

Ética profesional del psicólogo organizacional en México: análisis crítico

Professional ethics of the organizational psychologist in Mexico: A critical analysis

José Félix Brito Ortiz

Martha Eugenia Nava Gómez

Universidad Autónoma de Baja California, México

Resumen

El presente ensayo surge de la experiencia laboral de sus autores, quienes reflexionan sobre la ética profesional del psicólogo organizacional en México. Los psicólogos organizacionales se encargan de ayudar a las organizaciones a incrementar el desempeño ocupacional de los trabajadores, al mismo tiempo que mantienen y mejoran su calidad de vida, todo ello mediante el uso de la psicología, basando su práctica en principios éticos. Se caracterizan los temas: ética personal, ética cívica, ética empresarial y ética profesional, analizando el dilema ético del psicólogo en una organización. Se concluye que la ética profesional en la psicología organizacional ha sido poco estudiada; en consecuencia, se desconocen las situaciones éticas a las que se enfrentan los psicólogos organizacionales.

Palabras clave: conciencia, ambiente, sociedad, responsabilidad, legalidad.

Abstract

This essay arises from the work experience of the authors, who reflect on the professional ethics of the organizational psychologist in Mexico. Organizational psychologists are responsible for helping organizations to increase the occupational performance of workers, while maintaining and improving their quality of life, all through the use of psychology, basing their practice on ethical principles. The themes are characterized: personal ethics, civic ethics, business ethics, and professional ethics; analyzing the ethical dilemma of the psychologist in an organization. It is concluded that professional ethics in organizational psychology is not widely studied, consequently, the ethical situations faced by organizational psychologists are unknown.

Keywords: Consciousness, Environment, Society, Responsibility, Legality.

José Félix Brito Ortiz, Martha Eugenia Nava Gómez. Universidad Autónoma de Baja California, México.

La correspondencia en relación con este artículo se dirige a: José Félix Brito Ortiz, Universidad Autónoma de Baja California, México. Correo electrónico: felix.brito@uabc.edu.mx



La práctica de la psicología organizacional en México se encuentra inmersa en un contexto dinámico y multifacético, donde los desafíos éticos emergen como puntos cruciales de reflexión y acción. En este contexto, es imperativo explorar a fondo la intersección entre la ética profesional y el rol del psicólogo organizacional en el ámbito empresarial. Para profundizar en este tema, se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión sistemática que abarca un periodo comprendido entre los años 2014 y 2024. Esta revisión se ha centrado en la interrelación entre dos esferas fundamentales: la psicología organizacional y la ética. A través del análisis de publicaciones recientes, se busca trazar un panorama actualizado que permita comprender los dilemas éticos que enfrentan quienes se desempeñan en el campo de la psicología organizacional.

Además de esta revisión, se han explorado a fondo otros temas relevantes, como la ética personal, cívica y empresarial, reconociendo su influencia en el ejercicio profesional de la psicología en el ámbito organizacional. El enfoque principal de este documento recae en el dilema ético profesional en dicho contexto, donde se entrelazan las responsabilidades del empleador, los empleados, el psicólogo, el entorno laboral y la sociedad en su conjunto.

La necesidad de abordar este tema radica en el surgimiento de dilemas éticos complejos que surgen en el quehacer diario. Si bien el personal del área en cuestión tiene una clara obligación hacia la organización que lo emplea, simultáneamente debe considerar su responsabilidad hacia diversos actores, incluyéndose a sí mismo, al resto de trabajadores, al medio ambiente y a la comunidad en general. Este delicado equilibrio entre deberes y lealtades plantea desafíos éticos significativos que merecen ser examinados con detenimiento. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo ofrecer una visión comprehensiva de los principios éticos que guían la práctica del psicólogo organizacional en México, así como identificar posibles dilemas éticos.

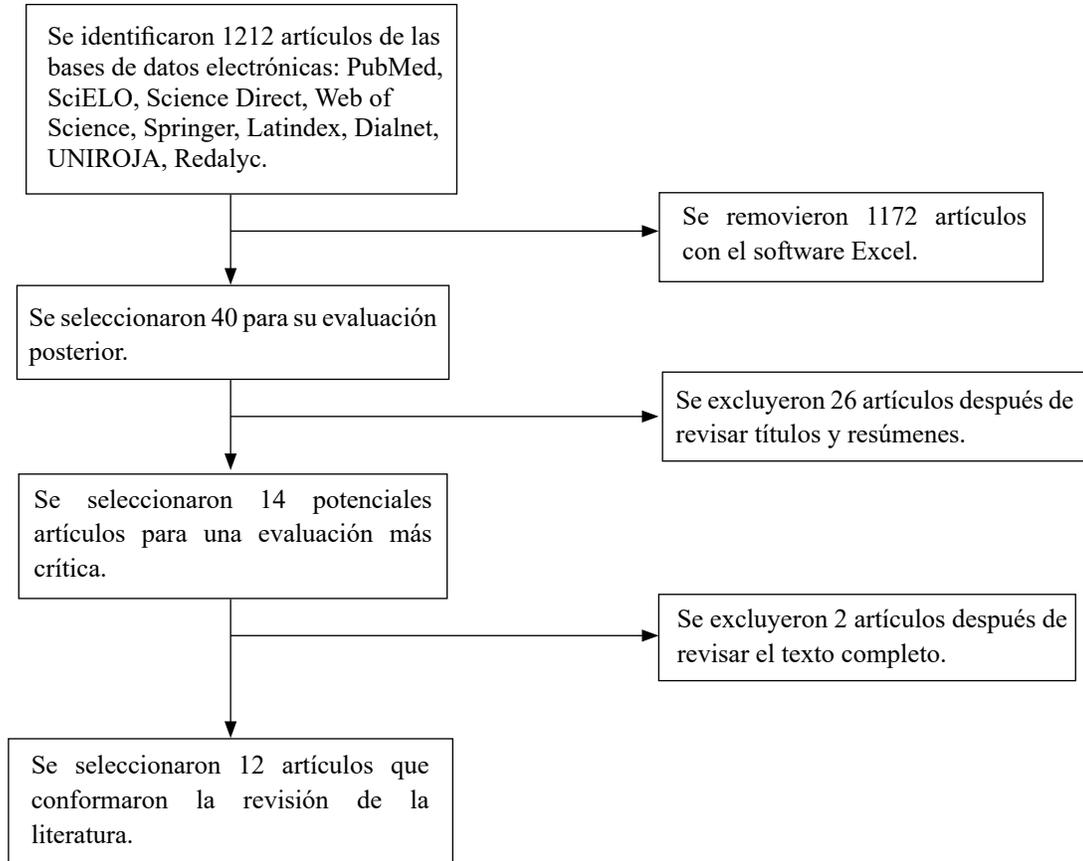
Método

Para analizar los dilemas éticos del psicólogo en una organización, se llevó a cabo una revisión de la literatura. La unidad de análisis estuvo compuesta por publicaciones disponibles en bases de datos y metabuscadores como APA PsyNet; en repositorios digitales, tales como COCHRARE, REDALYC y ERIC; en recursos electrónicos, como SciELO y LILACS; y metabuscadores, como GOOGLE SCHOLAR y PubMed. El primer criterio de elegibilidad fue considerar el tema “Dilemas éticos en psicología laboral”; el segundo criterio fue la disciplina “Psicología”; el tercer criterio fue el periodo de tiempo del año “2014 al 2024”; el cuarto criterio fue el País “México”.

Como resultado de la búsqueda, se identificaron 1212 artículos; de ellos, 40 cumplían los criterios de elegibilidad, 26 no profundizaban sobre el tema “Dilemas éticos en psicología laboral”, 2 se excluyeron después de analizar el texto completo. El resultado de la búsqueda permitió identificar 12 artículos, como se observa en la Figura 1.

Figura 1.

Diagrama de flujo sobre la estrategia de búsqueda de los artículos



Resultados

Caracterización de los temas ética persona, cívica, empresarial, y profesional

Ética personal

El término ética se deriva de *ethos* que significa temperamento, carácter, hábito, modo de ser. En un sentido etimológico, la ética sería una teoría de las costumbres y tradiciones. Su propósito radica en el estudio y comprensión del territorio cultural llamado moral (Coasaca et al., 2016; Rivas-López, 2020).

Los profesionales en psicología organizacional tienen su propia ética personal basada en el aspecto moral (Betancur-Jiménez, 2016); la ética se ocupa de la moral y de las obligaciones del hombre (Barón, 2017; Vargas et al., 2022). La conducta personal regulada por la propia ética en orden al bien de la vida humana, tomada como un todo y se ocupa de las acciones realizadas por la persona individual en cuanto tal, incluidas las que conciernen a la sociedad (Seijo & Villalobos, 2011).

También, la ética personal interviene en las propias decisiones y gran parte de ella se debe a la condición moral de cada individuo. Esta, además, se encuentra en constante movimiento, influye y se permea por la convivencia social, en donde se observa la ética cívica (Sanromán et al., 2015).

Ética cívica

Para delimitar los deberes del ser humano en la sociedad se encuentra la ética cívica, la cual está enmarcada por obligaciones civiles y por principios éticos (Sanromán et al., 2015). La ética cívica constituye el marco moral obligatorio de la ética profesional y tiene como contenido los Derechos Humanos y un conjunto de valores universales que son la sustancia de estos derechos, como son la libertad, la igualdad, la tolerancia, el diálogo y la solidaridad (Sanromán et al., 2015; Ibarra, 2015). Al convivir dentro de una comunidad, los psicólogos organizacionales se sujetan al código ético cívico. En una sociedad de pluralidad se encuentran las organizaciones, las cuales regulan sus actividades mediante la ética empresarial (Cuevas & Rodríguez, 2017).

Ética empresarial

La ética empresarial regula las relaciones dentro de la empresa, como la interacción con organizaciones externas y la sociedad; este último aspecto ético forma parte de la responsabilidad social empresarial (Pérez et al., 2016). Además, está fundamentalmente orientada a satisfacer las necesidades básicas y de autorrealización de los trabajadores, preservando su salud física, mental y social (Cuevas & Rodríguez, 2017). La labor de las personas profesionales en psicología organizacional se fundamenta en aspectos relacionados con la ética a nivel empresarial, cívica, la personal y la profesional, protegiendo en todo momento la integridad del personal de la entidad (Rodríguez et al., 2017).

Ética profesional en el psicólogo organizacional, ¿qué se espera de su rol?

El psicólogo organizacional coadyuva en las organizaciones para alcanzar los siguientes objetivos: fomentar una cultura organizacional positiva y fuerte; seleccionar empleados; evaluar y analizar puestos de trabajo; evaluar el desempeño ocupacional; desarrollar el trabajo en equipos de máximo rendimiento; implementar sistemas de capacitación; promover un liderazgo transformacional; administrar el desarrollo

organizacional; mantener en niveles bajos o nulos los factores de riesgo psicosocial; disminuir el estrés laboral; solucionar los conflictos; elevar la satisfacción laboral, mejorar el clima organizacional e incrementar la calidad de vida en el trabajo (Orozco-Rincón et al., 2013). Con eso en mente, el argumento de la presente revisión de literatura es que estas personas enfrentan un dilema ético, ya que tienen la responsabilidad de velar tanto por los intereses de la empresa como por el bienestar del personal. Los valores fundamentales de la psicología organizacional como profesión refuerzan y desencadenan las virtudes y deberes que se esperan del profesional en el área (Lefkowitz, 2021).

La Figura 2 presenta la caracterización de los temas ética persona, cívica, empresarial, y profesional del psicólogo organizacional.

Figura 2

Aspectos éticos del psicólogo organizacional



Ética profesional en el psicólogo organizacional en México

Desde su fundación, en el año 1950, la Sociedad Mexicana de Psicología definió el código ético de las personas profesionales en psicología, el cual también aplica al ámbito organizacional. El objetivo de esta área es mejorar la eficacia, la eficiencia y la productividad en los entornos organizacionales, manteniendo, al mismo tiempo, altos niveles de calidad de vida en los trabajadores. El aspecto ético del psicólogo organizacional se sustenta en el código ético de su profesión, también es regido por su código de ética personal y el empresarial; el respeto al medio ambiente; la responsabilidad social y de la empresa; el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas oficiales mexicanas; además, las normas internacionales sobre aspectos laborales y derechos humanos (SMP, 2010; Rondón, 2019).

Consecuencias por no cumplir con los aspectos éticos del psicólogo organizacional

La base legal que da origen a la regulación del ejercicio profesional del psicólogo organizacional en México está enmarcada por la Ley Reglamentaria del Ejercicio Profesional (2018), la cual exige poseer título y cédula profesional. Existe, también, una base legal que tutela los derechos de los trabajadores, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2024), la Ley Federal del Trabajo (2024), el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014) y las Normas Oficiales Mexicanas. Un ejemplo es la Norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitida en el año 2018, la cual permite identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores y, analizar los eventos traumáticos severos que inciden en el estrés postraumático.

La labor del psicólogo organizacional es mantener los factores de riesgo psicosocial en niveles bajos o nulos, promoviendo un entorno organizacional favorable (Norma Oficial Mexicana, 2018). Otras leyes que se relacionan con el trabajo del psicólogo organizacional en México son aquellas que protegen los derechos de los clientes de las empresas, para evitar prácticas poco éticas: la Ley Federal de Protección al Consumidor (Ley Federal de Protección al Consumidor, 2012) y la Ley General de Protección de Datos Personales (2017).

Al no cumplir los aspectos éticos, el psicólogo organizacional se expone al rechazo entre sus pares profesionales, sanciones económicas, suspensión temporal y despido. Las consecuencias por no cumplir con los aspectos éticos del psicólogo organizacional en México son, en casos graves, cancelación de la cédula profesional y privación de la libertad (SMP, 2010). El código de ética emitido por la Sociedad Mexicana de Psicología es una herramienta útil para garantizar que los psicólogos organizacionales ejerzan su trabajo de manera responsable (Rodríguez et al., 2017).

Dilemas éticos del psicólogo organizacional

La presencia de innumerables variables para tener en cuenta en la elección ética produce lo que se llama conflicto o dilema ético, que puede definirse como un problema de toma de decisiones entre dos posibles imperativos morales, ninguno de los cuales es inequívocamente aceptable o preferible (Iavicoli et al., 2018). En el presente ensayo se plantea que existe un dilema ético cuando el psicólogo organizacional está consciente de que la empresa no cuenta con procedimientos establecidos para la selección de personal, con capacidad y validez predictiva, generando discriminación laboral; este profesional debe evitar el mal uso de instrumentos psicológicos y sesgos en las interpretaciones, como lo señalan Zimmerman y Prado (2018).

Asimismo, un dilema ético se presenta cuando el psicólogo organizacional, por indicación de la directiva de la empresa, utiliza instrumentos de medición e investigación para evaluar la cultura organizacional, el desempeño ocupacional, el estrés laboral, el *burnout*, los factores de riesgo psicosocial, la satisfacción laboral, el *engagement* y la calidad de vida en el trabajo, sin antes identificar su calidad psicométrica (Arias-Galicia, 2015).

ÉTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN MÉXICO

Otro dilema ético por considerar en la psicología organizacional es cuando la persona profesional se vea en la obligación de utilizar instrumentos de medición no adaptados para la población que se requiere analizar. Como una alternativa a este conflicto, se puede mencionar el trabajo de Juárez-García (2014); en su libro “Investigaciones psicométricas de factores psicosociales en trabajadores mexicanos”, aporta diversos instrumentos de medición e investigación que pueden ser utilizados en población mexicana.

Un dilema ético en el desempeño del psicólogo organizacional es que se le impida ser empático con el personal de la organización. Al contrario, se debe construir un sentido de confianza, apertura y comprensión, haciendo que los colaboradores se sientan apreciados, valorados, oídos, reconocidos y cuidados (Álvarez-Silva et al., 2018)

Los psicólogos organizacionales, en su quehacer cotidiano, deben reflexionar sobre su propia ética personal, considerando sus valores morales, la ética cívica de acuerdo con la sociedad en que vive, la ética de su profesión y la empresarial. Es aquí donde surge un dilema ético a partir del trabajo que realiza el psicólogo en una organización, ya que tiene la responsabilidad de velar por los intereses de esta y por el bienestar del personal. Se establece un dilema ético cuando, por ejemplo, las organizaciones deciden la no renovación del contrato o el despido que experimentan las mujeres por su condición de embarazo (Cruz-Arroyo & Rodríguez, 2020). Desde un punto de vista ético, no es correcto que las mujeres sufran la incertidumbre de la inestabilidad en el empleo y, además, las consecuencias o efectos que esta trae en la vida de las mujeres trabajadoras (Cruz-Arroyo & Rodríguez, 2020).

Otro dilema ético para considerar es cuando se exige al psicólogo organizacional elevar el desempeño del personal a costa de su salud, perdiendo el aspecto relacionado con la empatía hacia el trabajador, lo cual forma parte de la lista de los principales dilemas éticos que se enfrenta el psicólogo organizacional (Acosta-Carrillo, 2021). El rol preponderante del profesional en psicología organizacional va más allá de ser un ejecutor de procesos, un funcionario operativo o un consultor que eleve el desempeño ocupacional; debe ser un aliado con características estratégicas de análisis de mejora continua y control, enfocado en el desarrollo organizacional, sin perder de vista el aspecto ético relacionado con mantener y mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores (Álvarez-Silva et al., 2018).

Arias-Galicia (2015) menciona que otro dilema ético se presenta cuando el psicólogo organizacional realiza funciones a favor de la calidad de vida del capital humano y que distan de los objetivos de los directivos de la organización, quienes están interesados en cuestiones pragmáticas: producción, ventas, flujo de activo, cumplimiento de metas, costos, etc. El mismo autor propone que los psicólogos organizacionales aprendan a mostrar cómo sus acciones pueden incidir sobre los temas de interés para los directivos de las organizaciones, al mismo tiempo que incidan en mantener y mejorar la calidad de vida del capital humano.

Por su parte, Cuevas y Rodríguez (2017) mencionan que existe un dilema ético en el individuo que trabaja en la administración de recursos humanos como lo es el psicólogo organizacional con los líderes de las empresas. En ese caso, los primeros tienen como valores morales el respeto del ser humano y el cuidado al medio ambiente; los segundos buscan beneficios económicos. Una propuesta es combinar bienestar social en los trabajadores con éxito empresarial y no éxito empresarial a costa del bienestar social.

En la misma línea, otro dilema ético al que se enfrenta el psicólogo organizacional es comprender y seguir la cultura y las prescripciones de las organizaciones cuando van en contra del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Lefkowitz, 2021). Uno de los objetivos de la psicología organizacional es aportar a la calidad de vida de los trabajadores, la productividad y la eficacia laboral; por ello, el profesional debe ejercer su rol a partir de la aplicación de la ética personal y profesional. Sin embargo, en algunas ocasiones, esta ética personal y profesional no va de la mano con los intereses de la organización o viceversa, y por ello el manejo coherente de este aspecto refleja la profesionalidad de cada psicólogo, desde la capacidad para resolver los dilemas éticos (Moncayo-Ortiz et al., 2023).

El estudio de Montes (2017) destaca los desafíos éticos enfrentados por los psicólogos organizacionales en México. Se revelan dilemas cruciales como la contratación de candidatos recomendados por directivos pero no aptos para el puesto, y la presión para evaluarlos positivamente. Además, se abordan temas sensibles como diagnósticos manipulados, alteración de información y la difícil decisión de reportar abusos físicos o emocionales, especialmente cuando las víctimas prefieren no denunciar. El estudio subraya la falta de protección para los psicólogos que denuncian estos casos en México, así como los conflictos éticos al romper el secreto profesional en asuntos judiciales (Montes, 2017).

Por su parte, Orozco-Rincón y sus colaboradores (2013) señalan que el psicólogo organizacional debe contar con una visión sistemática y holística en cuanto al comportamiento humano en la empresa, aspecto que debe estudiarse como parte de las funciones del puesto de psicólogo organizacional. Además, deben diseñarse cambios tanto en ese ámbito como en el ambiente para mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, cuidando, en todo momento, la satisfacción laboral. En ese sentido, el dilema ético se presentaría al identificar y dar a conocer a la estructura directiva de la organización que el grado de satisfacción laboral percibido por los trabajadores es de desagrado.

Además, de lo anterior, es importante señalar que el psicólogo organizacional, desde una perspectiva humanística, debe atenuar la tensión latente establecida entre las habilidades, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes que tiene el trabajador para hacer las tareas que se le asignan y la voluntad disponible para realizarlas (Pulido-Martínez & Sato, 2013). Por último, psicólogos noveles reconocen como dilemas éticos en reclutamiento y selección de personal la discriminación, en especial de género; favorecer candidatos; y la adulteración de informes psicolaborales bajo presión de clientes y jefaturas (Rodríguez et al., 2017).

Finalmente, vale la pena mencionar que los inconvenientes que puede tener la psicología organizacional misma como cuerpo de conocimientos y como práctica profesional propone un horizonte ético por alcanzar. Las intervenciones que prescribe la disciplina y las acciones mismas de los psicólogos debe estar libres de prejuicios (Pulido-Martínez y Sato, 2013).

Discusión

Este ensayo permitió explorar los temas de la ética desde sus perspectivas personal, cívica, empresarial y profesional, además de las consecuencias por no cumplir con la ética profesional del psicólogo organizacional en México. De esta manera, se permite comprender la naturaleza de los dilemas éticos que presenta en su quehacer laboral el psicólogo organizacional (Pulido-Martínez & Sato, 2013). La

ética profesional en la psicología organizacional ha sido poco estudiada; en consecuencia, se desconocen todos los dilemas éticos a los que se enfrentan los psicólogos organizacionales (Lefkowitz, 2023).

Sin embargo, puede concluirse que la ética profesional del psicólogo organizacional está compuesta por dos apartados; el primero de ellos relacionado a un aspecto teórico y, el segundo, a un aspecto práctico (Montes, 2017). Se debe realizar un mayor número de investigaciones que permitan examinar el actuar de los psicólogos en un sentido práctico (Pulido-Martínez & Sato, 2013).

La ética profesional en el psicólogo organizacional es la base sobre la que se edifica una cultura organizacional sostenible y sólida, los valores que debe promover son, entre otros, el respeto, la honestidad, la transparencia, y la moralidad como dimensiones de la ética laboral (Grabowski et al., 2019; Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguín, 2022). Cabe señalar que el aspecto ético del psicólogo organizacional es ejemplo para los integrantes de toda la empresa, el rol del psicólogo organizacional es fundamental en el área de recursos humanos, ya que es el garante de la aplicación de las normativas en los trabajadores, así como también del fortalecimiento individual para un mejor desempeño personal, laboral y social (Moncayo-Ortíz et al., 2023).

Se recomienda profundizar en la investigación de las situaciones éticas a las que se enfrentan los psicólogos organizacionales, esto posibilitaría visibilizar los padecimientos subjetivos de trabajadores y aspirantes a un puesto laboral, como consecuencia, entre otras, de la labor realizada por dichos profesionales. Investigar sobre las situaciones éticas reporta beneficios en el medio psicosocial del trabajo, en la cultura organizacional y, específicamente, en la psicología organizacional desde una ética que tenga en cuenta los condicionamientos culturales, sociales, históricos y económicos, que hacen de un trabajador un ser situado, renunciando de esta manera a la instrumentalización de las personas. Por último, un mensaje de reflexión: Las personas son responsables de actuar razonable y libremente, y sólo ellas pueden responder del bien o del mal de sus actos ante su propia conciencia (Roa et al., 2017).

Contribución de autores

Dr. José Félix Brito Ortiz, coordinó las actividades de investigación; desarrolló la introducción y los resultados del ensayo, además, revisó el documento final, atendió las observaciones preliminares realizadas por la editora de la revista. Cabe señalar que sus contribuciones se basaron en su experiencia como académico impartiendo la asignatura filosofía de la ciencia en la licenciatura en psicología, donde se trata el tema teorías éticas aplicadas al ámbito de la psicología organizacional, y por su experiencia como consultor en psicología organizacional.

Dra. Martha Eugenia Nava Gómez, contribuyó en el desarrollo del apartado método, realizó la búsqueda y revisión de la literatura, además de la discusión del manuscrito, aportando pertinentes ideas para la redacción y formulación de estos apartados. Sus contribuciones se sustentan en su formación como doctora en psicología organizacional, y en sus experiencias específicas de dilemas éticos enfrentados por psicólogos organizacionales en México, cabe señalar que como académica imparte asignaturas en la Licenciatura en Psicología relacionadas a la metodología de la investigación.

Referencias

- Acosta-Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Álvarez-Silva, L. A., Estrella-Marín, B. M., & Rosas-Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, (33), 79-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741904>
- Arias-Galicia, L. F. (2015). Estado actual de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en México: un ensayo crítico. *Información Psicológica*, (108), 82-96. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2014.108.7>
- Barón, A. P. (2017). La ética profesional. *Revista científica Columbia*. <https://www.columbia.edu/py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Betancur-Jiménez, G. E. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *CES Psicología*, 9(1), 109-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768008>
- Coasaca, N., Argota, G., Saavedra, L. C., Campos, R., & Méndez, S. (2016). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Revista Campus*, 21(22), 223-234. <https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (22 de marzo de 2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cuevas, R., & Rodríguez, R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresaria. *Pensamiento & gestión*, (42), 1-25. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n42/2145-941X-pege-42-00006.pdf>
- Cruz Arroyo, V., & Rodríguez, I. (2020). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de Población*, 25(102), 51-79. <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., Rachwaniec-Szczecińska, Ż., Stasiła-Sieradzka, M., & Wojciechowska, W. (2019). Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe [Work ethic, organizational commitment and burnout]. *Medycyna pracy*, 70(3), 305-316. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00800>
- Ibarra, G. (2015). Ética profesional y cívica para la formación universitaria. *Revista Redipe*, 4(7), 67-7. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/372>
- Juárez-García, A. (2014). *Investigaciones psicométricas de factores psicosociales en trabajadores mexicanos*. Plaza y Valdés.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work. *International journal of environmental research and public health*, 15(8), 1713. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081713>
- Lefkowitz, J. (2021). Forms of ethical dilemmas in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 297-319. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.65>

ÉTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN MÉXICO

- Lefkowitz, J. (2023). *Ethics and values in industrial-organizational psychology. I-O Psychology, Social Science and Professional Ethics*. Routledge.
- Ley N° 1-04-1970. Ley Federal del Trabajo, Ley modificada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (04 de abril de 2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Ley N° 24-12-1992. Ley Federal de Protección al Consumidor, Ley modificada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de diciembre de 2023). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPC.pdf>
- Ley N° 13-12-2016. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, Ley modificada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (26 de enero de 2017). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgdpdppo.htm>
- Ley N° 26-05-1945. Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México, Ley modificada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (19 de enero de 2018). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf
- Mendoza-Zambrano, M., & Villafuerte-Holguín, J. S. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Moncayo-Ortiz, E. A., Villota-Torres, Y. E., Matabanchoy-Salazar, J. M., & Figueroa-Peña, M. F. (2023). Revisión sistemática sobre la ética de las organizaciones y del rol del psicólogo organizacional: un marco de referencia en países latinoamericanos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(1), 39-52. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/16067
- Montes, J. G. (2017). La ética en el campo profesional de la psicología: una encuesta. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 135-144. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161013.pdf>
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. (23 de octubre de 2018). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Orozco-Rincón, E., López-Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez-Gómez, B., & Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7(11), 409-425. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Pérez, M. J., Espinoza, C., & Peralta, B. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(3), 169-178. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300023&lng=es&tlng=es
- Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones [sic] entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047028.pdf>
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (13 de noviembre de 2014). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf
-

-
- Rivas-López, A. B. (2020). Ubicación de la ética en contexto filosófico. *Boletín Científico De La Escuela Preparatoria Número dos*, 7(13), 13-14. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/search>
- Roa, G. R., Martínez, C. M., & Acosta, J. (2017). La ética profesional. *Revista Científica Columbia*. <https://www.columbia.edu/py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Rodríguez, M. J., Navarrete, R., & Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 16(3), 164-176. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015>
- Rondón, E. J. (2019). Psicología Organizacional. *Scientific*, 4(14), 101-119. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/>
- Sanromán, R. González, I., & Villa, M. S. (2015). Los principios éticos y las obligaciones civiles. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 48(142), 313-337. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2015.142.4922>
- Seijo, C., & Villalobos, K. (2011). La ética social y la dignificación de la vida humana: Un alcance epistémico en la sociedad. *Clío América*, 5(9), 99-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114852>
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2010). *Código ético. Antecedentes*. <http://sociedadmexicanadepsicologia.org/index.php/publicaciones/codigo-etico>
- Vargas, N. D., Villarraga, M., & Rodríguez, O. A. (2022). *Ética de los contadores y la relevancia en la sociedad, resaltando los factores de importancia, periodo (2018-2022)* [Tesis de maestría no publicada]. Corporación unificada nacional de educación nacional, Bogotá, Colombia.
- Zimmerman, H., & Prado, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno.

Recibido: 31 de julio de 2023
Revisión recibida: 1 de mayo de 2024
Aceptado: 24 de junio de 2024

Sobre el autor y la autora:

José Félix Brito Ortiz  Integrante del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías en México (CONAHCYT). Formación profesional: Doctor en Psicología (Universidad Autónoma del Estado de Morelos). Maestro en Salud Pública (Instituto Nacional de Salud Pública). Licenciado en Psicología (Certificado en las áreas de Psicológica Educativa y Psicología Organizacional por la Federación Mexicana de Psicología). Actividad laboral: Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Baja California (UABC). Actividades de investigación: Relacionadas con la calidad de vida en el individuo, la familia y la sociedad. Sociedades: Miembro de la Federación Mexicana de Psicología. Miembro del Consejo Mexicano de Psicología. Miembro de la Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología. Integrante de la Sociedad Mexicana de Salud Pública.

Martha Eugenia Nava Gómez  Integrante del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías en México (CONAHCYT). Formación Académica: Licenciada en Enfermería, egresada de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Maestra en Salud Pública egresada del Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). Doctora en Psicología Organizacional egresada de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), ambos posgrados pertenecientes al padrón de excelencia de CONAHCYT. Actividad laboral: Académica de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Línea de investigación relacionada con la salud mental y calidad de vida en los individuos, la sociedad y la familia. Asociaciones: Consejo Mexicano de Psicología, Consejo Mexicano de Certificación de Enfermería, Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología, Sociedad Mexicana de Salud Pública.

Publicado en línea: 24 de julio de 2024