

Ética profesional y gobernanza institucional: una revisión crítica sobre su impacto social

Victor Octavio

Universidade Estadual Paulista, São Paulo, Brasil

Este artículo propone una lectura alternativa de la ética profesional, entendida como una infraestructura de gobernanza institucional, para explicar por qué los principios éticos no siempre se traducen en prácticas con impacto social. A partir de una revisión crítica de la literatura académica, se identifican tres aportes clave: (i) el desacoplamiento entre compromisos éticos declarados y prácticas organizacionales; (ii) los límites de los códigos formales de ética y cumplimiento cuando no se articulan con arreglos institucionales de coordinación; y (iii) el rol de la ética en la construcción y evaluación de legitimidad dentro de entornos institucionales complejos. La discusión sugiere que estas limitaciones no parecen explicarse únicamente por déficits normativos, sino por fallas de gobernanza que dificultan la integración práctica de la ética en la acción profesional. Se plantea que la ética profesional opera como un proceso relacional, contingente y evaluativo, influido por estructuras y agentes institucionales. Finalmente, se propone una agenda de investigación orientada a estudios empíricos sobre mecanismos de gobernanza ética en distintos contextos organizacionales.

Palabras clave: Ética; Concepto moral; Ética de la ciencia; Ética de la comunicación; Responsabilidad.

Abstract

This article proposes an alternative reading of professional ethics, understood as an institutional governance infrastructure, to explain why ethical principles do not always translate into practices with social impact. Drawing on a critical review of the academic literature, the study identifies three key contributions: (i) the decoupling between declared ethical commitments and organizational practices; (ii) the limits of formal ethics and compliance codes when they are not articulated with institutional coordination arrangements; and (iii) the role of ethics in the construction and evaluation of legitimacy within complex institutional environments. The discussion suggests that these limitations do not appear to be explained solely by normative deficits, but rather by governance failures that hinder the practical integration of ethics into professional action. Professional ethics is thus framed as a relational, contingent, and evaluative process shaped by institutional structures and agents. Finally, the article advances a research agenda oriented toward empirical studies of ethical governance mechanisms across different organizational contexts.

Keywords: Ethics; Moral concepts; Ethics of science; Communication ethics; Responsibility.

Introducción

La ética de las profesiones ha adquirido una relevancia creciente en el debate académico y público, impulsada por expectativas sociales más exigentes respecto del comportamiento de los profesionales y de las organizaciones en las que estos actúan. En este contexto, diversos trabajos recientes en bioética, particularmente en el ámbito de la salud, han enfatizado la articulación entre dignidad humana y humanización del cuidado, así como la necesidad de reconocer al paciente como sujeto activo del proceso de atención y de orientar la práctica profesional mediante principios como la autonomía, la beneficencia y la justicia (Mancera-Guzmán et al., 2025). Sin embargo, pese a la centralidad normativa que ocupa la ética en los discursos profesionales, persisten interrogantes

relevantes sobre su capacidad efectiva para orientar prácticas y generar impactos sociales consistentes.

Una parte significativa de la literatura bioética y de ética profesional continúa apoyándose en marcos normativos ampliamente aceptados, entre los cuales destaca el enfoque de cuatro principios, que articula los principios de respeto por la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia como normas *prima facie* no jerarquizadas *a priori*, cuya aplicación requiere procesos de especificación y ponderación contextual en situaciones de conflicto, particularmente en el ámbito biomédico (Beauchamp & Childress, 2019). En paralelo, estos enfoques suelen articularse con códigos deontológicos y dispositivos normativos formales, desarrollados en ámbitos profesionales específicos. Si bien estas aproximaciones han sido fundamentales para establecer estándares éticos compartidos, diversos estudios han señalado sus límites cuando se enfrentan a contextos organizacionales complejos, caracterizados por presiones institucionales, incentivos contradictorios y dinámicas de coordinación imperfectas.

Desde una perspectiva organizacional, investigaciones previas han mostrado que la adopción formal de dispositivos éticos organizacionales, entendidos de manera amplia como programas, políticas y prácticas formales orientadas a la ética, no garantiza su integración en las prácticas cotidianas de decisión. La distinción entre enfoques éticos integrados y desacoplados evidenció que los compromisos éticos pueden operar de manera predominantemente simbólica, sin alterar de forma sustantiva los procesos organizacionales centrales (Weaver et al., 1999). Estudios posteriores profundizaron este diagnóstico al analizar las brechas entre discurso y práctica. En particular, la responsabilidad social ha sido conceptualizada como una forma de “aspirational talk”, entendida como la formulación pública de ideales que no necesariamente reflejan prácticas consolidadas, pero que pueden desempeñar un papel performativo al orientar expectativas y estimular procesos de ajuste organizacional en el tiempo. Desde esta perspectiva, las discrepancias entre discurso y práctica no constituyen necesariamente un fracaso normativo, sino que pueden formar parte de dinámicas graduales de institucionalización (Christensen et al., 2013).

La literatura sobre ética organizacional y liderazgo ético ha avanzado en la identificación de dimensiones y condiciones contextuales que influyen en la configuración de la conducta ética en las organizaciones, destacando el papel del liderazgo, de los procesos de influencia y de las estructuras normativas en las que este se ejerce (Kaptein, 2017; Lawton & Páez, 2015). No obstante, revisiones críticas han subrayado que la gestión ética en las organizaciones no puede comprenderse únicamente a partir de la existencia de normas formales, sino que requiere considerar las influencias organizacionales, tales como liderazgo, sistemas de recompensa, cultura y clima ético, que moldean el comportamiento individual y colectivo (Treviño et al., 2006). En el ámbito público, la investigación reciente destaca la multiplicidad de temas, enfoques y desafíos asociados a la ética y la integridad en la administración pública, así como la creciente atención a la transparencia, la rendición de cuentas y los mecanismos institucionales de integridad (Menzel, 2015). Este panorama sugiere un entorno normativo complejo en el que la articulación coherente de estándares éticos constituye un desafío persistente.

Estos problemas se intensifican en entornos contemporáneos atravesados por procesos de profesionalización y por la aceleración del cambio tecnológico, en los que se reabren tensiones sobre cómo se ejerce la práctica experta y cómo se sostiene la integridad de la acción profesional. En el plano de la identidad profesional, la evidencia cualitativa muestra que dicha identidad no se “deriva” automáticamente de marcos formales, sino que emerge y se consolida mediante procesos situados de trayectoria y socialización, articulados en prácticas, observación y pertenencia dentro de una comunidad profesional específica (White & Groves, 2025). En paralelo, en contextos tecnológicamente intensivos, la expansión y la integración de sistemas basados en IA han profundizado la discusión sobre responsabilidad, regulación y estándares de conducta, reforzando el argumento de que la ética requiere apoyarse en disposiciones y valores de profesionalismo para orientar el desarrollo y el uso de estas tecnologías (Klarin et al., 2024). Además, desde una perspectiva filosófico-bioética, se ha argumentado que el relativismo postmoderno y los procesos de

resignificación de la especie humana en ámbitos tecnocientíficos constituyen un problema bioético que incide directamente en la comprensión de la dignidad, la verdad y la naturaleza humana en la investigación social contemporánea (Contreras-Calderón, 2024).

Frente a este panorama, el presente artículo propone un enfoque analítico alternativo, conceptualizando la ética profesional como un posible marco de lectura institucional vinculado a los debates sobre gobernanza. Con el fin de desarrollar esta propuesta, se llevó a cabo una revisión de la literatura, inscrita en la categoría de *criticalreview* (Grant & Booth, 2009), orientada a la problematización y reorganización conceptual del campo. En este sentido, el estudio se apoya en enfoques de síntesis teórica que reconocen la revisión de literatura como un método de investigación en sí mismo, orientado a integrar y reorganizar críticamente conocimientos fragmentados, especialmente con fines de clarificación conceptual, delimitación analítica y construcción de agendas de investigación en campos interdisciplinarios y dispersos (Paré et al., 2015; Snyder, 2019).

La búsqueda de literatura se realizó en bases de datos académicas internacionales ampliamente reconocidas, incluyendo Scopus y JSTOR, complementadas por búsquedas en Google Scholar con fines de rastreo y verificación de literatura relevante, priorizando revistas en los campos de bioética, ética profesional, estudios organizacionales, gobernanza y administración. Se utilizaron combinaciones de términos en inglés y español, tales como *professionalethics*, *bioethics*, *organizationalethics*, *ethicalgovernance*, *professionalresponsibility* y *social impact*. La estrategia de búsqueda inicial arrojó aproximadamente 212 registros. Tras la aplicación de filtros temporales y de tipo de publicación, el número se redujo a 94. Posteriormente, la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión condujo a la selección final de 23 artículos.

Esos criterios consideraron textos publicados en revistas académicas, contribuciones con enfoque teórico o de revisión, relevancia explícita para los debates sobre ética profesional, bioética, gobernanza, responsabilidad o legitimidad institucional; y disponibilidad de un identificador persistente o trazable u otros identificadores equivalentes, garantizando el acceso a las fuentes. Se incorporaron de manera acotada algunos estudios empíricos con alto valor ilustrativo y articulación explícita con el problema conceptual del artículo, con el fin de ejemplificar mecanismos de institucionalización o de desacoplamiento en contextos organizacionales.

El recorte temporal se concentró en el período comprendido desde los inicios de los años 2000 hasta 2025. El punto de partida temporal se justifica por la reconfiguración y creciente centralidad, a finales del siglo XX y comienzos del XXI, de enfoques organizacionales e institucionales sobre ética y responsabilidad, lo que permitió equilibrar continuidad teórica y actualización analítica, evitando tanto la dependencia exclusiva de textos clásicos como la fragmentación asociada a literatura excesivamente coyuntural.

El análisis de la literatura se desarrolló mediante una lectura comparativa y transversal, orientada a identificar patrones recurrentes, tensiones analíticas y vacíos explicativos en el tratamiento de la ética profesional. El proceso analítico se centró en la clarificación de conceptos, la delimitación de supuestos teóricos y la identificación de mecanismos mediante los cuales la ética es incorporada o permanece desacoplada de las prácticas organizacionales. En este estudio, la noción de “mecanismos” se emplea como categoría analítica orientada a identificar patrones recurrentes de articulación institucional que median entre principios normativos y prácticas organizacionales. Los mecanismos, en este marco, refieren a configuraciones de gobernanza, arreglos de coordinación, dinámicas de legitimidad y estructuras formales que condicionan la traducción (o el desacoplamiento) entre ética declarada y práctica efectiva.

Este enfoque se apoya en la literatura que enfatiza la importancia de definiciones conceptuales precisas y coherentes para el desarrollo teórico (Podsakoff et al., 2016), así como en propuestas que reconocen la síntesis conceptual y la construcción de marcos interpretativos como resultados legítimos de revisiones orientadas a la teoría (Grant & Booth, 2009; Paré et al., 2015).

Adicionalmente, el estudio adopta una lógica de problematización, orientada a examinar críticamente supuestos subyacentes que estructuran la literatura normativa sobre ética profesional, en lugar de asumirlos como puntos de partida no problemáticos (Alvesson & Sandberg, 2011).

Finalmente, en coherencia con el enfoque interpretativo adoptado, si bien el proceso de revisión incorporó criterios de sistematicidad en la búsqueda y selección de fuentes, no se adoptó un protocolo rígido de revisión sistemática. En coherencia con propuestas que reconocen la necesidad de adaptar principios de sistematicidad a diseños conceptuales y teóricos, se optó por una aplicación reflexiva de criterios de transparencia y trazabilidad, adecuada a los objetivos analíticos del estudio (Tranfield et al., 2003). Esta decisión permite preservar la transparencia del proceso de revisión sin restringir la capacidad analítica necesaria para abordar un fenómeno caracterizado por heterogeneidad conceptual y diversidad disciplinar.

Desacoplamiento entre ética declarada y práctica organizacional

Uno de los resultados de la revisión es la identificación de un desacoplamiento recurrente entre los compromisos éticos declarados y las prácticas organizacionales efectivas. Desde la perspectiva institucional clásica, las organizaciones tienden a adoptar estructuras formales que reflejan expectativas institucionalizadas de legitimidad y racionalidad, las cuales pueden mantenerse desacopladas de las actividades técnicas centrales sin alterar sustantivamente los procesos internos (Meyer & Rowan, 1977). En este sentido, puede sostenerse analíticamente que la ética profesional, cuando se formaliza en códigos y declaraciones normativas, puede operar como un recurso simbólico orientado a la legitimación externa, aun cuando su integración en la práctica cotidiana resulte limitada.

Este patrón ha sido documentado de forma explícita en textos sobre ética organizacional. La literatura distingue entre enfoques éticos integrados, en los que los valores éticos se incorporan en prácticas y procesos organizacionales, y enfoques desacoplados, caracterizados por la coexistencia de programas éticos formales con prácticas cuya conexión con las actividades centrales de la organización es limitada (Weaver et al., 1999). En el análisis, los autores sugieren que la adopción de programas éticos puede estar influida por presiones externas y por consideraciones de legitimidad institucional, sin que ello implique necesariamente una integración sustantiva en los procesos técnicos. Desde una perspectiva analítica más amplia, el desacoplamiento puede comprenderse como un arreglo organizacional observable en contextos donde coexisten demandas institucionales y criterios de desempeño potencialmente tensionados.

Investigaciones más recientes han ampliado el análisis del desacoplamiento más allá de su formulación clásica como brecha entre política y práctica, mostrando que las organizaciones contemporáneas no se limitan a adoptar compromisos formales sin implementación, sino que desarrollan estructuras formales, sistemas de monitoreo y dispositivos de evaluación que buscan alinear políticas y prácticas bajo crecientes presiones de rendición de cuentas y transparencia (Bromley & Powell, 2012). En este marco, el desacoplamiento no se expresa necesariamente como ausencia de implementación, sino como una conexión débil u opaca entre los medios organizacionales adoptados y los fines sustantivos que dichos compromisos proclaman alcanzar. Desde esta perspectiva analítica, puede sostenerse que la ética profesional, cuando se formaliza en políticas y dispositivos organizacionales, puede institucionalizarse como un componente visible de la identidad organizacional y de los mecanismos de legitimación, aun cuando su traducción en efectos sociales verificables dependa de la coherencia entre lógicas institucionales, capacidades organizacionales y mecanismos efectivos de evaluación.

Ética, cumplimiento y límites de los códigos formales

Un segundo resultado relevante se refiere a los límites de los códigos éticos y de los sistemas formales de cumplimiento como instrumentos privilegiados de regulación moral de la práctica profesional. En continuidad con el diagnóstico del desacoplamiento entre compromisos declarados

y prácticas organizacionales, la literatura revisada converge en señalar que, si bien los códigos de conducta y las políticas de cumplimiento constituyen herramientas necesarias, su eficacia depende de su integración en arreglos institucionales más amplios que configuren incentivos, responsabilidades y procesos de decisión, y no de su mera existencia formal.

Paine (1994) propone una distinción analítica entre enfoques basados en el cumplimiento (*compliance*) y enfoques orientados a la integridad (*integrity-based ethics*). Mientras los primeros se centran en la prevención de conductas indebidas mediante reglas, controles y sanciones, los segundos buscan incorporar valores éticos como criterios sustantivos en los procesos de decisión organizacional. Sin embargo, la propia autora advierte que los programas centrados exclusivamente en el cumplimiento pueden limitarse a reforzar mecanismos formales de supervisión y control, sin necesariamente integrar la ética como principio rector de la cultura organizacional y de la toma de decisiones.

Estudios empíricos y conceptuales sobre la ética organizacional refuerzan esta conclusión al mostrar que la efectividad del liderazgo ético no se agota en la mera promoción de normas existentes. En esta línea, Kaptein (2017) introduce la noción de “moral entrepreneur” como un componente adicional del liderazgo ético, referido a la creación de nuevas normas éticas, más allá de la adhesión o implementación de normas vigentes. Esta formulación subraya que el liderazgo ético implica no solo conformidad normativa, sino también capacidad proactiva para definir y establecer nuevos estándares morales. En contextos profesionales, esta dimensión proactiva puede tensionar las condiciones organizacionales existentes cuando emergen problemas para los cuales no hay normas adecuadas.

Desde esta perspectiva, la revisión identifica un desplazamiento analítico relevante: la ética profesional no puede ser comprendida únicamente como un conjunto de normas prescriptivas o instrumentos de cumplimiento, sino como un sistema institucional de gobernanza, cuya efectividad depende de su articulación con estructuras organizacionales, prácticas de gestión y relaciones de poder que condicionan la posibilidad de una acción profesional con impacto social significativo.

Ética como legitimidad y gobernanza institucional

El tercer aporte de la revisión consiste en la conceptualización de la ética profesional como un componente de la gobernanza institucional y de los procesos de legitimación. Más allá de su función normativa, la ética profesional puede operar como un marco de evaluación en los procesos de construcción y mantenimiento de la legitimidad organizacional. En este sentido, se adopta la noción de legitimidad como una percepción socialmente construida de adecuación de las prácticas, y no como un atributo inherente o automático de las organizaciones (Deephouse & Suchman, 2008).

La literatura institucional destaca que la legitimidad no es un atributo estático, sino un proceso dinámico y continuamente evaluado, que se construye mediante la alineación entre valores socialmente aceptados, estructuras formales y prácticas observables. En este sentido, la ética profesional opera como un lenguaje común que permite a las organizaciones y a los profesionales justificar y explicar sus acciones ante audiencias diversas, incluyendo reguladores, usuarios y la sociedad en general.

La sistematización reciente de esta literatura distingue enfoques analíticos que conciben la legitimidad como propiedad, como proceso y como percepción, enfatizando que puede emerger tanto de interacciones entre múltiples actores en un campo organizacional como de juicios evaluativos sobre la adecuación de una entidad respecto de normas y expectativas socialmente construidas (Suddaby et al., 2017). Este encuadre permite situar la ética profesional dentro de dinámicas de gobernanza en las que distintos actores negocian criterios de adecuación, asignan responsabilidades y producen evaluaciones que inciden en la estabilidad institucional en contextos de incertidumbre.

Esta interpretación no permanece exclusivamente en el plano conceptual, sino que puede ilustrarse mediante experiencias organizacionales en las que los compromisos éticos y de sostenibilidad se incorporan explícitamente en instrumentos de gestión. Un ejemplo es el desarrollo de un *Strategic Positive Impact Plan* en una escuela de negocios latinoamericana, presentado como un marco institucional orientado a articular dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza con la planificación estratégica y la relación con grupos de interés (Rojas-Valdez et al., 2025). En términos analíticos, este tipo de iniciativa permite observar cómo compromisos normativos pueden vincularse a rutinas, criterios y dispositivos organizacionales, ofreciendo un contraste con configuraciones en las que la ética permanece predominantemente declarativa.

Finalmente, la revisión sugiere que la incorporación de la ética en la gobernanza profesional enfrenta tensiones estructurales persistentes. Por un lado, las demandas de legitimidad incentivan la adopción de discursos éticos visibles y formalizados; por otro, la fragmentación de expectativas y la ausencia de mecanismos efectivos de coordinación y rendición de cuentas favorecen configuraciones en las que los compromisos éticos no se traducen de manera consistente en prácticas organizacionales. La literatura sobre legitimidad y gobernanza en contextos de fragmentación normativa contribuye a reforzar analíticamente este diagnóstico al mostrar cómo los arreglos organizacionales condicionan la efectividad de los compromisos normativos en escenarios complejos (Scherer et al., 2013). En conjunto, estos aportes permiten comprender la ética profesional como una infraestructura institucional de gobernanza, cuyo desempeño social depende menos de la formulación de principios que de su inserción efectiva en arreglos organizacionales y procesos de coordinación concretos.

Implicaciones para la comprensión de la ética profesional

Los resultados de la revisión permiten una lectura integrada de la ética profesional que se distancia de enfoques exclusivamente normativos y ubica sus límites prácticos en el terreno de la gobernanza institucional. En conjunto, los apartados analíticos muestran que las limitaciones de la ética profesional para generar impacto social no pueden ser comprendidas únicamente a partir de déficits de principios o valores, sino a partir de arreglos institucionales insuficientemente articulados para coordinar expectativas, responsabilidades y prácticas de manera consistente.

En términos teóricos, este hallazgo es coherente con enfoques institucionales que conciben a las organizaciones como arreglos en los que coexisten dimensiones regulativas, normativas y cognitivas, cuya alineación puede variar según contextos históricos y organizacionales específicos (Scott, 2014). Los dispositivos éticos profesionales, en este marco, pueden operar simultáneamente como normas prescriptivas y como recursos simbólicos de legitimación, lo que explica la coexistencia de compromisos éticos declarados con prácticas organizacionales desacopladas. La persistencia de este desacoplamiento puede interpretarse, desde una perspectiva institucional, como una respuesta organizacional a entornos caracterizados por complejidad institucional y por la coexistencia de múltiples lógicas normativas potencialmente incompatibles (Greenwood et al., 2011), lo que ayuda a entender por qué instrumentos éticos formales, tomados aisladamente, pueden resultar insuficientes para coordinar expectativas, responsabilidades y prácticas.

La discusión también permite problematizar el papel de los códigos éticos y de los sistemas formales de cumplimiento. Tal como sugiere la literatura revisada, estos instrumentos tienden a privilegiar una lógica de control y conformidad que resulta insuficiente para orientar la acción profesional en contextos de incertidumbre y conflicto de valores. En línea con concepciones de la ética como práctica situada, la revisión sugiere que los dilemas éticos emergen en interacciones concretas, atravesadas por relaciones de poder, marcos discursivos y normas organizacionales en tensión (Clegg et al., 2007). Esta constatación refuerza la necesidad de desplazar el foco analítico desde la prescripción abstracta hacia los procesos mediante los cuales la ética es negociada, interpretada y aplicada en la práctica.

Asimismo, la discusión pone de relieve la tensión persistente entre condicionamientos estructurales

y márgenes de acción individual en la ética profesional. Si bien los individuos y los liderazgos desempeñan un papel relevante en la promoción de conductas éticas, su capacidad de acción se encuentra inserta en entornos institucionales que configuran expectativas, incentivos y marcos de legitimidad, aun cuando la evidencia empírica sugiere que la influencia estructural no elimina completamente los márgenes de discrecionalidad organizacional (Heugens & Lander, 2009). Desde esta perspectiva, atribuir los déficits éticos exclusivamente a fallas individuales resulta analíticamente insuficiente y oscurece el papel de los contextos organizacionales en la reproducción de prácticas problemáticas.

Un aporte adicional de la discusión es la articulación entre los niveles micro y macro de la legitimidad ética. La ética profesional no se construye únicamente a través de convicciones individuales o normas internas, sino mediante procesos evaluativos en los que actores internos y externos participan activamente, juzgando la adecuación de las prácticas profesionales a expectativas socialmente compartidas (Bitektine & Haack, 2015). Esta dinámica refuerza el carácter relacional de la ética y subraya su función como mecanismo de estabilización en contextos de alta visibilidad pública y escrutinio social.

Finalmente, la discusión permite matizar las expectativas normativas que suelen acompañar los debates contemporáneos sobre ética profesional. Distintas tradiciones críticas en ciencias sociales han subrayado que los marcos éticos pierden capacidad explicativa cuando se formulan al margen de las condiciones concretas de decisión, conflicto y ejercicio de poder. En este sentido, el análisis invita a concebir la ética profesional no como un ideal abstracto a ser simplemente implementado, sino como una infraestructura institucional en permanente configuración histórica. Esto no implica que los principios éticos carezcan de bases normativas relativamente estables, sino que su traducción práctica depende de arreglos organizacionales específicos que pueden variar en el tiempo y entre contextos.

Conclusiones

Este artículo examinó la literatura contemporánea sobre ética profesional desde una perspectiva institucional, con el objetivo de reorganizar analíticamente cómo se ha abordado la relación entre principios éticos y prácticas profesionales con impacto social. El estudio muestra que las principales limitaciones atribuidas a la ética profesional no parecen explicarse exclusivamente por déficits de valores o marcos normativos, sino por la forma en que estos se insertan en arreglos institucionales que median su traducción práctica.

En este sentido, la contribución central del artículo consiste en desplazar la comprensión de la ética profesional desde la normatividad abstracta hacia la ética concebida como una infraestructura de gobernanza institucional, cuya efectividad depende de su capacidad para coordinar expectativas, responsabilidades y prácticas en contextos organizacionales complejos. Esta lectura permite superar interpretaciones centradas en fallas morales individuales o en la insuficiencia de códigos formales, y pone de relieve el carácter relacional, contingente y evaluativo de la ética profesional en la práctica.

El estudio presenta limitaciones inherentes a su diseño. Al tratarse de una revisión orientada a mecanismos, no se analizan empíricamente casos específicos ni se comparan configuraciones institucionales entre sectores, profesiones o contextos nacionales. No obstante, estas limitaciones delimitan con mayor precisión el alcance del aporte, que no reside en la evaluación de efectos ni en la formulación de prescripciones normativas, sino en la clarificación de un marco analítico para comprender por qué la ética profesional frecuentemente no logra generar impacto social consistente.

A partir de los patrones identificados en la revisión, se desprende una agenda de investigación directamente anclada en las tensiones y vacíos conceptuales observados en la literatura. En

particular, el análisis mostró tres núcleos problemáticos recurrentes: (i) el desacoplamiento persistente entre compromisos éticos declarados y prácticas organizacionales; (ii) la insuficiente articulación entre marcos normativos y arreglos concretos de gobernanza; (iii) la fragmentación disciplinar entre bioética y teoría organizacional.

En coherencia con estos hallazgos, futuras investigaciones podrían avanzar en tres direcciones complementarias. En primer lugar, dado que la literatura evidencia configuraciones heterogéneas de desacoplamiento y acoplamiento ético, resulta necesario desarrollar estudios comparativos que analicen distintos arreglos institucionales de gobernanza ética entre campos profesionales, sectores organizacionales y contextos nacionales, permitiendo identificar condiciones bajo las cuales los compromisos normativos logran mayor integración práctica.

En segundo lugar, considerando que la revisión identificó la noción de “mecanismos” como un vacío analítico en el tratamiento de la traducción ética, se requieren investigaciones empíricas que examinen de manera sistemática los procesos concretos de coordinación, rendición de cuentas, deliberación y evaluación mediante los cuales la ética se integra (o permanece desacoplada) de la toma de decisiones organizacionales.

En tercer lugar, dado que el análisis evidenció una brecha persistente entre enfoques normativos bioéticos y aproximaciones institucionales de gobernanza, se sugiere promover investigaciones que articulen más explícitamente ambas tradiciones, contribuyendo a superar la fragmentación conceptual y a construir marcos analíticos capaces de capturar simultáneamente dimensiones normativas y estructurales de la ética profesional.

En conjunto, los hallazgos del estudio sugieren que los desafíos contemporáneos de la ética profesional no se resuelven mediante la proliferación de principios, códigos o exhortaciones morales, sino mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales que permiten a la ética operar como una infraestructura efectiva de coordinación y responsabilidad social en la práctica profesional.

Referencias

Alvesson, M. & Sandberg, J. (2011). Generating research questions through problematization. *Academy of Management Review*, 36(2), 247-271.

Beauchamp, T. L. & Childress, J. F. (2019). Principles of biomedical ethics: Marking its fortieth anniversary. *The American Journal of Bioethics*, 19(11), 9-12.

Bitektine, A. & Haack, P. (2015). The “macro” and the “micro” of legitimacy: Toward a multilevel theory of the legitimacy process. *Academy of Management Review*, 40(1), 49-75.

Bromley, P. & Powell, W. W. (2012). From smoke and mirrors to walking the talk: Decoupling in the contemporary world. *Academy of Management Annals*, 6(1), 1-48.

Christensen, L. T., Morsing, M. & Thyssen, O. (2013). CSR as aspirational talk. *Organization*, 20(3), 372-393.

Clegg, S. R., Kornberger, M. & Rhodes, C. (2007). Business ethics as practice. *British Journal of Management*, 18(2), 107-122.

Contreras-Calderón, J. (2024). La influencia del relativismo en la comprensión de la especie humana con relación a la investigación social y tecnocientífica como problema bioético. *Apuntes De Bioética*, 7(2), AdB1138.



- Deephouse, D. L. & Suchman, M. (2008). Legitimacy in organizational institutionalism. *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 49.
- Grant, M. J. & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. (2), 91-108.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R. & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317-371.
- Heugens, P. P. M. A. R. & Lander, M. W. (2009). Structure! Agency! (And other quarrels): A meta-analysis of institutional theories of organization. *Academy of Management Journal*, 52(1), 61-85.
- Kaptein, M. (2017). The moral entrepreneur: A new component of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 156, 1135-1150.
- Klarin, A., Abadi, H. A. & Sharmelly, R. (2024). Professionalism in artificial intelligence: The link between technology and ethics. *Systems Research and Behavioral Science*, 41(4), 557-580.
- Lawton, A. & Páez, I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 130, 639-649.
- Mancera-Guzmán, C. L., Seguanes-Díaz, C. C. & Cuéllar-Arboleda, J. (2025). Bioética y humanización del cuidado: Un enfoque para la atención orientada en el individuo. *Apuntes De Bioética*, 8(1), AdB1247.
- Menzel, D. C. (2015). Research on ethics and integrity in public administration: Moving forward, looking back. *Public Integrity*, 17(4), 343-370.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Paine, L. S. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard Business Review*, 72(2), 106-117.
- Paré, G., Trudel, M. C., Jaana, M. & Kitsiou, S. (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. (2), 183-199.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159-203.
- Rojas-Valdez, K., Marquina-Feldman, P. M. & Sánchez-Paredes, S. A. (2025). Strategic Positive Impact Plan: Latin American Business School on COVID Time. *IEEE Engineering Management Review*, 50(3).
- Scherer, A. G., Palazzo, G. & Seidl, D. (2013). Managing legitimacy in complex and heterogeneous environments. *Journal of Management Studies*, 50(2), 259-284.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Suddaby, R., Bitectine, A. & Haack, P. (2017). Legitimacy. *Academy of Management Annals*, 11(1),



451-478.

Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.

Treviño, L. K., Weaver, G. R. & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.

Weaver, G. R., Treviño, L. K. & Cochran, P. L. (1999). Integrated and decoupled corporate social performance: Management commitments, external pressures, and corporate ethics practices. *The Academy of Management Journal*, 42(5), 539-552.

White, P. & Groves, M. (2025). "Who am I?": Professional identity in mature outdoor professionals. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning*, 25(2), 357-376.

Citas