

Más allá del Código de Ética

Contenido

- 2 El Gobierno Corporativo ético
- Toma de decisiones éticas
- 4 Consideraciones finales

Fernando Savater¹ declaró que después de tantos años de estudiar la ética ha llegado a la conclusión de que toda ella se resume en tres virtudes: coraje para vivir, generosidad para convivir y prudencia para sobrevivir. En el mundo de los negocios, tal como se nos presenta en la actualidad, dichas premisas nos pueden conducir a pensar que la ética es un asunto en donde estas virtudes, simple y llanamente forman parte de un sueño corporativo que nunca será realidad.

No obstante a esta visión pesimista, las virtudes y los valores seguirán siendo los mejores instrumentos para hacer frente a cualquier eventualidad, incluyendo las crisis características de nuestro sistema que nos hacen reflexionar en los factores que sobrepasan la barrera de lo económico y se circunscriben en la esfera de lo humano.

El presente artículo se basa en la importancia de la ética en las organizaciones y la necesidad de establecer mecanismos en materia de gobierno corporativo para permear una cultura empresarial fundada

en una filosofía con valores y virtudes, mecanismos que indudablemente deben ir más allá del establecimiento de un Código de Ética.

La ética en los negocios

Existen muchos avances en la concepción de la ética dentro del mundo de los negocios, pero sobre todo a partir de 1973 cuando en el Tercer Foro de Davos se propuso un código de comportamiento ético para la gestión de las empresas, el cual culminó con la interesante reflexión de que el código es ciertamente un medio necesario, pero no el objetivo final de toda dirección de empresas.

Posteriormente el Pacto Mundial, declarado en 1999 por Kofi Annan², hace contribuciones importantes de la ética en el mundo de los negocios con los siguientes principios:

¹ Fernando Fernández-Savater Martín es un filósofo, activista y escritor español, además de novelista y autor dramático que se destaca en el campo del ensayo y el artículo periodístico. Resalta su interés en acercar la filosofía a los jóvenes, con obras como "Ética para Amador", uno de los libros más leídos de filosofía.

² En 1999 ante el Foro Económico Mundial, Kofi Annan, entonces Secretario General de Naciones Unidas, propuso la creación de un documento. Contiene nueve principios respecto a derechos humanos, al trabajo y al medio ambiente, documento que desde entonces fue llamado Pacto Mundial.

| | |
|----------------------|---|
| Derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente - Las empresas deben asegurarse de no convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos |
| Estándares laborales | <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva - La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio - La eliminación del trabajo infantil - La eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación |
| Medio ambiente | <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas deben apoyar el abordaje precautorio de los retos ambientalistas - Llevar a cabo iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental - Promover el desarrollo y difusión de tecnologías amigables al medio ambiente |
| Anticorrupción | <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas deben luchar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno |

La importancia de la ética en los negocios, es factible observarla no solo en discursos, sino dentro del lugar de trabajo, tal como lo demuestra la encuesta "Ética y Lugar de Trabajo" realizada por Deloitte en Estados Unidos en el año de 2007.

Los resultados de dicha encuesta muestran que la conducta de la gerencia y directivos supervisores, aunada al reforzamiento de la cultura ética en la empresa, son factores clave para promover una cultura de comportamiento ético en los lugares de trabajo.

De acuerdo con la citada encuesta, un 91 por ciento de empleados adultos coinciden en que es posible tener un comportamiento ético en el trabajo, en la medida en que haya un buen balance vida-trabajo. Adicionalmente, un 60 por ciento de los participantes en la encuesta consideró que la insatisfacción laboral es una de las principales razones para tomar decisiones no éticas en el trabajo.

Por tanto, se observa la existencia de una conciencia internacional ante la adopción de prácticas éticas en las actividades empresariales pero son todos aquellos que controlan y dirigen la empresa, los que deben convencerse y transmitir la cultura ética en todas sus operaciones, estando nuevamente en el centro de la discusión el gobierno corporativo como pieza clave de la instauración de un esquema que promueva la ética en todos los niveles organizacionales.

El Gobierno Corporativo ético

Está demostrado que los valores impulsados por los líderes éticos se transforman a través del ejemplo en una eficiente gestión ética. De hecho, a través de una encuesta realizada a 10,000 empleados de seis grandes compañías estadounidenses pertenecientes a varios sectores, se obtuvo entre otras, la conclusión de que la efectividad para un comportamiento ético es elevada donde los empleados perciben que sus líderes se preocupan de la atención habitual a la ética, tanto como en el estado de resultados .

De igual manera, se puede afirmar que la filosofía ética y los valores de los accionistas tienen un alto impacto en el comportamiento ético de los empleados y en la actuación social de la empresa. Los órganos de gobierno son responsables de filtrar dichos valores y la cultura corporativa a los niveles directivos de las empresas y en general a toda la organización.

Esta responsabilidad que tienen los miembros de los órganos de gobierno nos permite definir virtudes a cultivar como son: la valentía, la moderación, la equidad, la diligencia, la serenidad y la justicia, entre otras.

De esta manera, los accionistas, miembros de los órganos de gobierno y directivos relevantes pueden comenzar a generar un liderazgo ético que fomente un ambiente propicio. No obstante estas acciones y la normativa ética respectiva, es necesaria la adopción de prácticas para la toma de decisiones, mismas que son eje rector de la actividad de los órganos de gobierno y punta de lanza del comportamiento ético.

Doce cuestionamientos para analizar la ética en las decisiones de negocios³

Toma de decisiones éticas

Con objeto de que los miembros de los órganos de gobierno y la alta dirección de las organizaciones encuentren un método efectivo que permita la toma de decisiones éticas, se propone el siguiente modelo basado en preguntas que puede ser de gran ayuda para los miembros de los órganos de gobierno en su rol de tomadores de decisión.

Los doce cuestionamientos son una forma de plasmar y examinar las responsabilidades inherentes a cualquier proceso de toma de decisiones, mediante

-
- 1 ¿Ha definido el problema de forma precisa?
 - 2 ¿Cómo podría definir el problema si usted fuera el afectado por la decisión tomada?
 - 3 ¿Cómo fue que se dio esta situación en un principio?
 - 4 ¿A quién o a qué muestra lealtad como persona y como miembro de la organización?
 - 5 ¿Cuál es el propósito que persigue respecto a esta decisión?
 - 6 ¿Cómo ubica usted esta intención respecto de los posibles resultados alcanzados?
 - 7 ¿A quién podría dañar esta acción o decisión en caso de ser tomada?
 - 8 ¿Puede usted discutir el problema con las partes afectadas antes de tomar la decisión?
 - 9 ¿Está usted seguro que su posición respecto a la situación, será la misma a largo plazo, tal como lo es ahora?
 - 10 ¿Podría usted revelar sin ningún problema su decisión o acción a los Accionistas, Director General, Consejo de Administración, e incluso a su familia y a la sociedad en su conjunto?
 - 11 ¿Cuál es el potencial de su acción en caso de ser adecuadamente entendida? ¿Y en caso de ser malentendida?
 - 12 ¿Bajo qué condiciones permitiría excepciones a su decisión?
-

³ Ethics in Practice
Kenneth R. Andrews, Harvard Business Review on
Corporate Ethics, 2003

un método específico para el ambiente de negocios. No obstante, el presente método aunque aplicable para todos los aspectos empresariales tiene la característica de ser válido sólo en un ambiente donde la cultura ética ha sido transmitida en toda la organización. Además, un análisis de este tipo puede ser tergiversado si no se cuentan con las virtudes descritas anteriormente. Por lo anterior, es necesario mencionar que la ética no solamente surge como consecuencia de la aplicación de modelos de gestión, sino que son las personas que conforman las organizaciones las principales responsables de su creación. A simple vista pareciera que es una ardua labor sin recompensas, sin embargo, el esfuerzo que conlleva la implementación de prácticas éticas no carece de sentido cuando los responsables del gobierno corporativo mantienen un compromiso permanente vinculado con los objetivos y la estrategia corporativa.

Consideraciones finales

Pueden existir muchas discrepancias teóricas con relación a la mejor forma en que las organizaciones pueden enfrentar sus conflictos éticos. Sin embargo, es indudable que dichos esfuerzos no pueden reducirse a la creación de un código de ética o como una actividad de moda dentro de las organizaciones, así como tampoco debe practicarse solo porque pueda resultar rentable. El ideal de los negocios debe ser el de crecer y alcanzar sus objetivos mediante la entera satisfacción de las demandas de la sociedad y procurando siempre el bien público; ser recompensado por ello se realizará por añadidura.

El rol de los órganos de gobierno debe ser el de actuar intachablemente en todo el proceso de adopción de prácticas éticas, evitando al máximo asumir riesgos innecesarios que pongan en peligro los valores y la imagen de todos los involucrados y de la propia empresa. En la actualidad, la ética no debe verse como un generador de beneficios (aún cuando lo sea), sino como una realidad que debe ser adoptada para evitar la posibilidad de incluirse dentro de los múltiples ejemplos de falta de ética corporativa y de los perjuicios que esto ha conllevado en distintas organizaciones.

Basta con leer "NoLogo" o ver películas como "La Corporación", para reconocer que aún cuando se pretenda mantener a la ética como estandarte del comportamiento corporativo, en ocasiones las decisiones no son triviales y requieren de un análisis exhaustivo; un análisis en donde la superficialidad puede significar la diferencia entre la permanencia ética de la empresa y la supervivencia voraz de la misma, un análisis donde existen múltiples observadores que esperan que la empresa actúe con ética y la responsabilidad, incluso más allá de los beneficios económicos.

Aguascalientes

Universidad 1001, piso 12-1, Bosques del Prado
20127 Aguascalientes, Ags.
Tel: +52 (449) 910 8600, Fax: +52 (449) 910 8601

Cancún

Avenida Tulúm 269, PH-3, SM 15-A, M 3, lote 2-03
77500 Cancún, Q. Roo
Tel: +52 (998) 892 3675, Fax: +52 (998) 892 3679

Celaya

Edificio Deloitte, pisos 1 y 2, Blvd. A. López Mateos 1206
Ote., Colonia Las Insurgentes
38080 Celaya, Gto.
Tel: +52 (461) 159 5300, Fax: +52 (461) 159 5333

Chihuahua

Centro Ejecutivo Punto Alto II
Av. Valle Escondido 5500, Fracc. Des. El Saucito E-2, piso 1,
31125 Chihuahua, Chih.
Tel: +52 (614) 180 1100, Fax: +52 (614) 180 1110

Ciudad Juárez

Paseo de la Victoria 3751, piso 2, Colonia Partido Senecú
32540 Ciudad Juárez, Chih.
Tel: +52 (656) 688 6500, Fax: +52 (656) 688 6536

Culiacán

Calz. Insurgentes 847 Sur, Local 3, Colonia Centro Sinaloa
80128 Culiacán, Sin.
Tel: +52 (667) 761 4339, Fax: +52 (667) 761 4338

Guadalajara

Avenida Américas 1685, piso 10, Colonia Jardines
Providencia
44638 Guadalajara, Jal.
Tel: +52 (33) 3669 0404, Fax: +52 (33) 3669 0469

Hermosillo

Francisco Eusebio Kino 309-9, Colonia Country Club
83017 Hermosillo, Son.
Tel: +52 (662) 109 1400, Fax: +52 (662) 109 1414

León

Paseo de los Insurgentes 303, piso 1, Colonia Los Paraísos
37320 León, Gto.
Tel: +52 (477) 214 1400, Fax: +52 (477) 214 1405

Mazatlán

Avenida Camarón Sábalo 133, Fraccionamiento Lomas
de Mazatlán
82110 Mazatlán, Sin.
Tel: +52 (669) 989 2100, Fax: +52 (669) 989 2120

Mexicali

Calzada Justo Sierra 1101-A, Fraccionamiento Los Pinos
21230 Mexicali, B.C.
Tel: +52 (686) 905 5200, Fax: +52 (686) 905 5231

México, D.F.

Paseo de la Reforma 505, piso 28, Colonia Cuauhtémoc
06500 México, D.F.
Tel: +52 (55) 5080 6000, Fax: +52 (55) 5080 6001

Monclova

San Buenaventura 505, Colonia Los Pinos
25720 Monclova, Coah.
Tel: +52 (866) 635 0075, Fax: +52 (866) 635 1761

Monterrey

Lázaro Cárdenas 2321 Poniente, PB, Residencial San
Agustín
66260 Garza García, N.L.
Tel: +52 (81) 8133 7300, Fax: +52 (81) 8133 7383

Nogales

Apartado Postal 384-2
Sucursal de Correos "A"
84081 Nogales, Son.
Tel: +52 (631) 320 1673, Fax: +52 (631) 320 1673

Puebla

Edificio Deloitte, vía Atlitxcayotl 5506, piso 5, Zona
Angelópolis
72190 Puebla, Pue.
Tel: +52 (222) 303 1000, Fax: +52 (222) 303 1001

Querétaro

Avenida Tecnológico 100-901, Colonia San Ángel
76030 Querétaro, Qro.
Tel: +52 (442) 238 2900, Fax: +52 (442) 238 2975, 238 2968

Reynosa

Carr. Monterrey-Reynosa 210-B, PA
Fracc. Portal San Miguel
88730 Reynosa, Tamps.
Tel: +52 (899) 921 2460, Fax: +52 (899) 921 2462

San Luis Potosí

Carranza 2076-22, piso 2, Colonia Polanco
78220 San Luis Potosí, S.L.P.
Tel: +52 (444) 811 8889, Fax: +52 (444) 811 8922

Tijuana

Agua Caliente 4558, piso 1, Colonia Aviación
22420 Tijuana, B.C.
Tel: +52 (664) 622 7878, Fax: +52 (664) 681 7813

Torreón

Independencia 1819-B Oriente, Colonia San Isidro
27100 Torreón, Coah.
Tel: +52 (871) 747 4400, Fax: +52 (871) 747 4409

Este material y la información aquí incluida es proporcionada por Deloitte Touche Tohmatsu con el fin de mostrar un aspecto general sobre uno o varios temas en particular, y no son un tratamiento exhaustivo sobre el(los) mismo(s).

Por lo tanto, la información presentada no sustituye a la asesoría o a nuestros servicios profesionales en materia contable, fiscal, legal, financiera, de consultoría o de otro tipo. No es recomendable considerar esta información como la única base para cualquier resolución que pudiese afectarle a usted o a su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o acción que pudiese afectar a sus finanzas personales o a su empresa debe consultar a un asesor profesional.

Este material y la información incluida se proporcionan sin interpretación alguna, Deloitte Touche Tohmatsu no hace ninguna declaración ni otorga garantía alguna, de manera expresa o implícita, sobre el mismo y la información proporcionada. Sin limitar lo anterior, Deloitte Touche Tohmatsu no garantiza que el material o el contenido estén libres de error o que cumplan con criterios particulares de desempeño o calidad. Deloitte Touche Tohmatsu renuncia expresamente a cualesquier garantías implícitas, incluidas de manera enunciativa mas no limitativa, garantías de comercialización, propiedad, adecuación para un propósito en particular, no infracción, compatibilidad, seguridad y exactitud.

Al utilizar este material y la información aquí incluida lo hace bajo su propio riesgo y asume completa responsabilidad sobre las consecuencias que pudieran derivar por el uso de los mismos. Deloitte Touche Tohmatsu no se responsabiliza por daños especiales, indirectos, incidentales, derivados, punitivos o cualesquier otros deterioros resultantes de una acción de contrato, estatuto, extracontractual (incluyendo, sin limitación, negligencia) o de otro tipo, relacionados con el uso de este material o de la información proporcionada. Si alguna parte de lo anterior no es completamente ejecutoria, la parte remanente seguirá siendo aplicable.

deloitte.com/mx

Esta publicación es para uso exclusivo de clientes y personal de la firma.
Se prohíbe su distribución, copia y/o reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito.

© 2009 Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C. Todos los derechos reservados.