneración de los derechos del trabajador al incumplir con los pagos correspondientes por los servicios brindados, violando normas y procedimientos administrativos y legales que debieron haberse cumplido al momento del despido de Juan Gómez.

Los protagonistas de este caso son, por un lado, Juan Gómez, empleado que trabajaba como laboratorista, y por otro lado, los dueños de la Clínica "X", quienes actuaron como empleadores. Entre los hechos suscitados se destaca la falta de pago del sueldo al empleado durante 8 meses, así como la ausencia de una indemnización por su despido.

En este caso, se evidencia una violación al deber contractual. Este principio establece que la profesionalidad en las relaciones laborales debe estar regulada por instrumentos contractuales determinados por la legislación vigente en el país. En el caso de Juan, no contaba con un contrato fijo ni estable en la empresa, ya que su remuneración se realizaba mediante facturación y se le pagaba por hora trabajada al final de cada mes.

Sin embargo, esto no se cumplió durante los últimos 8 meses de su labor. Cabe mencionar que el vínculo laboral fue establecido de manera verbal entre el empleado y el empleador en el mes de agosto del 2022.

De acuerdo con lo estipulado en la legislación ecuatoriana, específicamente en el Código de Trabajo, el empleador es responsable de indemnizar al trabajador por los perjuicios ocasionados por el incumplimiento o retraso en sus obligaciones. En este caso, el empleador vulneró los derechos del trabajador al actuar en contra del marco legal establecido, como se estipula en los siguientes artículos del Código de Trabajo:

Capítulo IV: De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. “Son obligaciones del empleador: Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.” Código de Trabajo [Cód]. Art.42 de 2023 (Ecuador).

Capítulo VI: De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales de las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración. “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.” Código de Trabajo [Cód]. Art.79 de 2023 (Ecuador).

Art. 94.- Condena al empleador moroso. “El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de

trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.” Código de Trabajo [Cód]. Art.94 de 2023 (Ecuador).

Como solución a este problema ético, el Código de Trabajo estipula que el empleador, al no haber realizado el pago correspondiente al empleado, será condenado al pago del triple del monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado.

Otro problema ético identificado es la deshonestidad de los dueños de la Clínica “X” al presentar documentación falsificada ante el Ministerio de Trabajo para alegar que habían cumplido con el pago del sueldo a Juan.

Tras confirmarse la falsificación, se concluye que los empleadores incurrieron en un delito. Como solución, se sugiere el cierre de la Clínica “X” y una indemnización adecuada al empleado por los daños causados.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Regularización contractual: Establecer mecanismos legales para impedir el uso indebido de figuras de facturación cuando existe una relación laboral continua y subordinada.
- A2. Sanción ejemplar: Aplicar las sanciones contempladas en el Código del Trabajo y en el Código Penal por falsificación de documentos y fraude laboral, incluyendo el cierre temporal del establecimiento y la indemnización al afectado.
- A3. Fortalecimiento de la fiscalización: Reforzar los controles del Ministerio de Trabajo en instituciones privadas que emplean personal técnico bajo modalidades irregulares.

A4. Asesoría y acompañamiento legal al trabajador: Implementar programas de defensa gratuita para jóvenes en situación de vulnerabilidad laboral.

A5. Cultura ética empresarial: Promover políticas de cumplimiento (compliance) y códigos de ética institucional que aseguren la transparencia en la administración del talento humano.

#### Preguntas para el estudio del caso

1. ¿Qué principios éticos se vulneran en la falsificación de documentos laborales?
2. ¿Qué responsabilidades legales y morales deberían asumir los dueños de la clínica?
3. ¿Cómo influye la falta de formalidad contractual en la vulneración de derechos laborales?
4. ¿Qué mecanismos de prevención podrían implementarse para evitar casos similares?
5. ¿Es posible hablar de responsabilidad social empresarial en una institución que incurre en falsificación de documentos?

## **Caso 25: Manipulación oculta - Ética en crisis en un laboratorio**

*Autores maestrantes: Irving Quintana, Krystel Martínez, Zayra Medina, María Tandayamo, Christian Villareal, Maribeth Lara.*

### **Antecedentes**

Erika Sánchez, una recién egresada en bioquímica, se encontraba laborando en BioLab, un laboratorio clínico ubicado en la Costa, con 40 años de funcionamiento. Su jornada laboral estaba definida los sábados de 07:00 a 13:00. Sus funciones eran la toma y análisis de muestras, así como la validación de resultados, en los cuales colocaba su sello y firma que otorgaba validez legal a dichos documentos.

A pesar de haber iniciado sus funciones hace 6 meses, Erika no había firmado un contrato formal y recibía sus pagos mensuales incompletos o de manera tardía.

Hace 2 meses, manifestando problemas económicos, el Dr. Anderson Loyola, dueño del laboratorio y jefe de Erika, no realizó la compra de los reactivos requeridos para el procesamiento de algunas muestras, sin embargo, cobra el valor total por ellas y obliga a Erika a inventar los resultados, amenazando con despedirla si no acepta.

### **Dilema ético**

1. Explotación laboral: El Dr. Loyola no realiza un contrato formal a Erika y tampoco cancela de manera puntual sus honorarios profesionales.
2. Conflicto de intereses: El Dr. Loyola prioriza su situación económica en lugar de garantizar la calidad y la validez de los análisis clínicos. Esto perjudica el bienestar del paciente de forma integral.

3. Falsificación de resultados: Erika se encuentra en una situación donde el dueño del laboratorio la obliga a inventar resultados de análisis clínicos debido a la falta de reactivos necesarios.
4. Integridad profesional: Como profesional, Erika tiene la responsabilidad de mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Sin embargo, se le está forzando a actuar de manera contraria a estos principios al falsificar resultados. Ella está condicionada a ser despedida si no cumple.

## **Análisis**

Para poder analizar el dilema ético de la empresa BioLab, es fundamental tener en cuenta, primeramente, los códigos deontológicos, como las normas morales y sociales a los que los profesionales se encuentran expuestos.

En el caso de los trabajadores bioquímicos, al estar dentro del área de la salud, innatamente tienen presente la vocación del servicio a los demás, lo que implica que toda actividad desarrollada estará enfocada en brindar una atención de calidad que permita una relación basada en la credibilidad entre el profesional de la salud y el paciente.

Sin embargo, como se evidencia en este establecimiento, el tema económico y la escasez de recursos han tomado mayor importancia que la correcta atención al individuo, lo que ha generado un conflicto de valores morales en los trabajadores.

En segundo lugar, además de la vocación del servicio, es importante equilibrar el deber civil de acatar las órdenes establecidas dentro de la empresa y el deber moral de llevar de manera transparente los procesos.

Es por ello que la ética del trabajador, para este caso, está determinada por la calidad del producto que ofrece a su comunidad inmediata. Esto implica que los bioquímicos del

laboratorio apliquen su criterio profesional de manera eficiente y justa, siempre en busca del bienestar común, lo que conlleva a que los exámenes y la toma de muestras deben ser cuidadosamente analizados con los recursos necesarios para dicho efecto y con la ayuda de herramientas tecnológicas más avanzadas.

Por lo tanto, en el caso de Erika, su responsabilidad social con la sociedad debe prevalecer, ya que, al acatar las órdenes de su jefe en la manipulación de resultados, no solo afecta su credibilidad como profesional, sino que representa una afrenta para el individuo que ha puesto su confianza en ella y en la empresa.

En tercer lugar, a nivel de responsabilidad empresarial, es vital que exista la correcta aplicación de valores corporativos que velen por la calidad de vida de sus trabajadores y de las personas que adquieren el producto ofrecido, ya que el bienestar de la comunidad está determinado por cómo el empresario direcciona sus objetivos y acciones en pro del desarrollo humano, con el fin de priorizar el bien común, como el crecimiento personal y profesional, sobre el particular que, en este caso, es el crecimiento comercial.

Por otro lado, es imprescindible trabajar dentro de la empresa el tema de reconocimiento social orientado a la motivación humana, ya que esto permite que los trabajadores sientan que su trabajo está alineado con los objetivos de la organización y que el mismo es considerado digno.

Por consiguiente, Erika, al no recibir su salario a tiempo y estar condicionada a realizar prácticas antiéticas por su jefe y al tener conflictos morales consigo misma, está siendo obligada a tomar una postura que se enfoca más en el crecimiento económico de la empresa que en brindar un servicio enfocado en el bien común.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Negarse formalmente a cumplir órdenes antiéticas, documentando la instrucción y notificando a las autoridades

competentes (Colegio de Bioquímicos o Ministerio de Salud Pública).

- A2. Denunciar la práctica irregular ante el organismo regulador correspondiente, preservando evidencias de la coacción y las amenazas recibidas.
- A3. Buscar asesoría legal y gremial, para exigir la formalización de su relación laboral y el pago de los valores adeudados.
- A4. Promover la implementación de protocolos éticos internos, garantizando controles de calidad y transparencia en los procesos de análisis clínico.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué principios de la ética profesional en salud se vulneran en la conducta del Dr. Loyola?
- 2. ¿Cuál es la responsabilidad moral y legal de Erika al ser coaccionada para falsificar resultados?
- 3. ¿Qué mecanismos institucionales deberían existir para proteger a los jóvenes profesionales ante situaciones de explotación y manipulación ética?
- 4. ¿Puede justificarse la falsificación de resultados médicos bajo presiones económicas?

## **Caso 26: Aplazamiento del proceso de compra de medios de transporte**

*Autores maestranes: Joana Bedón, Gisella Lema, Gabriela Salcedo, Alex Chicaiza, Esteban Sosa, Luis Castillo, Oswaldo Anasi, Víctor Vanegas.*

### **Antecedentes**

En el año 2022, la administración de una institución, en conjunto con el Estado ecuatoriano, definió como prioridad para el período 2023–2025 la adquisición de nuevos medios de transporte destinados al servicio de la población. Para tal propósito, se estableció un presupuesto, se asignaron responsables y se fijó como fecha límite el 30 de noviembre de 2023 para completar la adquisición.

En la fase inicial del proceso, se definieron claramente las especificaciones técnicas y se identificaron a los responsables de su ejecución. Sin embargo, en los últimos ocho meses, la constante rotación de directivos, sumada a la inestabilidad política, generó graves inconvenientes. Entre estos se destaca, de manera preocupante, que se desestimó la orden prioritaria de adquirir medios de transporte nuevos, planteándose en su lugar la compra de vehículos usados.

Para ello, se utilizaron recursos institucionales y medios económicos para realizar viajes internacionales en busca de proveedores, pese a que las especificaciones técnicas ya habían sido establecidas previamente.

### **Códigos de ética**

La ética implica un crecimiento en humanidad (Sellés). En este caso, el presupuesto asignado tenía un propósito claro, pero su desvío para fines diferentes refleja la ausencia de principios éticos, lo que obstaculiza el desarrollo adecuado de la población. La excelencia profesional debe fundamentarse en valores

como la responsabilidad y la honestidad, evidenciados a través del cumplimiento efectivo de las funciones de los servidores institucionales, promoviendo credibilidad y confianza en la entidad y en sus integrantes.

### **Libertad de elección**

La libertad de elección se refiere a la capacidad de optar entre lo correcto e incorrecto, siendo la conciencia el factor determinante. Elegir incorrectamente implica perder la libertad, mientras que una elección acertada preserva dicha autonomía (El deber ser profesional, 2023, p.15).

En el caso analizado, se observa una primacía de intereses individuales sobre los colectivos, configurando un ambiente de libertinaje en lugar de libertad. Este desbalance podría obedecer a intereses particulares, lo que exige la aplicación de la ley para garantizar el respeto de derechos y deberes (Yepes, 2003).

### **El bien común**

El desarrollo de una comunidad se basa en el bien común, definido por Juan XXIII en *Pacem in Terris* como las condiciones sociales que permiten a los individuos y asociaciones alcanzar su perfección con mayor plenitud y facilidad. Para lograrlo, es fundamental la existencia de una ética individual y social que guíe las interacciones en los ámbitos político, económico y social.

En las instituciones públicas, es esencial equilibrar el bien común y el bien particular (Ética del servicio público, 2023). El predominio del bien común garantiza beneficios para todos los miembros de la comunidad. Sin embargo, en este caso, el bien común no es evidente, ya que los presuntos beneficios parecen ser de carácter individual, lo que refleja una carencia de ética profesional. Además, la falta de previsión sobre los riesgos futuros podría derivar en serios problemas sociales y éticos.

## **Justicia social**

De acuerdo con Santo Tomás de Aquino, en su *Summa Theologica*, la justicia social se relaciona con la ley natural, el bien común, la justicia distributiva y los valores de caridad y solidaridad. Principios como igualdad, equidad, dignidad humana, participación y solidaridad son fundamentales en este contexto.

La corrupción, definida como el abuso de poder para beneficio personal o ganancia ilícita a costa del bienestar público, afecta directamente estos principios esenciales de la justicia social. En el caso analizado, se han identificado actos que menoscaban el bienestar colectivo, generando los problemas éticos previamente descritos.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Auditoría integral del proceso de compra: Implementar una revisión técnica, administrativa y financiera que determine responsabilidades individuales e institucionales.
- A2. Reforzamiento de los mecanismos de control interno: Fortalecer los sistemas de seguimiento y evaluación para garantizar la transparencia y la trazabilidad del gasto público.
- A3. Formación ética continua: Establecer programas de capacitación obligatoria en ética y responsabilidad pública para todos los servidores involucrados en procesos de contratación.
- A4. Sanciones ejemplares: Aplicar medidas disciplinarias y legales a los funcionarios que hayan actuado de forma dolosa o negligente.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos se vulneran en la desviación del presupuesto público?

2. ¿Cómo se puede distinguir entre libertad de decisión y abuso de poder en el ejercicio público?
3. ¿Qué mecanismos institucionales pueden fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas?
4. ¿En qué medida la falta de ética individual afecta el logro del bien común?
5. ¿Qué medidas preventivas deberían implementarse para evitar que intereses particulares alteren los objetivos sociales de un proyecto estatal?

## **Caso 27: Santa Marianita - Falta de ética médica**

*Autores maestranes: Jessica Salazar, Doris Tuquerrez, Mabel Morillo, Gabriela Ordoñez, Genesis Tipan, Stefany Muñoz, Dayra Tuz, Jessica Durán.*

### **Antecedentes**

La Clínica de Especialidades “Santa Marianita” es un establecimiento médico altamente especializado que ofrece un servicio integral de salud. Cuenta con personal certificado, médicos especialistas de gran trayectoria y prestigio, quienes se esfuerzan diariamente por cuidar cada detalle relacionado con la salud de sus pacientes.

El gerente general, José González, busca aumentar las utilidades de la clínica y mejorar sus instalaciones, así como ofrecer una mayor variedad de servicios. Sin embargo, al no ser médico de profesión, en sus decisiones no predomina el juramento hipocrático.

### **Caso**

El 2 de octubre de 2021, ingresa a la clínica un menor de edad debido a una infección en las vías respiratorias, siendo atendido inicialmente por un médico residente. Este, al considerar la complejidad del caso, solicita la presencia de un pediatra internista, tal como lo exige la normativa ecuatoriana, dado que no existía un especialista de esta área en la clínica.

Sin embargo, el propietario de la clínica decide priorizar sus intereses económicos, ordenando que el procedimiento se realice sin la intervención del pediatra. Ante la presión del momento, se procede a enviar al menor al preoperatorio, a pesar de la falta de una evaluación adecuada.

Gabriela Serrano, jefa de médicos de la clínica, al enfrentar este dilema ético, decide renunciar antes que comprometer su integridad profesional. En respuesta, el gerente acepta su renuncia y contrata a otro médico dispuesto a alterar la documentación para aparentar que se cumplieron los procedimientos legales.

El menor, tras ser intervenido, es enviado a la unidad de cuidados intensivos sin haberse seguido los protocolos legales. Los documentos de autorización para los procedimientos necesarios fueron firmados por otro médico, quienes, bajo la premisa de que se trataba de una emergencia, validaron la intervención.

Lamentablemente, el menor fallece días después debido a complicaciones derivadas de la intervención médica inadecuada, y la clínica se ve envuelta en problemas legales.

Este caso plantea tres elementos clave para su análisis ético:

1. José González, el gerente: Al tomar decisiones centradas en la maximización de las ganancias, sin considerar la salud de los pacientes, el gerente actuó en contra de los principios fundamentales de la medicina. Su elección de proceder sin los debidos protocolos médicos y de anteponer los beneficios económicos a la vida del menor es una clara muestra de la desconexión entre la ética profesional y la gestión empresarial.
2. Gabriela Serrano, jefa de médicos: Como profesional, su misión principal es velar por la salud y el bienestar de los pacientes, manteniendo siempre la ética en el ejercicio de la medicina. Al enfrentarse a la posibilidad de alterar la documentación y comprometer la integridad de la clínica, decidió renunciar, demostrando su compromiso con la ética profesional. No obstante, podría haber tomado una postura más activa, denunciando ante las autoridades competentes las malas prácticas que se realizaban en la clínica.
3. El médico que firmó los documentos: Este profesional, al ceder ante la presión del gerente y firmar documentos falsificados, incurrió en una grave falta ética. Al alterar la documentación para encubrir la negligencia, se convirtió en cómplice de un acto que, lamentablemente, resultó en la muerte de un menor. Su decisión de priorizar intereses económicos sobre la salud del paciente tuvo consecuencias fatales, lo que pone de manifiesto la importancia de mantener la ética profesional, aun cuando se enfrenten presiones externas.

Este caso evidencia la importancia de mantener la ética profesional en todas las decisiones dentro del ámbito médico, así como la responsabilidad que tienen los gestores de instituciones de salud de garantizar el cumplimiento de los principios fundamentales de la medicina.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar un comité de ética médica permanente, encargado de supervisar los procedimientos clínicos y administrativos en la institución.
- A2. Separar la gestión administrativa de la médica, asegurando que las decisiones sanitarias sean tomadas exclusivamente por profesionales de la salud calificados.
- AA3. Fortalecer la cultura ética hospitalaria, mediante la capacitación continua del personal en valores de responsabilidad, empatía y respeto a la vida.
- A4. Establecer canales seguros de denuncia, que permitan a los profesionales reportar irregularidades sin temor a represalias.
- A5. Sancionar conforme a la ley a los responsables de falsificación de documentos y negligencia médica, garantizando justicia para las víctimas y sus familias.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué principios de la ética médica se vulneraron en este caso y cómo podrían haberse protegido?
- 2. ¿Hasta qué punto el gerente puede intervenir en decisiones clínicas sin formación médica?
- 3. ¿Qué responsabilidad ética tenía la jefa de médicos después de presentar su renuncia?

4. ¿Cómo puede prevenirse la falsificación de registros médicos en instituciones privadas?
5. ¿Qué reformas institucionales podrían evitar que los intereses económicos prevalezcan sobre la salud de los pacientes?

## **Caso 28: Secretos en la sala de neonatología**

*Autores maestrantes: Bryan Ochoa, Lenin Colcha, Lissette Garcés, Alejandro Pérez, Noemi Cantuña, Salome Proaño, Fernanda Aldás, Verónica Moreno.*

### **Antecedentes**

El caso investigado se desarrolló al sur del país, durante los años 2016-2017, en el Hospital San Buenaventura (nombre protegido), donde se evidenció el acceso habitual de visitantes médicos a las áreas de neonatología y pediatría con el objetivo de promover el uso de sucedáneos de leche materna de la marca “Ximilac”, bajo la autorización mediante pases de visita, concedidos por la Jefa de Servicio, la Dra. Ana Tamayo. Los diferentes médicos de los servicios relacionados fueron abordados por los visitantes médicos con invitaciones a congresos o cursos de actualización médica, en los cuales se promocionaba y premiaba la prescripción de sus productos.

La Dra. Tamayo accedió y participó frecuentemente en dichos eventos, y se evidenció un incremento en la prescripción y recomendación de “Ximilac” a las madres de lactantes ingresados o que acudían a consulta ambulatoria con dicha profesional, motivo por el cual la Dra. Tamayo habría sido beneficiaria de incentivos tales como viajes internacionales, cruceros, electrodomésticos, muebles y cenas, totalmente gratuitos para ella y, en varios casos, también para su familia.

Por otro lado, se destaca la postura del Dr. Santiago Pérez, quien, a pesar de los ofrecimientos e invitaciones gratuitas a múltiples eventos, mantuvo una postura firme de rechazo ante la promoción de dichos productos en sus áreas de trabajo.

La Dra. Tamayo promovió estos sucedáneos de leche materna aconsejando a los pediatras que los prescribieran a sus pacientes, ayudándoles a reducir sus horas de trabajo durante el turno. Ante esta situación, el Dr. Pérez se negó a aceptar esta oferta, lo que generó un malestar en el ambiente laboral.

Con la finalidad de entender el dilema ético planteado en este caso, es necesario abordar los temas relacionados, tales como la lactancia materna y el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos.

Existen múltiples documentos que destacan la importancia de la lactancia materna, así como las ventajas que ofrece tanto al niño como a la madre.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida. Actualmente, solo un 37% de los infantes menores de seis meses reciben alimentación exclusiva con leche materna en los países de ingresos bajos y medios, y este número es aún menor en países de ingresos altos.

El Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos es un conjunto de normas que tiene como objetivo proteger la lactancia materna frente a prácticas comerciales poco éticas.

Este Código establece un requisito mínimo para garantizar una nutrición segura y suficiente, protegiendo y promoviendo la lactancia natural, y asegurando el uso adecuado de sucedáneos solo cuando sean necesarios.

En dicho Código se prohíbe la entrega de regalos u otros incentivos económicos y materiales a los trabajadores de la salud, a sus familiares o a las instituciones sanitarias para promover estos productos. Además, se prohíbe el suministro de productos gratuitos o a bajo costo a hospitales y centros de salud.

Existen situaciones específicas en las que el uso de sucedáneos de leche materna está debidamente justificado, como en el caso de madres infectadas con VIH, en las que se suspende de manera permanente la lactancia.

Entre los riesgos de la nutrición exclusiva con fórmula está:

1. Aumento de infecciones gastrointestinales, ya sea por mala higiene en la preparación o por el uso de agua inadecuada.

2. Problemas de sobrepeso y obesidad infantil.
3. El costo que representa para la economía familiar.

Para ilustrar el costo, se considera que un bebé durante los primeros seis meses de vida puede consumir 55 latas de leche de 400 g o 28 latas de 800 g.

Estas cifras son realmente alarmantes para una familia promedio, especialmente si se considera que el salario básico unificado en 2017 fue de USD 375 y que el costo de la canasta básica familiar en julio de 2017 fue de USD 701,93.

Con estas consideraciones, desde el punto de vista deontológico, se puede afirmar que cada profesional, independientemente de la actividad que realice, posee una doble responsabilidad en cuanto al cumplimiento de sus deberes y compromisos.

Por un lado, como persona, ya que se deposita en él la confianza del paciente, y por otro, como profesional, pues cada uno está sujeto a un Código Ético que lo obliga a cumplir con las obligaciones y disposiciones establecidas.

En este caso, los profesionales médicos deben seguir el Código Internacional de Ética Médica, que establece que el deber principal de los médicos es promover la salud y el bienestar de los pacientes.

Esto incluye tanto a niños como a recién nacidos, recordando que el mejor alimento para un neonato es la leche materna. Solo en casos específicos, como aquellos con bajo peso (menos de 1500 g), se recomienda el uso de sucedáneos de leche materna.

En el ámbito profesional, el deber debe ir de la mano con el deber moral. Como se observa, existen dos posturas: la del médico que rechaza los sobornos y la de la Dra. Tamayo, quien los acepta.

Para algunas personas, aceptar tales incentivos puede ir en contra de sus valores y principios, pero para otras puede parecer algo

normal, pues representa un beneficio personal. Sin embargo, no se percatan de las consecuencias de esta mala decisión, ya que no están cumpliendo con su Código Ético.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Poner en conocimiento de las autoridades hospitalarias el accionar de la Dra. Tamayo, para el procedimiento disciplinario correspondiente.
- A2. Capacitar al personal de guardianía de todo el hospital sobre la estricta prohibición del ingreso de visitantes médicos o público en general que promocionen productos sanitarios.
- A3. Socializar con todo el personal la correcta aplicación de las autorizaciones de ingreso.
- A4. Cumplir estrictamente con los horarios de visitas.
- A5. Realizar un estudio y manejo de la situación por parte del Departamento de Calidad en el servicio de salud del hospital.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principios deontológicos se vulneraron con la conducta de la Dra. Tamayo?
2. ¿Qué responsabilidad institucional tiene el hospital frente a las acciones de sus funcionarios?
3. ¿Cómo se puede garantizar que la promoción comercial no interfiera en las decisiones médicas?
4. ¿De qué manera se puede fortalecer la cultura ética en las instituciones sanitarias?
5. ¿Qué estrategias podrían adoptarse para asegurar la protección y promoción de la lactancia materna en el Ecuador?

## **Caso 29: Fraude que amenazó a Belle S.A.**

*Autores maestrantes: Ivonne Albuja, Daniel Pazmiño, Mohammed Borai, Saskia González, Carlos Wagner, Gabriela Córdova, Guido Lara, Max Terán.*

### **Antecedentes**

BELLE S.A es una empresa ecuatoriana con 15 años en el mercado, especializada en la distribución de productos dermo-cosméticos. Tiene presencia en varias ciudades del Ecuador y se caracteriza por ofrecer productos de calidad y un excelente servicio al cliente. Su estructura organizacional incluye los departamentos de ventas, administración, contabilidad y atención al cliente.

La empresa ha enfrentado una crisis importante en su departamento comercial a partir de enero de 2024. Bárbara, una asesora comercial transferida a Guayaquil, experimentó una caída significativa en su rendimiento y ventas, resultando en pérdidas de \$1800 en ventas incobrables y \$1510 en pagos depositados en su cuenta personal.

Contratada en enero de 2023 como asesora comercial, comenzó con un rendimiento satisfactorio, pero desde mayo de 2023, su desempeño se deterioró considerablemente. En enero de 2024, sus visitas a clientes cayeron a un 85%, alcanzando solo un 40% en mayo de 2024.

Este caso ejemplifica un fraude dentro del personal comercial, donde la asesora cometió actos de “jineteo de dinero”, complicando aún más la situación con su salida de la empresa y la imposibilidad de recuperar las deudas pendientes. Esta situación plantea un dilema ético sobre cómo resolver la situación de manera justa y adecuada.

### **Problemas y desafíos**

1. Detección tardía de irregularidades: La falta de supervisión y control no permitió identificar el fraude de manera temprana.

2. Desempeño decaído: La caída en las visitas y ventas afectó gravemente los ingresos.
3. Fraude en el manejo de pagos: Ventas incobrables y pagos que fueron dirigidos a la cuenta personal de Bárbara.
4. Problemas en la comunicación: Falta de transparencia y control en la gestión de cuentas por cobrar y pagos.
5. Precedente para la empresa: Es necesario generar un precedente que evite que situaciones similares se repitan.

## **Análisis**

### *Análisis Interno*

1. Recursos y Capacidades: Se debe evaluar cómo la falta de procesos robustos de control de ventas y cobros permitió que el fraude ocurriera. La falta de supervisión en la gestión comercial y la autorización de créditos contribuyó al deterioro del rendimiento.
2. Deficiencias en los Procesos Internos: La falta de seguimiento adecuado a las visitas y ventas, además de la falta de controles en el manejo de cuentas por cobrar, permite identificar áreas vulnerables en la operación.

### *Análisis Externo*

1. Competencia: Se debe analizar cómo se posiciona BELLE S.A en el mercado en comparación con sus competidores, especialmente en cuanto a la calidad de su gestión de ventas y el servicio al cliente.
2. Regulaciones y Normas: Evaluar si se cumplieron las políticas internas y las regulaciones relativas a la gestión de cobros y control de crédito.

### *Herramientas y Marcos Teóricos*

1. Análisis FODA: Evaluación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas con la gestión de personal y el proceso de cobro, identificando áreas de mejora.
2. Modelo de Gestión de Riesgos: Evaluación de los riesgos asociados con la falta de controles y la implementación de medidas preventivas.

### **Alternativas de Solución**

- A1. Negociación y Acuerdo Mutuo: Intentar llegar a un acuerdo con la exasesora para recuperar parte del dinero adeudado. Sin embargo, la falta de comunicación y la evasión de la empleada dificultan esta opción.
- A2. Acción Legal: Iniciar un proceso legal contra la exasesora para recuperar el dinero. Aunque esta opción podría ser efectiva, los costos asociados al proceso legal podrían superar el monto a recuperar.
- A3. Revisión y Fortalecimiento de Políticas Internas: Revisar y mejorar las políticas internas de control y gestión de ventas y cobros para prevenir futuros incidentes y evitar que se repitan situaciones similares.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué valores éticos fueron vulnerados por la empleada y por la institución?
2. ¿Cómo puede una empresa equilibrar la confianza en sus empleados con el control financiero?
3. ¿Qué medidas de prevención se pueden implementar para evitar fraudes internos en el área comercial?

4. ¿Qué implicaciones éticas tiene la omisión de controles administrativos?
5. ¿Qué acciones institucionales podrían restaurar la confianza del equipo y de los clientes tras el incidente?

## **Caso 30: Corrupción y gestión de recursos en la empresa fogata**

*Autores maestranes: Alison Fonseca, Amelia Pincay, Carolina Cantos, Liliana Aguilar, Verónica Freire, Mateo Merino.*

### **Antecedentes**

La empresa Fuegos, dedicada a la fabricación de productos de limpieza, inició sus operaciones en el norte de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en el año 2010, con una inversión de capital extranjero.

Para la elaboración de los productos, la empresa cuenta con una planta de fabricación que dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar el proceso de producción. Su principal y continuo abastecimiento proviene de materias primas, las cuales se entregan en grandes empaques de polipropileno con una capacidad promedio de 1500 kilogramos, denominados “envases”.

El proveedor local, que actúa como importador de estos envases a granel, empaqueta las materias primas en bolsas de polipropileno. En ese momento, debido a la demanda del mercado, se produjo una transición hacia envases de mayor capacidad, como las bolsas de polipropileno. A nivel local, la producción de estos envases era limitada, ya que solo existían dos empresas productoras, lo que resultaba en un precio de comercialización elevado (alrededor de 30 dólares por unidad).

Ante esta situación, el proveedor optó por importar los envases desde un país vecino, donde el costo, incluso considerando los impuestos y aranceles aduaneros, resultaba ser un 50% más bajo que el precio local. Dado el auge de la demanda de estos envases y su bajo costo, comenzaron a ser muy codiciados en el mercado negro local. Fuegos, al recibir los envases con las materias primas, utilizaba solo el contenido y almacenaba los envases vacíos según el procedimiento interno de la empresa.

Estos envases se clasificaban en dos categorías: aquellos en buen estado y los que presentaban daños. Los envases en buen estado se destinaban para su venta a una empresa recicladora, mientras que los dañados debían ser desechados mediante un gestor ambiental.

El proceso logístico requería el transporte de los envases hacia la recicladora. Sin embargo, algunos empleados de la bodega, en complicidad con el transportista, comenzaron a incluir envases en buen estado entre los desechos, los cuales eran retirados por el transportista en un punto intermedio entre la fábrica y el gestor ambiental, para luego ser vendidos. El dinero obtenido de la venta se repartía entre los tres trabajadores de la bodega y el transportista.

Con el tiempo, la empresa recicladora notó que la cantidad de envases entregados por Fuego había disminuido, lo que generó sospechas. Tras un incidente en el que el transportista fue observado por un colaborador de Fuego, se inició una investigación que resultó en la revelación de la irregularidad. Los implicados fueron despedidos con el visto bueno de la empresa.

### **El deber ser profesional**

La ética profesional es el conjunto de principios y valores que debe guiar el comportamiento de un individuo en su entorno laboral. En este caso, los empleados involucrados carecieron de ética profesional al actuar en beneficio propio y en detrimento de la empresa, utilizando recursos que no les pertenecían y violando el código moral de la organización.

Este tipo de conductas, basadas en la corrupción y el beneficio personal a costa de la integridad empresarial, afecta la credibilidad y la confianza en el entorno laboral. La honestidad, la transparencia y la integridad son valores fundamentales que todas las organizaciones deben cumplir, tanto internamente como externamente. Sin embargo, la ausencia de un código ético claro puede llevar a la falta de confianza de los empleados en sus lugares de trabajo.

Un código ético bien definido establece las conductas y expectativas tanto para los colaboradores como para los clientes, asegurando el cumplimiento de estándares éticos.

## **Responsabilidad social**

La responsabilidad social se refiere a la obligación ética y moral de una organización, empresa o individuo de responder por sus actos ante la sociedad. Las acciones de los empleados involucrados en el robo de los envases no solo afectaron a la empresa Fuego, sino que también dañaron su historial laboral, resultando en su despido con el visto bueno.

Este mecanismo, utilizado para terminar la relación laboral, se aplica cuando una de las partes incurre en faltas graves previstas por la ley. La calidad de vida laboral es un factor clave para el bienestar de los empleados dentro de las organizaciones. Se refiere a la satisfacción que los trabajadores experimentan en relación con su entorno laboral. Para lograr una calidad de vida adecuada, las empresas deben garantizar el desarrollo y bienestar de los empleados, sin dejar de lado el compromiso laboral.

## **Beneficios de una buena calidad de vida en las organizaciones**

Cada vez son más las organizaciones que se enfocan en promover un desarrollo organizacional equilibrado, que permita a los empleados lograr un balance entre su vida laboral y personal. Este enfoque contribuye a la satisfacción y bienestar general de los empleados, lo que resulta en los siguientes beneficios:

1. Satisfacción laboral.
2. Mayor motivación.
3. Estimulación de la creatividad.

Estos beneficios no solo impactan el rendimiento individual, sino que también fortalecen la cohesión y el éxito a largo plazo de la empresa.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Diseñar e implementar un código de ética corporativo, aplicable a todos los niveles de la organización.
- A2. Establecer controles internos más rigurosos, especialmente en los procesos de almacenamiento, transporte y reciclaje.
- A3. Capacitar al personal en ética empresarial y responsabilidad social, promoviendo valores de integridad y compromiso.
- A4. Incorporar auditorías internas periódicas, que evalúen la transparencia de las operaciones y la trazabilidad de los recursos.
- A5. Desarrollar programas de bienestar laboral, que fortalezcan la confianza, la comunicación y la motivación del personal.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué valores éticos fueron vulnerados por los empleados de la empresa Fuegos?
- 2. ¿Qué mecanismos de control podrían haber evitado esta situación?
- 3. ¿Cómo influye la ausencia de un código ético en la aparición de actos de corrupción interna?
- 4. ¿Qué papel juega la responsabilidad social empresarial en la prevención de fraudes?
- 5. ¿Cómo puede fortalecerse la cultura organizacional para reducir los riesgos de corrupción?

## **Caso 31: La trama oculta tras las brigadas de cedulación**

*Autores maestrantes: Carlos Pinos, Mayra Arcaya, María Castillo, Gabriela Castro, Carla Tulcanaza, Jessenia Balladares, Andrea Garnica, Stefano Tamayo.*

### **Antecedentes**

Una de las competencias de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación en el Ecuador es brindar el servicio de enrolamiento y cedulación mediante brigadas, en las diferentes ciudades del país. El enrolamiento incluye la toma de huellas, foto, firma y recopilación de datos para la posterior emisión de cédulas.

De acuerdo con el artículo 66, numeral 22, de la Constitución de la República del Ecuador, referente al Derecho a la Intimidad, se ha procedido a cambiar los nombres de los implicados.

El 28 de diciembre de 2015, la servidora pública Delia Cueva fue designada al cargo de Líder de Equipo de Brigadas de Pichincha, perteneciente a la Coordinación Zonal 9. A su ingreso, la mencionada funcionaria elaboró un informe con el propósito de informar a su jefe inmediato sobre los trámites o procesos pendientes por parte de la Líder de Brigada saliente, Jessica Peña.

En el informe, la servidora pública Delia Cueva Camacho señala que la Líder de Brigada saliente no le entregó ningún pendiente relacionado con dinero, cédulas pendientes por entregar (físicas o listado de cédulas por imprimir), correspondientes a las brigadas realizadas en el mes de diciembre de 2015. Esto daba por entendido que todos los trámites y procesos se encontraban al día, indicando verbalmente que el único punto pendiente era el cronograma de enrolamiento de cédulas que debía cumplirse en las parroquias de San José de Minas, Atahualpa, Puellaró, Chavezpamba y Perucho durante la primera semana de enero de 2016.

Mediante el Oficio S/N con fecha 3 de enero de 2016, ingresa al despacho del Director General de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación un reclamo por parte de los Presidentes Parroquiales y encargados de las parroquias de San José de Minas, Chavezpamba y Perucho, en relación con cédulas que no habían sido entregadas a los ciudadanos, usuarios que habían sido enrolados y que ya habían cancelado la tarifa del documento, \$15 dólares, a la Líder de Brigada saliente.

Ante este reclamo, el Coordinador Zonal 9, mediante memorando, solicitó al operador de servicios responsable de los enrolamientos, quien formaba parte del equipo de brigadas Pichincha de la Coordinación Zonal 9, el Sr. Christian Pardo, que justificara esta anomalía.

El Sr. Christian Pardo informó que en el mes de diciembre de 2015 se realizaron tres brigadas de cedulación por parte del equipo de brigadas Pichincha de la Coordinación Zonal 9, lo que resultó en una producción y recaudación de valores en efectivo, dinero que era responsabilidad de la Líder de Brigada saliente.

En estas brigadas no se realizó la entrega de las cédulas a los usuarios enrolados, razón por la cual Peña no entregó el dinero ni los comprobantes de depósitos originales que justificaran el pago de la producción realizada en cada parroquia.

Tras recibir esta respuesta por parte del Sr. Christian Pardo, el Coordinador Zonal 9, Ing. Cristian Vallejo, solicitó mediante memorando un informe respecto al reclamo presentado por los presidentes Parroquiales y encargados de las parroquias de San José de Minas, Chavezpamba y Perucho a la servidora pública Delia Cueva Camacho, Líder de Equipo de Brigadas Pichincha de la Coordinación Zonal 9.

La respuesta de Delia Cueva Camacho reveló que, en relación con el servicio de enrolamiento y cedulación, se encontraban enroladas un total de 131 personas: 62 en San José de Minas, 27 en Perucho y 42 en Chavezpamba, quienes fueron inscritos

para la cedulación por primera vez, duplicados y personas con discapacidad (CONADIS) con cédula sin costo, lo que representaba una recaudación de \$1520.00 (mil quinientos veinte dólares de los Estados Unidos de América).

En virtud de la información proporcionada por la Líder de Brigadas Pichincha, Delia Cueva Camacho, el Coordinador Zonal 9, Ing. Cristian Vallejo, solicitó a la Tglo. Evelyn Chávez, responsable de Especies Valoradas de la Coordinación Zonal 9, que remitiera un informe sobre el cierre de brigadas de Pichincha correspondiente al mes de diciembre de 2015.

Evelyn Chávez indicó que procedió a verificar el Informe Mensual (físico) emitido por la Líder de Brigada Pichincha saliente, en comparación con la producción entregada a la responsable de Especies Valoradas de la Coordinación Zonal 9, evidenciándose que el informe coincidía con la cantidad de cédulas impresas. Es decir, no existía ninguna novedad en cuanto a la producción, dado que los respectivos comprobantes de depósito cubrían la producción, aunque se constataba un faltante en la recaudación.

Ante el desconocimiento sobre el motivo del faltante de dinero, la Tglo. Evelyn Chávez solicitó al Banco del Pacífico una constatación de cada uno de los números de los comprobantes ingresados por la Líder de Brigada Pichincha saliente durante el mes de diciembre de 2015.

El Supervisor de Agencia Matriz del Banco del Pacífico revisó los números de los comprobantes ingresados en el mes de diciembre de 2015 correspondientes a las Brigadas Pichincha de la Coordinación Zonal 9, informando que ninguno de los números de serie se encontraba registrado en la base de datos bancaria.

Por lo tanto, se presume que los documentos de los comprobantes fueron falsificados, conforme lo estipula el artículo 328 del Código Orgánico Integral Penal, y se considera un presunto delito de hurto, de acuerdo con el artículo 189 del mismo cuerpo legal, presuntamente cometido por la Líder de Brigada Pichincha saliente.

## **Análisis ético**

El hallazgo reveló una falta grave de ética y transparencia en el manejo de recursos públicos. La falsificación de comprobantes constituye una vulneración directa de los principios de probidad y responsabilidad administrativa que deben regir en el servicio público. De acuerdo con la legislación ecuatoriana, la falsificación de documentos públicos o privados constituye delito. Asimismo, conforme al artículo, el hurto o apropiación indebida de bienes públicos o recursos estatales puede implicar sanciones penales y administrativas.

Desde una perspectiva ética, este caso representa una violación a los valores del servicio público, particularmente la honestidad, transparencia y rendición de cuentas. Los funcionarios que manejan dinero o documentación oficial tienen la obligación de actuar con responsabilidad, ya que su conducta incide directamente en la confianza ciudadana en las instituciones del Estado.

Asimismo, la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y trazabilidad de los procesos de cedulación. La falta de controles internos eficaces permitió que se cometiera el fraude.

Este caso evidencia la necesidad de fortalecer la supervisión de las brigadas móviles, mediante auditorías permanentes, registro digitalizado de comprobantes y control cruzado de ingresos y depósitos.

La responsabilidad institucional no se limita a sancionar a los infractores, sino también a restaurar la confianza pública. Para ello, deben implementarse medidas preventivas que promuevan la ética en la función pública y refuercen la capacitación del personal en temas de integridad y manejo de recursos.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Proceder con la denuncia penal ante la Fiscalía General del Estado contra la líder de brigada saliente por falsificación de documentos y presunto hurto.
- A2. Fortalecer los mecanismos de control interno, con auditorías regulares y sistemas digitales de registro y verificación de depósitos.
- A3. Implementar capacitaciones periódicas en ética pública y responsabilidad administrativa para todos los servidores del Registro Civil.
- A4. Desarrollar un protocolo de entrega-recepción formal entre líderes de brigada entrantes y salientes, con supervisión de la Coordinación Zonal y control financiero automatizado.
- A5. Restituir la confianza ciudadana mediante la comunicación transparente de las acciones correctivas adoptadas.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué valores éticos fueron vulnerados por la servidora pública saliente?
2. ¿Qué responsabilidades compartidas existen entre los funcionarios y la institución?
3. ¿Cómo puede fortalecerse la trazabilidad en los procesos de recaudación pública?
4. ¿Qué medidas preventivas deberían implementarse en las brigadas móviles para evitar futuros fraudes?
5. ¿Cómo puede la ética pública convertirse en un pilar de confianza institucional?

## **Caso 32: El dilema de la transparencia - Ética y política en la universidad**

*Autor maestrante: Ignacio Esteban Monge Endara.*

### **Antecedentes**

En el año 2024, se emite el calendario de elecciones de una universidad pública para las dignidades de Rector (máxima autoridad y representante legal), Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación y Vicerrector Administrativo Financiero. Se aclara de antemano que, en el presente documento, se revisarán cuestiones relativas a la ética en el servicio público, considerando que se trata de una institución estatal.

El proceso electoral cuenta con dos instancias encargadas de supervisar la ejecución y cumplimiento estricto de las normas para los candidatos. Por un lado, se encuentra el Honorable Consejo Universitario (HCU), el máximo órgano de toma de decisiones a nivel estatutario; y, por otro, el Consejo Electoral, que actúa en un nivel subordinado y con facultades específicas relativas a las elecciones.

Frente al inicio del calendario electoral, se presenta como candidato más fuerte un médico que ya había participado en dos ocasiones anteriores, aspirando a la dignidad de Rector. Paralelamente, se postula un joven candidato, doctorado en la Universidad Sorbona de París, con gran respaldo e intención de voto entre los jóvenes y el alumnado de la universidad. Esta situación genera preocupación en el candidato médico, ya que esta es su última oportunidad, debido a su próximo proceso de jubilación, para alcanzar el Rectorado de la universidad.

En este contexto, el Honorable Consejo Universitario delibera y designa como presidente del Consejo Electoral a un miembro afiliado al mismo partido político nacional al que pertenece el candidato médico. Esta designación plantea la primera cuestión ética desde la perspectiva de la deontología profesional.

Si una de las funciones de la ley civil es explicitar y sustraer principios de orden constitucional, como ocurre con el de la participación democrática, surge el interrogante: ¿no se preveía de antemano que esta designación podría generar conflictos, no solo entre los candidatos, sino también viciar el proceso electoral en su totalidad?

Aunque la respuesta es afirmativa, el Honorable Consejo Universitario decidió no abordar esta cuestión y mantenerse firme en su resolución. Esta omisión ética resultó irremediable en sus consecuencias, como se analizará más adelante.

El Consejo Electoral, de acuerdo con su obligación estatutaria, debe resolver y aceptar o negar las candidaturas de quienes aspiran a participar en las elecciones. En el caso analizado, el joven candidato decide inscribirse para el puesto de Rector, proponiendo un cambio en el panorama político al incluir en su lista como candidatas a Vicerrectoras a la actual Vicerrectora y a la ex Vicerrectora de otra institución. Sin embargo, el Consejo Electoral, mediante una de sus resoluciones, niega la inscripción de esta lista, argumentando que las aspirantes no cumplen con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior para postularse.

Esta resolución lleva al análisis del concepto de “leyes injustas”. Si dos personas ya calificadas y electas previamente como Vicerrectoras cumplen con los requisitos en el pasado, ¿cómo es posible que ahora se considere lo contrario? Asumir que no cumplen con los requisitos de tiempo de gestión académica resulta ilógico, ya que se ha demostrado anteriormente que cumplen con el marco jurídico. Por ende, las resoluciones que restringen derechos basadas en criterios discrecionales del órgano electoral pueden considerarse actos administrativos injustos que contravienen el principio de igualdad y participación.

El caso refleja la existencia de un “candado político” que sugiere que las decisiones ya estaban influenciadas por intereses particulares. Ante esta situación, cabe analizar los mecanismos para ejercer

una posible desobediencia civil frente a actos que comprometan la integridad del proceso democrático.

Se concluye que la única vía viable era plantear una instancia judicial, como efectivamente ocurrió mediante una acción de protección presentada contra la universidad. Esta acción fue dirigida contra el rector saliente en su calidad de representante legal, cuestionando las actuaciones del Consejo Electoral y su evidente conflicto de intereses al aceptar un puesto condicionado por afiliaciones políticas.

Finalmente, es imprescindible reflexionar sobre el deber ser profesional en relación con el caso planteado. Si bien existe un deber contractual para quien ejerció como presidente del Consejo Electoral, surge la interrogante: ¿era este deber compatible con los principios de transparencia exigidos en un proceso electoral? Por más que exista una autoridad nominadora que designe a una persona para ejercer funciones, ¿no habría sido ético deponer o renunciar a dicho nombramiento ante un conflicto de intereses evidente?

Las consecuencias son claras: la falta de imparcialidad, aun con la intención de resolver de manera técnica, opaca la transparencia del proceso a ojos de los votantes. La autoridad, como atributo finito del profesional, debe ser ejercida en armonía con principios éticos. Por ello, el Honorable Consejo Universitario pudo y debió tomar la decisión de nombrar a una persona sin afiliaciones políticas para ejercer dicho cargo.

La universidad, como espacio de formación ciudadana y de ejercicio del pensamiento crítico, tiene la responsabilidad de modelar comportamientos éticos. Cuando los procesos internos se ven contaminados por intereses políticos, se deteriora la legitimidad de la institución y se afecta la credibilidad del sistema educativo público.

El conflicto descrito muestra la urgencia de fortalecer los mecanismos de control interno y de promover una cultura

universitaria basada en la rendición de cuentas y la ética en la gestión pública.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Reformar el estatuto universitario y los reglamentos electorales para garantizar la independencia de los órganos electorales, prohibiendo explícitamente la designación de autoridades con afiliaciones partidistas.
- A2. Establecer un comité de ética electoral universitario, integrado por representantes de docentes, estudiantes y personal administrativo, encargado de supervisar la imparcialidad y resolver conflictos de intereses.
- A3. Implementar procesos de capacitación obligatoria sobre ética pública, transparencia y gestión democrática para todos los miembros de los consejos universitarios y electorales.
- A4. Promover la publicación y difusión de las resoluciones y fundamentos legales de cada decisión electoral, asegurando el acceso a la información y fortaleciendo la confianza de la comunidad académica.
- A5. Desarrollar un protocolo de incompatibilidades y recusaciones, que permita a los funcionarios renunciar o excusarse de participar en casos donde existan vínculos personales, políticos o económicos con los candidatos.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué valores éticos fueron vulnerados durante el proceso electoral universitario?
- 2. ¿Hasta qué punto la imparcialidad debe ser un requisito ineludible en los procesos de elección dentro del ámbito público?

3. ¿Qué diferencia existe entre legalidad y legitimidad en este tipo de contextos?
4. ¿Cómo debería actuar un funcionario que detecta un conflicto de intereses al ser designado para una función pública?
5. ¿Qué mecanismos podrían fortalecer la transparencia y la confianza en las elecciones universitarias?

## **Caso 33: Voces silenciadas: La crisis de ética en COM Asesores**

*Autores maestranes: David Padilla, Bladimir Suquisupa, Diana De la Torre, Rafael Suiquisupa, Gabriel Cobo, Stefany Cobo, Renato Monge.*

### **Introducción**

COM Asesores ha mantenido una posición destacada en el mercado de las relaciones públicas y comunicación estratégica gracias a su capacidad para garantizar una amplia cobertura mediática y su estrecha relación con los principales medios de comunicación del país.

Estas ventajas le han permitido atraer y conservar grandes cuentas corporativas, consolidando su crecimiento y reputación. Sin embargo, este mismo éxito expuso un conjunto de dilemas éticos cuando las estrategias de negocio comenzaron a prevalecer sobre la integridad profesional y la transparencia comunicacional.

COM Asesores cuenta con más de 15 años de trayectoria en el mercado, y se ha consolidado por diseñar estrategias de comunicación efectivas y posicionar a sus clientes ante sus públicos clave.

Entre sus clientes destacan marcas nacionales e internacionales como LATAM, Hyundai, UTPL, Yanbal, Roche, Unicef, Nestlé y Cervecería Nacional, entre otras. Durante este tiempo, la empresa ha contribuido significativamente al fortalecimiento del sector comunicacional y a la generación de empleo especializado.

Marcela Godoy, periodista y gerente propietaria de COM Asesores, inició su carrera en relaciones públicas gestionando la cuenta de Belcorp para una agencia reconocida. Su experiencia y contactos en medios fueron claves para fundar su propia empresa, a la cual trasladó esta primera cuenta. Con el tiempo, y gracias a su estrecha relación con los periodistas y los resultados positivos obtenidos,

la agencia comenzó a captar nuevas marcas, destacándose por su capacidad de lograr un número elevado de publicaciones en prensa, radio, televisión y medios digitales.

No obstante, con el crecimiento vino la repetición de estrategias y la saturación mediática, lo que provocó que varios medios comenzaran a filtrar los eventos a los que asistían y las noticias que cubrían. A pesar de ello, la cercanía de Marcela con los medios le garantizaba una cobertura constante, siempre que se enviaran boletines y material audiovisual de apoyo.

En 2012, una empresa multinacional con presencia en más de 190 países contrató los servicios de COM Asesores, atraída por su trayectoria y los resultados alcanzados en campañas previas. El cliente buscaba que sus proyectos de responsabilidad social y comunicación institucional fueran tratados con transparencia y profesionalismo, confiando en que no se recurriría a prácticas engañosas para cumplir los objetivos.

Los medios son aliados esenciales para la difusión de información precisa y oportuna. En este contexto, el diario La Nación, uno de los más influyentes del país, jugó un papel clave en el desarrollo del caso. Así, pues, con el objetivo de mantener una cobertura constante en los eventos de sus clientes, Marcela instruyó a miembros de su equipo para que suplantarán la identidad de periodistas. Esta práctica permitió cumplir las metas de exposición mediática y mantener la satisfacción del cliente, pero vulneró principios éticos y deontológicos fundamentales.

Durante un evento corporativo en 2016, un colaborador de COM Asesores se presentó como periodista de La Nación. La situación se descubrió cuando un verdadero periodista del mismo medio identificó el fraude al revisar la hoja de registro. El hecho generó una queja inmediata del medio y la preocupación del cliente, provocando una crisis reputacional para la agencia.

Marcela afirmó desconocer la situación y decidió despedir a la ejecutiva de cuentas responsable del cliente, intentando con ello

proteger la relación comercial. Aunque posteriormente ofreció disculpas y una carta de recomendación a la colaboradora afectada, el daño ya estaba hecho: el medio vetó a la profesional, afectando gravemente su futuro laboral.

Los empleados que participaron en la suplantación se enfrentaron a un dilema ético: obedecer las instrucciones de la dirección o mantener su integridad profesional. Estas prácticas fraudulentas no solo pusieron en riesgo la reputación de la agencia, sino también la credibilidad personal de cada trabajador involucrado.

El despido de la ejecutiva, aunque buscaba controlar el daño, se convirtió en una medida injusta que desplazó la responsabilidad desde la dirección hacia un nivel operativo.

### **Código deontológico y ética profesional**

El caso evidencia la necesidad urgente de revisar las prácticas internas de las agencias de comunicación, promoviendo políticas que prioricen la honestidad, la transparencia y la rendición de cuentas. El respeto a los principios del Código de Ética del profesional en comunicación implica evitar toda forma de manipulación o engaño, pues la credibilidad es el principal activo de un comunicador. La formación ética continua, acompañada de protocolos claros de actuación ante conflictos morales, puede prevenir situaciones que comprometan tanto la reputación de la agencia como la de sus colaboradores.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar un Código Ético institucional, que defina claramente las prácticas prohibidas y las sanciones internas ante conductas fraudulentas o manipuladoras.
- A2. Crear un comité de ética y cumplimiento, responsable de supervisar las decisiones estratégicas y de garantizar que los procesos comunicacionales cumplan estándares de integridad profesional.

- A3. Desarrollar programas de formación continua en ética, responsabilidad social y comunicación transparente para todos los empleados y directivos.
- A4. Establecer un protocolo de manejo de crisis éticas, que incluya procedimientos claros para la rendición de cuentas, la reparación del daño y la comunicación interna y externa.
- A5. Promover una cultura organizacional basada en la verdad y la confianza, reforzando el liderazgo ético y la toma de decisiones responsables por parte de la dirección.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué valores éticos fueron vulnerados por la agencia y su dirección?
2. ¿Hasta qué punto los colaboradores deben acatar órdenes que contravienen la ética profesional?
3. ¿Qué responsabilidad recae sobre la dirección en comparación con los empleados operativos?
4. ¿Cómo puede una agencia de comunicación equilibrar los resultados comerciales con la integridad ética?
5. ¿Qué mecanismos internos podrían prevenir futuras crisis de credibilidad en COM Asesores?

## **Caso 34: El precio de la verdad**

*Autores maestrantes: Amanda Ortiz, Alez Naranjo, Stephanie Chinchay, Violeta Caisabanda, Nathalia Bucheli, Elizabeth Macas, Kelly Lasso.*

### **Antecedentes**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito fue creada en enero del año 2001, gracias a la visión de un grupo de indígenas pertenecientes a una comunidad ubicada al suroccidente de la ciudad de Ambato, en la provincia de Tungurahua.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de la comunidad, una familia inició un proceso organizativo de carácter social y económico mediante aportaciones económicas mensuales y préstamos dirigidos a los miembros del grupo.

A finales del año 2003, se inauguró una oficina en la ciudad de Latacunga. En el año 2008, la cooperativa adquirió su edificio matriz en el centro de Ambato y, posteriormente, se estableció la oficina de Ambato Sur. Desde sus inicios, la visión de la Cooperativa ha sido consolidar su fortaleza institucional y ampliar su cobertura mediante la apertura de nuevas agencias en las provincias de Tungurahua y Cotopaxi.

En el año 2009, se inauguraron oficinas en Quito Sur y en la ciudad de Guaranda. En el año 2015, según resolución de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), se realizó una fusión por absorción con otra Cooperativa de Ahorro y Crédito, lo que permitió expandir la cobertura a la provincia de Napo, en el cantón Tena. Para el año 2018, la SEPS autorizó una nueva fusión por absorción, que permitió establecer presencia en Quito Centro y Quito Norte. En 2019, la cobertura se amplió a la provincia de Chimborazo.

A finales de 2021, se realizó la apertura de una nueva agencia en Sangolquí, y en el año 2022 se sumaron dos oficinas más en las

ciudades de Tumbaco y Cuenca, alcanzando un total de 19 oficinas operativas y una red de cajeros automáticos distribuidos en diversas localidades de la sierra y el oriente ecuatoriano.

La Cooperativa se posiciona entre las instituciones financieras más sólidas del país. Ha incursionado en la innovación tecnológica con el propósito de ofrecer mejores beneficios a sus socios y clientes. En este proceso de transformación digital, se han implementado herramientas como un asistente virtual, que permite realizar consultas de saldos, bloqueos y acceder a otros servicios.

## **Hechos**

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito, el ingeniero Llerena, analista de crédito, identificó que un socio solicitante de un crédito hipotecario había presentado un documento falsificado sobre sus ingresos. El analista detectó esta irregularidad al comunicarse con la empresa que supuestamente certificaba el empleo del socio. Además, durante la inspección del bien a hipotecar, descubrió que el avalúo de la propiedad estaba alterado.

El ingeniero Llerena se enfrentó a un dilema ético: aprobar el préstamo pese a las irregularidades documentales o rechazar la solicitud de crédito hipotecario y denunciar la situación a las autoridades competentes.

La cooperativa podría enfrentar pérdidas significativas si otorgaba el préstamo a un socio fraudulento, y su reputación se vería comprometida si las entidades de control detectaban la emisión de créditos basados en información falsa. Asimismo, el ingeniero Llerena podría enfrentarse a consecuencias legales por complicidad en la falsificación de documentos.

## **Análisis deontológico**

Desde una perspectiva deontológica, la acción correcta se fundamenta en el cumplimiento de principios morales establecidos, independientemente de las consecuencias. En este

caso, el ingeniero Llerena tiene el deber de actuar con honestidad e integridad, respetando la ética profesional y los principios cooperativos en todas sus interacciones con los socios.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Rechazar la solicitud de crédito y presentar un informe detallado al Comité de Créditos, respaldado con la evidencia documental de las irregularidades detectadas.
- A2. Reportar el caso a la Unidad de Cumplimiento o Auditoría Interna para activar los protocolos de verificación antifraude y evitar responsabilidades personales o institucionales.
- A3. Implementar capacitaciones periódicas sobre ética y responsabilidad profesional en la gestión crediticia, reforzando el compromiso de los analistas con los principios de transparencia y legalidad.
- A4. Fortalecer los sistemas de control documental, incorporando herramientas de verificación digital (bases de datos laborales, catastros electrónicos, etc.) que reduzcan el riesgo de falsificación.
- A5. Desarrollar un protocolo de denuncia interna anónima, que proteja a los empleados que reporten irregularidades sin temor a represalias, promoviendo una cultura de integridad organizacional.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos y deontológicos se encuentran en conflicto en este caso?
2. ¿Qué riesgos enfrenta el ingeniero Llerena si decide denunciar el fraude?
3. ¿De qué manera la decisión individual del analista afecta la reputación institucional de la cooperativa?

4. ¿Qué mecanismos internos pueden garantizar la detección y prevención de este tipo de irregularidades?
5. ¿Cómo se puede fortalecer la cultura ética en instituciones financieras de carácter cooperativo?

## **Caso 35: Eficiencia vs. Ética- Monitorear a los empleados**

*Autores maestranes: Hugo Jiménez, Betty Castro, Luis Auz, Andrea Arteaga, Pablo Venegas, Jonathan Acurio, Génesis Acosta, Geovanna Villavicencio.*

### **Introducción**

En la era digital, el uso de tecnología en el lugar de trabajo ha facilitado la comunicación, la colaboración y la eficiencia laboral. Sin embargo, también plantea desafíos éticos relacionados con la privacidad y el monitoreo de los empleados.

El presente caso analiza el dilema ético al que se enfrentó Laura, gerente de recursos humanos en una empresa de alimentos, y sus empleados de la empresa. Los hechos principales son la disminución de la productividad en la empresa y la propuesta de monitorear la actividad en línea de los empleados para identificar posibles distracciones y mejorar la eficiencia laboral.

### **Antecedentes**

Laura ha trabajado en una empresa de alimentos durante varios años y ha desempeñado un papel importante en la implementación de tecnologías de información y comunicación en el lugar de trabajo.

Recientemente, la empresa de alimentos ha experimentado una disminución en la productividad y ha comenzado a investigar las causas de este problema. Se ha propuesto la idea de monitorear la actividad en línea de los empleados para identificar posibles distracciones y mejorar la eficiencia laboral.

Laura enfrenta un dilema ético: ve útil monitorear la actividad en línea para mejorar la productividad, pero le preocupa la privacidad y las implicaciones éticas de revisar información personal de los empleados. Además, Laura se pregunta si el monitoreo de la

actividad en línea de los empleados podría socavar la confianza y la moral de los empleados, así como generar un ambiente de desconfianza y vigilancia. Se enfrenta al dilema de equilibrar las necesidades de la empresa, de mejorar la productividad con el respeto a la privacidad y la autonomía de los empleados.

En este contexto, Laura decidió enviar un informe erróneo con respecto a las actividades en línea de los empleados, afirmando que no existía tal fenómeno. Sin embargo, esta afirmación es contradicha por un informe del Departamento de TIC, información que contradecía el reporte de Talento Humano, indicando que la actividad en línea, en horario laboral, afecta la productividad.

Esta situación culminó con la conformación de un Comité de Ética, el que determinó acciones admirativas para Laura y una multa significativa por ocultamiento de información y alteración de documentación pública de la empresa, de acuerdo con los reglamentos y políticas internas de la empresa.

### **Análisis del caso**

La identificación del problema inicial del caso se debe a la disminución de la productividad en la empresa debido al incumplimiento de las actividades asignadas al personal de producción. En contraparte, Laura reconoce la importancia de mantener altos niveles de productividad en la empresa, situación que refleja un valor ético de compromiso con el rendimiento laboral y el logro de metas organizacionales.

En segundo lugar, la falta de comprensión de Laura sobre el informe de sistemas la lleva a un conflicto sobre la privacidad de los empleados, resolviendo falsificar información en lugar de recurrir a los mecanismos que posee la empresa para resolver conflictos; siendo estos, el Código de Ética y la conformación de un Comité.

El informe del Departamento de TIC, descrito en el caso, es un tipo de documento estándar en las empresas, que contempla

la seguridad de la red, la protección de datos confidenciales y garantiza un entorno laboral productivo y eficiente. Dichos informes están diseñados, con base en políticas y normas de seguridad de la información, para salvaguardar tanto los intereses de la organización, como los derechos y la privacidad de los empleados.

Dentro de las acciones que corresponden a la empresa para armonizar la interacción de quienes la conforman se encuentran la definición de cargos, la medición objetiva de la productividad de sus empleados y la socialización de estos métodos con los implicados.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. **Transparencia institucional:** Establecer una política clara sobre el uso de herramientas digitales, informando a los empleados sobre los parámetros de monitoreo, su finalidad y los límites éticos y legales.
- A2. **Gestión ética de datos:** Implementar un protocolo de control tecnológico que respete la privacidad de los trabajadores, limitando la recopilación de información a lo estrictamente necesario para fines laborales.
- A3. **Capacitación en ética y liderazgo:** Desarrollar talleres de formación ética dirigidos a mandos medios y gerentes, fortaleciendo la toma de decisiones basada en valores y no solo en resultados.
- A4. **Creación de un Comité de Transparencia Digital:** Un equipo interdisciplinario encargado de revisar los procedimientos tecnológicos y evaluar su compatibilidad con los derechos humanos y la normativa laboral.
- A5. **Comunicación interna participativa:** Promover espacios de diálogo donde los empleados puedan expresar sus inquietudes sobre las políticas de monitoreo, fomentando la confianza y el sentido de corresponsabilidad.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos se vulneraron en la actuación de Laura como gerente de Talento Humano?
2. ¿Hasta qué punto puede considerarse legítimo el monitoreo digital de los empleados en una empresa privada?
3. ¿Cómo equilibrar la eficiencia organizacional con el respeto a la privacidad y la confianza laboral?
4. ¿Qué mecanismos institucionales podrían haberse utilizado para resolver el conflicto antes de llegar a la sanción?
5. ¿Qué aprendizajes éticos deja este caso para los líderes empresariales en la era digital?

## **Caso 36: Custodia fragmentada**

*Autores maestrantes: Anabella Orquera, Elizabeth Ortiz, Roger Franco, Rossana Medrana, Carla Caiza, Edgar Chancusing, Ronny Ruiz, Tatiana Villalba.*

### **Introducción**

En el cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas, el viernes 28 de febrero de 2023, a las 23:50, fue detenido el señor Andrés V., de 29 años de edad y nacionalidad colombiana, mientras se movilizaba en un vehículo tipo camioneta doble cabina, de color rojo, marca Toyota. El incidente ocurrió en el sector Los Carrizales, en una vía de segundo y tercer orden, durante un patrullaje preventivo que permitió detener la marcha del vehículo mencionado.

Durante el registro del vehículo, los agentes policiales descubrieron varios compartimentos ocultos, tanto en la puerta anterior derecha como en las puertas posteriores, así como debajo de los asientos delanteros. En estos compartimentos fueron encontradas ciento diez (110) fundas plásticas transparentes de forma rectangular, conteniendo una sustancia de origen vegetal de color verdoso, presuntamente sustancias sujetas a fiscalización.

Además de las sustancias, se incautaron dos (2) teléfonos celulares: uno marca Samsung, modelo A24, y la otra marca Huawei, modelo Y9S de color negro, así como trescientos (300) dólares americanos en efectivo. Sin embargo, al realizar el registro oficial bajo cadena de custodia en la jefatura de investigación de antinarcóticos de Esmeraldas, se constató que solo se habían registrado cien (100) fundas plásticas, un teléfono celular Samsung modelo A24, un teléfono Huawei modelo Y9S y doscientos (200) dólares en efectivo.

Durante la entrega de las evidencias al bodeguero, se observó un daño en el empaque de la sustancia incautada, además de la falta de diez (10) fundas plásticas y cien (100) dólares americanos en efectivo. Como resultado, se elaboró un parte informativo para reflejar las novedades encontradas en el caso.

## **Dilemas éticos**

1. Responsabilidad social del cuerpo policial: la discrepancia entre la cantidad de sustancias incautadas y el dinero encontrado debe ser abordada con total transparencia para mantener la confianza pública en la institución policial. Los miembros policiales tienen la responsabilidad social de actuar con transparencia y honestidad. Es esencial que los agentes mantengan y documenten adecuadamente la cadena de custodia para preservar la integridad de las evidencias. Cualquier irregularidad, daño o pérdida de las mismas debe ser evitada.
2. Deberes profesionales éticos: los agentes policiales deben actuar con integridad y respetar la ley en todo momento. En caso de existir alguna irregularidad, es crucial que se aclare de acuerdo con los protocolos legales vigentes. Además, a pesar de la naturaleza del delito investigado, se deben respetar los derechos individuales del detenido. Esto incluye el trato digno y el respeto a su integridad personal. Cualquier irregularidad en el proceso de detención debe ser tratada con responsabilidad. Así, pues, la entrega de evidencias debe realizarse de manera profesional y cuidadosa. La constatación de daños en el empaque y la falta de evidencias son preocupantes y requieren una revisión exhaustiva de los procedimientos seguidos durante la incautación y manejo de las pruebas.
3. Informe transparente: se debe elaborar un parte informativo detallado y exhaustivo que refleje con precisión todas las novedades encontradas en el caso, con objetividad y sin omitir hechos relevantes durante la investigación.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. Aseguramiento inmediato de la evidencia y del expediente: sellado secundario, recuento con acta complementaria, pesaje

y registro fotográfico y de video en presencia de fiscal y defensor; suspensión temporal del uso de esa evidencia hasta auditoría.

- A2. Activar investigación interna y dar aviso a fiscalía: apertura de sumario administrativo a toda la cadena de custodia (aprehensores, transportistas, receptores de bodega), levantamiento de bitácoras de turno, geolocalización de patrulla y revisión de CCTV de dependencias.
- A3. Protocolos reforzados de cadena de custodia:
- Kit de embalaje estandarizado con sellos numerados y QR;
  - Doble conteo y doble firma (agente + supervisor) en sitio y en recepción;
  - Bodycams obligatorias en registros e incautaciones;
  - Traslados con custodia paralela y registro en aplicación que marque tiempo-lugar-persona.
- A4. Capacitación y certificación periódica en cadena de custodia, derechos humanos y anticorrupción; incluir simulacros y evaluaciones con pérdida de habilitación operativa ante reprobación.
- A5. Trazabilidad digital: sistema informático que vincule actas, fotos, video, pesajes y sellos, con alertas automáticas ante discrepancias (conteo/monto) y bloqueo del expediente hasta subsanación validada por fiscalía.
- A6. Régimen disciplinario y de incentivos: sanciones proporcionales (desde amonestación hasta destitución y denuncia penal), y incentivos por cumplimiento impecable (evaluaciones positivas, rotaciones a unidades especializadas).
- A7. Comunicación pública responsable: parte informativo transparente, sin revelar datos sensibles, explicando medidas adoptadas para restablecer la confianza y preservar el caso.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué fallas concretas de la cadena de custodia se evidencian y cómo afectan la admisibilidad de la prueba?
2. ¿Qué diferencias éticas y jurídicas existen entre negligencia y dolo en el manejo de evidencias, y cómo deberían investigarse?
3. ¿Qué controles ex ante (en sitio) y ex post (en bodega) reducirían al mínimo la discrecionalidad individual?
4. ¿Cómo equilibrar la eficacia operativa con la protección de derechos del detenido y la transparencia ante la ciudadanía?
5. Si se confirma la sustracción de evidencia o dinero, ¿qué responsabilidades (administrativas, penales y de mando) corresponderían y qué reparaciones son exigibles?

## **Caso 37: Sombras de corrupción en sistema público hospitalario**

*Autores maestrantes: Verónica Cárdenas, Evelyn Toaquiza, Lida Orozco, Selenia Pozo, Kelly Vélez, André Orellana, Mariana Villafuerte, Ana Vásquez*

### **Introducción**

La directora asistencial de una institución de salud pública asumió la gerencia bajo presión de la dirección, recibiendo la compra de equipamientos médicos en condiciones deficientes, incluyendo máquinas de anestesia, equipos para el servicio de emergencias y electrobisturís, entre otros. La entrega parcial de estos equipos dañados motivó que los especialistas iniciaran una investigación de oficio.

Diversos profesionales al constatar que no se adquirieron equipos nuevos, dado que todos presentaban desperfectos, procedieron a realizar una investigación de oficio que involucró al personal de criminalística y policía judicial, quienes inspeccionaron el área de quirófano, otras especialidades, y las oficinas de gerencia y contratación pública. Se comprobó que los equipos médicos no cumplían con las condiciones adecuadas. Dado que la entidad estatal afirma mantener el principio de tolerancia cero frente a la corrupción, se envió un equipo externo al hospital para supervisar los procesos de equipamiento, verificando la calidad y el estricto cumplimiento de los contratos.

Como resultado, se identificaron posibles beneficios económicos para el director médico y la gerencia, motivo por el cual ambos fueron investigados judicialmente por presunta recepción indebida de dinero y adquisición de equipos inservibles. El caso es objeto de investigación interna por parte del equipo de maestría en gerencia y administración hospitalaria.

Frente a los hechos, la Fiscalía allanó el área de quirófanos y la gerencia del hospital. La entidad abrió una investigación por presunto delito contra la administración pública.

El allanamiento se produjo luego de que medios locales publicaran una charla entre el Gerente y la directora asistencial de esa casa de salud pública. Con el audio se denuncian supuestas presiones del Directivo para que se reciba una compra de equipamiento en mal estado o en entregas parciales.

### **Análisis ético**

El presente caso muestra la presunta corrupción en el sistema hospitalario público, centrándose en la interacción de tres dimensiones fundamentales del comportamiento humano: la voluntad, la inteligencia y la conducta. A partir de los hechos descritos, se evidencia cómo estas dimensiones influyen decisivamente en la gestión institucional y en la respuesta ante situaciones de crisis ética y legal.

La voluntad representa la capacidad inherente de los individuos para tomar decisiones alineadas con sus valores y principios personales. En el contexto hospitalario en cuestión, la voluntad se manifiesta en las determinaciones asumidas por el gerente y otros funcionarios respecto a la adquisición de equipamiento médico. Más allá de la mera toma de decisiones, la voluntad se refleja en la disposición a colaborar o no con los procesos investigativos, a aceptar la responsabilidad por los actos realizados y a enfrentar las consecuencias derivadas de sus acciones. La fortaleza o debilidad de la voluntad institucional puede marcar la diferencia entre la complicidad y la integridad en la gestión pública.

Por su parte, la inteligencia se vincula con la aptitud para comprender, analizar y tomar decisiones fundamentadas. En el caso analizado, la inteligencia se expresa en la capacidad de evaluar de manera crítica las condiciones y la calidad de los equipos médicos antes de su aceptación, así como en el discernimiento de las implicaciones éticas y legales que conllevan tales decisiones. Asimismo, la inteligencia se refleja en el accionar de los investigadores y autoridades, quienes deben recopilar y analizar la evidencia de manera rigurosa y objetiva para esclarecer los hechos y determinar responsabilidades.

Finalmente, la conducta engloba las acciones observables de los actores involucrados, incluyendo desde las gestiones relacionadas con la adquisición de equipos hasta las conversaciones registradas y las respuestas ante las investigaciones o acusaciones públicas. Una conducta ética se materializa en el actuar responsable y transparente, en la adhesión a los procedimientos legales y en la defensa de los principios de integridad en la administración pública. La forma en que los implicados se comportan frente a la crisis puede fortalecer o debilitar la confianza social en las instituciones.

En síntesis, el caso expuesto pone de relieve la interdependencia entre voluntad, inteligencia y conducta, y cómo su adecuada o inadecuada articulación puede incidir tanto en la resolución de conflictos como en la percepción pública de las instituciones. La reflexión sobre estos aspectos resulta esencial para promover una gestión pública ética y restaurar la confianza ciudadana en el sistema de salud.

La ética de la salud pública implica resguardar y dar cobertura a las necesidades colectivas esenciales para las personas. En tiempos de crisis y con sistemas sanitarios de escasos recursos, las agencias deberán tomar decisiones difíciles, garantizando los mejores resultados de salud y una distribución justa de los recursos, que considere las consecuencias de las medidas tomadas.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Auditoría técnica independiente: Contratar peritos externos certificados para verificar la calidad de los equipos médicos antes de su recepción final, garantizando imparcialidad y cumplimiento de los estándares sanitarios.
- A2. Denuncia formal ante la Contraloría y Fiscalía General: Presentar un informe detallado de los hallazgos técnicos y financieros, acompañado de la documentación contractual y los registros de comunicación interna que evidencien las presiones indebidas.

- A3. Reestructuración de los procesos de contratación pública: Incorporar mecanismos de transparencia digital (plataformas abiertas, trazabilidad de proveedores, y certificaciones ISO de cumplimiento ético).
- A4. Creación de un Comité de Ética Hospitalaria Permanente: Integrado por profesionales médicos, administrativos y ciudadanos, con la función de evaluar decisiones que involucren riesgos éticos o de conflicto de intereses.
- A5. Protección a denunciantes (whistleblowers): Implementar un canal confidencial para reportar irregularidades, amparado por normativa institucional, evitando represalias hacia quienes informen sobre actos de corrupción.
- A6. Capacitación obligatoria en ética pública y contratación transparente: Dirigida a todo el personal de dirección, compras y administración hospitalaria, enfocada en prevenir la manipulación de procesos de adquisición y fortalecer la rendición de cuentas.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué principios éticos y legales fueron vulnerados en el proceso de adquisición de los equipos médicos?
2. ¿Cómo puede una institución pública fortalecer la voluntad ética de sus directivos frente a presiones jerárquicas o políticas?
3. ¿Qué mecanismos de control interno podrían haberse aplicado para evitar la aceptación de equipos defectuosos?
4. ¿De qué manera la corrupción en el sistema de salud afecta el derecho ciudadano a la vida y a la atención digna?
5. ¿Qué estrategias comunicacionales son necesarias para recuperar la confianza pública tras un escándalo de corrupción en el sector sanitario?

## **Caso 38: ¿Cómo Impacta la Politización en la Ética de las Contrataciones Públicas?**

*Autores maestranter: Tatiana Gómez, Josué Vargas, Kevin Borja, Juan Guaita, Doris Ochoa, Marcia Cedeño, Cinthia Castillo, Ana Pérez.*

### **Antecedentes**

El siguiente caso constituye un ejemplo del impacto que las decisiones gerenciales pueden tener en la esfera ética, en el contexto de una entidad semi pública cuyos funcionarios son contratados por un organismo internacional, y cuya gestión se realiza con fondos provenientes de un crédito externo.

Para el propósito de este análisis, se evalúa una situación real, específicamente el proceso de contratación pública en una institución creada para administrar el crédito otorgado por un organismo multilateral a favor de una entidad gubernamental, con el objetivo de desarrollar proyectos sociales y de atención prioritaria a la comunidad.

El propósito general de estos proyectos es fortalecer los servicios esenciales en áreas como educación, vialidad, salud, nutrición y saneamiento, involucrando la participación de familias y comunidades. Asimismo, se resalta la participación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (municipios y consejos provinciales), con el fin de garantizar la continuidad de estos servicios a lo largo de los años.

La estructura organizativa de este tipo de entidades es diversa y compleja, existiendo distintos niveles de supervisión. En la cima se encuentra una autoridad principal, el director del proyecto o administrador general, quien es designado por la autoridad gubernamental correspondiente.

A este nivel le siguen los directores y técnicos, todos ellos especialistas en sus respectivas ramas, seleccionados entre

profesionales altamente capacitados, por funcionarios del organismo multilateral, a partir de ternas presentadas por el director o administrador general del proyecto.

En cuanto a las remuneraciones, los consultores y profesionales recibían salarios por encima del promedio del mercado, que variaban entre USD 3.000 y 8.000 mensuales. Los contratos de todos los funcionarios, incluido el director/administrador, eran renovados anualmente, lo que implicaba que no existía estabilidad laboral para el personal involucrado en esos proyectos.

Los proyectos abarcaron programas de interés social en diversas áreas: salud, educación, servicios jurídicos, emergencias, viabilidad y reconstrucción en caso de desastres. Estos programas han recibido el reconocimiento de organismos internacionales, destacando la ejecución exitosa de muchos de los créditos otorgados.

Los procesos de compras y contrataciones cumplían con todas las normativas establecidas, tanto por el organismo multilateral como por las entidades de control nacionales (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas).

Dentro del personal encargado de las compras y adquisiciones, existía la posición de asesor de contrataciones, ocupada por un profesional con amplios conocimientos y una extensa experiencia en procesos de compra y licitaciones, tanto a nivel nacional como internacional, así como en leyes y reglamentos relacionados con el área. Este profesional también contaba con experiencia en auditoría, contraloría y administración de créditos otorgados por organismos internacionales.

Durante la ejecución de los programas, se presentaron solicitudes por parte de la autoridad gubernamental para favorecer a ciertos proveedores o contratistas. Los directivos de los programas, cediendo a estas exigencias o intereses particulares, manipularon los procesos.

A pesar de seguir estrictamente las normas, los procedimientos presentaron irregularidades. Por ejemplo, una misma casa comercial presentaba proformas de varios proveedores y, en otros concursos, las mismas casas variaban sus presupuestos para asegurar que un proveedor determinado resultara como ganador. Este tipo de prácticas se replicaba también con los contratistas de obras de infraestructura, insumos, equipamiento y consultorías.

A pesar de estas irregularidades, las obras mantenían garantías vigentes hasta la entrega total de todas las obras o equipos, lo que garantizó el cierre satisfactorio de los contratos. El organismo multilateral no tuvo observaciones negativas en ninguno de sus exámenes de avance, por lo que los desembolsos siempre fueron puntuales. La Contraloría General del Estado tampoco estableció observaciones de malos manejos o glosas en sus exámenes especiales.

## **Problemas**

Se observa que, a pesar de ser profesionales altamente capacitados, las autoridades respondían a los intereses de los políticos de turno. La falta de estabilidad laboral, debido a los contratos renovables anualmente, podría haber sido un argumento para que los funcionarios accedieran a cumplir con los requerimientos de los mandantes en lugar de enfocarse en cumplir los objetivos del proyecto.

Aunque los procesos de compra cumplían con la normativa legal tanto nacional como internacional, se presentaron irregularidades cuando se trataba de beneficiar a ciertos proveedores. En muchos casos, las ofertas eran presentadas por el mismo proveedor, variando los precios entre los concursos para asegurar que diferentes proveedores se alternaran como ganadores de las licitaciones.

El asesor de contrataciones, cuya responsabilidad era garantizar el cumplimiento de la normativa tanto nacional como internacional, era quien recomendaba cómo proceder para no incumplir ninguna

norma, reglamento, disposición o ley. Sin embargo, también facilitaba la contratación fraudulenta de proveedores.

El organismo multilateral aprobó los desembolsos dentro de los plazos previstos, ya que los informes y planes operativos y de avance siempre fueron correctos. Además, durante los periodos de auditoría, los informes de la Contraloría no establecieron observaciones, ya que todos los procesos cumplían con la normativa vigente.

### **Análisis/Resultados**

1. El asesor de compras actuó en función de los intereses de los políticos de turno, cuando la ley de ejercicio profesional establece que este servidor debe ser autónomo en el desempeño de sus funciones. Esto implica que, aunque el asesor estaba cumpliendo con la ley de los procesos de compras públicas, su responsabilidad se ve comprometida por las presiones externas.
2. Un profesional competente debe poseer los conocimientos y habilidades que le permitan resolver los problemas de manera eficiente, así como una motivación profesional sustentada en valores éticos y profesionales que le permitan actuar con flexibilidad, iniciativa y autonomía en su desempeño, de modo que responda con eficiencia a las demandas del cargo.
3. Las responsabilidades del encargado de compras fueron delegadas, en varios casos, a terceros, generalmente proveedores interesados en ser favorecidos en esas adquisiciones. Según la normativa, tanto las leyes locales como las condiciones del crédito otorgado por el organismo multilateral, estas actividades son indelegables y podrían haber dado lugar a actos ilegales.
4. Aunque existía una normativa que regulaba los procesos de compra y adquisición de bienes y servicios, las áreas grises de la ley permitieron que se realizaran negociaciones que

no siempre garantizaban las mejores condiciones de precio, calidad y garantías para el Estado, existiendo un alto riesgo de obtener beneficios personales para los involucrados.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Fortalecer la independencia técnica de las unidades de contratación mediante reformas que establezcan estabilidad mínima, meritocracia y blindaje contra interferencias políticas en las designaciones y renovaciones de contrato.
- A2. Implementar un código ético especializado para contrataciones públicas financiadas por créditos internacionales, alineado con los principios de integridad, transparencia y rendición de cuentas establecidos por organismos multilaterales (BID, BM, CAF).
- A3. Crear un comité de revisión de licitaciones con participación mixta (técnicos nacionales, representantes del organismo financiador y veedurías ciudadanas), garantizando la imparcialidad en la adjudicación y la supervisión permanente de los contratos.
- A4. Promover una política de protección al denunciante (whistleblower) dentro de los programas financiados, con mecanismos confidenciales y seguros para reportar irregularidades sin riesgo de represalias laborales o políticas.
- A5. Capacitar periódicamente al personal técnico y administrativo en ética pública, conflicto de intereses, compras sostenibles y contrataciones transparentes, fomentando la toma de decisiones éticas bajo presión.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué valores éticos se vulneran cuando un funcionario técnico cede ante presiones políticas en los procesos de contratación pública?

2. ¿Cómo afecta la precariedad laboral y la dependencia política a la ética profesional en las instituciones públicas o semipúblicas?
3. ¿Hasta qué punto puede considerarse ético un proceso que cumple la ley pero vulnera el principio de equidad o transparencia?
4. ¿Qué estrategias institucionales podrían blindar los procesos de contratación frente a la politización y el clientelismo?
5. ¿Cuál es el papel del asesor de contrataciones en la defensa del interés público frente a intereses partidistas o personales?
6. ¿Cómo pueden los organismos multilaterales contribuir a fortalecer la ética pública en la ejecución de créditos internacionales?

## **Caso 39: La adulteración secreta de pruebas en la crisis de COVID-19**

*Autores maestranteros: Alfredo Almeida, Alisson Cuadro, Edson Quiñonez, Yolanda Jara.*

### **Caso**

La empresa XYZ, dedicada a la prestación de servicios de transporte pesado, durante la pandemia no pudo parar sus operaciones debido a los contratos que venía ejecutando. Por tal razón y por los protocolos de bioseguridad implementados por sus clientes, los conductores debían realizarse diariamente pruebas PCR o pruebas de antígenos (según el cliente) para garantizar que no estuvieran contagiados de COVID-19, lo que generaba un incremento en los costos operativos debido a dichas pruebas. Asimismo, los conductores debían pasar por estos periodos traumáticos de la toma de muestra vía nasal o toma de muestra de sangre.

Dicha situación generó que varios de los conductores optaran por adulterar los resultados de las pruebas de COVID-19, con el fin de evitar los altos costos que generaban, así como reducir el tiempo en la obtención de “resultados”, además de evitar someterse a estas pruebas, que por su frecuencia resultaban dolorosas e incómodas.

En octubre del 2020, el personal administrativo de la compañía, encargado de la verificación, compilación y envío de la información, detectó que el conductor Pepito Pérez presentó una prueba adulterada en su fecha de emisión.

### **Dilema ético**

El personal administrativo de la empresa se encontró ante un dilema ético de considerable gravedad: denunciar la adulteración de pruebas ante el comité de ética institucional, conociendo que dicha acción conllevaría la desvinculación definitiva del conductor involucrado y la eventual posibilidad de que el laboratorio iniciara acciones legales por la falsificación de documentos privados. Este

escenario evidencia la presión a la que pueden estar sometidos los empleados, quienes, ante la imposición de protocolos estrictos y el incremento de costos operativos, pueden verse inducidos a adoptar conductas que transgreden la normativa y los principios éticos, tales como la adulteración de resultados de pruebas diagnósticas para evitar procedimientos recurrentes y onerosos.

No obstante, la organización ostenta la obligación ineludible de velar por la seguridad y salud de su personal, así como de preservar la veracidad de la información que maneja. La manipulación de documentos representa un desafío significativo para la integridad empresarial, ya que su tolerancia podría minar la confianza tanto de los empleados como de los clientes, y propiciar la proliferación de prácticas antiéticas dentro de la organización. En este sentido, la respuesta institucional frente a la adulteración de documentos debe ser inflexible y ajustada a la normativa vigente, dado que tales conductas constituyen delitos sancionados por el marco legal.

Por consiguiente, la empresa XYZ, en coherencia con su compromiso ético y responsabilidad social, debe garantizar el cumplimiento riguroso de los protocolos y normativas aplicables, así como la protección de la salud de sus colaboradores. La gestión adecuada de estos dilemas éticos fortalece la cultura organizacional y contribuye al desarrollo de una reputación sólida basada en la integridad y la transparencia.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Aplicar el código de ética y las normas internas: Proceder con la denuncia del hecho ante el Comité de Ética y las autoridades competentes, garantizando un proceso justo y documentado.
- A2. Implementar un programa de apoyo sanitario y económico: Ofrecer subsidios parciales o convenios con laboratorios para reducir los costos de las pruebas, previniendo futuras falsificaciones.
- A3. Capacitación en ética laboral y bioseguridad: Realizar talleres

obligatorios sobre integridad, responsabilidad colectiva y consecuencias legales de la falsificación documental.

- A4. Revisión y digitalización de procesos: Adoptar un sistema de verificación electrónica directa con los laboratorios, reduciendo la posibilidad de adulterar resultados.
- A5. Medidas restaurativas y correctivas: Si el trabajador reconoce la falta y no hay antecedentes previos, implementar una medida correctiva combinada (suspensión temporal, acompañamiento psicológico, y compromiso de no repetición) antes de proceder a la desvinculación definitiva.
- A6. Comunicación institucional transparente: Emitir un comunicado interno reafirmando los valores de responsabilidad, transparencia y respeto a la salud pública, para reforzar la confianza organizacional.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Hasta qué punto puede considerarse justificable una falta ética bajo presión económica o sanitaria?
- 2. ¿Cómo debería equilibrar una empresa su deber de cuidado hacia los empleados con su responsabilidad legal y social ante los clientes?
- 3.
- 4. ¿Qué papel desempeña la cultura organizacional en la prevención de conductas fraudulentas?
- 5. ¿Debería aplicarse una política de “tolerancia cero” en casos de falsificación o es posible una respuesta restaurativa?
- 6. ¿Cómo puede la empresa fortalecer la verificación y control de información sensible sin vulnerar la confianza entre empleador y empleado?

## **Caso 40: La mentira oculta tras las ventas**

*Autores maestranes: Wagner Cilio, Katherine Silva, Dorian Coronel, William Flores, Jhonattan Tapia, Diana Portilla, Jennifer Tene.*

### **Caso**

El presente caso de estudio examina las desviaciones éticas cometidas por Andrés Caicedo, asesor comercial en Automotores Pérez, una concesionaria de vehículos en la Sierra. A lo largo de este análisis se destacan las implicaciones de sus acciones para la empresa y sus clientes, aplicando tres principios éticos fundamentales: la ética de la transparencia “Ser y Parecer”, la ética profesional y el dominio de la voluntad.

En 2017, Andrés Caicedo comenzó su carrera en Automotores Pérez a los 31 años, destacándose como asesor comercial. La empresa estaba en expansión y se proyectaba como líder en la región centro del país. Caicedo cumplió con sus metas de ventas y ganó la confianza de sus superiores.

Sin embargo, a pesar del crecimiento externo de la concesionaria, los procesos internos aún eran rudimentarios, confiando principalmente en hojas de cálculo en Excel para gestionar las transacciones y clientes. Este sistema ofrecía vulnerabilidades que más tarde serían explotadas.

En 2018, Caicedo, con su experiencia previa en el sector, descubrió las brechas en los controles internos de la empresa. Aprovechando la falta de supervisión, comenzó a retener parte de los pagos iniciales en efectivo de los clientes sin reportarlos, emitiendo recibos falsificados para mantener las apariencias.

En las hojas de cálculo, registraba que los pagos serían diferidos en 3 a 6 meses, cuando en realidad ya se habían efectuado en efectivo. Esta práctica continuó durante 2018 y 2019, lo que comprometió la ética profesional, ya que violaba tanto los principios de integridad como el de “Ser y Parecer”.

La pandemia de Covid-19 afectó gravemente al sector automotriz, reduciendo drásticamente las ventas en Automotores Pérez. En consecuencia, la empresa despidió a varios asesores comerciales, incluido Caicedo. Este despido, aunque justificado por la crisis económica, representó una pausa en sus prácticas ilícitas.

A finales de 2021, Automotores Pérez decidió recontractar a Caicedo debido a su desempeño anterior. Sin embargo, pronto retomó sus prácticas fraudulentas, incluyendo la manipulación de un pago de USD 5.000 en efectivo, registrado como diferido en el sistema.

Esta acción mostró su falta de ética profesional y dominio de la voluntad. Tres meses después, el departamento de cobranzas descubrió la discrepancia en los pagos y, tras una investigación interna, se destapó su patrón de fraude, lo que llevó a su despido definitivo.

### **Implicaciones Éticas y Organizacionales**

Las acciones de Caicedo causaron pérdidas económicas significativas a la empresa. Además, su comportamiento comprometió la confianza que Automotores Pérez había depositado en él. La falta de controles internos permitió que sus fraudes pasaran desapercibidos durante un tiempo, lo que resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y control dentro de la empresa.

El principio de “Ser y Parecer” fue evidentemente violado por Caicedo. Aunque se proyectaba como un empleado responsable, sus acciones ocultaban una realidad completamente diferente, marcada por el fraude y el engaño. Como resultado, Automotores Pérez sufrió las consecuencias de esta falta de transparencia, lo que subraya la importancia de la coherencia entre la imagen proyectada y las acciones realizadas.

El dominio de la voluntad es esencial para mantener la ética en el entorno profesional. Caicedo, al ceder repetidamente a la

tentación, demostró una falta de autodisciplina, comprometiendo la ética empresarial. El principio de dominio de la voluntad es clave para resistir las tentaciones de actuar de forma indebida, especialmente cuando los controles internos son débiles.

### **Lecciones aprendidas y recomendaciones**

Este caso deja valiosas lecciones para Automotores Pérez y el sector en general. Es fundamental establecer controles internos más robustos para prevenir fraudes. Las empresas deben invertir en tecnologías y procesos más seguros que reduzcan la dependencia de sistemas vulnerables, como las hojas de cálculo.

Además, promover una cultura ética dentro de la organización es esencial. Esto debe incluir capacitación continua en ética profesional y la implementación de códigos de conducta que refuercen principios como la transparencia, integridad y responsabilidad.

La falta de transparencia, la violación de la ética profesional y la incapacidad de mantener el dominio de la voluntad fueron factores clave en el perjuicio económico y reputacional sufrido por la empresa.

Este análisis resalta la necesidad de integrar principios éticos sólidos en la gestión empresarial para asegurar que las acciones sean coherentes con los valores organizacionales y, de este modo, evitar situaciones similares en el futuro.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Fortalecer los controles internos: Implementar un sistema digital de gestión de clientes y pagos, con trazabilidad y validación automática, evitando manipulaciones manuales.
- A2. Desarrollar una cultura organizacional ética: Realizar capacitaciones regulares sobre valores empresariales, transparencia y responsabilidad, integrando estos temas en los procesos de inducción y evaluación de desempeño.

- A3. Aplicar un código de conducta profesional: Adoptar un reglamento interno que establezca sanciones claras para faltas éticas y procedimientos de denuncia confidencial.
- A4. Auditorías internas y externas periódicas: Establecer auditorías trimestrales y controles cruzados entre los departamentos de ventas, cobranzas y contabilidad.
- A5. Programas de desarrollo personal y autocontrol: Incluir talleres sobre toma de decisiones éticas, manejo de presión económica y autocontrol de la voluntad, orientados a prevenir fraudes por ambición o necesidad.
- A6. Mecanismo de protección para denunciantes: Crear canales seguros para que los empleados puedan reportar irregularidades sin temor a represalias, fortaleciendo la confianza y la vigilancia interna.

### **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué papel juega el principio de “Ser y Parecer” en la construcción de la confianza organizacional?
- 2. ¿Cuáles fueron los errores más graves en la gestión ética del asesor comercial?
- 3. ¿En qué medida la falta de controles institucionales puede ser considerada una corresponsabilidad ética?
- 4. ¿Cómo puede una empresa prevenir la reincidencia de comportamientos deshonestos tras recontratar a un empleado?
- 5. ¿Qué acciones debería implementar Automotores Pérez para reconstruir su reputación y confianza ante los clientes?
- 6. ¿Por qué el dominio de la voluntad es un componente indispensable de la ética profesional en contextos comerciales?

## **Caso 41: El rastro invisible - Misterio y fraude en el Banco ST**

*Autores maestranter: Patricio Vasco, Paola Villa, David Ribadeneira, Fabian Badillo, Liliana Vasco, Leslie Proaño, Dayana Brito.*

### **Antecedentes**

En el año 2005, el sector bancario en Ecuador operaba predominantemente de manera presencial, es decir, los clientes se acercaban físicamente a las sucursales a realizar los trámites bancarios; no existían las alternativas de banca virtual con las que se cuenta hoy en día. Esta interacción constante fomentaba una relación estrecha de confianza entre clientes y empleados del banco, especialmente porque los clientes tendían a visitar la misma sucursal de manera constante. En este contexto, se desarrolló un incidente significativo en una sucursal del Banco ST, una entidad financiera con presencia a nivel nacional.

La sucursal del Banco ST solía experimentar altos volúmenes de tráfico de clientes, especialmente durante horas pico o días de pago. Una de las ejecutivas de atención al cliente de la sucursal, quien había ganado la confianza de varios clientes de la tercera edad debido a su cordialidad y eficiencia previa, comenzó a ofrecerles una “solución” para la espera: les prometía depositar el dinero que le entregaban.

La ejecutiva de atención del banco no realizaba los depósitos del dinero recibido de los clientes en sus respectivas cuentas, sino que guardaba el efectivo para su uso personal, y llevaba un registro paralelo de las cantidades no depositadas en las cuentas de estos clientes, con el objetivo de entregar saldos falsos cuando los clientes afectados los solicitaran y así ocultar los faltantes del dinero no depositado.

Con el tiempo, algunos clientes notaron inconsistencias en el saldo de sus cuentas y empezaron a pedirle explicaciones sobre las novedades de sus movimientos bancarios. Ante estos

acontecimientos, y para evitar que los clientes pudieran elevar sus reclamos a otro nivel, la ejecutiva se valió de la confianza que había adquirido de sus compañeros consiguiendo las claves de acceso a los módulos transaccionales de sus pares y supervisores con la excusa de ayudarles a terminar las operaciones que tenían pendientes o disminuir su carga de trabajo.

De esta manera, logró establecer una estructura donde cubría las cantidades reclamadas por los depósitos no realizados con dinero proveniente de las cuentas de otras clientes manejadas por sus compañeros, ya que contaba con varias claves tanto de operadores como de autorizadores de las transacciones.

Este esquema se sostuvo durante meses hasta que la malversación fue insostenible, los reclamos se incrementaron llegando a instancias superiores y el banco decidió realizar una investigación en esta sucursal.

Durante el proceso de auditoría, se descubrió un desfaldo que alcanzó una suma aproximada de USD 200.000. Mientras la investigación estaba en curso y se revisaban cuentas y accesos, la ejecutiva solicitó al gerente de la sucursal permiso para salir a almorzar; ella le indicó que iba a dejar sus pertenencias y regresaría enseguida, pero jamás volvió.

El Banco ST, al hacer la auditoría, encontró las evidencias. Al hacer requisita en su puesto de trabajo después de que la empleada se fugara, encontraron el cuaderno donde llevaba sus “cuentas”. Al hacer la auditoría del sistema informático, encontraron las transacciones hechas desde su terminal de trabajo, pero con las claves de otros operadores y autorizadores.

En las denuncias de los clientes afectados, se le señalaba a ella como la persona que recibía los “encargos de dinero” para depositar. Ni el departamento de investigación del banco, ni la policía, lograron encontrar a la empleada en cuestión. Finalmente, la aseguradora del banco cubrió las pérdidas y los clientes recuperaron todo su dinero.

La situación fue manejada con mucho hermetismo, y la información no trascendió fuera de la entidad bancaria.

### **Dilema ético**

En el caso de la estafa ocurrida en el Banco ST, se encuentran varios aspectos que podrían considerarse parte del dilema ético:

1. Los empleados culparon de toda la situación a la empleada que escapó. Al no poder corroborar qué empleados pudieron estar relacionados con la estafa, el banco decidió despedir a todos los miembros del equipo.
2. Este hecho abre preguntas sobre la justicia y la efectividad de tales medidas drásticas sin una investigación individualizada de cada caso, ya que pudo haber empleados inocentes. Pero queda la duda del por qué otros ejecutivos compartieron sus claves de acceso, vulnerando información sensible de sus clientes.
3. El gerente permitió que una empleada que estaba siendo investigada salga de la oficina mientras la auditoría se estaba llevando a cabo. Esto plantea dudas sobre su participación en la malversación.
4. La empleada, abusando de su posición de confianza y acceso, manipuló los datos personales y financieros de los clientes para cometer fraude. Su decisión de usar el dinero de los clientes representa una falta de ética grave; sin embargo, también plantea la pregunta de si los clientes tienen responsabilidad ética en respetar los turnos, haciendo fila como todos los demás, sin preferencias, y depositar sus valores personalmente en la caja, cumpliendo el procedimiento que establece un banco.
5. El banco no implementó a tiempo los debidos controles internos para supervisar las actividades de sus empleados y detectar irregularidades. Este fracaso en la supervisión

plantea la falta de responsabilidad del banco en la protección de datos y fondos de sus clientes. ¿Debe el banco simplemente reforzar sus sistemas internos, o también es su responsabilidad garantizar que los clientes estén informados y alerta sobre cómo se deben manejar y proteger sus datos personales?

6. El manejo hermético del incidente por parte del banco, sin hacer pública la información, puede ser visto como una falta de transparencia. Esto plantea un dilema, ya que los clientes merecen conocer la verdad y las medidas tomadas para prevenir futuros incidentes similares, pero al mismo tiempo la entidad financiera busca disminuir la repercusión de estos casos en la reputación de su imagen.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Revisión estructural de los sistemas de seguridad y control interno: Implementar autenticación individual, doble verificación en transacciones y auditorías automáticas de accesos a sistemas bancarios.
- A2. Aplicación diferenciada de sanciones: Evaluar responsabilidades individuales a través de peritajes digitales y entrevistas antes de imponer medidas colectivas.
- A3. Protocolos de ética y denuncia segura: Crear mecanismos internos de denuncia confidencial (whistleblowing) que permitan a los empleados reportar irregularidades sin temor a represalias.
- A4. Transparencia con los clientes: Emitir comunicados oficiales explicando el caso y las acciones correctivas, fortaleciendo la confianza pública y la rendición de cuentas.
- A5. Capacitación continua en ética bancaria: Formar a los empleados en principios éticos, seguridad de la información y prevención de fraudes financieros, reforzando la integridad institucional.

- A6. Educación financiera a los usuarios: Campañas informativas dirigidas a los clientes —especialmente adultos mayores— para que realicen personalmente sus transacciones y comprendan los riesgos de delegar dinero o contraseñas.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Fue éticamente justificable que el banco despidiera a todo el equipo de la sucursal sin individualizar responsabilidades?
2. ¿Qué valores éticos se vulneran cuando la confianza interpersonal sustituye a los controles institucionales?
3. ¿Dónde debe trazarse el límite entre proteger la reputación de una entidad y garantizar la transparencia pública?
4. ¿De qué forma la cultura institucional influye en la aparición o prevención de fraudes?
5. ¿Qué mecanismos deberían existir para que empleados y clientes puedan denunciar irregularidades sin poner en riesgo su seguridad laboral o financiera?
6. ¿Cuál es la responsabilidad ética del gerente que permitió la salida de la empleada investigada en plena auditoría?

## **Caso 42: ¿Vulneración de derechos o cumplimiento de objetivos?**

*Autores maestrantes: Daniela Arévalo, Vanessa Alquina, Ana Carvajal, Dayana Miño, María Ramón, Rafael Vintimilla.*

### **Introducción**

El presente caso tiene como objetivo identificar el conjunto de valores, conductas y principios reflejados en una empresa y sus colaboradores, como resultado de diversas circunstancias que se presentan en el día a día. Este tema se encuentra relacionado con la visión humanística y el deber ser profesional.

Las situaciones que se expondrán a continuación ocurrieron en una entidad financiera de gran relevancia en el país, con 117 años de trayectoria. Esta entidad se encarga de generar soluciones y ofrecer servicios que aporten valor tanto a sus clientes como a la sociedad. Sus servicios se sustentan en valores como coherencia, esfuerzo por ser el mejor, responsabilidad y trascendencia. La entidad también busca ser reconocida como el mejor grupo financiero, tanto por sus clientes como por sus comunidades.

### **Antecedentes**

Patricio recibió una llamada de una entidad financiera en la que se le ofreció un puesto en el área comercial. Muy emocionado, debido a que recientemente se había casado y esperaba la llegada de un hijo, aceptó la propuesta. Al llegar a su primer día de trabajo, observó a tres compañeros de aproximadamente 47 años llorando, ya que se les estaba exigiendo presentar su renuncia voluntaria, a pesar de que estaban a punto de cumplir 20 años de servicio.

La jornada laboral comenzaba a las ocho de la mañana y generalmente terminaba a las ocho de la noche, lo que implicaba casi doce horas de trabajo continuo. Estos trabajadores habían dedicado la mitad de su vida a la empresa, lo que sugería que la entidad buscaba evitar el pago de una jubilación patronal y los

costos asociados. Ellos eran empleados altamente comprometidos con su labor e incluso su esfuerzo superaba sus propias capacidades para cumplir con las metas establecidas.

Esta situación causó una profunda mezcla de sentimientos y emociones en Patricio, quien no podía dejar de cuestionarse: “¿Cómo puede ser posible que la antigüedad de las personas no sea valorada en una entidad como esta?”.

Independientemente de que estas personas hubieran dedicado la mitad de su vida a la empresa, la situación laboral en el país se volvía cada vez más compleja, y era probable que, a partir de cierta edad, fuera difícil para ellos encontrar un nuevo empleo. Los compañeros a quienes se les pedía la renuncia habían trabajado durante gran parte de sus vidas en esta institución.

Con el paso del tiempo, las metas se volvieron cada vez más exigentes y la única manera de alcanzarlas era trabajando en horarios extendidos. Patricio tenía presente que su desempeño profesional debía ser excelente.

Después de varios meses, nació su hijo por cesárea. De acuerdo con la legislación, tenía derecho a un permiso de paternidad de 15 días, un tiempo que había planeado para compartir con su esposa y su hijo.

Sin embargo, cuando solicitó su licencia, esta fue rechazada por su jefe con el argumento de que aún no había cumplido con la meta del mes. Le informaron que solo podría tomar una semana de permiso, siempre que al regresar cumpliera con la totalidad de la meta establecida. Esta situación provocó en Patricio sentimientos de tristeza y frustración, y su estado anímico se deterioró. No tuvo más opción que aceptar las condiciones de su jefe y regresar al trabajo después de esa semana.

Aunque cumplía con su horario laboral, siempre salía puntualmente para llegar a casa y compartir con su hijo, además de ayudar a su esposa en lo que fuera necesario. Sin embargo, su jefe, al observar

este comportamiento, le manifestó su malestar por no quedarse más tiempo después de la jornada normal. Para evitar conflictos, Patricio accedió a trabajar más horas de las establecidas, lo que implicaba llegar a casa y encontrar a su hijo dormido, sin poder compartir con él, todo esto durante un año.

Patricio comenzó a reflexionar sobre su situación desde el momento en que comenzó a trabajar en la entidad y se preguntaba si realmente quería esa vida para él y su familia, llena de momentos inconclusos y sin la oportunidad de compartir con su hijo y su esposa. Sabía que estaba cumpliendo con sus responsabilidades económicas, pero no sentía que su esfuerzo compensara la ausencia en su hogar.

Como se mencionó anteriormente, las metas establecidas en esta entidad eran extremadamente altas. Si bien, al tratarse de una empresa tan grande, existían restricciones que no se podían eludir para cumplir con las metas, muchos trabajadores recurrían a medidas cuestionables con el fin de alcanzar los objetivos y obtener reconocimiento de parte de sus superiores, sin importar el incumplimiento de las normas establecidas.

El consumo excesivo de alcohol era una constante al final de cada semana, después del horario laboral, lo que indicaba que muchos buscaban alguna forma de distraerse. En algunas ocasiones, este comportamiento desbordó los límites, generando problemas dentro del entorno laboral. Parecía que esta era la única manera de liberar el estrés acumulado por la carga laboral.

En el trabajo de Patricio también se evidenciaban casos de envidia y frecuentes conflictos laborales entre compañeros, ya que la carga de trabajo era tan elevada que resultaba casi imposible encontrar a alguien con buen carácter o que no estuviera excesivamente estresado. Su único objetivo en ese momento era no afectar su hoja de vida, ya que sabía que, si llegaba a salir de la empresa y expresaba su malestar sobre las incongruencias observadas, esto le generaría problemas en su salida.

Conocía casos de compañeros que fueron afectados por manifestar su descontento, por lo que decidió mantener su salida en los mejores términos posibles.

Después de experimentar abuso laboral y una falta de ética en su trabajo, Patricio alcanzó su límite y decidió anteponer a su familia y su salud mental como prioridades. Fue entonces cuando presentó su renuncia y solicitó su liquidación, la cual, por cierto, no fue acorde con el tiempo y los servicios prestados a la empresa.

Optó por aceptar lo que le ofrecieron, ya que prefería evitar un enfrentamiento con el banco más grande del país, consciente de que tenía más probabilidades de perder que de ganar frente a un adversario de tal magnitud.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar políticas reales de bienestar laboral: Diseñar programas que equilibren productividad con salud mental y familiar, garantizando el cumplimiento estricto de los derechos de paternidad y maternidad.
- A2. Reforzar la coherencia entre valores institucionales y prácticas empresariales: Auditar la cultura organizacional y los sistemas de evaluación del desempeño para alinear las metas comerciales con los principios éticos.
- A3. Establecer mecanismos de denuncia confidencial: Permitir que los empleados reporten abusos o irregularidades laborales sin temor a represalias, asegurando el debido seguimiento por un comité ético independiente.
- A4. Formación ética para líderes y mandos medios: Capacitar a jefes y supervisores en liderazgo humanista, gestión del talento y ética aplicada a la toma de decisiones, fomentando un estilo de dirección empático y responsable.

- A5. Revisión de los procesos de desvinculación laboral: Garantizar que las decisiones de despido respeten la antigüedad, los méritos y los derechos adquiridos, evitando la simulación de renunciadas voluntarias.
- A6. Promover la conciliación vida-trabajo: Ofrecer horarios flexibles, modalidades híbridas y programas de apoyo psicológico y familiar, reforzando la idea de que el bienestar del trabajador es también productividad sostenible.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Cómo equilibrar la búsqueda de resultados empresariales con el respeto a los derechos humanos y laborales?
2. ¿Qué dilemas éticos enfrenta un empleado cuando la cultura organizacional contradice los valores personales?
3. ¿Debería un trabajador priorizar su estabilidad económica sobre su salud mental y familiar?
4. ¿Qué responsabilidad moral tienen los líderes al imponer metas que vulneran la integridad de sus equipos?
5. ¿De qué manera las instituciones financieras pueden mantener su competitividad sin recurrir a prácticas laborales abusivas?
6. ¿Cómo transformar una cultura organizacional basada en la presión y el miedo en una orientada al compromiso y la ética?

## **Caso 43: Ética y dilemas profesionales en la práctica médica**

*Autores maestrantes: Ruth Avilés, Carmen Giler, Melissa Domínguez, Diana Guartamber, Daniela Agredo, Gabriela Quinaluisa, Mishell Vallejo, Alexander Quero*

### **Introducción**

La profesión médica se considera noble debido a su rol fundamental en la preservación de la salud y la vida, derechos que están contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, que establece que la salud es un derecho garantizado por el Estado, el cual debe asegurar el acceso a este derecho a todos los ciudadanos.

La paciente en cuestión, María Quilumba, de 25 años, casada, residente en una población rural en la sierra centro del país, aproximadamente a una hora y media de la cabecera cantonal, se presentó a la institución médica en circunstancias críticas. En la madrugada del domingo, sus familiares la trasladaron por sus propios medios al hospital provincial, donde se confirmó su fallecimiento, así como también el del feto.

Durante la entrevista con la familia, se indicó que la mujer había acudido a tres controles prenatales durante los primeros meses del embarazo, pero no se había realizado ningún control ecográfico y desconocían más detalles debido a la pérdida del carné de embarazada.

Los familiares mencionaron que el jueves, la paciente comenzó a experimentar malestar general, dolor de cabeza y náuseas, pero no le dio importancia, pensando que se trataba de un resfriado. El viernes, la paciente se sintió peor, presentando más dolor de cabeza, mareos intensos y visión de luces. Además, el esposo indicó que ella sufría de hinchazón (edema) en las piernas. El sábado por la tarde, la paciente presentó dolor abdominal y, dado que los síntomas no mejoraban, decidieron acudir al centro de

salud más cercano. Sin embargo, al llegar, les informaron que ya se había terminado el horario de atención y les sugirieron que se dirigieran a la cabecera cantonal.

Al no encontrar atención en los centros de salud, los familiares optaron por acudir a una institución privada, llegando alrededor de las 19:30 horas. Fueron atendidos por un médico general, quien realizó la valoración inicial. El diagnóstico de ingreso de embarazo de 34 semanas, dolor abdominal en estudio y probable trastorno hipertensivo del embarazo fue registrado en la historia clínica.

En la historia clínica se indicaba que la paciente se encontraba consciente, orientada, semihidratada, afebril, con dolor abdominal de seis horas de evolución y con un abdomen gestante. Se le indicó observación, exámenes de laboratorio y se notificó al médico especialista ginecólogo de turno, quien no respondió de inmediato.

Alrededor de las 22:00 horas, la paciente refirió dolor abdominal tipo contracción de alta intensidad. Tras solicitar la presencia de los médicos, se informó que el residente estaba atendiendo otra emergencia por un accidente de tránsito.

Después de las 23:00 horas, los familiares trajeron los resultados de los exámenes y, poco después (23:20), el médico y la enfermera acudieron para revisar los signos vitales, encontrando que la paciente tenía cifras de tensión arterial elevadas. En este momento, el médico discutió con la enfermera sobre la falta de toma periódica de los signos vitales, ya que ella había estado ocupada con los pacientes del accidente de tránsito.

Los familiares, visiblemente molestos, exigieron la presencia del médico especialista, quien estaba fuera de la ciudad. Después de hacer llamadas telefónicas, se solicitó la intervención de otro ginecólogo, pero este tampoco podía acudir debido a un compromiso en otra institución.

El médico solicitó que el residente presentara el caso por teléfono y, siguiendo las instrucciones, se decidió derivar a la paciente a un

centro de mayor complejidad. A pesar de los esfuerzos, la paciente sufrió un ataque y, diez minutos después, presentó convulsiones. Los familiares observaron la salida de espuma de la boca y un aparente cese de la respiración. Decidieron continuar con el traslado al hospital provincial, donde se confirmó su muerte, sin signos vitales.

### **Análisis legal**

De acuerdo con el Artículo 146 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), sobre el homicidio culposo por mala práctica profesional, se establece que la persona que, al infringir un deber objetivo de cuidado en el ejercicio de su profesión, causa la muerte de otra, será sancionada con una pena privativa de libertad de uno a tres años.

La vulnerabilidad del artículo mencionado ocurre desde el momento en que la paciente no recibe la atención médica adecuada, ya que toda persona tiene derecho a la salud, y especialmente una mujer embarazada requiere atención inmediata en situaciones críticas.

### **Dilemas éticos**

1. Incumplimiento del principio de beneficencia: El profesional de salud que se encontraba en la institución se negó a atender a la paciente, indicando que ya se había terminado el horario de atención, sugiriendo que se dirigiera a la cabecera cantonal para recibir atención en otro centro de salud, lo que generó una falta de beneficio para la paciente.
2. Falta de comunicación anticipada: El personal del hospital no informó a los familiares sobre los servicios que la clínica no estaba ofreciendo, lo que generó confusión y retrasos en la atención.
3. Incumplimiento del principio de justicia: La paciente no recibió atención prioritaria ni un adecuado seguimiento de

sus signos vitales, lo que implica un incumplimiento de la ética de la justicia. Además, el médico de turno no trató el caso como una emergencia, lo que agravó la situación.

4. **Vulneración del principio de autonomía:** Los familiares, enojados, retiraron a la paciente por la fuerza, ignorando las recomendaciones del médico, quien les había sugerido derivar a la paciente a un hospital de mayor complejidad. Esto violó el principio de autonomía, ya que no se respetaron las decisiones informadas del equipo médico.

### **Dilemas morales**

1. **Negligencia de la familia:** La decisión de los familiares de no seguir las recomendaciones médicas y de no trasladar a la paciente a un centro de mayor complejidad a tiempo fue una forma de negligencia que impidió que recibiera la atención que podría haber salvado su vida.
2. **Automedicación de la paciente:** La paciente, al no recibir atención médica oportuna, decidió recurrir a remedios caseros (plantas medicinales), lo que agravó su condición sin tener en cuenta los posibles efectos adversos sobre su salud y la del feto.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. **Revisión de los protocolos de atención de emergencia en zonas rurales:** Asegurar la disponibilidad de personal médico las 24 horas en centros de salud rurales, con mecanismos de referencia inmediata y transporte seguro.
- A2. **Fortalecer la formación ética del personal de salud:** Incluir en los programas de formación médica módulos de bioética aplicada, responsabilidad profesional y comunicación empática, para reforzar la toma de decisiones éticas en contextos de presión.

- A3. Mejorar la gestión y supervisión de turnos médicos: Implementar sistemas digitales que registren la disponibilidad del personal y generen alertas automáticas ante emergencias obstétricas o pacientes críticos.
- A4. Promover la transparencia y la comunicación efectiva: Desarrollar protocolos claros de comunicación con familiares, garantizando que comprendan el diagnóstico, las opciones y los riesgos.
- A5. Campañas de educación comunitaria en salud materna: Formar a las comunidades rurales sobre la importancia del control prenatal, los signos de alarma durante el embarazo y los canales de emergencia disponibles.
- A6. Creación de comités de ética hospitalaria operativos: Dotar a las instituciones médicas de comités activos que puedan intervenir en tiempo real ante dilemas éticos graves, especialmente en contextos de vida o muerte.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Hasta qué punto puede considerarse responsable al personal médico por las deficiencias estructurales del sistema de salud?
2. ¿Qué principio ético se vulneró con mayor fuerza: la beneficencia o la justicia? ¿Por qué?
3. ¿Es éticamente justificable negar atención médica de emergencia por razones administrativas o de horario?
4. ¿Cómo se podría fortalecer la comunicación médico-paciente para evitar decisiones precipitadas en situaciones críticas?
5. ¿Qué responsabilidades compartidas existen entre el personal médico, la institución y la familia de la paciente?
6. ¿Qué tipo de reparación moral y social debería promover el sistema de salud ante casos de mala práctica médica?

## **Caso 44: Irregularidades y conflicto de interés en la contratación pública - Un análisis de prácticas éticas y transparencia**

*Autores maestranes: Diana Torres, Rosa Pérez Lely Navarro, María Díaz, Fanny Manobanda, Steven Verduga, Isaac Naranjo, Wellington Navarro.*

### **Introducción**

El presente documento analiza el caso de presunto nepotismo y conflicto de interés en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), involucrando a María Z. Se examinan las acusaciones de contratación de familiares y posibles actos de corrupción en su gestión, a la luz de las normas éticas y legales vigentes en el sector público ecuatoriano.

María Z. ha trabajado en el IESS durante 36 años como Auxiliar de Central de esterilización, con un salario de USD 1.295 mensuales. Posee títulos en Derecho, Enfermería y una Maestría en Administración de Empresas, registrados en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt). Además, ha ejercido como sindicalista durante 21 años, siendo reelecta en repetidas ocasiones con un apoyo del 99% de los obreros.

Se han reportado diversas irregularidades en el IESS bajo la gestión de Z. Los médicos del hospital denunciaron actos de corrupción, una mala práctica médica y la instalación de máquinas expendedoras de snacks y café pertenecientes a una de sus hijas, sin cláusulas de renovación tácita. Asimismo, se ha señalado la contratación de varios familiares de Z. en diferentes cargos dentro del IESS.

Durante una audiencia en la Asamblea, Z. fue cuestionada sobre la presencia de sus familiares en el IESS. En su defensa, mencionó que asistió en calidad de persona natural por solicitud del Gerente

General del Hospital y que no había recibido una convocatoria oficial.

Este evento reveló otras supuestas irregularidades en una de las tres principales casas de salud del IESS:

1. Sofia T. (hija): Tecnóloga en Aseguramiento de Calidad e Ingeniera Industrial, ingresó al IESS en 2010 como Oficinista y actualmente es jefa de la Unidad de Salud Personal. Además, es accionista de empresas que proveen máquinas expendedoras instaladas en el IESS.
2. Luciana T. (hija): Médico y Química Farmacéutica, Especialista en Pediatría con Máster en Salud Ocupacional y Gerencia de Salud, ingresó por concurso en 2005. También trabaja en una clínica privada.
3. Miguel T. (hijo): Psicólogo Clínico, ingresó en 2010 como Auxiliar de Farmacia y actualmente se desempeña como Psicólogo del Área. Ha enfrentado cambios de puesto debido a decisiones administrativas internas.
4. Víctor Z. (sobrino): Ingresó en 2015 como Auxiliar de farmacia, sin tener un título registrado en la Senescyt.
5. Andrés A. (sobrino): Trabaja como Oficinista en el IESS, tras ganar un concurso, y no posee título registrado en la Senescyt.
6. Karla R. (Exnuera): Odontóloga, comenzó como jefa de área de Estomatología, con un patrimonio declarado de USD 106.000. Los asambleístas señalaron más familiares de Z., aunque ella negó conocerlos.

### **Normas éticas y conflicto de interés**

Las Normas Éticas de Comportamiento Gubernamental, vigentes para todos los funcionarios públicos de la Función Ejecutiva, establecen claras restricciones sobre el nepotismo y la gestión

de influencias indebidas. Según estas, los familiares de altos funcionarios no pueden ser contratados en las mismas entidades donde trabajan dichos funcionarios, y se prohíbe la contratación de personas para funciones ajenas a las especificadas en sus contratos.

Las denuncias y los hechos descritos sugieren una posible vulneración de las normas éticas de comportamiento gubernamental y de los principios de transparencia y probidad administrativa. La contratación de familiares y la gestión de influencias indebidas pueden llevar a una percepción de falta de integridad y de abuso de poder dentro del IESS.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Aplicar sanciones proporcionales y transparentes: Investigar y, de comprobarse las irregularidades, imponer sanciones conforme a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código Integral Penal, garantizando el debido proceso.
- A2. Establecer políticas claras de prevención de conflicto de interés: Obligar a todos los funcionarios a presentar declaraciones juradas anuales de vínculos familiares y económicos, auditadas por la Contraloría General del Estado.
- A3. Fortalecer los mecanismos de control interno: Crear unidades de ética institucional con capacidad sancionadora, responsables de supervisar procesos de contratación y concesiones internas.
- A4. Promover la rotación y evaluación meritocrática: Implementar sistemas de rotación en puestos sensibles y concursos públicos transparentes basados en méritos verificables y títulos certificados.
- A5. Capacitación ética y cultura de integridad: Incorporar programas permanentes de formación en ética pública, integridad y transparencia dirigidos a funcionarios, dirigentes sindicales y personal administrativo.

A6. Garantizar acceso público a la información: Publicar en portales institucionales los contratos, nombramientos y concesiones realizadas, fortaleciendo la rendición de cuentas y la vigilancia ciudadana.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Hasta qué punto el liderazgo sindical puede generar conflicto con las responsabilidades administrativas dentro del sector público?
2. ¿Qué mecanismos institucionales deberían activarse para evitar casos de nepotismo en entidades estatales?
3. ¿Es suficiente la sanción individual en casos de corrupción, o se requiere una reforma estructural de control interno?
4. ¿Cómo puede una organización pública equilibrar la lealtad personal con el cumplimiento del interés general?
5. ¿De qué manera la transparencia contribuye a restaurar la confianza ciudadana en instituciones como el IESS?
6. ¿Qué papel juega la ética profesional en la gestión del poder dentro de la administración pública?

## **Caso 45: Crisis y colapso en SECECU**

*Autores maestranes: Jorge Baquero, Weimy Tuz, Catalina Lucumi, Paula Herrera, Santiago Molina, Kevin Muñoz, María Arteaga, Cindy Chávez.*

### **Introducción**

El presente documento analiza el desarrollo, crecimiento y eventual declive de SECECU, una empresa ecuatoriana de servicios de seguridad. Fundada originalmente como V Seguridad en el año 2000, la compañía se consolidó en el mercado nacional, atrayendo la inversión de Security Inglaterra en 2010.

Esta adquisición transformó a V Seguridad en SECECU, ampliando sus operaciones e introduciendo nuevas líneas de negocio. A partir de 2012, bajo la gestión Pedro V., la empresa enfrentó una serie de problemas internos relacionados con prácticas comerciales irregulares. Estas prácticas afectaron la integridad y las finanzas de la compañía, llevando a una investigación y sanciones que culminaron en la retirada de la inversión extranjera y la quiebra de SECECU.

### **Desarrollo de los hechos**

V Seguridad se fundó en el año 2000 como una empresa familiar dedicada a ofrecer servicios de seguridad física a empresas y domicilios en Ecuador. Con el transcurso de los años, se consolidó en el mercado nacional, alcanzando un posicionamiento importante que atrajo inversión extranjera.

En 2010, Security Inglaterra adquirió el 60% de las acciones de V Seguridad, y la empresa pasó a denominarse SECECU. Esta nueva entidad comenzó a operar en el país y abrió nuevas líneas de negocio relacionadas con el transporte de valores y seguridad electrónica.

Hasta 2011, el fundador de V Seguridad se desempeñó como gerente de SECECU. En 2012, la junta de accionistas nombró a su hijo, el Sr. Pedro V., como representante legal y gerente general.

### **Problemas acontecidos**

En 2012, con tres líneas de servicios (seguridad física, monitoreo electrónico y transporte de valores), el gerente general contrató a un amigo de la infancia, un ingeniero electrónico, para el asesoramiento en la línea de herramientas de seguridad electrónica, que incluía cámaras, alarmas, pantallas de video y sistemas de comunicación.

Aprovechando la relación de amistad, ambos realizaron una serie de acciones que resultaron en un beneficio económico ilícito. El ingeniero Marco P., amigo del gerente general Pedro V., vendía equipos y suministros de seguridad electrónica a SECECU a precios inflados. Para asegurar estas ventas, se crearon dos empresas ficticias que proveyeron las ofertas en las licitaciones, garantizando que siempre ganara una de sus propias empresas.

Las ganancias obtenidas por estas ventas se dividían entre el gerente general y el ingeniero electrónico. El éxito de estas operaciones llevó al crecimiento de la división de seguridad electrónica de la empresa, que fue administrativamente subdividida en gerencias específicas. Pedro V., en su rol de gerente general, designó a Marco P. como gerente de la división de seguridad electrónica.

Los colaboradores en cargos estratégicos recibían comisiones para mantener la confidencialidad de estas operaciones. Con el tiempo, el personal del área contable comenzó a notar irregularidades. Finalmente, uno de ellos informó a los inversionistas de Inglaterra sobre la situación. A raíz de esto, se llevó a cabo una auditoría que identificó las prácticas de sobreprecio en los insumos de seguridad electrónica.

## **Discusión del caso**

El caso de SECECU revela varios aspectos críticos de la gestión empresarial y la ética en los negocios. La transición de V Seguridad a SECECU, tras la inversión de Security Inglaterra, ofreció oportunidades significativas para la expansión y diversificación de servicios. Sin embargo, también expuso a la empresa a nuevos desafíos y riesgos que, eventualmente, no se manejaron adecuadamente.

La adquisición por parte de Security Inglaterra en 2010 y la creación de nuevas líneas de negocio, como el transporte de valores y la seguridad electrónica, reflejan un proceso de crecimiento y diversificación típico de empresas en expansión. Este proceso, aunque positivo en términos de oportunidades de mercado, también requiere una gestión rigurosa y controles internos sólidos para evitar desviaciones éticas y operativas.

Asimismo, el nombramiento de Pedro V. como gerente general en 2012 marcó un punto de inflexión en la gestión de la empresa. La decisión de contratar a un amigo personal para asesorar y posteriormente gerenciar la división de seguridad electrónica evidencia un fallo en la implementación de políticas de gobernanza y control interno.

La creación de empresas ficticias y la manipulación de licitaciones para beneficiar a las partes involucradas indican una vulnerabilidad significativa en los procesos de compra y contratación.

La auditoría solicitada por los inversionistas de SECURITY INGLATERRA y las sanciones resultantes subrayan la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión empresarial. La retirada de la inversión extranjera y la quiebra forzosa de SECECU.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar políticas de compliance y ética corporativa: Adoptar un código de conducta alineado con estándares internacionales de integridad y transparencia, incluyendo canales de denuncia confidenciales.
- A2. Establecer un comité de auditoría y control interno independiente: Supervisar las licitaciones, contrataciones y movimientos financieros mediante revisiones periódicas realizadas por auditores externos.
- A3. Regular los conflictos de interés en la alta dirección: Incorporar cláusulas contractuales que prohíban la contratación de familiares o allegados sin procesos de evaluación objetiva y documentada.
- A4. Fortalecer la gobernanza corporativa: Separar las funciones ejecutivas (gerencia) de las funciones de control (directorío o junta de accionistas), garantizando balances efectivos de poder.
- A5. Desarrollar programas de formación ética continua: Capacitar a todo el personal —especialmente mandos medios y directivos— en ética empresarial, prevención de fraude y responsabilidad corporativa.
- A6. Fomentar la cultura de la denuncia y la transparencia: Establecer incentivos para empleados que reporten irregularidades, protegiendo su anonimato y evitando represalias.

## **Preguntas para el estudio del caso**

- 1. ¿Qué mecanismos de gobernanza podrían haber evitado las prácticas fraudulentas en SECECU?
- 2. ¿Cómo afecta el nepotismo o favoritismo personal la transparencia en la gestión empresarial?

3. ¿Es responsabilidad exclusiva del gerente el colapso de SECECU, o también de los inversionistas que no supervisaron adecuadamente?
4. ¿De qué manera las políticas de cumplimiento ético fortalecen la confianza entre accionistas y empleados?
5. ¿Cómo se puede reconstruir la cultura organizacional después de un escándalo de fraude corporativo?

## **Caso 46: En las garras del fraude**

*Autor maestrante: María Anda, Ruth Copa, Erika Cuvi, Jonathan Changoluisa, Ana Hernández, Andrés Miranda, Adrián Rodríguez, Karen Rosero.*

### **Caso**

La empresa Opera fue fundada en el año 1974. Está dedicada al alquiler de torres grúas y a la fabricación de carrocerías de carga como: tolvas, furgones y tanqueros. Empezó con una nómina de 20 trabajadores y, al ser poco conocida dentro de su giro de negocio, los directivos decidieron aumentar el capital de inversión y ampliar su cobertura en otras partes del país.

Cuenta con sucursales en Quito y Guayaquil y ha incluido entre sus servicios la venta y alquiler de equipos para la construcción como: encofrados, andamios y sistemas de apuntalamiento, así como la venta de maquinaria para la compactación de suelos e instalación de brazos grúas en camiones.

En los últimos años, Opera se ha establecido en el mercado y es cotizada en el sector de la construcción para la prestación de servicios en grandes proyectos a nivel nacional. Está conformada por cuatro áreas que han servido como ejes independientes para su correcto manejo y funcionamiento, las cuales trabajan en conjunto para llevar a cabo los distintos objetivos de la organización. Estas áreas son: Administración, Producción, Mecánica y Bodega. En las distintas áreas están distribuidos un total de 150 colaboradores, de los cuales el 70% corresponde al personal operativo y el 30% al administrativo.

En este estudio de caso, se hace énfasis en el área de Mecánica, la cual tiene la menor cantidad de trabajadores y está conformada por: un jefe de área, un supervisor, un asistente, dos electromecánicos, cuatro mecánicos y tres bodegueros. Los procesos que se llevan a cabo en esta área son: recepción, almacenamiento y despacho de mercadería; además, realizan la instalación y el mantenimiento de las máquinas que han sido vendidas.

Por otro lado, los bodegueros son los encargados de generar un informe mensual del stock de herramientas y equipos. En el informe se incluyen los comprobantes de ventas y de la mercadería que ha ingresado al taller. Los equipos más solicitados por los clientes son: concreteras, vibroapisonadores, elevadores eléctricos y brazos grúas.

Cuando un cliente realiza una solicitud de mantenimiento de una máquina, esta ingresa a revisión de los mecánicos o electromecánicos. Si se requiere un cambio de repuestos, se emite otra solicitud al jefe de área para su aprobación. Luego, la orden de trabajo llega al bodeguero y es él quien despacha el repuesto.

El implicado en el caso de desfalco en la empresa es el Sr. Luis N., quien ha ocupado el cargo de bodeguero por 8 años. Entre las actividades que desempeña se encuentran el registro de las órdenes de ingreso y egreso de mercadería en un software.

En el año 2023, como cada año, el departamento de Contabilidad realizó un inventario de equipos y maquinaria. Esta auditoría llevó varios días debido a que se encontraron inconsistencias durante el inventario.

A partir de lo sucedido, las actividades dentro de la organización continuaron con normalidad, a excepción del departamento de Contabilidad, quienes indagaron sobre los movimientos realizados en el área de mecánica. Esta investigación duró tres meses y en los resultados de la información recopilada del último año se determinó que existían repuestos faltantes, entre ellos: retenedores, filtros, sensores, rodamientos, motores de dos tiempos y vibroapisonadores.

Se encontraron inconsistencias en las solicitudes de despacho y lo registrado en el software; es decir, la cantidad registrada en el sistema era mucho mayor a la cantidad reflejada en las solicitudes; lo que se desconocía era la forma en la que los insumos salían de la empresa, ya que el personal es revisado por el guardia de seguridad al abandonar la misma.

Durante la investigación se identificó que, durante el año 2023, el responsable de realizar los informes era Luis N., y los bodegueros Hernán J. y Diego R. eran los encargados de contar los equipos. Sin embargo, cada vez que Luis realizaba el informe, la brecha de inconsistencias en el stock era más notoria, provocando que sus compañeros empezaran a identificar la ausencia de equipos, lo que generó sospecha sobre el trabajador, pero nunca informaron al supervisor.

Los señores J. y R. enfrentaron a Luis, pero él les mencionó que, al no realizar bien sus auditorías, peligraba su trabajo, hecho por el cual prefirieron guardar silencio, permitiendo así que Luis se siguiera sustrayendo insumos de la bodega.

Una vez que se verificó la falta de repuestos, el departamento contable realizó una reunión extraordinaria con Recursos Humanos, el jefe de área y el asesor legal.

Dentro de los temas tratados estuvieron las posibles razones por las que han ocurrido estas inconsistencias en los inventarios y sobre la normativa legal aplicable para este tipo de situaciones con relación al entorno laboral y los derechos de los trabajadores. Al finalizar la reunión se llegó a la decisión de realizar un acercamiento con el personal de bodega de manera individual para recopilar más información sobre los hechos suscitados en los últimos meses.

En las entrevistas individuales, los bodegueros J. y R. confesaron no haber realizado bien los conteos mensuales, y que ya se habían dado cuenta de los insumos faltantes. No obstante, se encontraban en un dilema ético y moral, ya que ellos no eran responsables de las pérdidas, pero tampoco querían perder su trabajo, mencionando además que fueron intimidados por Luis N.

Los directivos, junto con RR.HH., al escuchar la versión de los bodegueros, tomaron la decisión, conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, de elaborar y presentar al Ministerio de Trabajo una solicitud de visto bueno al Sr. N. por el acto ocurrido.

Posteriormente, el Inspector del Trabajo designado examinó el cumplimiento de todos los requisitos formales de admisibilidad presentados por la empresa Opera, dando un resultado favorable hacia la organización. Días después, el trabajador fue notificado de la desvinculación de Opera.

La posibilidad de que estos sucesos se repitieran causó preocupación tanto en la Directiva como en Recursos Humanos, ya que esto iba en contra de los principios de la ética laboral. La decisión de desvincular a Luis fue una medida correctiva tomada por Alta Gerencia, marcando un precedente y elaborando un plan de responsabilidad social.

Además, es fundamental complementar esta acción con la revisión de procesos dentro de la empresa y la implementación de programas de capacitación en ética laboral y temas afines. Es evidente que el hecho cometido por el trabajador está lejos de ser una acción en favor del bien común, en este caso, por el bien de la compañía; más bien actuó en beneficio de sus propios intereses, tal vez pensando en satisfacer sus necesidades y de esta manera conseguir su “felicidad”. Sin embargo, sucedió todo lo contrario.

La decisión que tomó recae sobre la libertad de su ser. Es así que se puede concluir que esta persona no tenía formada su voluntad. Este hecho no solo perjudicó económicamente a la empresa, sino también la moral de sus compañeros, quienes, de igual forma, al no tener formada su voluntad, prefirieron el bien particular.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar auditorías internas trimestrales: Permitir la revisión cruzada entre áreas para detectar irregularidades antes de que se acumulen pérdidas significativas.
- A2. Establecer un canal confidencial de denuncias éticas: Fomentar la cultura del whistleblowing mediante mecanismos seguros que protejan la identidad de los empleados que reportan irregularidades.

- A3. Capacitación en ética y responsabilidad laboral: Desarrollar programas formativos que aborden temas como integridad, manejo de la confianza y toma de decisiones morales en el trabajo.
- A4. Revisión del sistema de inventarios y accesos: Implementar software con doble verificación, contraseñas rotativas y trazabilidad de movimientos por usuario.
- A5. Fomentar la cultura del “bien común” empresarial: Incorporar la ética como parte de la identidad organizacional, destacando que cada acción individual repercute en la sostenibilidad colectiva.
- A6. Establecer sanciones y recompensas equilibradas: Reforzar las consecuencias de los actos indebidos, pero también reconocer públicamente la conducta ética y el trabajo honesto.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Hasta qué punto la falta de controles internos puede considerarse corresponsable de un fraude individual?
2. ¿Cómo se podría haber promovido una cultura ética que alentara a los empleados a denunciar irregularidades sin temor a represalias?
3. ¿Qué responsabilidad moral tienen los compañeros de trabajo que callan ante un acto de corrupción interna?
4. ¿Qué estrategias pueden equilibrar la aplicación de justicia con la educación ética dentro de una empresa?
5. ¿Cómo influye la formación de la voluntad en la prevención de conductas antiéticas en el ámbito laboral?
6. ¿Qué lecciones sobre ética organizacional y liderazgo se desprenden del caso Opera?

## **Caso 47: El caso Joselyn X - Corrupción y tragedia en el corazón de la Amazonía**

*Autores maestrantes: Andrea Gonzáles, Catherine Cazar, Carlos Gallo, Carlos Gonzáles Juan Ordoñez, John Taticuan, María García, Wilmer Inlago.*

### **Caso**

En la Amazonía ecuatoriana, en el año 2021, la subteniente Joselyn X se presentó al proceso de selección para el curso de perfeccionamiento. Como parte de los requisitos de ingreso, los postulantes debían someterse a pruebas físicas, psicológicas, académicas y médicas. En este contexto, los participantes debían legalizar actas de compromiso, asumiendo su responsabilidad y deslindando a la institución militar de cualquier responsabilidad en caso de accidentes durante el curso.

Sin embargo, surgió la preocupación de que Joselyn X pudiera haber “aprobado” las pruebas físicas mediante un soborno, ya que, a pesar de haber obtenido una calificación inferior al promedio estipulado por los reglamentos, fue declarada apta para ingresar al curso. Este hecho añade una capa adicional de complejidad ética al caso, ya que plantea interrogantes sobre la integridad y transparencia del proceso de selección, así como la idoneidad de Joselyn X para participar en actividades físicamente exigentes.

El 20 de abril del mismo año, durante la instrucción militar, que incluía nadar con armamento y equipo cruzando el río Napo de un muelle a otro, Joselyn X perdió la vida debido a las malas condiciones climáticas, la fuerte corriente y la aparente falta de preparación física para realizar estas actividades.

A pesar de los esfuerzos de búsqueda y rescate por parte de sus instructores, quienes iniciaron el proceso de manera inmediata, no lograron encontrarla con vida. Al día siguiente, continuaron con una intensa búsqueda y finalmente hallaron su cuerpo sin vida. La noticia de su muerte conmocionó a sus compañeros y superiores,

generando una profunda tristeza y desconcierto dentro de la base militar.

Los oficiales superiores, instructores, personal médico e investigadores internos del ejército enfrentaron la difícil tarea de evaluar si se tomaron las medidas de seguridad adecuadas para proteger la vida de Joselyn X durante la instrucción. Además, debían examinar las implicaciones éticas de las presuntas prácticas de corrupción y soborno, lo que destacó una red de actos inmorales dentro de la institución militar.

Esto generó una profunda indignación tanto dentro del personal militar como entre los familiares y civiles, cuestionando la integridad de los procesos de selección y poniendo en duda la confianza y los valores de las autoridades militares en cuanto a la equidad y transparencia en dichos procesos, así como su impacto en la seguridad y bienestar de los soldados.

El proceso de duelo de los padres de Joselyn X se convirtió en el centro de atención de este caso, mostrando cómo enfrentaron el dolor, la incredulidad y la devastación emocional. Se observaron diversas etapas, desde el shock inicial hasta la gradual aceptación de la realidad.

El apoyo emocional y la solidaridad de amigos, familiares y colegas jugaron un papel clave en este proceso, demostrando cómo el entorno social puede influir en la forma en que se afronta el duelo. La madre, consternada por la pérdida de su hija, decidió emprender acciones legales contra el Ejército, argumentando que permitir que su hija participara en las pruebas físicas, a pesar de no haber alcanzado el puntaje mínimo, constituyó una negligencia por parte de la institución militar. Este hecho plantea un profundo dilema ético, que involucra una serie de factores externos, incluida la corrupción generalizada en las instituciones de formación militar del país.

Este escenario presenta un claro conflicto entre los valores éticos y la presión por alcanzar objetivos institucionales. Por un lado, los

Líderes militares enfrentan la decisión de permitir que un miembro del ejército sea declarado “apto” para el ingreso al curso, a pesar de no cumplir con los requisitos, debido a un soborno y posiblemente por la presión para mantener una imagen de eficiencia y disciplina dentro de la institución.

Por otro lado, existe la responsabilidad moral de garantizar la seguridad y el bienestar de todos los miembros del ejército, así como la necesidad de mantener la integridad y la transparencia en los procesos de selección. Así, pues, los instructores y compañeros de Joselyn X enfrentan un juicio moral crucial al tener que equilibrar estos valores éticos con las demandas y presiones externas e internas.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Reforma integral del sistema de selección militar: Incorporar veedurías externas y auditorías independientes para garantizar la transparencia de los procesos de admisión, con control ciudadano o de organismos de derechos humanos.
- A2. Protocolos de seguridad y evaluación física humanizados: Asegurar que los exámenes físicos y psicológicos sean realizados bajo supervisión médica certificada, con seguimiento individual de los aspirantes.
- A3. Mecanismos internos de denuncia ética: Establecer canales de comunicación confidenciales dentro de la institución para reportar sobornos, corrupción o violaciones éticas sin represalias.
- A4. Formación en ética militar y derechos humanos: Implementar programas obligatorios de formación en ética pública, derechos humanos y responsabilidad profesional para todo el personal militar, especialmente instructores y mandos medios.

- A5. Acompañamiento a las familias y reparación moral: Brindar apoyo psicológico y jurídico a las familias afectadas por casos de negligencia institucional, reconociendo públicamente la responsabilidad y compromiso con la verdad.
- A6. Evaluación y sanción de la cadena de mando: Determinar responsabilidades no solo individuales, sino jerárquicas, para evitar que los superiores queden impunes ante actos de corrupción o negligencia.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué responsabilidad ética tienen los superiores de Joselyn X al permitir su ingreso sin cumplir los requisitos?
2. ¿Cómo se debe equilibrar la disciplina militar con los valores de justicia y humanidad?
3. ¿Hasta qué punto el soborno en instituciones públicas puede considerarse una forma de homicidio indirecto?
4. ¿Qué medidas éticas y legales deberían adoptarse para evitar la repetición de estos hechos?
5. ¿Qué papel desempeña la formación en ética profesional dentro de las fuerzas armadas?
6. ¿Cómo puede una institución restaurar la confianza pública después de una tragedia vinculada a la corrupción?

## **Caso 48: Crisis en la certificación de calidad**

*Autores maestranes: Juan Vásquez, Cecilia Ruiz, Gabriela Guerra, Rommy Mendoza, Josselyn Andrade, Doménica Gallegos, Jaritza Villafuerte, Julio Tapia.*

### **Caso**

En el sector de procesamiento de alimentos, resulta imprescindible establecer un programa de mantenimiento estructurado con el propósito de garantizar tanto la seguridad en el entorno laboral como la calidad de los resultados. Esta exigencia se acentúa debido a la relevancia de la proteína cárnica como elemento básico en la alimentación cotidiana. De este modo, cualquier interrupción en la producción podría derivar en riesgos de contaminación y pérdidas económicas. Tal situación corresponde a la empresa Alimenta S.A., dedicada a la manufactura de cortes cárnicos y productos procesados. Dicha organización busca ofrecer al consumidor final artículos inocuos y de calidad superior, mientras se encuentra en proceso de certificación bajo el estándar internacional FSSC 22000, con énfasis en la optimización de sus procesos internos, productivos y competitivos.

El mantenimiento correctivo implementado en años anteriores se basaba en la política de permitir la operación de las máquinas hasta que se presentaran fallas, ya fueran parciales o totales. Por otro lado, el mantenimiento preventivo se orienta a anticipar dichas fallas, evitando así interrupciones en el proceso productivo. Este último tipo de mantenimiento constituye un servicio fundamental para alcanzar altos niveles de confiabilidad y disponibilidad en maquinaria, equipos e instalaciones empresariales, apoyándose en una adecuada planificación.

La empresa posee áreas específicas de corte, empaque y producción, las cuales son sometidas a inspecciones diarias por la responsable de mantenimiento, Laura Martínez, conforme a una planificación establecida con anterioridad. En la zona de corte, no se efectuó el mantenimiento de acuerdo con la programación, ya

que se había previsto el reemplazo de la cortadora de sierra según su estado operativo, tarea requerida el 8 de octubre de 2023. Además, los operarios del área de corte presentaron reportes diarios a los responsables: Carlos Pérez, Mariana Torres y Laura Martínez. Por su parte, en la sección de empaque, la planificación contemplaba como labores el cambio de garruchas y el galvanizado de los carros metálicos.

La inspección diaria de esta área se llevó a cabo el 15 de octubre de 2023 por Mariana Torres, mientras que la ejecución de las tareas recayó en Laura Martínez y Daniel Herrera el 9 de enero de 2024. En el área de producción, específicamente en el empaque del producto final, el reporte del personal de empaquetado, Ana Gómez y Sofía Morales, junto con la inspección rutinaria realizada por Isabel Rodríguez y Carlos Pérez el 8 de octubre de 2023, evidenció la necesidad de sustituir las bandas transportadoras del detector de metales utilizado en el proceso de fileteado. Se identificó que la banda presentaba desgaste en uno de sus laterales. Esta labor de mantenimiento fue ejecutada por Daniel Herrera, operador de mantenimiento, el 8 de enero de 2024.

Todas las actividades de mantenimiento, tanto planificadas como ejecutadas, son consignadas en informes de trabajo que luego son aprobados y finalizados. Dichos documentos son entregados y evaluados por la responsable de monitoreo de equipos, Mariana Torres, y por la encargada de mantenimiento, Laura Martínez, quienes se encargan de cerrar las órdenes de trabajo correspondientes. Asimismo, los informes de mantenimiento son revisados por Isabel Rodríguez, auditora interna de la empresa.

Durante la revisión mencionada, se verificó que el reemplazo de la banda no se realizó conforme a la planificación de mantenimiento, ya que se instaló el mismo accesorio en lugar de uno nuevo. Esta irregularidad fue reportada e informada como trabajo concluido. Como evidencia se presentó la factura n.º 00158, que respalda la adquisición del accesorio. Sin embargo, dicha compra fue gestionada por un tercero que no cumplió con el proceso de aceptación establecido por la empresa.

## **Dilema ético**

El dilema ético radica en la toma de decisiones entre satisfacer las necesidades operativas inmediatas de la empresa y cumplir con la responsabilidad ética de mantener estándares de calidad, seguridad y durabilidad a largo plazo, utilizando componentes importados cuando sea necesario.

El incumplimiento de los mantenimientos, tanto correctivos como preventivos, según la planificación, puede generar riesgos para el personal de operación o cercano a las máquinas. Además, los costos imprevistos que surgen de estas irregularidades no garantizan la disponibilidad y confiabilidad de los equipos, afectando la capacidad de los productos para cumplir con los estándares de calidad requeridos por los consumidores finales.

En los reportes de mantenimiento registrados en el sistema documental, se detalla información sobre averías, incidentes y tareas de mantenimiento. No obstante, la planificación requiere una organización estructurada para garantizar la eficiencia y calidad del entorno de trabajo, así como contar con personal adecuadamente capacitado.

Se identificaron inconsistencias en la facturación realizada por terceros, lo cual evidencia tensiones éticas entre las demandas operativas inmediatas y los procedimientos establecidos. Las principales irregularidades detectadas fueron:

1. La factura refleja la compra de la banda por un costo de USD 965 más IVA.
2. En el equipo detector de metales no se realizó el reemplazo correspondiente.
3. En el almacén se comprobó la existencia del accesorio adquirido.

4. Es necesario investigar el destino del pago del valor correspondiente (proceso pendiente).

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar trazabilidad digital de mantenimiento: Incorporar sistemas electrónicos con control de firmas y evidencia fotográfica antes del cierre de cada orden de trabajo.
- A2. Fortalecer la auditoría ética y técnica: Designar un comité de ética productiva que supervise los procesos críticos y revise los casos donde se identifiquen incongruencias documentales.
- A3. Capacitar en ética industrial y calidad alimentaria: Incluir módulos de formación continua para jefes de mantenimiento, auditores y técnicos sobre la responsabilidad moral en la certificación de calidad.
- A4. Revisar la política de contratación de terceros: Establecer un registro único de proveedores validados y auditar el cumplimiento de los procesos de compra con criterios de transparencia.
- A5. Fomentar una cultura de denuncia interna: Garantizar mecanismos seguros para que los empleados reporten irregularidades sin temor a represalias.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué responsabilidad ética tienen los técnicos y supervisores en la falsificación de un mantenimiento?
2. ¿Cómo se puede equilibrar la presión por cumplir metas productivas con la obligación moral de decir la verdad?
3. ¿Hasta qué punto una irregularidad “menor” puede comprometer una certificación internacional de calidad?

4. ¿Qué medidas institucionales previenen la corrupción o manipulación de reportes en los procesos industriales?
5. ¿Cuál es la importancia de la trazabilidad ética en la gestión de calidad y seguridad alimentaria?
6. ¿Cómo puede una empresa reconstruir la confianza interna tras un caso de irregularidad técnica documentada?

## **Caso 49: Lecciones de un fraude en la gestión de nómina**

*Autores maestrantes: Germán Arteaga, Manolo Asqui, Claudia Cepeda, Carlos Chango, Erwin Lucas, Adriana Macas, Romel Piguave, Edgar Vásquez.*

### **Caso**

El presente trabajo tiene como propósito presentar la importancia de la ética en el campo profesional, en este caso enfocado al departamento de Recursos Humanos de la empresa “Enlatados El Buen Sabor” S.A. Para ello, se han tomado como referencia algunos ejes principales del estudio, como: el deber contractual, la autoridad y los límites morales del deber.

Como profesionales, se debe comprender el concepto de “el deber ser”, que se interpreta como el servicio a la sociedad con un enfoque ético, es decir, evaluar si los actos de cada persona son correctos o no.

Por un lado, el deber contractual se relaciona con el cumplimiento legal de un contrato, con el cual se adquiere el compromiso de laborar no sólo con calidad, sino también con responsabilidad moral, destacando así el profesionalismo. La autoridad hace énfasis en dos puntos principales: primero, que el profesional a cargo debe ser guía para las demás personas bajo su dependencia; y segundo, el control que debe tener en la realización eficiente del trabajo.

En el ámbito profesional, el “deber contractual” debe ir de la mano del “deber moral”, es decir, que cualquier función que se cumpla debe realizarse de la manera más ética y responsable posible, buscando siempre una mejora en las condiciones de la sociedad, y siendo pilares fundamentales de los cambios de mentalidad y beneficios comunes.

Basados en estos conceptos, se analizará un suceso particular ocurrido en la empresa “Enlatados El Buen Sabor” S.A., con la finalidad de determinar cómo este tipo de situaciones, donde se ve afectada la imagen y la credibilidad de una organización, repercute en la alta dirección y en sus trabajadores.

La empresa “Enlatados El Buen Sabor” S.A. se dedica a la producción de conservas y enlatados varios. Ubicada en la provincia de Manabí, cuenta con una planta de producción con aproximadamente 600 empleados. Los trabajadores tienen un horario laboral comprendido de lunes a viernes, con horas extras que se contabilizan los fines de semana únicamente por solicitud previa del jefe de cada área. Para ello, el departamento de Recursos Humanos convoca al personal necesario para cumplir con dicha jornada extraordinaria. Cabe señalar que esta convocatoria extraordinaria se realiza durante temporadas de alta producción.

El proceder del departamento de Recursos Humanos se efectuaba de acuerdo con el siguiente detalle: durante los fines de semana en los que se realizaban las jornadas extraordinarias, se presentaba en el lugar de trabajo un asistente de nómina del departamento de Recursos Humanos, quien realizaba el registro de los trabajadores convocados previamente y, al finalizar la jornada laboral, realizaba la cancelación de los haberes en efectivo a los trabajadores convocados.

Presuntamente, el personal de Recursos Humanos estaba desviando fondos de la empresa a cuentas personales, justificando el desembolso del dinero con firmas de trabajadores que nunca fueron convocados para las jornadas extraordinarias.

Un trabajador de la empresa, al percatarse de lo que estaba sucediendo, decidió realizar una denuncia anónima, motivo por el cual la Gerencia General inició un proceso de investigación para determinar al personal involucrado en esta falta. Tras algunos meses de indagación, se evidenció una desviación de los fondos correspondientes al pago de jornadas extraordinarias.

Luego de una auditoría de estas actividades, se observó que el número de trabajadores que asistieron a las jornadas extraordinarias no correspondía a la cantidad de efectivo desembolsado por el departamento de Contabilidad al asistente de nómina.

Se entrevistó a varios trabajadores para identificar cuántas veces habían sido convocados para las jornadas extraordinarias y cuántas veces habían cobrado sus prestaciones por el trabajo realizado. Entonces, se confirmó que el asistente de nómina registraba como ingresados a trabajadores que no habían sido convocados formalmente y, por tanto, no se habían presentado a trabajar. Sin embargo, los valores en efectivo habían sido registrados como cobrados.

El responsable de auditoría descubrió que el asistente de nómina retenía los valores de horas extras de forma ilegal, afectando a la empresa y a los trabajadores que no habían sido formalmente convocados.

El responsable de estos hechos resultó ser un joven que fue puesto en el cargo de asistente de nómina por referencia personal del coordinador de Recursos Humanos. Al ser considerado una persona de “confianza”, este pudo aprovechar la coyuntura de la organización y la falta de controles para realizar la desviación de estos valores.

Esto concluyó en un malestar general de los trabajadores hacia el departamento de Recursos Humanos, las gerencias y la empresa en general, generando un impacto grave en el ambiente laboral de la empresa.

Con los resultados de la investigación, la Gerencia General de la empresa tomó la decisión de separar al personal involucrado en la desviación de fondos. Adicionalmente, se llevaron a cabo reuniones para reestructurar los procesos de control interno de la empresa con respecto a la gestión de Recursos Humanos, Contabilidad, Control Operacional y demás departamentos. Se implementó el

uso de un reloj biométrico para registrar el ingreso y salida del personal y contar con un control más efectivo.

También se implementó un programa de auditorías internas con el objetivo de verificar el cumplimiento de los procesos internos y los requisitos legales. Además, se definió que la convocatoria de personal para jornadas extraordinarias sea realizada previa autorización de los responsables de cada departamento y que la consignación de valores por motivo de horas extras esté reflejada en el rol de pagos.

### **Posibles alternativas de acción**

- A1. Implementar un sistema digital de nómina: El pago de horas extras y jornales debe realizarse exclusivamente mediante transferencias bancarias registradas y verificables.
- A2. Auditorías internas trimestrales: Verificar la correspondencia entre convocatorias, asistencia real y pagos efectuados, reduciendo la posibilidad de manipulación manual.
- A3. Capacitación en ética profesional y responsabilidad institucional: Diseñar programas formativos para el personal administrativo sobre integridad, transparencia y el uso responsable de la autoridad.
- A4. Fortalecimiento del proceso de selección de personal: Evitar designaciones basadas en referencias personales y establecer protocolos objetivos de evaluación y verificación de antecedentes.
- A5. Creación de un canal de denuncias éticas confidencial: Permitir que los trabajadores reporten irregularidades sin temor a represalias, fomentando la corresponsabilidad moral.
- A6. Integrar un comité de control ético interdepartamental: Reunir a representantes de Contabilidad, Recursos Humanos y Auditoría para supervisar los procesos financieros y laborales con un enfoque de ética organizacional.

### **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué responsabilidades éticas y legales tienen los directivos ante un fraude cometido por un empleado de confianza?
2. ¿Cómo puede equilibrarse la confianza personal con los mecanismos de control institucional?
3. ¿Qué estrategias ayudan a fortalecer la cultura ética en los departamentos administrativos?
4. ¿De qué manera los principios de autoridad y deber moral pueden prevenir prácticas corruptas en el ámbito laboral?
5. ¿Qué aprendizajes sobre liderazgo ético se desprenden del caso de “Enlatados El Buen Sabor” S.A.?
6. ¿Por qué es fundamental que la ética y el control financiero se consideren dimensiones complementarias en la gestión empresarial?

## **Caso 50: Confidencialidad rota - El parto que despertó una nación**

*Autores maestrantes: Alberto Aucancela, Diego Calvopiña, Johanna Da Costa, Josué Gallegos, Gisella Ledesma, Gissel López, Rubén Moncayo, Solange Pilla*

### **Introducción**

El siguiente es un caso real que ilustra la violación de la confidencialidad y privacidad de los pacientes ocurrió en un Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). En este incidente, se descubrió que un video que mostraba a una mujer dando a luz en la sala de emergencias del hospital se viralizó en redes sociales y plataformas de mensajería instantánea.

El video mostraba claramente el rostro de la mujer, así como detalles del procedimiento médico y el entorno hospitalario. La divulgación del video provocó indignación y preocupación por la falta de protección de la privacidad de los pacientes en el hospital.

Este caso puso de relieve varias deficiencias en la gestión de la información y la seguridad de los datos en el hospital, incluida la necesidad de capacitar adecuadamente al personal sobre la importancia de la confidencialidad y de implementar medidas más estrictas para proteger la información de los pacientes

### **Hechos**

Durante un procedimiento de parto en la sala de emergencias del hospital, alguien dentro del establecimiento grabó un video que mostraba claramente el rostro de la mujer durante el proceso de dar a luz. El video no solo capturó el rostro de la mujer, sino también detalles del entorno hospitalario y del procedimiento médico en curso.

El video fue posteriormente compartido en redes sociales y plataformas de mensajería instantánea, donde se viralizó

rápidamente. Esta acción resultó en la exposición pública de la paciente y la revelación de información médica privada. La divulgación provocó indignación y preocupación generalizada tanto dentro como fuera del hospital. La comunidad médica, el público en general y los medios de comunicación reaccionaron ante lo que consideraron una grave violación de la privacidad y la confidencialidad de los pacientes.

Este incidente puso de relieve deficiencias significativas en el manejo de la información médica y la seguridad de los datos en el hospital. Se evidenció la falta de protocolos adecuados para proteger la privacidad de los pacientes y la necesidad urgente de implementar medidas más.

### **Derechos vulnerados**

1. **Derecho a la privacidad:** Todos los individuos tienen derecho a la privacidad, es decir decidir cuándo, cómo, y hasta qué punto otras personas pueden acceder a su información médica protegida
2. **Derecho a la autonomía:** Este derecho alude la capacidad de la persona sobre la toma de decisiones en temas relacionados con su salud y libertad, por ende, la autonomía del paciente se ve afectada cuando la información confidencial sanitaria o su privacidad es compartida sin su previo consentimiento. Esto puede limitar su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su atención médica.
3. **Derecho a la atención médica de calidad:** La confidencialidad es esencial para una comunicación abierta y honesta entre médicos y pacientes, lo que a su vez promueve una atención médica efectiva y de calidad.
4. **Derecho a la seguridad y protección:** La divulgación no autorizada de información o procedimiento médicos puede poner en riesgo la seguridad y la protección del paciente, especialmente si se divulgan detalles que podrían llevar a identificarlo públicamente.

## **Posibles alternativas de acción**

- A1. Reforma institucional en confidencialidad médica: El hospital debe implementar protocolos estrictos sobre el uso de dispositivos personales en zonas críticas y capacitar al personal en protección de datos sensibles.
- A2. Creación de un comité ético hospitalario permanente: Encargado de vigilar el cumplimiento de las normas bioéticas y de privacidad, así como de atender denuncias internas relacionadas con la vulneración de derechos de los pacientes.
- A3. Capacitación en bioética y derechos humanos: Programas obligatorios para todo el personal médico y administrativo del IESS, con énfasis en el respeto a la dignidad, autonomía y confidencialidad de los pacientes.
- A4. Campañas ciudadanas sobre ética digital: Promover la responsabilidad colectiva en la no difusión de contenidos sensibles o que vulneren derechos humanos.
- A5. Aplicación de sanciones disciplinarias y legales: Identificar y sancionar al o los responsables de la grabación conforme al Código Orgánico Integral Penal (COIP), que protege la intimidad y datos personales.
- A6. Protocolos de contención psicológica: Brindar atención y acompañamiento psicológico a la víctima y a su familia, como parte de la reparación moral y emocional.

## **Preguntas para el estudio del caso**

1. ¿Qué responsabilidades éticas y legales tiene el personal de salud en la protección de la privacidad del paciente?
2. ¿Cómo se debe actuar frente a la tentación de grabar o compartir información “impactante” desde un entorno médico?

3. ¿Qué diferencia existe entre la denuncia pública legítima y la exposición irresponsable de una situación privada?
4. ¿Cómo puede una institución reconstruir la confianza de sus pacientes tras un escándalo de confidencialidad?
5. ¿Qué papel cumple la ética digital en la formación de los profesionales de la salud en la era de las redes sociales?
6. ¿Cómo se puede equilibrar el derecho a la información pública con el derecho a la privacidad individual?

## **TERCERA PARTE**

## **PRINCIPIOS PARA VOLVER A LOS PRINCIPIOS**

A modo de conclusión, tras analizar los 50 casos de falta de ética investigados por los maestrantes de la Escuela de Educación Online de la Universidad Hemisferios en diversos sectores de la economía ecuatoriana, se plantean varias interrogantes y se propone resignificar los principios éticos que pueden orientar el actuar profesional en los distintos entornos laborales de la sociedad.

### **¿La falta de ética ha normalizado la mentira?**

¿La falta de ética ha normalizado la mentira? La mentira constituye el origen de muchos males, por insignificante que parezca. Hoy vivimos en una época en la que se ha banalizado hasta el punto de poner en duda la verdad misma. Algunos referentes del periodismo y la comunicación hablan incluso de la postverdad: el fin de la verdad y el inicio de una era donde prima el relato sobre los hechos, el mito sobre la realidad y la opinión sobre el criterio. Sin embargo, la verdad sigue vigente, como lo ha sido desde los orígenes de la humanidad. Los hechos de la realidad natural y social exigen protagonistas —las causas eficientes, en la filosofía clásica— y todos ellos pueden evaluarse a la luz del bien, la verdad y la belleza.

Incluso afirmaciones como “la verdad no existe” encierran un afán de certeza equivalente a decir “la verdad existe”. El determinismo se convierte en enemigo de la razón,

del mismo modo que la mentira lo es de la verdad. Desde una visión trascendental, Dios permite que sintamos su presencia y comprendamos su existencia aun sin verlo; en ese sentido, Él es la Verdad, aunque no podamos conocerlo plenamente.

La mentira se ha infiltrado en la vida cotidiana, desde la esfera familiar hasta la profesional. En los hogares, muchos niños escuchan frases como “dile que no estoy” o “solo es una amiga, no lo que piensas”. Aunque parecen triviales, estas expresiones siembran en los hijos la idea de que mentir es normal y los llevan a negar la realidad con excusas como “yo no fui”. A la larga, tales prácticas generan inseguridad y deforman la conciencia, en lugar de formar el carácter responsable que debería acompañar la libertad.

Hoy se pretende reemplazar la ética por la transparencia, aunque, como señala Han, esta resulta ambigua: ¿es un vidrio, un espejo o simplemente mirar a través? Tampoco puede reducirse la ética a la mera coherencia, pues alinear pensamiento, palabra y acción requiere siempre del referente de la responsabilidad, tanto del ser como del ser libre.

El denominador común en los 50 casos analizados es la mentira, que se erige como un imperio capaz de manipular y adormecer a las personas. Estas terminan engañadas por la creencia de que el placer que ofrece el dinero es sinónimo de éxito o, como señalaría Aristóteles, por la necesidad de reconocimiento social.

## **¿Es lo mismo la moral que la ética?**

La ética, como rama de la filosofía, estudia la valoración de las acciones humanas en relación con principios universales presentes en todas las comunidades a lo largo de la historia: justicia, paz, libertad, respeto por la vida, honestidad y responsabilidad, entre otros. La moral, en cambio, se refiere a los principios que habitan en el espíritu de cada comunidad —familia, organizaciones o incluso el Estado—.

Desde la perspectiva ética, no todos los principios morales de una comunidad son necesariamente éticos. Existen prácticas que, aunque aceptadas socialmente, resultan contrarias a la ética:

condenar sin debido proceso, linchar a una persona, obligar a mujeres a casarse contra su voluntad en la adolescencia, aplicar la pena de muerte, permitir el aborto o la eutanasia. Estas situaciones, aun cuando estén amparadas por tradiciones o legislaciones nacionales, plantean dilemas profundos, especialmente en el contexto de la revolución sexual contemporánea.

En el mundo clásico aristotélico no existía distinción entre ética y moral. Las normas morales constituían el marco ético y, bajo esa lógica, la esclavitud era considerada una práctica normal, sin suscitar dilemas. En la actualidad, en cambio, sería inconcebible aceptar la esclavitud como una práctica civilizada, ética o racional.

El concepto de “valores compartidos” busca identificar puntos de convergencia entre los principios de la ética y las normas morales de las comunidades. Aristóteles, en su enfoque circunstancial, fue acusado de relativizar la ética por parte de críticos como Kant, Nietzsche y Sartre. Sin embargo, su propósito no era relativizar la valoración de los actos humanos, sino comprenderlos y explicarlos atendiendo a la justicia, las intenciones, inclinaciones y tendencias particulares.

## **¿Es más importante la ética empresarial que la ética personal?**

La ética define a la persona como su rostro o su ADN. Afirmar que una organización es responsable equivale a reconocer la responsabilidad de sus propietarios, accionistas y directivos. En última instancia, cada individuo que integra esos cuerpos es responsable. Las organizaciones son entes abstractos que solo cobran vida gracias a las personas que actúan en conjunto hacia un propósito común. No son edificios ni equipos técnicos: son las personas quienes les dan sentido y las orientan al bien común.

Los principios morales de una organización suelen derivar de sus fundadores o de la cultura impuesta por los accionistas. Sin embargo, no siempre son éticos. Por ejemplo, ¿es ética una empresa dedicada a fabricar armas? ¿Es responsable con la sociedad? Todo depende del uso: defensa o ataque. Lo mismo ocurre con Internet o con la inteligencia artificial: pueden emplearse para estudiar,

informarse y crear, o bien para promover prácticas que degradan la dignidad humana.

## **¿La ética es una competencia profesional o una actitud de vida?**

Reducir la ética a una competencia blanda es ingenuo e irresponsable. ¿De qué sirve un profesional competente en su disciplina si desconoce su finalidad? Todo profesional, en su origen ontológico, está orientado al bien común, al servicio y a la búsqueda de perfeccionar a la otra persona.

La ética no es un acto ligero ni una simple opción. Según Hannath, es la acción que dignifica; para Tomás de Aquino, la que trasciende; y para Aristóteles, la que perfecciona. En este sentido, la ética es una actitud de vida firme, una lucha constante entre voluntad, inteligencia, sentimientos y circunstancias. Es el combate entre la búsqueda del placer y la conquista de la felicidad.

La vida ética exige formar virtudes del carácter como la valentía, la fortaleza, la templanza y la reciedumbre. Se trata de forjar espíritus inquebrantables que enfrenten luchas cotidianas en sus propias circunstancias. Con frecuencia, la batalla más difícil es contra uno mismo: contra los placeres que oscurecen la realidad y se presentan bajo la ilusión de un *carpe diem* sin sentido ni trascendencia.

## **¿Es posible enseñar la ética en la familia, las empresas y en el Estado?**

La ética se aprende primero en la familia. Los principios éticos se transmiten formando la voluntad: aprender a esperar la recompensa, como indica Rojas, y cultivar hábitos que permitan convivir en comunidad, asumir responsabilidades y aprender a quererse para poder querer a otros. Sin este cimiento familiar, poco pueden aportar la escuela, el colegio o la universidad.

La conciencia del saber estar con el otro dispone el espíritu para la formación del carácter. El ser humano, con un solo rostro y múltiples miradas, es capaz de responder, dar cuenta de sí mismo y mostrar la autenticidad de su lucha y su realidad plena.

Conocerse y dominarse son expresiones del carácter: quien no se domina carece de él; y quien no se conoce, tampoco lo posee.

Las empresas parten de un supuesto determinante en sus contrataciones: un trabajador es ético o no lo es. Nadie imagina a un jefe de personal contratando a alguien que se declare “más o menos ético”. Sin embargo, surge la pregunta: si todos los profesionales contratados se presumían éticos, ¿trajeron consigo prácticas antiéticas desde sus hogares, escuelas o universidades, o las adquirieron dentro de las empresas?

## **¿La ética es un asunto moralista?**

No. La ética se ocupa de principios universales, no de normas particulares de una comunidad. Algunos valores son compartidos universalmente, como la vida y su defensa. En el caso del aborto, no se trata de moralismo, sino de coherencia con el principio ético de preservar la vida. Calificar de “moralista” a una comunidad que defiende la vida es tan superficial como negar que un cigoto o un feto sean etapas formativas del ser humano. Todos hemos pasado por esas fases: cigoto, feto, niño, joven, adulto y anciano.

Todas las religiones e iglesias defienden la vida porque la reconocen como un don: nadie pidió venir y nadie desea irse. Es legítimo que la protejan. Además, las iglesias están conformadas por personas libres en su pensamiento y expresión. No se trata de moralismo, sino de libertad, la misma que poseen quienes disienten de esa postura.

## **¿La ética es un asunto teórico idealista?**

La ética no es solo teoría, sino acción práctica. Se vive en la realidad personal mediante la práctica de virtudes que adquieren sentido en su proyección social. La naturaleza humana es a la vez personal y comunitaria: es personal porque cada individuo es único e irrepetible; y es social porque necesita de los demás para realizarse.

A diferencia de la rigidez kantiana, la virtud y el deber ser no se oponen, sino que se complementan, salvo en el

caso del imperativo categórico. Si Kant hubiera mirado más allá de su contexto, quizá habría comprendido que el ser humano está en constante devenir: no es algo terminado. Realismo e idealismo pueden convivir y complementarse. La virtud no se posee de una vez por todas; se mantiene, se cultiva y solo se cosecha al final. Frente al error, la realidad del ser se expresa en proceso: “es siendo”.

El deber ser orienta el proceder virtuoso desde los principios, no como una imposición ciega, sino como una guía luminosa para el ser libre. Las leyes positivas surgen para trazar y regular el camino, mientras que la virtud muestra la manera personal de recorrerlo. En conjunto, ambas perspectivas buscan el bien: de un lado, el sentido común que busca el punto medio en la acción; del otro, el ideal que se espera del ser racional, consciente y creado naturalmente para el bien.

## **¿Puede cambiar una persona que no ha sido ética en general en su vida?**

La persona es potencia y acto. Puede transformarse si lo desea, si lo intenta y si lucha. Para lograrlo necesita fortaleza, convicción y voluntad. Quien no se ama a sí mismo carece de base para cambiar, pues los cambios se dan sin que sea consciente. La naturaleza es movimiento y cambio continuo. Solo Dios es acto puro, como enseñaba Tomás de Aquino. El ser humano, en cambio, se guarda, intenta, prueba y busca su mejor versión.

La inteligencia humana está hecha para buscar, comparar, descubrir, interpretar, argumentar, crear e innovar. Su fin no es contemplar problemas, sino resolverlos. La voluntad, entonces, convierte la potencia en acto: impulsa a actuar.

Las enfermedades mentales alteran la inteligencia, la voluntad y los sentimientos; en esos casos la responsabilidad ética se atenúa. En circunstancias normales, sin embargo, todo está orientado al retorno al bien y a la realidad posible, que sitúa al ser humano en su mundo y en relación con los demás. Quien se aísla se extravía en una celda construida por sí mismo, convirtiéndose en su única medida y negando la existencia del mal. Así surge la idea de que “todo vale” o, como señaló Sartre, que “nada tiene sentido”.

Estas visiones desalientan y vacían el espíritu, debilitando a quienes carecen de fortaleza interior.

## **¿La virtud es un asunto del pasado propio de los tradicionalistas?**

Entrado el siglo XXI, las nuevas generaciones de padres, en general, cobraron los excesos de autoritarismo y machismo en los que se desarrolló hasta ahora la sociedad humana en todas las latitudes. Los hábitos virtuosos se habían enseñado en los hogares bajo la presión del temor y del poder de la fuerza, expresada en el castigo y la violencia de los mayores a los niños y en especial a las mujeres.

En el siglo XXI, las nuevas generaciones de padres heredaron las secuelas del autoritarismo y el machismo que marcaron a la sociedad en distintas latitudes. Durante mucho tiempo, los hábitos virtuosos se inculcaron en los hogares bajo la presión del temor y la fuerza, expresada en castigos y violencia, especialmente contra los niños y las mujeres.

La virtud no se entendía como formación de la voluntad y la inteligencia, sino como reciedumbre y valentía para afrontar la vida con autonomía y tenacidad frente al sufrimiento. La “palabra” representaba el compromiso de una persona, y el honor simbolizaba la máxima coherencia entre pensar, decir y actuar. Ser considerado un “hombre justo” constituía el mayor reconocimiento social.

El reconocimiento de la mujer como dadora de vida y formadora de virtudes tardó en llegar. Solo a mediados del siglo XX, al verse obligada a salir del hogar, la mujer inició la lucha por sus derechos: primero en el trabajo, luego en la educación y finalmente en la conquista de su propia dignidad.

La Revolución Industrial de los últimos dos siglos transformó no solo la sociedad, sino también la dimensión cultural y antropológica de la mujer. Más allá de la producción masiva de bienes que concentró a las personas en fábricas, impulsó a las mujeres a reclamar las mismas facultades de inteligencia y voluntad para desarrollarse en todas las esferas, públicas y privadas, de la ciudad y del Estado.

El hogar, como ámbito de lo privado, había sido asignado a la mujer; quien era considerada su ama y protectora. Sin embargo, en la mayoría de culturas, los hombres la relegaron, privándola de libertades fundamentales: pensamiento, expresión, movilidad, propiedad económica y participación política, con contadas excepciones en ciertos reinados europeos.

Hoy, como en otros momentos de la historia, se acusa a la juventud de carecer de cordura, sensatez y madurez. Sin embargo, esta crítica es poco sólida, pues la juventud es por naturaleza la edad del riesgo, la aventura, la protesta y la revolución. Lo novedoso es que ahora se cuestionan virtudes como la obediencia, la disciplina, el orden y el respeto a la autoridad, considerándolas limitaciones de la libertad personal. Bajo esa premisa, surge una nueva revolución marcada por el individualismo y el egoísmo, que algunos resumen en la consigna del “me da la gana”.

Toda revolución supone un quiebre con el orden cultural establecido y, en ese sentido, es siempre contracultural. Sin embargo, la historia demuestra que solo los cimientos firmes logran perdurar. Las virtudes, entendidas como hábitos nobles, han sostenido lo que llamamos sociedad humana. El humanismo, y en particular el humanismo virtuoso, tiene en el bien y en el bien común los pilares fundamentales de la sociedad y de cada persona.

Una sociedad sin virtudes sería inviable. La justicia, la libertad y la paz, pilares de la civilización, no existirían. Sin virtudes no habría normas, y sin normas sería imposible organizar la vida humana en familia, comunidad, ciudadanía, nación o Estado. El acuerdo social se funda en normas de convivencia pacífica y en actos humanos voluntarios y conscientes, orientados al bien y a la naturaleza de las cosas. La racionalidad humana nace del asombro ante la creación y su orden, incluso en medio de la multiplicidad y la complementariedad de los ecosistemas. Aunque el ser humano no pertenezca a un ecosistema en particular, su acción es determinante para su preservación o destrucción.

Las virtudes se forman a través de la repetición de actos orientados al bien. Son hábitos que comienzan en la infancia, se fortalecen en la juventud y se consolidan en la adultez. Quien no logra cultivarlas permanece en la inmadurez, incapaz de conocerse y dominarse, y queda sometido a los instintos

y placeres del mundo sensible. Así, inteligencia y voluntad se subordinan al vicio, que se alimenta de la mentira, la apariencia y lo superficial. El vicio exige poco esfuerzo: es el abandono en el facilismo, donde solo importa evitar el dolor y buscar una felicidad aparente. La virtud, en cambio, eleva el espíritu y permite afrontar contrariedades, problemas y adversidades.

La transición de la juventud a la adultez implica aceptarse, conocerse y dominarse, asumiendo responsabilidad por los propios actos. El adulto sabe distinguir entre lo correcto y lo incorrecto, y comprende que solo a través de la virtud puede hallar su lugar en el mundo. Su misión es construir la felicidad acto tras acto, no como una muralla que lo aíse, sino como un refugio abierto a los demás, donde habiten la calidez, la comprensión y la compasión.

La virtud es inherente a toda persona, hombre o mujer, en su dignidad natural. Como seres humanos, se complementan, se aman y buscan no solo su felicidad individual, sino también la preservación de la especie y la felicidad colectiva.

## **¿Los jóvenes pueden ser virtuosos?**

Los jóvenes distan mucho de ser irracionales o poco pensantes, como a veces se les acusa injustamente. Son personas en formación que necesitan afecto, comprensión y, sobre todo, escucha. Los cambios hormonales propios de la edad los empujan a un mundo adulto que suele juzgarlos sin haberlos provisto de criterio, fortaleza o virtudes.

A lo largo de la historia, la juventud ha sido acusada de irresponsable e inconsciente. Sin embargo, los grandes aventureros, exploradores y forjadores de la cultura fueron jóvenes: Alejandro, César, Marco Polo, Colón, Rousseau, Gandhi o Luther tenían entre 25 y 35 años cuando dejaron su huella. La juventud representa la renovación del mundo, porque da continuidad y sentido a la vida plena. Así como cada persona busca ser feliz conociendo su propio mundo, la sociedad enfrenta el reto colectivo de conquistar el conocimiento y expandir sus horizontes.

La juventud es la edad del reto: la que asume desafíos sin miedo ni prejuicios, la que busca el origen, el destino y a su

creador. Los líderes de la historia han sido, en su mayoría, jóvenes, porque nadie sigue a quien está cansado, evita los riesgos o carece de inspiración.

La juventud, como el vino, debe madurar; pero no es necesario envejecer para hacerlo. Madurar exige vitalidad, carácter y decisión. La prudencia, como señalaba Aristóteles, no es pasividad, sino la virtud de quien actúa midiendo riesgos y considerando no solo su propio interés, sino también el de quienes lo acompañan y están dispuestos a darlo todo por una causa.

La virtud tiene más valor en el joven que en el anciano, porque al joven le cuesta más alcanzarla y su lucha es mayor. El hombre viejo puede obrar bien casi por costumbre, sin sentir esfuerzo ni sufrimiento. El joven, en cambio, libra batallas más arduas: cada victoria es también una renuncia.

Los jóvenes son virtuosos cuando descubren que pueden cambiar y mejorar la sociedad, porque creen en un mundo mejor. No lo son cuando caen en ideologías falsas que aparentan promover el progreso, pero que en realidad se fundamentan en un individualismo que degrada la libertad. La verdadera libertad juvenil no consiste en “hacer lo que se quiera”, sino en orientarse hacia el respeto de la propia vida y la de los demás.

La virtud solo opera en quienes buscan el orden del bien. Toda acción natural tiene un principio y un fin; aquello que los contradice constituye un desorden consciente y caprichoso.

## REFERENCIAS

1. Adkins, B., (2017) *A Guide to Ethics and Moral Philosophy*, Edinburgh, Edinburgh University Press.
2. Agustín de Hipona, (2022) *Confesiones*, Madrid, Akal.
3. Angulo, N. (2010) Pobreza, medio ambiente y desarrollo sostenible. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Science*; 26(2).
4. Aristóteles, (1985) *Ética a Nicómaco, Ética a Eudemo*, Madrid, Gredos.
5. Barroso, F. (2018) Responsabilidad social empresarial. *Revista Universitaria Ruta*; Vol. 19(1): 73-89.
6. Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica.
7. Camps, V., (2018) *La fragilidad de la ética liberal*, Barcelona, UAB,.
8. Cruz Prados, A., (2022) *El sentido de la moral: saber querer lo que en verdad se quiere*, Pamplona, Eunsa,.
9. Chomsky, N. (2000). *Consentimiento sin consentimiento: La uniformación de la opinión pública*. Recuperado el, 14.
10. De Finance, J., (1966) *Ensayo sobre el obrar humano*, Madrid, Gredos.
11. Descartes, R., (2008) *Cartas filosóficas; sobre la moral*, Buenos Aires, Terramar Ediciones,.

12. Escrivá, J.M., (1992) *Amar al mundo apasionadamente*, Pamplona, Universidad de Navarra.
13. Feuerbach, L., (2021) *Filosofía moral (El eudemonismo)*, Medellín, Ennegativo Ediciones.
14. Fichte, J.G., (2005) *Ética o El sistema de la doctrina moral según principios de la doctrina de la ciencia*, Madrid, Akal.
15. Fridolin, A. (1994) *Ética social*. Barcelona: Editorial Herder.
16. Forment, E., (1983) *Ser persona*, Barcelona, U. Barcelona.
17. Grisez, G., y Shaw, R. (1988). *Más allá de la nueva moral: Las responsabilidades de la libertad* . Universidad de Notre Dame Press.
18. González, A.M., (2016) *La ética explorada*, Pamplona, Eunsa.
19. Heidegger, M. (2022). *Ser y tiempo*. Editorial Universitaria de Chile.
20. Hildebrand, D. von, (2011) *Deformaciones y perversiones de la moral*, Madrid, F. Mounier.
21. Hobbes, T., (2019) *Leviatán*, Madrid, Verbum.
22. Hume, D., D. (2018) *Hume on Morals, Politics and Society*, New Haven, Yale University Press.
23. Kant, I., (2017) *Lecciones de filosofía moral*, Salamanca, Sígueme.
24. Kierkegaard, S., (1997) *O lo uno o lo otro. Un fragmento de vida*, Madrid, Trotta.
25. Koslowski, P., (1997) *La ética del capitalismo*, Madrid, Rialp.
26. Leibniz, G.W., (1990) *Escritos en torno a la libertad, el azar y el destino*, Madrid, Tecnos.
27. Leonard, A., (1997) *El fundamento de la moral*, Madrid, BAC.
28. Levinas, E., (2015) *Ética e infinito*, Madrid, A. Machado Libros.
29. Locke, J., (2011) *Ensayo sobre la tolerancia y otros escritos sobre ética y obediencia civil*, Madrid, Biblioteca Nueva.

30. López, D.; Vergara, P.; A. Roa, M. (2018) "Attributes of the Humanist Director: the exercise of virtues as a possible scenario for the constitution of the Humanist Enterprise". *The Journal of Social Sciences Research*; 4(10): 146-152.
31. Marchesi, J.; Sotelo, J. (2002) *Ética, crecimiento económico y desarrollo humano*. Madrid: Editorial Trotta.
32. MacIntyre, A., (2001) *Animales racionales y dependientes. Por qué los seres humanos necesitamos las virtudes*, Barcelona, Paidós.
33. MacIntyre, A., (2017) *Tras la virtud*, Barcelona, Austral,.
34. Marcilla, G. (2019). "Códigos éticos profesionales y códigos éticos para el ejercicio de cargos públicos". *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* 2019; 53: 263-290.
35. Maritain, J., (1981) *La persona y el bien común*, Buenos Aires, Club de Lectores,.
36. Markie, J.P., (1998) *Ethics: history, theory, and contemporary issues*, New York, Oxford University Press.
37. Mill, J. S. (2020). *O utilitarismo*. Iluminuras.
38. Muñoz, J. (2013) "Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC)". *Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*; 7(3): 76-88.
39. Maquiavelo, N. (1971). *El príncipe*. Ediciones Ibéricas y LCL.
40. Nietzsche, F., (2004) *Más allá del bien y del mal*, Santa Fe, El Cid Editor,.
41. Palacios, L.E., *El concepto de persona*, Madrid, Rialp, 1989.
42. Platón, (1982) *Diálogos: Gorgias*, en *Obras Completas*, ed. J.D. García Bacca, Barcelona, Anthropos.
43. Pérez, J.A. (2017) *Fundamentos de la dirección empresarial*. Madrid: Ediciones Rialp;.
44. Pieper, J., (2018) *Las virtudes fundamentales*, Madrid, Rialp.
45. Pinckaers, S.T., (2009) *Las fuentes de la moral cristiana, su método, su contenido, su historia*, Pamplona, Eunsa,.

46. Polo, L. (2019). *Antropología de la acción directiva*. Pamplona: Eunsa.
47. Polo, L. (2002). *Filosofía y Economía*. Pamplona: Eunsa.
48. Rhonheimer, M., (2007) *La perspectiva de la moral: fundamentos de la ética filosófica*, Madrid, Rialp, 2ª ed.,.
49. Rodríguez Luño, Á., (2018) "El ser como libertad. La respuesta del pensamiento metafísico a la crisis del sentido de la ética contemporánea", en *Scripta Theologica*, 24/2 pp. 459-477.
50. Rodríguez Luño, Á., (2010) *Ética*, Pamplona, Eunsa.
51. Rousseau, J.J., (2019) *Emilio o la educación*, Madrid, Verbum.
52. Sartre, J. P. (2006). *El existencialismo es un humanismo* (Vol. 37). UNAM.
53. Scheler, M., (2001) *El formalismo de la ética y la ética material de los valores*, trad. española: *Ética. Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético*, Madrid, Caparrós.,
54. chelling, F.W.J., (1989) *Investigaciones filosóficas sobre la esencia de la libertad humana y los objetos con ella relacionados*, Barcelona, Anthropos.,
55. Schopenhauer, A., (2007) *Los dos problemas fundamentales de la ética*, Madrid, Siglo XXI.
56. Sellés, J.F., (2011) *Antropología para inconformes*. Madrid, Rialp.
57. Spaemann, R., (1991) *Ética: cuestiones fundamentales*, Pamplona, Eunsa,
58. Tomás de Aquino, (2012) *Suma teológica*, 4, *Tratado de la bienaventuranza y de los actos humanos*, Madrid, BAC., 2012; 5, *Tratado de los hábitos y virtudes*, Madrid, BAC.
59. Thoreau, HD, Coy, JJ y Díaz, ME (2009). *Desobediencia civil y otros escritos* . Diario Público.
60. Weber, M., (2012) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Madrid, Minerva.

61. Wittgenstein, L., (1990) Conferencia sobre ética, con dos comentarios sobre teoría del valor, Barcelona, Paidós, 2ª ed.
62. Yepes, R., (2009) Fundamentos de antropología, Pamplona, Eunsa,.

## **Enlaces de interés**

Deontología. Org <http://ww25.deontologia.org/?subid1=20211005-0253-3108-ad97-e197bb3a79ef>

Universidad de Cantabria, Foro Deontología: <https://web.unican.es/foroucampresas/acciones-del-foro-uc-empresas/catalogo-de-competencias/etica-y-responsabilidad>

Códigos de ética en ciencias de la salud: [https://www.bioeticacs.org/iceb/seleccion\\_temas/deontologia/CODIGOS\\_DEONTOLOGICOS.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/seleccion_temas/deontologia/CODIGOS_DEONTOLOGICOS.pdf)

Foro abierto Deontología: <https://www.coursehero.com/file/31947131/Foro-2-%C3%A9ticadocx/>

Foro Deontología Centro Virtual Cervantes: [https://cvc.cervantes.es/foros/leer\\_asunto1.asp?vCodigo=39986](https://cvc.cervantes.es/foros/leer_asunto1.asp?vCodigo=39986)

Publicación Foro de Córdoba <http://www.forodecordoba.com.ar/navegar.php?autor=91>

‘La materialización del mal: 50 casos de falta de ética’ propone una mirada clara y urgente sobre el deber ser en la vida profesional. A partir de un marco que integra ética de las virtudes, deber ser y utilitarismo, el autor vincula inteligencia, voluntad y libertad con la búsqueda del bien común. La obra combina teorías —felicidad y sentido de vida, códigos deontológicos, ley civil, desarrollo humano y ética empresarial— con cincuenta casos reales del contexto ecuatoriano, surgidos del trabajo académico con maestrantes de la Universidad Hemisferios. Pensado para universidades, empresas y servidores públicos, este libro es una herramienta pedagógica para formar criterio, prevenir la corrupción y orientar decisiones rectas en entornos complejos, con rigor, claridad y pertinencia.



ISBN: 978-9942-752-27-7



9 789942 752277