

Código de ética y conducta profesional de PMI



Se trató la solicitud de datos de catalogación en la publicación ante la Biblioteca del Congreso.

Título del libro

ISBN: 978-1-62825-XXX-X

Publicado por:

Project Management Institute, Inc.
18 Campus Blvd., Ste. 150
Newtown Square, Pensilvania 19073-3299 EE. UU.
Teléfono: +1 610 356 4600
PMI.org
Soporte en línea: www.pmi.org/about/contact

©2025 Project Management Institute, Inc. Todos los derechos reservados.

Nuestros contenidos están protegidos por las leyes de propiedad intelectual de Estados Unidos, reconocidas por la mayoría de los países. Para volver a publicar o reproducir nuestro contenido, debe obtener nuestro permiso por escrito. Visite <http://www.pmi.org/permissions> para obtener más información.

Este material se proporciona bajo licencia para uso personal únicamente. No se permite ningún otro uso, distribución, reproducción, modificación o reventa.

PROHIBICIÓN DE ENTRENAMIENTO DE IA: Sin limitar de ninguna manera los derechos exclusivos de Project Management Institute en virtud de los derechos de autor, se prohíbe expresamente cualquier uso de esta publicación para “entrenar” tecnologías de inteligencia artificial (IA) generativa para la producción de texto. PMI se reserva todos los derechos para autorizar el uso de este trabajo para el entrenamiento de IA generativa y el desarrollo de modelos de lenguaje de aprendizaje automático.

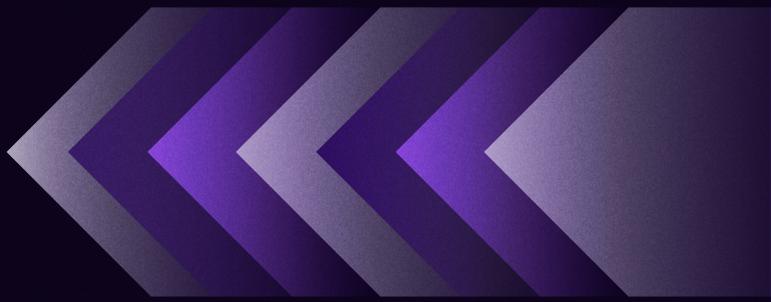
Project Management Institute, PMI y el logotipo de PMI son marcas comerciales o registradas de Project Management Institute, Inc. en EE. UU. o en otros países. Para obtener una lista completa de las marcas registradas de PMI, póngase en contacto con trademarks@pmi.org.

Impreso en los Estados Unidos de América. Ninguna parte de esta obra puede reproducirse o transmitirse en forma alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, manual, por fotocopia, por grabación o por cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, sin permiso previo por escrito del editor.

El papel utilizado en este libro cumple con el Estándar de Papel Permanente emitido por la Organización Nacional de Estándares de Información (Z39.48-1992).

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Contenido



01

Capítulo 1 • Visión y aplicabilidad

- 1.1 Visión y propósito
- 1.2 A quién aplica el Código
- 1.3 Estructura del Código
- 1.4 Valores éticos que respaldan este Código
- 1.5 Conducta deseable y obligatoria

08

Capítulo 4 • Equidad

- 4.1 Descripción de equidad
- 4.2 Equidad: estándares deseables
- 4.3 Equidad: estándares obligatorios

Situaciones de conflicto de intereses
Favoritismo y discriminación

03

Capítulo 2 • Responsabilidad

- 2.1 Descripción de responsabilidad
 - 2.2 Responsabilidad: estándares deseables
 - 2.3 Responsabilidad: estándares obligatorios
- Regulaciones y requisitos legales
Quejas sobre ética

10

Capítulo 5 • Honestidad

- 5.1 Descripción de honestidad
- 5.2 Honestidad: estándares deseables
- 5.3 Honestidad: estándares obligatorios

11

Glosario

06

Capítulo 3 • Respeto

- 3.1 Descripción de respeto
- 3.2 Respeto: estándares deseables
- 3.3 Respeto: estándares obligatorios

Capítulo 1 • Introducción

Visión y propósito

El Código de ética de PMI nos recuerda que cada elección cuenta. Nuestras conductas enaltecen la profesión en todo el mundo.



1.1 Visión y propósito

Como profesionales de la dirección de proyectos, nos comprometemos a hacer lo que es correcto y honorable.

Nos fijamos altos estándares y aspiramos a cumplirlos en todos los aspectos de nuestra vida: en el trabajo, en casa y al servicio de nuestra profesión.

En este Código de ética y conducta profesional se describen las expectativas que tenemos de nuestra conducta y la de colegas profesionales en la comunidad mundial de dirección de proyectos.

Expresa los ideales a los que aspiramos, así como los comportamientos que son obligatorios en nuestros roles profesionales y de voluntariado.

El propósito de este Código es fomentar la confianza en la profesión de dirección de proyectos y ayudar a las personas a convertirse en mejores profesionales.

Para ello, establecemos una comprensión generalizada del comportamiento apropiado en la profesión. Creemos que la credibilidad y la reputación de la profesión de dirección de proyectos se construyen con la conducta colectiva de los profesionales.

Creemos que adoptar este Código de ética y conducta profesional nos permite avanzar en nuestra profesión, tanto individual como colectivamente. También creemos que este Código nos ayudará a tomar decisiones acertadas, especialmente cuando nos enfrentemos a situaciones difíciles en las que se nos pida que comprometamos nuestra integridad o nuestros valores.

Nuestro objetivo es que este Código de ética y conducta profesional sirva como catalizador para que otras personas estudien, debatan y escriban sobre ética y valores. Además, esperamos que este Código se utilice en última instancia para desarrollar y hacer evolucionar nuestra profesión.

1.2 A quién aplica el Código

El Código de ética y conducta profesional se aplica a las personas que cumplen uno o más de los siguientes criterios:

- 1.2.1 Integrantes de PMI
- 1.2.2 Titulares de la certificación de PMI
- 1.2.3 Solicitantes que inician un proceso de certificación de PMI
- 1.2.4 Personas voluntarias de PMI



1.3 Estructura del Código

El Código de ética y conducta profesional está dividido en secciones que contienen estándares de conducta, los cuales están alineados con los cuatro valores identificados como los más importantes para la comunidad de dirección de proyectos.

Algunas secciones de este Código incluyen comentarios, ejemplos y enlaces a herramientas. Estos complementos no son partes obligatorias del Código, pero proporcionan ejemplos y otras aclaraciones.

Por último, al final del Código se encuentra un glosario. El glosario define las palabras y frases utilizadas en el Código.

Para mayor comodidad, los términos definidos en el glosario están enlazados en el texto del Código.



1.4 Valores éticos que respaldan este Código

Se pidió a los profesionales de la comunidad mundial de dirección de proyectos que identificaran los valores éticos que constituyan la base de su toma de decisiones y guíen sus acciones.

Los valores éticos que la comunidad mundial de dirección de proyectos definió como más importantes fueron la responsabilidad, el respeto, la equidad y la honestidad. Este Código se basa en estos cuatro valores fundamentales.

Comentario: Los valores éticos son esenciales, forman la base sobre la que se construyen los estándares éticos. Los valores éticos son las creencias o principios fundamentales que las personas o los grupos consideran importantes, y que guían su comportamiento y toma de decisiones.

En cambio, los estándares éticos son las reglas o pautas específicas que surgen de estos valores para regir la conducta en contextos particulares. Los valores éticos que sustentan este Código pueden diferir de los que informan otras áreas, como el desarrollo de equipos, la planificación estratégica o la cultura corporativa.

1.5 Conducta deseable y obligatoria

Cada sección del Código de ética y conducta profesional incluye tanto estándares deseables como estándares obligatorios.

Los estándares deseables describen la conducta que nos esforzamos por mantener como profesionales.

Aunque la adhesión a los estándares deseables no es fácil de medir, actuar de acuerdo con ellos es una expectativa compartida que tenemos de nuestro propio accionar como profesionales.

Los estándares obligatorios establecen requisitos firmes y, en algunos casos, limitan o prohíben el comportamiento de los profesionales. Los profesionales que no actúen de acuerdo con estos estándares se someterán a procedimientos disciplinarios ante el Comité de Revisión de Ética de PMI.

Comentario: Las conductas contempladas en los estándares deseables y en los estándares obligatorios no son mutuamente excluyentes; es decir, un acto u omisión específicos podrían infringir tanto los estándares deseables como los obligatorios.



Capítulo 2

Responsabilidad



2.1 Descripción de responsabilidad

La responsabilidad es nuestro deber de hacernos cargo de las decisiones que tomamos o dejamos de tomar, las acciones que realizamos u omitimos y las consecuencias que se derivan de ellas.

2.2 Responsabilidad: estándares deseables

Como profesionales en la comunidad mundial de dirección de proyectos:

- 2.2.1 Tomamos decisiones y adoptamos medidas basadas en los mejores intereses de la sociedad, la salud pública y la seguridad, y el medioambiente.



Comentario: Reconocemos la importancia de la administración responsable y la sostenibilidad en la dirección de proyectos. Como profesionales, nos comprometemos a promover la gestión responsable y ética de los recursos y el medioambiente durante todo el ciclo de vida del proyecto. Creemos en preservar y mejorar el bienestar a largo plazo de nuestras comunidades y del planeta.

- 2.2.2 Somos responsables del liderazgo, la gestión y la implementación de tecnología que llevamos adelante, incluidas, entre otras, la inteligencia artificial (“IA”) y otras tecnologías emergentes.



Comentario: La IA se refiere a la ciencia y la tecnología que simula la inteligencia humana o las funciones humanas a través de máquinas.

La IA permite que una máquina, especialmente una computadora, realice una tarea que generalmente requeriría pensamiento, funcionamiento o percepción humanos. Algunos ejemplos incluyen el habla, la escritura, la traducción, la percepción visual, la percepción emocional, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el aprendizaje a partir de la experiencia, la adaptación a una nueva situación y la creación de nuevos datos, como imágenes, música, texto o código.

2.2.3 Aceptamos únicamente aquellos encargos que sean coherentes con nuestros antecedentes, experiencia, habilidades y calificaciones.



Comentario: Cuando consideramos una tarea de desarrollo o que implique un desafío, nos aseguramos de que los interesados clave reciban información oportuna y completa sobre las brechas en nuestras calificaciones para que puedan tomar decisiones informadas sobre nuestra idoneidad para una tarea en particular. En el caso de un acuerdo de contratación, solo solicitamos para trabajos que nuestra organización está calificada para realizar y los asignamos solo a personas calificadas para realizar el trabajo.

2.2.4

Cumplimos los compromisos que asumimos: hacemos lo que decimos que haremos.

2.2.5 Cuando cometemos o descubrimos errores u omisiones, ya sea por nuestra cuenta o por parte de otros, tomamos acciones correctivas inmediatas. Nos hacemos cargo de cualquier incidente que resulte de nuestros errores u omisiones y las consecuencias que se deriven de ellos.

Comentario: Cuando descubrimos errores u omisiones, los comunicamos a la autoridad correspondiente tan pronto como se detectan y tomamos acciones correctivas.

2.2.6 Protegemos la información de propiedad exclusiva o confidencial que se nos haya confiado.

Comentario: Para cumplir este estándar, debemos entender qué información es de propiedad exclusiva o confidencial. La información de propiedad exclusiva puede incluir información reservada, fórmulas, procesos, métodos, diseños, planes, contratos o listas.

2.2.7

Respetamos este Código y nos hacemos responsables entre todos de ello.

2.3 Responsabilidad: estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad mundial de dirección de proyectos, nos exigimos y exigimos a profesionales colegas cumplir lo siguiente.

Regulaciones y requisitos legales

Nos familiarizamos con las políticas, reglas, regulaciones y leyes que rigen nuestras actividades laborales, profesionales y de voluntariado, y las respetamos.

- 2.3.2 Informamos conductas poco éticas o ilegales a la dirección correspondiente y, si es necesario, a las personas afectadas por la conducta.

Comentario: Estas disposiciones tienen varias implicaciones. Específicamente, no participamos en ningún comportamiento ilegal, tales como robo, fraude, corrupción, malversación o soborno. Además, no nos apropiamos ni abusamos de la propiedad de otros, incluida la propiedad intelectual, ni nos involucramos en calumnias o difamaciones. En los grupos focales realizados con profesionales de todo el mundo, se mencionaron estos tipos de comportamientos ilegales como problemáticos. Además, no participamos en conductas que pueden ser legales, pero que infringen las obligaciones a las que hemos acordado someternos, como políticas o reglas.



Quejas deética

- 2.3.3 Informamos las infracciones de este Código a la autoridad correspondiente para su resolución.
- 2.3.4 Presentamos quejas sobre ética solo cuando están fundamentadas en hechos.
- 2.3.5 No tomamos represalias contra las personas por plantear preocupaciones éticas de buena fe. Dicha conducta de represalia está sujeta a medidas disciplinarias.

Como profesionales y representantes de nuestra profesión, no toleramos ni ayudamos a otras personas a participar en comportamientos ilegales. Informamos cualquier conducta ilegal o poco ética. Es posible que no sea fácil informarlas y reconocemos que hacerlo puede tener consecuencias negativas. Muchas organizaciones adoptaron políticas para proteger al personal que revela la verdad sobre actividades ilegales o poco éticas. Algunos gobiernos también implementaron leyes para proteger al personal que admite la verdad.

Comentario: Estas disposiciones tienen varias implicaciones. Cooperamos con PMI en relación con las infracciones de ética y la recopilación de información relacionada, ya sea como denunciante o acusado. También nos abstendemos de acusar a otras personas de mala conducta ética cuando no tenemos todos los hechos. Además, tomamos medidas disciplinarias contra las personas que hacen acusaciones falsas contra otras a sabiendas.

Capítulo 3

Respeto

3.1 Descripción de respeto

El respeto es nuestro deber de mostrar una gran consideración por nosotros mismos, por los demás y por los recursos que se nos confían. Los recursos que se nos confían pueden incluir personas, dinero, reputación, la seguridad de otras personas y recursos naturales o medioambientales.

Permitir acciones irrespetuosas es una infracción del Código. Un entorno de respeto fomenta la confianza, la seguridad y la excelencia en el desempeño alentando la cooperación mutua.



3.2 Respeto: estándares deseables

Como profesionales en la comunidad mundial de dirección de proyectos:

- | | | |
|-------|---|---|
| 3.2.1 | Nos esforzamos por ejercer un liderazgo inclusivo, ser conscientes de nuestros prejuicios y buscar activamente formar un equipo diverso. | Comentario: Esto significa que debemos adoptar la disciplina del pensamiento crítico para tomar conciencia de nuestros prejuicios y trabajar para minimizar su impacto. También debemos tener en cuenta los Estándares de equidad, tal como se describe en el Capítulo 4. |
| 3.2.2 | Nos educamos sobre las normas y costumbres de los demás y evitamos comportamientos que puedan considerar irrespetuosos. | PMI adoptó una declaración de creencias con respecto a su compromiso con la cultura y la diversidad que se utiliza para fortalecer la fuerza laboral de PMI y liderar la organización, que se muestra aquí. |
| 3.2.3 | Escuchamos activamente los puntos de vista de las demás personas y buscamos comprenderlos. | |
| <hr/> | | |
| 3.2.4 | Fomentamos y valoramos las perspectivas diversas. | Comentario: PMI adoptó una declaración de creencias con respecto a su compromiso con la cultura y la diversidad que se utiliza para fortalecer la fuerza laboral de PMI y liderar la organización, que se muestra aquí. |
| 3.2.5 | Fomentamos un entorno en el que cada persona se sienta valorada intrínsecamente, se sienta reconocida al compartir sus contribuciones y tenga el apoyo específico que necesita para contribuir y crecer. | Comentario: Nos esforzamos por crear un entorno equitativo en el que las personas sientan pertenencia y puedan contribuir plenamente a una meta compartida. |

- 3.2.6 Evitamos participar en chismes, difundir información falsa o no confirmada o hacer comentarios para socavar la reputación de otra persona.

Comentario: También tenemos el deber, según este Código, de enfrentar a quienes se involucran en este tipo de comportamientos.

- 3.2.7 Cuando se presenta un conflicto o desacuerdo, evaluamos la situación y seleccionamos la mejor medida para resolverlo. Lo ideal es que nos acerquemos directamente a las personas con las que tenemos un conflicto o desacuerdo.



- 3.2.8
- Nos comportamos de manera profesional, incluso cuando no es correspondido.**

3.3 Respeto: estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad mundial de dirección de proyectos, nos exigimos y exigimos a profesionales colegas cumplir lo siguiente:

- 3.3.1 Negociamos de buena fe.

Comentario: Buena fe significa que quienes hacen un acuerdo trabajan entre sí de manera honesta, abierta, justa y con motivos sinceros para que la otra parte pueda recibir los beneficios acordados.

- 3.3.2 No ejercemos el poder de nuestra experiencia o posición para influir en las decisiones o acciones de otras personas con el fin de beneficiarnos personalmente a su costa.

3.3.3 No actuamos de manera abusiva hacia los demás.

- 3.3.4 Respetamos los derechos propietarios de otras personas.

Comentario: Los derechos de propiedad son los derechos legales de propiedad sobre cualquier tipo de recurso y los derechos relacionados con la forma en que esa propiedad puede utilizarse. La propiedad puede incluir, entre otros, elementos físicos como un edificio, documentos o equipos, así como elementos intangibles como datos u otros tipos de propiedad intelectual.

Capítulo 4

Equidad



4.1 Descripción de equidad

La equidad es nuestro deber de tomar decisiones y actuar de manera imparcial y objetiva. Nuestra conducta debe estar libre de intereses personales contrapuestos, prejuicios y favoritismos. Permitir acciones injustas es una infracción del Código.

4.2 Equidad: estándares deseables

Como profesionales en la comunidad mundial de dirección de proyectos:

- | | | |
|--|---|---|
| <p>4.2.1 Demostramos transparencia en nuestro proceso de toma de decisiones.</p> <p>4.2.2 Reexaminamos constantemente nuestra imparcialidad y objetividad, y tomamos acciones correctivas</p> <p>4.2.3 Proporcionamos acceso igualitario a la información a quienes están autorizados a tenerla.</p> | <p>4.2.4 Ofrecemos las mismas oportunidades a todos los candidatos calificados.</p> | <p>Comentario: La investigación con profesionales indicó que el tema de los conflictos de intereses es uno de los que se enfrentan con mayor frecuencia en nuestra profesión. Uno de los mayores problemas que informan los profesionales es no reconocer cuándo tenemos lealtades en conflicto y reconocer cuándo nos estamos poniendo inadvertidamente a nosotros mismos o a otras personas en una situación de conflicto de intereses. Como profesionales, debemos buscar proactivamente posibles conflictos y ayudarnos mutuamente destacando los posibles conflictos de interés de los demás e insistiendo en que se resuelvan.</p> <p>Comentario: En el caso de un acuerdo de contratación, una de las implicaciones de estas disposiciones es que proporcionamos acceso igualitario a la información durante el proceso de licitación. Otra implicación de estas disposiciones ocurre en el proceso de contratación: otorgamos la misma consideración a todos los candidatos calificados y no mostramos preferencia ni desalentamos a nadie a postularse debido a factores no relacionados con el trabajo.</p> |
|--|---|---|

4.3 Equidad: estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad mundial de dirección de proyectos, nos exigimos y exigimos a profesionales colegas cumplir lo siguiente:

Situaciones de conflicto de intereses

- 4.3.1 Divulgamos de forma proactiva y completa cualquier conflicto de intereses real o potencial a los interesados correspondientes.
- 4.3.2 Cuando nos damos cuenta de que tenemos un conflicto de intereses real o potencial, nos abstemos de participar en el proceso de toma de decisiones o de intentar influir en los resultados, a menos que hayamos hecho una divulgación completa a los interesados correspondientes, tengamos un plan de mitigación aprobado, y hayamos obtenido el consentimiento de los interesados para proceder.
- Comentario: Un conflicto de intereses se produce cuando estamos en condiciones de influir en las decisiones u otros resultados en nombre de una parte cuando tales decisiones o resultados podrían afectar a una o más partes con las que tenemos lealtades contrapuestas.
- Por ejemplo, cuando actuamos como empleado, tenemos un deber de lealtad hacia nuestro empleador. Cuando actuamos como voluntario de PMI, tenemos un deber de lealtad hacia Project Management Institute.
- Debemos reconocer estos intereses divergentes y abstenernos de influir en las decisiones cuando tengamos un conflicto de intereses.
- Además, incluso si creemos que podemos dejar de lado nuestras lealtades divididas y tomar decisiones de manera imparcial, consideramos que la apariencia de un conflicto de intereses constituye un conflicto de intereses y seguimos las disposiciones descritas en el Código.
- 

Situaciones de conflicto de intereses

- 4.3.3 No contratamos ni despedimos, recompensamos ni castigamos, ni otorgamos ni negamos acuerdos de contratación basados en consideraciones personales, incluidas, entre otras, favoritismo, nepotismo o soborno.
- 4.3.4 Tratamos a todas las personas de manera justa y coherente, independientemente de su género, raza, edad, religión, capacidad física, etnia, origen nacional, orientación sexual, identidad o estatus social, entre otros factores.
- 4.3.5 Aplicamos las reglas de la organización (empleador, Project Management Institute u otro grupo) sin favoritismos ni prejuicios.

Capítulo 5

Honestidad

5.1 Descripción de honestidad

La honestidad es nuestro deber para comprender la verdad y actuar de manera veraz tanto en nuestras comunicaciones como en nuestra conducta. Permitir acciones deshonestas es una infracción del Código.



Honestidad: estándares deseables

Como profesionales en la comunidad mundial de dirección de proyectos:

- 5.2.1 Buscamos sinceramente comprender la verdad.
- 5.2.2 Somos veraces en nuestras comunicaciones y en nuestra conducta.
- 5.2.3 Proporcionamos información precisa de manera oportuna. ◆
- 5.2.4 Hacemos compromisos y promesas, de forma implícita o explícita, de buena fe.
- 5.2.5 Nos esforzamos por crear un entorno en el que los demás se sientan a salvo para decir la verdad.

Comentario: Una implicación de estas disposiciones es que tomamos las medidas adecuadas para garantizar que la información en la que basamos nuestras decisiones o que proporcionamos a otras personas sea precisa, confiable y oportuna. Esto incluye tener el coraje de compartir malas noticias incluso cuando pueden ser mal recibidas.

Además, cuando los resultados son negativos, evitamos ocultar información o culpar a otras personas.

Cuando los resultados son positivos, evitamos atribuirnos los logros de los demás. Estas disposiciones refuerzan nuestro compromiso de actuar con honestidad y responsabilidad.

5.2.5

Nos esforzamos por crear un entorno en el que los demás se sientan a salvo para decir la verdad.

5.3 Honestidad: obligatoria

Como profesionales de la comunidad mundial de dirección de proyectos, nos exigimos y exigimos a profesionales colegas cumplir lo siguiente:

- 4.2.2 No participamos en comportamientos diseñados para engañar a otras personas, incluidos, entre otros, hacer declaraciones engañosas o falsas, decir medias verdades, proporcionar información fuera de contexto u ocultar información que, de ser conocida, haría que nuestras declaraciones fueran engañosas o incompletas.
- 4.2.2 No nos involucramos en comportamientos deshonestos con la intención de obtener ganancias personales o a expensas de los demás. —————♦————— Comentario: las medias verdades y las omisiones destinadas a engañar a los interesados son tan poco profesionales como hacer tergiversaciones. Desarrollamos credibilidad proporcionando información completa y precisa.

Glosario



Manera abusiva:

conducta que produce daño físico o que razonablemente se esperaría que creara sentimientos de miedo, humillación, manipulación o explotación en otra persona.

Conflicto de intereses:

situación que se presenta cuando un profesional de la dirección de proyectos se enfrenta a la toma de una decisión o a la realización de una acción que beneficiará al profesional o a otra persona u organización con la que el profesional tiene un deber de lealtad y, al mismo tiempo, perjudicará a otra persona u organización con la que el profesional tiene un deber de lealtad similar. La única manera en que los profesionales pueden resolver los deberes en conflicto es revelar el conflicto a las partes afectadas y permitirles tomar la decisión sobre cómo deben proceder.

Deber de lealtad:

responsabilidad de una persona, legal o moral, de promover el mejor interés de una organización u otra persona con la que está afiliada.

Project Management Institute (PMI):

la totalidad de Project Management Institute, incluidos sus comités, grupos y componentes oficiales como capítulos.

Certificación de PMI:

este término incluye certificaciones de PMI, un registro de las cuales está disponible aquí.

Integrante de PMI:

una persona que integra de forma activa Project Management Institute.

Profesional:

una persona que participa en una actividad que contribuye a la dirección de un proyecto, programa o portafolio, como parte de la profesión de dirección de proyectos.

Persona voluntaria de PMI:

una persona que participa en actividades patrocinadas por PMI, ya sea que sea integrante de Project Management Institute o no.