

## CAPÍTULO 1. VISIÓN Y APLICABILIDAD

---

### 1.1 Visión y Propósito

Como profesionales de dirección de proyectos, nos comprometemos a actuar de forma correcta y honorable. Nos fijamos elevados estándares y aspiramos a cumplirlos en todos los aspectos de nuestras vidas: en el trabajo, en el hogar y en el servicio a nuestra profesión.

Este Código de Ética y Conducta Profesional describe las expectativas que depositamos en nosotros mismos y en nuestros compañeros de profesión en la comunidad global de la dirección de proyectos. Articula los ideales a los que aspiramos, así como los comportamientos que resultan obligatorios en nuestros roles profesionales y voluntarios.

El propósito de este Código es infundir confianza en la profesión de dirección de proyectos y ayudar a cualquier persona a ser un mejor profesional. Lo hacemos estableciendo una comprensión profesional del comportamiento apropiado. Creemos que la credibilidad y la reputación de la profesión de dirección de proyectos está conformada por la conducta colectiva de cada profesional.

Al adoptar este Código de Ética y Conducta Profesional creemos que podemos hacer avanzar nuestra profesión, tanto individual como colectivamente. También creemos que este Código nos ayudará a tomar decisiones acertadas, en particular al enfrentarnos a situaciones difíciles en las que se nos pueda pedir que comprometamos nuestra integridad o nuestros valores.

Nuestra esperanza es que este Código de Ética y Conducta Profesional sirva de catalizador para que otras personas estudien, debatan y escriban sobre ética y valores. Además, esperamos que este Código se utilice en última instancia para edificar y desarrollar nuestra profesión.

### 1.2 Personas a las que se aplica el Código

El Código de Ética y Conducta Profesional se aplica a:

#### 1.2.1 Todos los Miembros del PMI

#### 1.2.2 Personas que no son miembros del PMI pero que cumplen uno o más de los siguientes criterios:

- .1 Los no miembros que tienen una certificación del PMI
- .2 Los no miembros que solicitan comenzar un proceso de certificación del PMI
- .3 Los no miembros que sirven al PMI en calidad de voluntarios.

Comentario: Los titulares de una credencial del Project Management Institute (PMI®) (sean o no miembros) eran anteriormente responsables ante el Código de Conducta Profesional del Project Management Professional (PMP®) o del Certified Associate in Project Management (CAPM®) y siguen siendo responsables ante el Código de Ética y Conducta Profesional del PMI. En el pasado, el PMI también tenía estándares de ética separados para los miembros y para las personas con credenciales. Los interesados que aportaron a la elaboración de este Código llegaron a la conclusión de que no era deseable tener diversos códigos y que todos debían estar sujetos a un estándar de alto nivel. Por lo tanto, este Código es aplicable tanto a los miembros del PMI como a las personas que han solicitado o recibido una credencial del PMI, independientemente de su membresía en el PMI.

### 1.3 Estructura del Código

El Código de Ética y Conducta Profesional está dividido en secciones que contienen estándares de conducta alineados con los cuatro valores que fueron identificados como los más importantes para la comunidad de dirección de proyectos. Algunas secciones de este Código incluyen comentarios. Los comentarios no son partes obligatorias del Código, pero proporcionan ejemplos y otras aclaraciones. Por último, se puede encontrar un glosario al final del estándar. El glosario define las palabras y frases utilizadas en el Código. Para más conveniencia, los términos definidos en el glosario están subrayados en el texto del Código.

### 1.4 Valores que apoyan este Código

Se les pidió a Profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos que identificaran los valores que constituían la base de su toma de decisiones y que guiaban sus acciones. Los valores que la comunidad global de la dirección de proyectos definió como más importantes fueron: la responsabilidad, el respeto, la imparcialidad y la honestidad. Este Código afirma estos cuatro valores como su fundamento.

### 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. Si bien el cumplimiento de los estándares deseables no es fácil de medir, el comportarnos acorde a ellos constituye una expectativa para quienes nos consideramos profesionales; no es opcional.

Los estándares obligatorios establecen requisitos firmes, y en algunos casos, limitan o prohíben determinados comportamientos de los profesionales. Los profesionales que no se comporten de acuerdo con estos estándares serán sometidos a procedimientos disciplinarios ante el Comité de Revisión Ética del PMI.

Comentario: Las conductas contempladas en los estándares deseables y las conductas contempladas en los estándares obligatorios no se excluyen mutuamente; es decir, un acto u omisión específico podría violar tanto los estándares deseables como los estándares obligatorios.

## CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDAD

---

### 2.1 Descripción de la responsabilidad

La responsabilidad es nuestro deber de responder por las decisiones que tomamos o dejamos de tomar, las acciones que tomamos o dejamos de tomar, y las consecuencias que resultan de las mismas.

### 2.2 Responsabilidad: Estándares deseables

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos:

**2.2.1** Tomamos decisiones y emprendemos acciones basadas en los mejores intereses de la sociedad, la seguridad pública y el medio ambiente.

**2.2.2** Sólo aceptamos aquellas asignaciones que son consistentes con nuestros antecedentes, experiencia, habilidades y calificaciones.

Comentario: En los casos en que se están considerando asignaciones de desarrollo o desafiantes, nos aseguramos de que los principales interesados reciban información oportuna y completa sobre las lagunas en nuestras calificaciones, de manera que puedan tomar decisiones informadas sobre nuestra idoneidad para una asignación en concreto.

En el caso de un acuerdo de contratación, sólo licitamos para el trabajo que nuestra organización está capacitada para realizar y para realizar el trabajo asignamos sólo a personas calificadas.

**2.2.3** Cumplimos los compromisos que asumimos; hacemos lo que decimos que haremos.

**2.2.4** Cuando cometemos errores u omisiones, nos hacemos cargo y efectuamos correcciones rápidamente. Cuando descubrimos errores u omisiones causados por otros, los comunicamos a la entidad apropiada tan pronto como sean descubiertos. Aceptamos rendir cuentas por cualquier problema que resulte de nuestros errores u omisiones y sus consecuencias derivadas.

**2.2.5** Protegemos la información patentada o confidencial que se nos haya confiado.

**2.2.6** Respetamos este código y nos hacemos responsables mutuamente del mismo.

## 2.3 Responsabilidad: Estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos, exigimos lo siguiente de nosotros mismos y de nuestros compañeros de profesión:

### Regulaciones y requisitos legales

**2.3.1** Nos informamos acerca de las políticas, normas, regulaciones y leyes que rigen nuestras actividades laborales, profesionales y de voluntariado y las defendemos.

**2.3.2** Informamos acerca de las conductas faltas de ética o ilegales a la dirección apropiada y, de ser necesario, a los afectados por dichas conductas.

Comentario: Estas disposiciones tienen varias consecuencias. Específicamente, no nos involucramos en ningún comportamiento ilegal, entre otros: robo, fraude, corrupción, malversación o soborno. Además, no tomamos o abusamos de la propiedad de otros, incluyendo la propiedad intelectual, ni participamos en calumnias o difamaciones. En grupos focales llevados a cabo con profesionales de todo el mundo, estos tipos de comportamientos ilegales fueron tildados de problemáticos.

Como profesionales y representantes de nuestra profesión, no aprobamos ni ayudamos a otros a participar en prácticas ilegales. Informamos de cualquier conducta ilegal o falta de ética. Informar no es fácil y reconocemos que puede tener consecuencias negativas. A partir de recientes escándalos empresariales, muchas organizaciones han adoptado políticas para proteger a los empleados que revelen la verdad sobre actividades ilegales o faltas de ética. Algunos gobiernos también han aprobado leyes para proteger a los empleados que comparecen con la verdad.

### Quejas sobre ética

**2.3.3** Llevamos las violaciones de este Código a la atención de la entidad apropiada para su resolución.

**2.3.4** Sólo presentamos quejas sobre ética cuando están sustentadas por hechos.

Comentario: Estas disposiciones tienen varias consecuencias. Cooperamos con el PMI en lo que respecta a las violaciones de la ética y la recopilación de información relacionada, ya sea que figuremos como demandante o como demandado. También nos abstenemos de acusar a otros de mala conducta ética cuando no disponemos de todos los hechos. Además, tomamos medidas disciplinarias contra las personas que, a sabiendas, presentan falsas acusaciones contra otros.

**2.3.5** Tomamos medidas disciplinarias contra una persona que tome represalias contra otra que plantea problemas de ética.

## CAPÍTULO 3. RESPETO

---

### 3.1 Descripción del respeto

El respeto es nuestro deber de mostrar una alta estima por nosotros mismos, por los demás y por los recursos que se nos encomiendan. Los recursos que se nos encomienden pueden incluir personas, dinero, reputación, seguridad de los demás y recursos naturales o ambientales.

Un entorno de respeto genera confianza, seguridad y excelencia en el desempeño al fomentar la cooperación mutua; un entorno en el que se fomentan y valoran las diversas perspectivas y puntos de vista.

### 3.2 Respeto: Estándares deseables

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos:

- 3.2.1** Nos informamos sobre las normas y costumbres de los demás y evitamos incurrir en conductas que se podrían considerar irrespetuosas.
- 3.2.2** Escuchamos los puntos de vista de los demás para tratar de comprenderlos.
- 3.2.3** Nos acercamos directamente a las personas con las que tenemos un conflicto o desacuerdo.
- 3.2.4** Nos comportamos de manera profesional, incluso cuando esto no es correspondido.

Comentario: Una de las consecuencias de estas disposiciones es que evitamos hacer chismes y comentarios negativos para socavar la reputación de otra persona. Según este Código también tenemos el deber de confrontar a los que se comportan de esta manera.

### 3.3 Respeto: Estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos, exigimos lo siguiente de nosotros mismos y de nuestros compañeros de profesión:

- 3.3.1** Negociamos de buena fe.
- 3.3.2** No ejercemos el poder de nuestra experiencia o posición para influir en las decisiones o acciones de otros con el fin de beneficiarnos personalmente a sus expensas.
- 3.3.3** No actuamos de manera abusiva con los demás.
- 3.3.4** Respetamos los derechos de propiedad de los demás.

## CAPÍTULO 4. IMPARCIALIDAD

---

### 4.1 Descripción de la imparcialidad

La imparcialidad consiste en nuestro deber de tomar decisiones y actuar imparcial y objetivamente. Nuestra conducta debe estar libre de intereses propios, prejuicios y favoritismos.

### 4.2 Imparcialidad: Estándares deseables

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos:

**4.2.1** Demostramos transparencia en nuestro proceso de toma de decisiones.

**4.2.2** Reexaminamos constantemente nuestra imparcialidad y objetividad, tomando acciones correctivas según resulte apropiado.

Comentario: Las investigaciones llevadas a cabo con los profesionales indicaron que el tema de los conflictos de intereses es uno de los más desafiantes a los que se enfrenta nuestra profesión. Uno de los mayores problemas que señalan los profesionales es no reconocer cuando tenemos un conflicto de lealtades, y reconocer cuando nos colocamos inadvertidamente a nosotros mismos o a otros en una situación de conflicto de intereses. Como profesionales, debemos investigar proactivamente los posibles conflictos y ayudarnos unos a otros poniendo de relieve los posibles conflictos de intereses de cada uno, e insistiendo en que se resuelvan.

**4.2.3** Permitimos el acceso igualitario a la información a quienes están autorizados a tenerla.

**4.2.4** Hacemos que las oportunidades estén igualmente disponibles para los candidatos calificados.

Comentario: Una consecuencia de estas disposiciones es que, en el caso de un acuerdo de contratación, proporcionamos un acceso igualitario a la información durante el proceso de licitación.

### 4.3 Imparcialidad: Estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos, exigimos lo siguiente de nosotros mismos y de nuestros compañeros de profesión:

#### Situaciones de Conflicto de intereses

**4.3.1** Revelamos 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 abstenemos de participar en el proceso de toma de decisiones o de intentar influir de otro modo en los resultados, a menos que o hasta que: hayamos hecho una revelación completa a los interesados afectados; dispongamos de un plan de mitigación aprobado; y hayamos obtenido el consentimiento de los interesados para proceder.

Comentario: Un conflicto de intereses se presenta cuando estamos en condiciones de influir en las decisiones u otros resultados en nombre de una parte, cuando esas decisiones o resultados podrían afectar a una o más partes con las que tenemos lealtades contrapuestas. Por ejemplo, cuando actuamos como empleados, tenemos un deber de lealtad con nuestro empleador. Cuando actuamos como voluntarios del PMI, tenemos un deber de lealtad con el Project Management Institute. Debemos darnos cuenta de estos intereses divergentes y abstenernos de influir en las decisiones cuando tenemos un conflicto de intereses.

Además, aunque creamos que podemos dejar de lado nuestras lealtades divididas y tomar decisiones de manera imparcial, consideramos la aparición de un conflicto de intereses y como tal conflicto de intereses seguimos las disposiciones descritas en el Código.

#### Favoritismo y discriminación

**4.3.3** No contratamos ni despedimos, ni recompensamos ni castigamos, ni otorgamos ni negamos contratos basados en consideraciones personales, incluyendo, entre otros, favoritismo, nepotismo o soborno.

**4.3.4** No discriminamos a los demás por causa de género, raza, edad, religión, discapacidad, nacionalidad u orientación sexual.

**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 la honestidad

La honestidad es nuestro deber de entender la verdad y actuar de manera veraz, tanto en nuestras comunicaciones como en nuestra conducta.

## 5.2 Honestidad: Estándares deseables

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos:

- 5.2.1** Buscamos fervientemente entender la verdad.
- 5.2.2** Somos honestos en nuestras comunicaciones y en nuestra conducta.
- 5.2.3** Proporcionamos información precisa de manera oportuna.

Comentario: Una implicación de estas disposiciones es que tomamos los pasos apropiados para asegurar que la información en la que basamos nuestras decisiones o que proporcionamos a otros sea precisa, confiable y oportuna.

Esto incluye tener el coraje de compartir malas noticias, aunque sean mal recibidas. Además, cuando los resultados sean negativos, evitamos esconder la información o culpar a otros. Cuando los resultados sean positivos, evitamos atribuirnos el mérito de los logros de los demás. Estas disposiciones refuerzan nuestro compromiso de ser honestos y responsables.

- 5.2.4** Hacemos compromisos y promesas, implícitas o explícitas, de buena fe.
- 5.2.5** Nos esforzamos por crear un ambiente en el que los demás se sientan seguros de decir la verdad.

## 5.3 Honestidad: Estándares obligatorios

Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos, exigimos lo siguiente de nosotros mismos y de nuestros compañeros de profesión:

- 5.3.1** No nos involucramos ni toleramos el comportamiento que está diseñado para engañar a otros, incluyendo entre otros, hacer declaraciones engañosas o falsas, declarar medias verdades, proveer información fuera de contexto o retener información que, de ser conocida, haría que nuestras declaraciones resultaran engañosas o incompletas.
- 5.3.2** No nos comportamos de forma deshonesta con la intención de obtener un provecho personal o a expensas de otro.

Comentario: Los estándares deseables nos exhortan a ser sinceros. Las verdades a medias y las no divulgaciones destinadas a engañar a los interesados son tan poco profesionales como hacer declaraciones falsas de manera afirmativa. Fomentamos la credibilidad proporcionando información completa y precisa.

# APÉNDICE A

## A.1 Historia de este Estándar

La visión del PMI sobre la dirección de proyectos como una profesión independiente impulsó nuestros trabajos iniciales sobre ética. En 1981, la Junta Directiva del PMI formó un Grupo de Ética, Estándares y Acreditación. Una tarea requería que el grupo debatiera sobre la necesidad de un código de ética para la profesión. El informe del equipo contenía la primera discusión documentada del PMI sobre la ética para la profesión de la dirección de proyectos. Este informe fue presentado a la Junta Directiva del PMI en agosto de 1982 y publicado como suplemento del *Project Management Quarterly* de agosto de 1983.

A finales de los años 80, este estándar evolucionó para convertirse en el Estándar de Ética para el Project Management Professional (PMP®). En 1997, la Junta Directiva del PMI determinó la necesidad de un código de ética para los miembros. La Junta Directiva del PMI formó el Comité de Documentación de Políticas de Ética para redactar y publicar un estándar de ética para los miembros del PMI. La Junta aprobó el nuevo Código de Ética para Miembros en octubre de 1998. A esto le siguió la aprobación por la Junta de los Procedimientos para los Casos de los Miembros en enero de 1999, lo que aportó un proceso para la presentación de una denuncia por motivos de ética y la determinación de si se había producido una violación.

Se han producido muchos cambios dramáticos en el PMI y en el mundo de los negocios desde que se adoptó el Código de 1998. El número de miembros del PMI ha aumentado significativamente. También se ha producido un gran crecimiento en regiones fuera de América del Norte. En el mundo de los negocios, los escándalos éticos han causado la caída de corporaciones mundiales y de organizaciones sin fines de lucro, lo que ha provocado la indignación del público y el aumento de las regulaciones gubernamentales. La globalización ha acercado las economías, pero ha hecho que nos demos cuenta de que nuestras prácticas sobre ética pueden diferir de una cultura a otra. El ritmo rápido y continuo del cambio tecnológico ha brindado nuevas oportunidades, pero también ha introducido nuevos desafíos, los que incluyen nuevos dilemas éticos.

Por estas razones, en 2003 la Junta Directiva del PMI pidió que se reexaminaran nuestros códigos de ética. En 2004, la Junta del PMI encargó al Comité de Revisión de Estándares sobre Ética [ESRC, por sus siglas en inglés] para que revisara los códigos de ética y desarrollara un proceso para la revisión de los mismos. El ESRC desarrolló procesos que alentarían la participación activa de la comunidad mundial de dirección de proyectos. En 2005, la Junta del PMI aprobó los procesos para revisión del código y convino en que era primordial la participación mundial de la comunidad de dirección de proyectos. En 2005, la Junta también encargó al Comité de Desarrollo de Estándares sobre Ética que llevara a cabo el proceso aprobado por la Junta y entregara el código revisado a finales de 2006. Este Código de Ética y Conducta Profesional fue aprobado por la Junta Directiva del PMI en octubre de 2006.

## A.2 Proceso utilizado para la creación de este estándar

El primer paso del Comité de Desarrollo de Estándares sobre Ética [ESDC, por sus siglas en inglés] en la elaboración de este Código fue entender las cuestiones éticas a las que se enfrenta la comunidad de dirección de proyectos y comprender los valores y puntos de vista de los profesionales de todas las regiones del mundo. Esto se logró mediante una variedad de mecanismos que incluyeron discusiones de grupos focales y dos encuestas por Internet en las que participaron profesionales, miembros, voluntarios y personas con certificación del PMI. Además, el equipo analizó los códigos de ética de 24 asociaciones sin fines de lucro de diversas regiones del mundo, investigó las mejores prácticas en el desarrollo de estándares sobre ética y exploró los principios éticos del plan estratégico del PMI.

Esta extensa investigación llevada a cabo por el ESDC proporcionó el telón de fondo para desarrollar el borrador de la exposición del Código de Ética y Conducta Profesional del PMI. El borrador de la exposición fue distribuido a la comunidad global de la dirección de proyectos para que formulara observaciones. Durante la elaboración del Código se siguieron los rigurosos procesos de elaboración de estándares establecidos por el American National Standards Institute, porque esos procesos se utilizaron para los proyectos de desarrollo de estándares técnicos del PMI y se consideró que representaban las mejores prácticas para obtener y decidir sobre la retroalimentación de los interesados para el borrador de exposición.

El resultado de este esfuerzo es un Código de Ética y Conducta Profesional que no sólo describe los valores éticos a los que aspira la comunidad global de la dirección de proyectos, sino que también aborda la conducta específica que resulta obligatoria para todas las personas sujetas a este Código. Las violaciones al Código de Ética y Conducta Profesional del PMI pueden tener como resultado sanciones por parte del PMI bajo los Procedimientos para los Casos de Ética.

El ESDC se dio cuenta que, como profesionales de la dirección de proyectos, nuestra comunidad se toma muy en serio su compromiso con la ética, y nos hacemos responsables a nosotros mismos y a nuestros compañeros de la comunidad global de la dirección de proyectos de comportarnos de acuerdo con las disposiciones de este Código.

## APÉNDICE B

---

### B.1 Glosario

**Actividades patrocinadas por el PMI.** Actividades que incluyen, entre otras, la participación en un Grupo Asesor de Miembros del PMI, en el equipo de desarrollo de estándares del PMI, o en otro grupo de trabajo o comité del PMI. Esto también incluye las actividades realizadas bajo los auspicios de una organización constituida como componente del PMI, ya sea en un rol de liderazgo en el componente o en otro tipo de actividad o evento educativo del componente.

**Conflicto de intereses.** Situación que se produce cuando un profesional de la dirección de proyectos se enfrenta a la toma de una decisión o a la realización de algún acto 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 forma en que los profesionales pueden resolver los deberes conflictivos es revelando el conflicto a los afectados y permitiéndoles tomar la decisión sobre cómo debería proceder el profesional.

**Deber de lealtad.** La responsabilidad de una persona, jurídica o física, de promover el mejor interés de una organización o de otra persona con la que esté afiliada.

**Manera abusiva.** Conducta que tiene como resultado daño físico o crea en otra persona sentimientos intensos de miedo, humillación, manipulación o explotación.

**Miembro del PMI.** Una persona que se ha unido como miembro al Project Management Institute.

**Profesional.** Persona que se dedica a una actividad que contribuye a la dirección de un proyecto, portafolio o programa, como parte de la profesión de dirección de proyectos.

**Project Management Institute (PMI).** La totalidad del Project Management Institute, incluidos sus comités, grupos y componentes colegiados como capítulos, colegios y grupos de interés específicos.

**Voluntario del PMI.** Una persona que participa en actividades patrocinadas por el PMI, ya sea miembro del Project Management Institute o no.