



Ética Empresarial

Código de Ética: base de la cultura organizacional

La ética en las empresas está ligada con el carácter y la conducta que se va formando en las personas y las organizaciones en su actuar cotidiano. Lo anterior consiste en crear y transmitir valores desde la alta dirección hacia todos los niveles de la organización, incluyendo al consejo de administración, el comité directivo y la alta gerencia como los principales ejemplos a seguir. Sin embargo, hoy en día resultan prácticas casi desconocidas para algunos individuos y organizaciones; hecho que se puede observar tras los múltiples casos de robo y fraude empresarial que se han dado a conocer en los últimos años.

Un código de ética plasma en su centro el conjunto de valores, normas y principios a ser adoptados como cultura del negocio,

implantando una filosofía y una visión de trabajo que adicionalmente genere armonía entre accionistas, directivos, colaboradores y terceros, involucrados en la organización.

El comportamiento de los individuos dentro de una organización se debe regir en torno al código de ética empresarial establecido, sin embargo, muchas veces la misma organización no es capaz de transmitir de manera correcta el código o peor aún, no cuenta con un código ético, claro y actualizado.

Una práctica que afecta a la cultura organizacional, se encuentra dentro del proceso de reclutamiento del personal. Al momento de que un individuo es seleccionado para integrarse a la organización, se le presenta el código de ética como un simple documento que debe firmar por cuestiones burocráticas.

El error que cometen muchas organizaciones es no continuar con la explicación, difusión y promoción de dicho código más allá de la firma del colaborador.

No se trata simplemente de firmar un documento como una mera obligación, sino de adherirse a éste con compromiso. Para lograr la integración del personal y el desarrollo del sentido de pertenencia, se debe tener una estrategia de difusión y transmisión de la filosofía, principios y valores desde los más altos niveles de la organización hacia el total de la pirámide organizacional; y en algunas ocasiones, hacia afuera de ella para transmitir dichos principios hacia los clientes y proveedores,



quienes de alguna forma están involucrados en la operación de la empresa y la relación con éstos afecta los intereses y reputación de la misma.

Desde el momento en que un individuo se integra a las filas de una organización ya sea como empleado o proveedor, es necesario que éste conozca y comprenda con exactitud, los fundamentos del contenido del código de ética de la organización, así como las implicaciones del posible incumplimiento a éstos. Lo anterior es esencial para que a futuro el colaborador durante su práctica diaria sepa definir lo que es un buen o mal comportamiento, tomando conciencia de éste previo a tomar alguna decisión.

Como expertos en la implementación de Sistemas Integrales de Ética, hemos identificado dos grupos de conductas no éticas que pueden llevarse a cabo dentro de una organización: las que repercuten al capital humano que conllevan violencia, abuso y discriminación; y aquellas que repercuten en daños al patrimonio como robos, fraude y temas de corrupción. Ejemplo de la importancia del establecimiento y adecuada difusión de una cultura ética,



se refleja en nuestro estudio denominado “Tips Anónimos 2014”. Las conductas no éticas que se realizan con mayor frecuencia son aquellas que repercuten al capital humano de la organización (representan 57%), encontrándose entre las más denunciadas el hostigamiento laboral, abuso de autoridad y abuso de confianza. Por otra parte, las conductas que conllevan un daño al patrimonio representan 43%, siendo las más denunciadas el conflicto de intereses, las quejas de clientes y el fraude.

Adicional a lo anterior, con la más reciente reforma laboral en México se han identificado en la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento laboral y el acoso sexual como acciones en detrimento a los derechos humanos de los trabajadores, delimitando sanciones que van desde fuertes multas económicas hasta la rescisión del contrato laboral.

Una organización con buenas prácticas éticas, es aquella que se preocupa por tener como base un código de ética claro y actualizado que instruya la buena conducta de sus colaboradores tanto en el interior como en el exterior de la organización así como en sus relaciones con proveedores y clientes.

Siendo el código de ética “la ley” interna de una organización, se necesita un órgano que vigile el cumplimiento de dicha ley y de la misma forma, establezca y aplique las sanciones correspondientes a las conductas que repercutan a dicho código. La creación e instauración del Comité de Ética surge de esta necesidad.

El Comité de Ética tiene dentro de sus objetivos:

- Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios.
- Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.

- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.
- Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
- Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento y apego al Código de Ética.
- Establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para el personal.

El Comité de Ética debe estar conformado por ejecutivos de la alta dirección dentro de una organización, tales como socios o accionistas, directivos, consejeros e incluso gerentes de diversas áreas. El hecho de ser un ejecutivo de alto rango denota honorabilidad y reconocida solvencia moral generada por sus buenos antecedentes en cuanto a conductas éticas y prácticas de negocio.

Cada integrante del Comité de Ética debe conocer ampliamente el Código de Ética, así como las normas, leyes y regulaciones vigentes en lo que compete a buenas prácticas de negocio. Es importante mencionar, que dichos integrantes poseen un título honorífico y no reciben remuneración alguna por sus funciones dentro del Comité.

El Comité de Ética trabaja mediante sesiones periódicas con base en una agenda que tiene el fin de revisar y resolver los casos referentes a faltas al código de ética. Así mismo, dicho órgano deberá analizar las evidencias que se reúnan y los elementos de juicio que permitan emitir un dictamen justo y objetivo para cada uno de los casos.

La existencia del Comité de Ética dentro de la organización, refuerza la imagen ética dentro de la empresa para con sus colaboradores ya que denota sentido de justicia y transparencia.

Implementación de un Sistema Integral de Ética

Si bien el Código de Ética es la base de una buena cultura organizacional, el Comité

de Ética funge como un órgano de vigilancia para su cumplimiento y para el establecimiento de las sanciones correspondientes a las violaciones del mismo; a fin de que lo anterior se lleve a cabo de manera justa y transparente, se debe considerar la implementación de medios de denuncia externos, anónimos y confidenciales como herramienta para los colaboradores, clientes y proveedores a fin de que puedan reportar de manera oportuna y segura, cualquier conducta o malas prácticas de las que tengan conocimiento y puedan generar un impacto negativo dentro de la organización.

El Código de Ética en conjunto con el Comité de Ética y los medios de denuncia externos, son los elementos que conforman el Sistema Integral de Ética.

El Sistema Integral de Ética incluye en su implementación, el diseño de una estrategia de comunicación en el interior y exterior de la organización a fin de generar una correcta transmisión del Código de Ética, el mensaje e imagen del Comité de Ética y el uso de los medios de denuncia.

Cuando la empresa decide llevar a cabo la implementación de un Sistema Integral de Ética, es necesario comunicar de manera correcta a todos los involucrados acerca de su operación e importancia como algo benéfico para toda la organización.

Una vez establecidos los medios de denuncia externa, se debe reforzar este importante cambio con sesiones de difusión a los usuarios del sistema para que lo conozcan, sepan los beneficios y el correcto uso del mismo.

Indicadores para implementar un Sistema Integral de Ética

Algunos elementos que sirven de referencia para conocer la necesidad de establecer un Sistema Integral de Ética dentro de la organización se denotan a través de los siguientes indicadores:

- Altos niveles de rotación en toda la empresa o áreas focalizadas.
- Disminución de la reputación y la imagen a través de medios de comunicación tales



La información de este diagrama es propiedad exclusiva de Deloitte, está prohibida copiar, reproducir o alterar sin el consentimiento previo y por escrito de Deloitte. Tips Anónimos® es una marca registrada de Deloitte.

como las redes sociales u otros de mayor alcance.

- Menor valor de las acciones en la Bolsa, si se trata de una empresa pública donde se vislumbren actos de corrupción o fraude.
- Caída en los indicadores internos de ambiente laboral.

¿Qué se logra con el establecimiento de un Sistema Integral de Ética?

01. Fortalecer la conducta de los colaboradores en línea con el Código de Ética.
02. Encontrar patrones que nos permitan prevenir, identificar y resolver a través de la denuncia, las conductas de impacto negativo a la organización.
03. Identificar las áreas susceptibles a ser vulneradas por malos comportamientos.
04. Disminuir la exposición al riesgo de que se presenten malas prácticas por conductas inapropiadas dentro de la empresa
05. Construir y fortalecer la imagen y reputación organizacional dentro y fuera de la empresa.

Consideraciones finales

Tras varios años de experiencia en la implementación de Sistemas Integrales

de Ética, se han identificado dos grupos de malas conductas que pueden presentarse dentro de una organización: las que repercuten al capital humano que conllevan violencia, abuso y discriminación; y aquellas que repercuten en daños al patrimonio como robos, fraude y temas de corrupción.

La implementación de un Sistema Integral de Ética permite a la organización:

01. Establecer un Código de Ética claro y actualizado para todos los niveles de la operación.
02. Organizar un Comité de Ética, para la vigilancia del código, recepción de casos derivados de denuncias y seguimiento en la aplicación de sanciones por cada caso.
03. Diseñar una buena estrategia de comunicación acerca de los beneficios de la ética dentro de la organización.
04. Establecer medios de denuncia externos, seguros y confidenciales que le permitan conocer de manera oportuna las conductas no éticas que se suscitan dentro o fuera de la organización. Dichos medios deben dar la oportunidad al denunciante de reportar las conductas no éticas de manera anónima, para incrementar su seguridad y confianza.

El hecho más representativo de la implementación de un Sistema Integral de Ética, es que éste brinda la oportunidad a la empresa de resolver las situaciones de manera interna y confidencial antes de que se den a conocer en el exterior. Así mismo, genera un sentimiento de interés de la empresa y compromiso en el colaborador.

Combatir las actividades ilícitas es una acción conjunta de empleados, clientes y proveedores, por lo que establecer un Sistema Integral de Ética que proteja a todos estos grupos, es una práctica eficiente para proteger el patrimonio y reputación de la organización.



Contacto

Juan Manuel Torres

Socio Líder Asesoría de Ética Empresarial

Tel: +52 (55) 5080 6271

jmatorres@deloittemx.com

Deloitte.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos y servicios legales, consultoría y asesoría, a clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de negocios. Los más de 225,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría y otros servicios profesionales en México, bajo el nombre de "Deloitte".

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.