



consejo coordinador empresarial

Código de Mejores Prácticas Corporativas

Anexo

Ética y Responsabilidad Social

México, 2011.



CÓDIGO DE MEJORES PRÁCTICAS CORPORATIVAS



ANEXO ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

**COMITÉ DE MEJORES PRÁCTICAS CORPORATIVAS
SUBCOMITÉ ACADÉMICO**

MÉXICO, 2011



consejo coordinador empresarial





ÍNDICE

Mensaje del Rector	5
Capítulo I. Introducción	7
Capítulo II. Consideraciones de Responsabilidad Social Empresarial	8
II.1 Principios de la Responsabilidad Social Empresarial	
II.2 Los grupos de interés, partes interesadas o <i>Stakeholders</i>	
Capítulo III. Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial	10
Capítulo IV. Herramientas de la Responsabilidad Social Empresarial	11
IV.1 Desde el punto de vista de la Organización y Gestión de Empresas.	
IV.2 Desde el punto de vista del ámbito de la RSE en el que incidan.	
IV.3 Desde el punto de vista de su dinámica y puesta en práctica.	
Capítulo V. Ética	15
Capítulo VI. Capítulo V. Bases para establecer su propio Código de ética.	19
Capítulo VII. Control y transparencia en la información.	21
Capítulo VIII. Conclusión	23
Referencias	23

Derechos reservados por el CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL A.C. 2006
Número de Reserva en Derechos de Autor: 03-2006-092213131700-01



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA



Agosto de 2011



La naturaleza, carácter y valores, son tópicos fundamentales para las empresas en la actualidad, por lo que temas como Ética y Responsabilidad Social deben ser aspectos que un empresario no puede ni debe dejarlos a un lado, independientemente del tamaño de su organización. Mahatma Gandhi decía que la paz no era el fin sino el camino, nosotros podemos afirmar lo mismo para la Responsabilidad Social y la Ética: no son el fin, son el camino para la transformación de las organizaciones en su conjunto, en la búsqueda de lograr una mejor sociedad.

Por todo esto es un honor para nosotros, como rectores de la Universidad Panamericana (UP) y la Universidad Iberoamericana (UIA), ambas instituciones que desde su fundación se han preocupado por fundar a hombres y mujeres íntegros, que se desempeñen como personas preocupadas por y para los demás, que sean capaces de influir positivamente en una sociedad cada vez más compleja, intercultural, abierta a distintas ideologías e impactada por el creciente flujo de información, el haber sido invitados por el Consejo Coordinador Empresarial para participar conjuntamente en la elaboración de un anexo que aclare, en la medida de lo posible, los aspectos básicos y relevantes de la Ética y la Responsabilidad Social a las que hace mención la nueva versión del Código de Mejores Prácticas Corporativas.

También deseamos expresar nuestro más sincero reconocimiento a los profesores que trabajaron de manera conjunta y desinteresada en la elaboración de este documento: Mtra. María Caridad Mendoza Barrón (UIA), Dr. Guillermo Arroyo Santiesteban (UP) y Mtro. Gamaliel Téllez Maqueo (UP).

Los invitamos a leer con atención tanto el código como sus anexos, pero más importante aún, los invitamos a recorrer el camino de la Ética y la Responsabilidad Social.

Atentamente

Dr. José Manuel Nuñez Pliego
Rector
Universidad Panamericana
Campus Ciudad de México

Dr. José Morales Orozco, S.J.
Rector
Universidad Iberoamericana
Campus Ciudad de México



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA





ANEXO ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL



CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A través de este anexo se busca orientar el establecimiento de estrategias y políticas que integren aspectos relacionados con la RSE en la gestión de la empresa para que esta tenga coherencia entre las actividades empresariales, las expectativas de los grupos de interés y las demandas del entorno. Esto se traduce en que al adoptar la RSE la conducción y toma de decisiones en la empresa resulte en una forma diferente de gestión y de hacer negocios.

En la década de los años sesenta aparecieron las tres coordenadas básicas a partir de las cuales se estableció la Responsabilidad Social Empresarial (Carroll:1999):

- 1) Se busca no reducir la actividad empresarial a únicamente una función económica;
- 2) Atender a todas las partes interesadas (Stakeholders) en la actividad empresarial, y
- 3) Involucrar al sector privado en la solución de los problemas sociales (Lozano:1997).

Recientemente las empresas han comenzado a trabajar bajo el aspecto de RSE adoptándose como una nueva forma de gestión y de hacer negocios, buscando con esto que la empresa pueda afrontar de diferente manera los impactos generados por diversas situaciones que se viven en esta época por lo que cada vez es más importante el papel que tendrá la empresa en el ámbito en el que se desenvuelve.

Dentro del proceso administrativo existen muchas variables a considerar, sin embargo se tienen que pueden provocar que no se alcancen los objetivos que se plantean para la organización y esto no siempre ocurre porque exista una deficiente gestión sino por todos los factores que no pueden ser controlados al momento de elaborar un plan estratégico.

La gestión de un negocio requiere la revisión integral de todos los elementos que conforman la empresa considerándose aspectos cualitativos como cuantitativos, siendo estos últimos fácilmente identificables y con alta facilidad de control, sin embargo, los aspectos cualitativos son los que más impactan en la gestión de negocios y son los que implican más esfuerzo para su evaluación. En mi área profesional (Contador Público) decimos que los activos intangibles representan mayor valor que los bienes tangibles, sin embargo poco se ha trabajado en este sentido. La RSE representa estos activos intangibles, a través de los cuales identificamos oportunidades y en este momento debemos reflejar la gran contribución que su adopción hace a la empresa.



Para la gestión de una empresa, el contar con indicadores que permitan monitorear el apego a las políticas y el aseguramiento de la calidad de los procesos, permitirá evaluar el desempeño de la empresa que permita satisfacer las necesidades particulares de cada una de las partes interesadas, así como la eficacia de la gestión, y siempre orientándose a la mejora continua.

CAPÍTULO II.

CONSIDERACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



En México el concepto que se ha manejado sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), es el que ha propuesto Cajiga Calderón, quien establece es inherente que la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

Otra forma de manejar el concepto de RSE podría conceptualizarse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objeto de mejorar su situación competitiva, conseguir una mejor valoración de parte de sus *stakeholders* e incrementar su valor agregado. Bajo este concepto, la dirección corporativa engloba un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental, que deberán buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial cuidado a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos, cuidado del medio ambiente y atención a todos sus *stakeholders* (personas o grupos que tienen propiedad, derechos o intereses en una empresa y en sus actividades, pasadas, presentes o futuras, las cuales pueden ser legales o morales, individuales o colectivas Rojas, M'Zail, Torcotte y Kooli, 2006). Tales como socios, empleados, clientes, proveedores, comunidad donde se desarrolla la empresa, etc.

Como se observa, existen diferentes definiciones sobre RSE pero todas ellas se orientan a justificar que la RSE tiene como objetivo primordial el retribuir a la sociedad por la oportunidad que esta le otorgó para que se desarrolle y se mantenga. La RSE promueve un mayor sentido de identidad, esto es su reputación y su posicionamiento y al interior de la organización, ésta guarda correspondencia con el impacto de las decisiones que se tome con relación a sus grupos de interés.

Según lo que ha mencionado Domingo García Maza al hacer referencia a Carroll:1999, "existen diferentes modelos de RSE de acuerdo con lo que la sociedad espera de la empresa", que son:

- La Responsabilidad Económica: la empresa, como institución económica encargada de la transferencia de bienes y servicios, tiene como responsabilidad primordial la obtención de un beneficio económico, que permita maximizar el valor de la empresa mediante ventas y la optimización de sus costos.



- La Responsabilidad Legal: todas las entidades tienen una estructura jurídica y por lo tanto la obligación del cumplimiento de las leyes y atender las obligaciones de la empresa.
- La Responsabilidad Moral: En este aspecto se busca abarcar una serie de expectativas y obligaciones sobre las que existe un acuerdo entre los distintos grupos implicados. Este modelo incluye exigencias sociales y ecológicas que, independientemente de que estén establecidas normativamente, deberán ser atendidas por la entidad.
- La Responsabilidad Filantrópica: en este nivel se ubican las conductas deseables por parte de empresa como elementos que se incorporan a lo que denominamos acción social de la empresa.

II.1. Principios de la Responsabilidad Social Empresarial

Los principios que CEMEFI propone para abordar aspectos de RSE están relacionados con los principios empresariales universales, los cuales no son únicos y que dependiendo del contexto y espacio podrían incluirse otros, son:

- Respeto a la dignidad de la persona¹³.
- Empleo digno.
- Solidaridad.
- Subsidiariedad¹⁵.
- Contribución al bien común.
- Corresponsabilidad.
- Confianza.
- Ética en los negocios.
- Prevención de negocios ilícitos.
- Vinculación con la comunidad.
- Transparencia.
- Honestidad y legalidad.
- Justicia y equidad.
- Empresariedad.
- Desarrollo social.

II.2. Los grupos de interés, partes interesadas o Stakeholders

Cuando se habla de grupos de interés son todos aquellos grupos involucrados directa o indirectamente en la empresa y que tienen alguna participación o influencia en ella.

Existen tres grupos de interés fundamentales:

1. Los grupos de interés consustanciales son aquellos sin los cuales la propia existencia de la empresa es imposible; pueden incluir inversionistas y asociados, en virtud de su interés financiero.
2. Los grupos de interés contractuales son aquellos con los que la empresa tiene algún tipo de contrato formal; pueden incluir proveedores y clientes o consumidores, en virtud de su relación comercial; directivos y colaboradores, en virtud de su relación laboral.

3. Los grupos de interés contextuales son aquellos que desempeñan un papel fundamental en la consecución de la credibilidad necesaria para las empresas, y en último término en la aceptación de sus actividades (licencia para operar); pueden incluir autoridades gubernamentales y legislativas, en virtud del entorno regulatorio y legal; organizaciones sociales y comunidades en las que opera la empresa, en virtud de su imagen pública y credibilidad moral; competidores, en virtud del entorno del mercado; y el medioambiente, en virtud de la sustentabilidad de los recursos presentes y futuros.

CAPÍTULO III.

GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Existen múltiples razones por las cuales las empresas realizan o no acciones de RSE, entre las que se pueden mencionar: el poder potenciar la competitividad, la exigencia de distintos consumidores tanto locales como internacionales, la búsqueda por alcanzar acuerdos entre distintos países, el mejoramiento del desempeño financiero, el afán por la reducción de costos, reconocimiento e imagen, entre otras.

Para la adopción de un modelo de gestión adoptando la RSE es necesario considerar los siguientes planteamientos:

¿Cómo integrar los principios de RSE en los procesos de toma de decisiones?

¿Cómo motivar a los directivos, ejecutivos y de puestos relevantes para que integren estos principios en las estrategias propuestas para la generación de valor de la empresa?

¿Cómo motivar al personal en general para que integren estos principios durante la realización de sus funciones?

¿Cómo evaluar la consecución de los objetivos propuestos para el cumplimiento de la RSE asumida por la empresa?

El modelo de gestión de la RSE que propone el organismo denominado Vincular establece siete etapas:

1. Preparación la que implica la identificación de los beneficios que la RSE puede aportar a la entidad
2. Diagnóstico donde se identifican las áreas de intervención y oportunidades de mejora, lo que servirá como base para la elaboración de un plan de acción.
3. Planeación. Esta etapa incluye la planeación estratégica y operativa para alinear a las áreas que intervendrán con sus funciones estratégicas buscando determinar el impacto y las capacidades técnicas y económicas para llevarlas a cabo.
4. Implantación. El objetivo que se presenta en esta etapa es el integrar las decisiones de los directivos, a las operaciones diarias del negocio.





5. Comunicación buscando que se fortalezca la relación entre la empresa y los diferentes grupos de interés.
6. Seguimiento y Medición cuya finalidad es el medir el cumplimiento, avance y obtención de resultados. En esta etapa se considera de gran importancia el uso de indicadores que permitan monitorear el desempeño en bajo este enfoque de RSE.
7. Revisión y Mejora que permita aprender de la experiencia, identificar áreas de oportunidad para trabajar sobre estas y potenciar las fortalezas detectadas en la gestión.

CAPÍTULO IV.

HERRAMIENTAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Existen diferentes herramientas o instrumentos de RSE que permiten implementar prácticas socialmente responsables. Sin pretender abarcar información sobre este aspecto, se considera la propuesta que en este sentido hace el CEMEFI:

Código de conducta: es un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente (respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales, entre otros).

Código de ética: contiene enunciados de valores y principios de conducta que norman las relaciones entre los integrantes de la empresa y hacia el exterior de ésta.

Informe o reporte de responsabilidad social: es un informe preparado y publicado por la empresa midiendo el desempeño económico, social y medioambiental de sus actividades, y comunicado a las partes interesadas de la empresa (*stakeholders*).

La importancia de las herramientas y/o los indicadores que apoyen la Gestión de RSE, permitirán monitorear de forma continua su desempeño dentro de un proceso de mejora.

La importancia del desarrollo de estas herramientas de gestión es que puede otorga credibilidad y legitimidad a la RSE; sólo la legitimidad da certeza sobre una verdadera contribución de la empresa al bienestar social, evita que la RSC se convierta en una estrategia de moda, y la fortalecerá como estrategia de negocio.

Existen diferentes indicadores que apoyan la evaluación de la Gestión de la RSE y que han sido publicados en distintas partes del mundo y abordan algunos aspectos relacionados con los principios de la RSE. Estos instrumentos se han generado debido al interés que organismos internacionales, la sociedad civil, las fundaciones, gobiernos entre otros que se han desarrollado como guías, memorias, listas de cotejo, etc. En este sentido Perez Domínguez distingue tres clasificaciones de estos instrumentos de manera que sea factible el poder identificar los aspectos que en forma general, tienen estos sistemas de información y de medición de la RSE:

IV.1. Desde el punto de vista de la Organización y Gestión de Empresas.

Los instrumentos de RSE se distinguen en función de que establezcan o no modelos completos de gestión de la RSE; esto es, previendo la planificación de objetivos concretos de RSE, la manera de ejecutar por fases lo planificado, el sistema de seguimiento, control y medición cuantitativa y cualitativa de la ejecución, y el método de evaluación y revisión de los resultados obtenidos.

1. Instrumentos de promoción, comunicación y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Libro Verde UE • UN Global Compact • OCDE Líneas directrices para empresas multinacionales • GRI
2. Instrumentos de gestión, normas de proceso y acreditación	<ul style="list-style-type: none"> • SA8000 • OHSAS18001 • SGE21 • AA1000 • ISO14001 • ISO9001 • UNE165010
3. Instrumentos de autoevaluación o desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • EFQM • Premio Malcom Baldrige (EE.UU.) • Premio Deming

IV.2. Desde el punto de vista del ámbito de la RSE en el que incidan.

La RSE se proyecta sobre muy diferentes agentes y muy diversos espacios, ubicados tanto dentro de la propia organización empresarial, como fuera de ella o en sus proximidades. En ese sentido, pueden señalarse tres grandes ámbitos o sectores de la RSE: la gestión, el consumo y la inversión socialmente responsables, bajo los cuales pueden agruparse los diferentes instrumentos de RSE.

1. Gestión socialmente responsable	a) Códigos de conductas, declaraciones de principios y marcos promocionales	<p>OIT. Declaración Tripartita de principios sobre EMN OIT. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo OCDE. Líneas directrices para EMN ONU. Normas sobre responsabilidad de EMN sobre los DD. HH. ONU. Pacto Mundial UE. Libro Verde AI. Principios de DD. HH. para empresas CIOSL. Código básico de prácticas laborales Ethical trading initiative (ETI)</p>
	b) Modelos o estándares de gestión	<p><i>Estándares del Lugar de trabajo:</i> - SA 8000. Social Accountability (on labour conditions) - ILO-OSH 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems - OHSAS 18001 (Occupational health and safety zone) equivalente con NTS-001 (Colombia) - Great Place to Work Model (GPTW)</p> <p><i>Sistemas de gestión de la calidad y otros marcos:</i> - ISO 9000 - EFQM (European Foundation for Quality management) Model for business excellence - AA (AccountAbility) 1000. A stakeholder engagement framework - ISO 26000 Social Responsibility Standard (en proceso de elaboración)</p> <p><i>Sistemas de gestión medioambiental:</i> - EMAS (Eco-management and audit scheme) - ISO 14001</p>





1. Gestión socialmente responsable	b) Modelos o estándares de gestión	<p><i>Iniciativas nacionales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - AFNOR SD 21 00. Guidelines on sustainable development (Francia) - AENOR PNE 165001. Requisitos de los instrumentos financieros y éticos socialmente responsables (España) - AENOR PNE 165010. Sistemas de gestión ética de la empresa: requisitos para el ejercicio de la responsabilidad ética y social de las empresas (España. En proceso de elaboración) - The SIGMA Project. Sustainability integrated guidelines for management (UK) - Investor in people (UK) - The Q-RES project. Marco de gestión para la responsabilidad ética y social de las corporaciones (Italia)
	c) Informes de sostenibilidad	<p><i>Iniciativas públicas nacionales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Francia: Art. 116 Ley "Nouvelles Régulations Economiques" - Dinamarca : Directrices para el informe social y ético - UK: White paper on modernising UK company Law <p><i>Iniciativas de los grupos de interés (Stakeholders):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Global Reporting Initiative - AA1000s: AccountAbility assurance Standard <p>Otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CDJES "Bilan sociétal" (Informe social). Francia - BITC corporate impact reporting initiative. UK
2. Consumo socialmente responsable		<p><i>Organizaciones y etiquetas de comercio justo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - FLO International (Fair-trade Labelling Organisations) - IFAT (International Federation for Alternative Trade) - EFTA (European Fair Trade Association) - NEWS (Network of European World Shops) - FINE <p><i>Etiquetas sociales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belgium Social Label - Rugmark label - Flower Label Program <p><i>Etiquetas medioambientales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - EU eco-label - Forest Stewardship Council (FSC) - Pan-European Forestry Certification (PEFC)
3. Inversión socialmente responsable		<ul style="list-style-type: none"> • Transparency guidelines for sustainable investment funds (desarrollado por the Dutch Social Investment Forum – VBDO- en 2002) • Eurosif transparency guidelines • UK's pensions disclosure regulation • Comité intersyndical de l'épargne salariale (Francia) • Voluntary quality standard for SRI research (CSRR-QS 1.0) • Disclosure guidelines, ABI (Association of British Insurers)

IV.3. Desde el punto de vista de su dinámica y puesta en práctica.

Los diversos instrumentos de RSE se desenvuelven en la práctica de diferente forma, mientras que unos son desarrollados por las propias empresas, otros son llevados a efecto por agentes externos; mientras unos establecen metas u objetivos, otros señalan además los medios para alcanzarlos; mientras unos cuentan con sistemas de autoevaluación e información al exterior de sus resultados, otros no se muestran tan transparentes; etc. Los elementos diferenciales entre unos y otros pueden ser numerosos; por ello, una clasificación que atienda a la dinámica de estos instrumentos resulta muy útil a los efectos de conocer qué instrumentos de RSE permiten comparar sus resultados entre sí. Desde esta perspectiva se distinguen:

1. Declaraciones de principios, códigos de conducta o buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • ONU. Pacto Mundial • AI. Principios de DD. HH. para las empresas • ETI. Ethical Trading Initiative Base Code • Global Sullivan Principles • OCDE. Líneas directrices para empresas multinacionales • WHO/UNICEF International Code on Marketing of Breastmilk Substitutes • ECCR/ICCR Benchmarks for Global Corporate Responsibility
2. Directrices sobre sistemas de gestión de instrumentos de certificación	<ul style="list-style-type: none"> • SA 8000 • ISO 9000/14001 • EMAS. Eco-management and audit scheme • EU-Eco Label criteria • FSC. Forest Stewardship Council's Principles and Criteria for Forest Management
3. Índices de valor	<ul style="list-style-type: none"> • DJGSI. Dow Jones Sustainability Group Index • FTSE4Good Selection Criteria • ASPI. Vigeo –corporate social responsibility rating
4. Marcos o estructuras de información sobre RSE	<ul style="list-style-type: none"> • GRI • AA1000s. AccountAbility 1001 series

En este esfuerzo de trabajar en la RSE vale la pena considerar que no todas las organizaciones son iguales, y cada una de ellas tiene condiciones particulares (país, infraestructura, tamaño, número de empleados, financiamiento, rendimientos, relaciones con los trabajadores, recursos, tecnología, consideraciones éticas, etc.), que deben ser consideradas para poder adoptar alguno de estos modelos de actuación, ya que a pesar del gran número de iniciativas existentes que facilitan instrumentar la RSE, debe considerarse el apoyo que se requiere en cada una de ellas, por parte de gobiernos, grupos empresariales, autoridades públicas, organismos internacionales, legislaciones o cualquier otro actor pero principalmente en el entorno de la educación.

Tabla comparativa de sobre aspectos de RSC contenidos en distintos instrumentos Instrumento¹

Contenido	Global Compact (2000)	Libro Verde (2001)	Directrices OCDE (2000)	Directrices GRI (2002)	Documento WBCSD (2000)	Matriz CSRE (2001)
Derechos Humanos	X	X	X	X	X	X
Derechos Laborales	X	X	X	X	X	X
Prácticas laborales (Seguridad y salud, formación, etc.)		X	X	X	X	X
Medio Ambiente	X	X	X	X	X	X
Relación con los proveedores		X	X	X	X	X
Relaciones con clientes/ consumidores		X	X	X	X	X
Relación con la comunidad		X	X	X	X	X
Dialogo social		X	X	X		X

1 Benbeniste Sandra, El alcance de la Responsabilidad Social Corporativa de acuerdo a los organismos internacionales promotores del tema P.18 ESADE Trabajo final Áreas Funcionales y Política de Empresa, programa doctoral



Contenido	Global Compact (2000)	Libro Verde (2001)	Directrices OCDE (2000)	Directrices GRI (2002)	Documento WBCSD (2000)	Matriz CSR E (2001)
Lucha contra la corrupción			X	X	X	X
Transparencia			X	X	X	X
Transmisión de Know-How			X			
Competencia			X	X		
Fiscalidad		X	X	X		X
Misión, Valores y Visión				X	X	X
Buenas prácticas de Gobierno empresarial/ Conducta ética.			X	X		X

CAPÍTULO V. ÉTICA



Su nombre viene del griego *ethos*, que significa modo de actuar propio del hombre; también es denominada Filosofía moral, que viene del latín *mos moris*, que quiere decir costumbres.

La ética es una ciencia que forma parte de la Filosofía y tiene por objeto “el estudio metafísico del fin del hombre y de los actos humanos en cuanto éstos están relacionados con aquel fin”².

“La ética estudia las acciones humanas tanto en su orden externo como en su ordenación al fin del hombre, o en otros términos, cómo debe vivir el hombre para alcanzar su fin. Las acciones humanas son el objeto de la ética en la medida en que están ordenadas al fin del hombre, pero no en su realidad física: su ser moral está determinado por su relación con el fin del hombre.”³ ser feliz.

3. Justicia y equidad. Aristóteles en su ética a Nicómaco nos dice: “la justicia es la única, entre las virtudes, que parece referirse al bien ajeno, porque afecta a los otros; hace lo que conviene a otro, sea gobernante o compañero. El peor de los hombres es, pues, el que usa de maldad consigo mismo y sus compañeros; el mejor, no el que usa de virtud para consigo mismo, sino para con otro; porque esto es una tarea difícil”.

“Y tal es la naturaleza de lo equitativo: una corrección de la ley en la medida en que su universalidad la deja incompleta. Ésta es también la causa de que no todo se regule por la ley, porque sobre algunas cosas es imposible establecer una ley.”⁴ “Con esto queda también de manifiesto quién es el hombre equitativo: aquel que elige y practica estas cosas justas, y aquel que, apartándose de la estricta justicia y de sus peores

2 Torre José M. *Compendio de Filosofía* Editorial Minos, S.A. de C.V. Tercera edición, México 1991. P.325

3 *Ibid.*

4 Aristóteles. *Ética*. 1137b25-35



rigores, sabe ceder, aunque tiene la ley de su lado. Tal es el hombre equitativo, y este modo de ser es la equidad, que es una clase de justicia, y no un modo de ser diferente”⁵.

En estos conceptos se aclara que no todo puede estar regulado y definido por una ley y así aplicar la justicia, sino que es necesario pensar en una virtud que rebasa los rigores legales, que busca el bien ajeno no obstante que la ley lo ampare, por lo que parece bastante atinado el concepto de justicia que reza de la manera siguiente: Dar a cada uno lo que le corresponde, según sus personales circunstancias; o como dice Josef Pieper, “A cada uno los suyos”⁶.

4. Concepto de “Conflicto de Intereses” Definir el concepto, implica considerar que el conflicto de intereses, se presenta cuando ante una determinada situación, se debe decidir respetando la equidad. Generalmente hay que enfrentar el conflicto, cuando la decisión afecta los intereses personales y la toma de decisión corresponde a quien se puede favorecer a sí mismo o a sus particulares intereses. Precisamente el conflicto está en si hay equidad o no en la decisión.

El principio de equidad tiene por objeto el dar a cada uno lo que le corresponde, basado en el justo medio correspondiente. Tomando en consideración que no hay ley cien por cien justa, este principio desde luego supera a la ley positiva y considera de manera particular, el concepto de imparcialidad, en cuanto a la aplicación del bien. Esto quiere decir, que no porque algo afecte en lo particular a alguna persona, por ese motivo esa acción es mejor o peor. Sin embargo, esto no quiere decir que todas las obligaciones tengan el mismo peso e importancia. Hay que distinguir, según las circunstancias propias de cada persona y de cada situación, lo que es obligatorio, en función a los compromisos adquiridos, de lo que no lo sería. Por otra parte también es necesario dar prioridades a dichas obligaciones. Vgr.: Primero está el pago de las colegiaturas que el salir de vacaciones.

“¿Cómo podemos descubrir si una razón alegada es genuina? En la práctica ello puede ser sumamente difícil, pero hay varios tests que pueden ser de gran utilidad.

El primero y más sencillo test de equidad es considerar cuál sería la posición de uno si los papeles se invirtieran, es decir, si uno tuviera que cargar con las consecuencias desfavorables de la acción. Este test se refleja en el consejo que a menudo se da en la vida común y corriente: “Ponte en su lugar”.

Otra prueba sencilla pero poderosa es la de la consistencia. Si alguien lo impulsa un interés equitativo para con todas las partes afectadas, en lugar del puro interés personal o el apego, aplicará la misma regla cuando su aplicación lo favorezca a él y a sus seres queridos, que cuando no sea así.

La prueba de la universalizabilidad. La palabra es, en efecto, todo un trabalenguas, pero su significado es bastante sencillo: un curso de acción propuesto es universalizable si se puede recomendar como regla universal, que se aplicaría a todos.

El test del espectador. ¿Aprobaría cierta acción un espectador imparcial si se tomara igualmente a pecho los intereses de todas las partes afectadas por tal acción? Sí así es, la acción es equitativa.

• 5 Aristóteles. *Ética*... 1138ª.47-50

• 6 Piper Josef. *Las Virtudes Fundamentales (Über das christliche Menschenbild)* Ediciones Rialp, S. A. Madrid, segunda edición 1980.



El propósito de todos estos tests de equidad, es responder a las mismas preguntas: ¿"Es plausible que esta manera de actuar haya sido motivada por una preocupación auténtica e imparcial por el bien de todas las partes afectadas? ¿Es probable que más bien haya sido motivada por el simple hecho de que la persona que decidió se sentía más fuertemente apegada a una parte que la otra?"⁷.

5. Principio de Autoridad. Es aceptado que ninguna organización puede funcionar sin un orden y este orden empieza por fundamentarse en una autoridad, a quien se le concede la potestad de dirigir y se le responsabiliza del ejercicio del poder, para que establezca y mantenga dicho orden.

En la empresa lo primero que tiene que considerarse en cuanto a su organización, es que se trata de una sociedad de personas que forman un organismo social y como tal existen unos intereses individuales y otros intereses comunes. Esta convergencia de intereses, implica que la sociedad debe cuidar de sus miembros y ellos deben estar dispuestos a subordinar sus intereses al bien común.

El concepto de bien común no puede entenderse como la suma de bienes individuales de la misma especie, sino que debe entenderse como un nuevo valor específicamente distinto del bien particular, siendo que cada sociedad tiene su propio bien común. Es importante señalar que no puede ni debe una organización, cualquiera que sea su tipo, aniquilar la dignidad y la libertad de la persona en aras del bien común. Para salvaguardar la dignidad de la persona, es necesario aclarar que "sólo la persona es sustancia, mientras que la sociedad es una unidad real, relacional y de orden. Fuera de los individuos, e independientemente de ellos, no existe la sociedad"⁸. Motivo por el cual, no tienen primacía alguna bienes materiales sobre bienes de orden espiritual, dentro de los cuales se encuentran los valores éticos. No puede olvidarse que toda sociabilidad tiene sentido en la medida que plenifica a la persona humana, en otras palabras, la sociedad está al servicio de la persona.

Partiendo de lo señalado en los párrafos anteriores, se ve que "toda sociedad –salvo la comunidad bipersonal, que carece de estructura autoritaria (por ejemplo, la amistad) necesita una autoridad única que conduzca a los miembros a la realización del bien común"⁹

Es imposible que subsista cualquier organización en la que cada uno persigue sus propios intereses sin orden alguno. "Una pluralidad sólo puede vivir como sociedad cuando uno preside y cuida del bien general, pues una pluralidad persigue un solo fin"¹⁰. Es por tanto función primordial de la autoridad cuidar del bien general, para que la sociedad subsista.

La autoridad social basada en el bien común y a él vinculada, es diferente de la autoridad original, tal como se da en la familia entre padres e hijos. Es importante señalar que quien ejerce la autoridad, debe hacerlo en función del bien común de la organización, ya que ejercerla en beneficio personal degenera en autoritarismo y tiranía. Por otra parte los miembros de la organización deben someterse a la autoridad legítima y no rechazar toda sujeción en nombre de la libertad. Parece evidente que el prohibir lo malo y mandar lo bueno es una obligación grave para quien tiene la autoridad y no como frecuentemente se ve como algo negativo cualquier clase de prohibición.

7 Elegido Juan M. O.C. P 73

8 Höffner Joseph. *Manual de Doctrina Social Cristiana* 1ª Edición mexicana, editora de revistas, S.A. de C.V. México 1984. P46 P.47

9 Ibid. P.49

10 Ibid.

Bien común de la empresa. Es prácticamente un consenso, considerar que los fines que persigue toda empresa se pueden resumir en los siguientes¹¹:

- Obtener utilidades, generando valor agregado.
- Cumplir con una responsabilidad social.
- Satisfacer una necesidad.
- Darle permanencia a la organización en el mercado.

El bien común de toda empresa, consistirá en lograr una justa equidad en la obtención de los cuatro objetivos indicados.

6. Libertad de acción, la responsabilidad e independencia de criterio. No tenemos la misma responsabilidad hacia todos los aspectos del bienestar de todos los seres humanos. Nuestras circunstancias, capacidades, papeles de acción y compromisos específicos nos dan responsabilidad prioritaria por ciertos aspectos del bienestar de ciertas personas. A esto se le conoce como el "Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar".¹²

Dicho principio posee una gran importancia en la ética profesional, en el caso de los directivos y gerentes, conlleva el promover el bien de los demás y el compromiso real que los ejecutivos han contraído al aceptar sus puestos. Dentro de las responsabilidades más importantes están:

- a) Fomentar la eficacia en la organización.
- b) Fomentar la unidad en la organización.
- c) Cumplir con sus responsabilidades fiduciarias.

Atendiendo de manera particular el último inciso, conviene recordar que en la gran mayoría de los casos los directivos no son propietarios. Por lo general, administran recursos que pertenecen a otros, y en virtud de las características de su puesto, es muy difícil para los propietarios determinar si los directores han cumplido cabal y responsablemente con sus obligaciones) en el cumplimiento de sus obligaciones. El problema general de cómo asegurar que ellos concentren sus esfuerzos en promover los intereses de los propietarios de un negocio, en lugar de favorecer los suyos propios ha dado pie al comúnmente llamado "conflicto de intereses". En la mayoría de las ocasiones, es imposible crear una perfecta alineación de los intereses entre propietarios y directivos, ante este hecho, conviene recordar la obligación fiduciaria de quienes al haber recibido una responsabilidad particular cuenta con una posición de confianza y por ello cuenta con deberes especiales que mientras sean mayores, más escrupuloso debe ser en la protección de los intereses de sus principales.

Es por ello que varios destacados filósofos morales han hecho énfasis en la importancia de que cada persona tenga un plan global de vida que integre sus diversos objetivos, orientaciones y compromisos.¹³ Dicho de la manera más sencilla: cada quien tiene ante sí un vasto campo de oportunidades para lograr objetivos valiosos, pero si no imponemos prioridades estables, esas oportunidades están condenadas a desperdiciarse.

• 11 Cfr. Llano Cifuentes Carlos. Análisis de La Acción Directiva Editorial Limusa México 1979 Pag 46

• 12 Elegido Juan M. Fundamentos de Ética de empresa, edición IPADE, México 1998, P.83.

• 13 *Ibid.* P.85



En conclusión, no es justificable la postura de que las únicas responsabilidades de las empresas y las personas son observar la ley y aumentar sus utilidades. Ello es así porque a) las responsabilidades morales o éticas van más allá de las obligaciones legales; b) los grupos, y no sólo los seres humanos individuales, tienen obligaciones éticas; c) la pretensión de que todo el beneficio económico generado por una entidad pertenece exclusivamente a sus accionistas. Tampoco es sostenible la postura según la cual la principal responsabilidad de las empresas es equilibrar los intereses de todos sus stakeholders. Las responsabilidades de una empresa para con sus miembros (gerentes, empleados y accionistas) son más fuertes que las que tienen con otros *stakeholders*.

1. La empresa tiene que cumplir sus responsabilidades primarias, que son no perjudicar a nadie intencionalmente, no llevar a cabo actividades que provoquen daños a otros; cumplir la ley; no engañar; celebrar contratos equitativos y cumplir las obligaciones para con los consumidores, acreedores, proveedores y empleados; pagar a los accionistas réditos proporcionales al nivel de riesgos que hayan corrido.
2. Procurar siempre minimizar los daños o efectos colaterales a otros, en caso de haber ocasionado daños involuntarios a otros compensar a las partes afectadas.
3. Si ha generado utilidades suficientes para satisfacer las responsabilidades anteriores, hay cuatro responsabilidades más que la empresa ha de cumplir, para las cuales no se puede definir un orden generalmente válido, es razonable tratar de cumplirlas simultáneamente. Estas cuatro áreas de responsabilidad son: a) Hacer participar a los empleados y los accionistas en la prosperidad que han contribuido a generar. b) Apoyar las iniciativas valiosas de la comunidad mediante una porción relativamente pequeña de las utilidades de la empresa. c) Mejorar o expandir las operaciones de la empresa, contribuyendo a la creación de empleos y riqueza en la comunidad. d) Dedicar recursos para sostener y fortalecer las actividades que favorezcan al bien común de la sociedad, propias de la empresa.

En el orden de la libertad y responsabilidad, consideremos que una empresa o persona es responsable de las consecuencias de sus actos; de las razones de ellos; de realizar su proyecto de vida; y de cumplir el destino para el que ha sido puesto en este mundo.¹⁴

CAPÍTULO VI. BASES PARA ESTABLECER SU PROPIO CÓDIGO DE ÉTICA



Un código de ética bien articulado puede llevar a cabo tres funciones: introducir valores éticos en la cultura de la organización; suministrar orientación ética a los gerentes que se enfrenten a dilemas éticos, y legitimar el uso de sanciones a causa de un comportamiento inmoral.¹⁵

14 Llano Carlos, *Formación de la inteligencia, la voluntad y el carácter*, editorial Trillas, México 2008, P107.

15 Elegido Juan M. *Fundamentos de Ética de empresa*, edición IPADE, México 1998, P.373-382.

Inculcar valores éticos en empresas implica declararlas por escrito, están ahí, y su contenido es el mismo cuando lo leen los gerentes de alto nivel que cuando la lee el último de los empleados. No es susceptible de modificaciones y distorsiones, pues recorre toda la escala corporativa. Imprimir en las organizaciones una cultura ética empresarial viva e incorporada a la estructura y operación de la empresa implica consistencia en la coherencia entre principios y conclusiones, o entre el ideario corporativo y las acciones concretas de la dirección.

Orientación ética. A menudo los empleados no actúan éticamente tan sólo porque no saben con claridad qué es lo que la ética exige en una situación dada. Hay un remedio sencillo para estos problemas. Si bien es imposible decirle a la gente con antelación qué es lo mejor que se puede hacer en el millón de circunstancias diversas a las cuales puede enfrentarse, no es nada difícil especificar un conjunto de cosas que nunca se deben hacer.

Requisito para aplicar sanciones. No todas las fechorías en contextos empresariales son tan definidas. Hay muchas situaciones con elementos de ambigüedad, en donde los empleados podrían afirmar plausiblemente que ignoraban que era incorrecto lo que hacían. Por otra parte, si no se impone pena alguna, podría parecer que la gerencia perdona el comportamiento incorrecto. La mejor manera de evitar esta clase de problemas es especificar claramente por adelantado tanto las acciones que la dirección no tolerará, como las penas que se impondrá en caso de violaciones.

En última instancia, todas estas conclusiones acerca de lo que es correcto o incorrecto hacer, se derivan de un número limitado de principios éticos fundamentales que vienen a cuento en la consideración de la ética empresarial.

- **Principio de solidaridad:** "Tenemos que preocuparnos por promover el bienestar de todos los seres humanos, no sólo el nuestro. En la medida en que no lo hagamos, socavaremos nuestra propia realización".
- **Principio de racionalidad:** "Siempre debemos esforzarnos por actuar con inteligencia".
- **Principio de equidad o imparcialidad:** "Debemos aplicar los mismos criterios para juzgar nuestras propias acciones, las de las personas que queremos, y las de los extraños".
- **Principio de eficiencia:** "No bastan las buenas intenciones para tratar de promover la realización humana; tenemos que esforzarnos por usar medios eficaces".
- **Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano:** "Nunca debemos elegir directamente el dañar a un ser humano en un aspecto de su identidad personal".
- **Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar:** "No tenemos la misma responsabilidad por todos los aspectos del bienestar de todos los seres humanos. Nuestras circunstancias, capacidades, papeles y compromisos específicos nos dan responsabilidad prioritaria por ciertos aspectos del bienestar de ciertas personas".
- **Principio de aceptación de efectos colaterales perniciosos:** "Bajo ciertas circunstancias, puede ser razonable realizar acciones que probablemente, e incluso seguramente, provocarán efectos colaterales perniciosos".
- **Principio de cooperación en la inmoralidad:** "Bajo ciertas circunstancias, puede ser razonable cooperar de cierta manera en las acciones inmorales de otras personas". A pesar de que queramos hacer lo correcto en todo momento, vivimos en un mundo donde muchas personas están dispuestas a actuar inmoralmente. A menudo sucede que los demás tratan



de usar el resultado de nuestro trabajo con fines inmorales o intentan presionarnos para que cooperemos con ellos en acciones que parecen éticamente incorrectas. En verdad, la única manera de evitar totalmente verse involucrado con cualquier cosa inmoral sería abandonar este mundo, lo cual parece difícil de lograr. Con todo, es necesario hacer ciertas distinciones si se dan ciertas condiciones para ello.

CAPÍTULO VII. CONTROL Y TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN



La empresa es un grupo humano que nació del acuerdo de un grupo de individuos. Mientras no haya nada inmoral o ilegal en el acuerdo, éste define los derechos y obligaciones subsiguientes de las partes entre sí.¹⁶

Es común que los accionistas tengan el derecho al control último sobre las actividades de la empresa, es por ello que dado que los accionistas soportan el riesgo residual de la empresa, es justo que se les otorgue el derecho al control último, sin embargo, este derecho al “control final” de los accionistas no significa que puedan hacer lo que quieran; si bien los accionistas tienen su dinero invertido en la empresa, los empleados tienen invertido en ella su futuro profesional.

Es una responsabilidad básica de quienes controlan los negocios de la empresa esforzarse por proporcionar a los accionistas unos beneficios adecuados. Muy a menudo, éste es el tema que más interesa a los accionistas, y a veces es el único. Los accionistas obtendrán esos beneficios en forma de dividendos o por medio de una apreciación del valor de sus acciones.

Dichos beneficios deben garantizarse sobre la base de un control eficaz que estimule la productividad y competencia justa entre quienes participen, debe ser atractivo y equitativo en donde los beneficios sean extensivos a todos los integrantes de la organización, no sólo a los accionistas, sino también a los empleados o todas las personas involucradas en su obtención. Por lo tanto, es válido afirmar que la empresa tiene una responsabilidad con todos los *stakeholders*, a pesar de ello, es importantísimo dejar claro que las responsabilidades de una empresa para con sus miembros (gerentes, empleados y accionistas) son más fuertes que las que tienen con otros *stakeholders*.

Cualquier responsabilidad implica establecer controles en el uso de los recursos, así como mantener una transparencia en el uso de la información de manera que todos los integrantes de la organización conozcan con claridad su aportación en los beneficios y los riesgos a los que están expuestos al mantener una relación de negocio con la empresa.

La obtención de un beneficio equitativo significa que los accionistas dado que corren con un riesgo significativamente más grande que los prestamistas deben obtener un beneficio más grande, ¿qué tanto es más grande?, no existe una respuesta matemática exacta, pero por otra parte, no es tan difícil hacer una

16 Elegido Juan M. Fundamentos de Ética de empresa, edición IPADE, México 1998, P.265. P.270.



CAPÍTULO VIII. CONCLUSIÓN.



Se puede ver que la ética es un tema complejo y que abarca muchos aspectos, la ética implica conciencia del deber ser, de responsabilidad y libertad, la ética conecta al individuo con el “otro”, así como con la sociedad, permitiendo la generación de beneficios relacionados con elevados índices de convivencia y haciendo más humanos los negocios.

Se considera que una empresa requiere de la reputación para su posicionamiento y permanencia y es a través de la ética donde se fundamenta esta reputación. La Responsabilidad social aparece a partir de la ética, ya que las decisiones que se tomen tendrán un efecto en sus grupos de interés, por lo que la ética y la RSE deben asumirse desde la definición de la Misión, Visión, Valores y Estrategias de la empresa.

REFERENCIAS:



Cajiga Calderón J.F.; El concepto de Responsabilidad Social Empresarial; CEMEFI; <http://www.cemefi.org/esr/pdf/El%20concepto%20de%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20vers08.pdf>.

Guédez Víctor Compilador; Responsabilidad Social Empresarial. Visiones complementarias. Hacia un modelaje social; VENAMCHAM, Caracas, Venezuela;

Domingo García-Marzá (2007) “Responsabilidad social de la empresa: una perspectiva desde la ética empresarial”, Veritas Vol. II

Perez Domínguez, Fernando sf. Instrumentos de la RSE: Criterios de Clasificación. Observatorio laboral on line del CARL

Aristóteles. Ética Nicomáquea Ed. Gredos Primera edición 5º reimpresión, Madrid 1998

Elegido Juan M. Fundamentos de Ética de Empresa, IPADE, México 1998.

Höffner Joseph. Manual de Doctrina Social Cristiana 1ª Edición mexicana, editora de revistas, S.A. de C.V. México

Llano Cifuentes Carlos. Análisis de La Acción Directiva Editorial Limusa México 1979

Llano Carlos, Formación de la inteligencia, la voluntad y el carácter, editorial Trillas, México 2008

Perez Domínguez, Fernando sf. Instrumentos de la RSE: Criterios de Clasificación. Observatorio laboral on line del CARL

Piper Josef. Las Virtudes Fundamentales (Über das chirstliche Menschenbild) Ediciones Rialp, S. A. Madrid, segunda edición 1980.

Torre José M. Compendio de Filosofía; Editorial Minos, S.A. de C.V. Tercera edición, México 1991. P. 325





consejo coordinador empresarial

COMITÉ DE MEJORES PRÁCTICAS COORPORATIVAS

SUBCOMITÉ ACADÉMICO

Miembros del Subcomité:

Mtro. Nicolás H. Cuellar Romo (Presidente)
Vicerrectoría
Escuela Bancaria y Comercial

Dr. Juan Alberto Adam Siade
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

Mtro. Ignacio José Martín Cacho de la Riva
Facultad de Negocios
Universidad La Salle

Mtra. Norma Cano Olea
Escuela Superior de Comercio y Administración, Sto. Tomás
Instituto Politécnico Nacional

MBA Antonio Castro D'Franchis
Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Panamericana

Dr. Luis E. De Gárate Pérez
Departamento de Contabilidad y Finanzas
Universidad de Monterrey

Dr. Jorge Fabre Mendoza
Escuela de Negocios
Universidad Anáhuac México Sur

MBA Sylvia Meljem Enríquez de Rivera
Departamento Académico de Contabilidad
Instituto Tecnológico Autónomo de México

Mtra. María Caridad Mendoza Barrón
Licenciatura en Contaduría Pública
Universidad Iberoamericana

Mtro. Jaime Sanchis Cuevas
Escuela Superior de Comercio y Administración,
Unidad Tepepan
Instituto Politécnico Nacional

Secretariado

Mtra. Cristina Carrasco Ledesma
Campus Dinamarca y Empresa
Escuela Bancaria y Comercial

Con la participación de:

C.P. María Caridad Mendoza Barrón
Universidad Iberoamericana

Dr. Guillermo Arroyo Santiesteban
Universidad Panamericana

Mtro. Gamaliel Téllez Maqueo
Universidad Panamericana

Invitados al Subcomité:

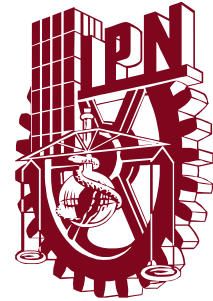
C.P.C. Carlos A. Carpy Morales
Escuela Superior de Contaduría y Administración,
Unidad Santo Tomás
Instituto Politécnico Nacional

L.C. y E.F. Leonel Sebastián Chavarría
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

C.P. Mario de Agüero A.
Departamento de Contaduría y Administración
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

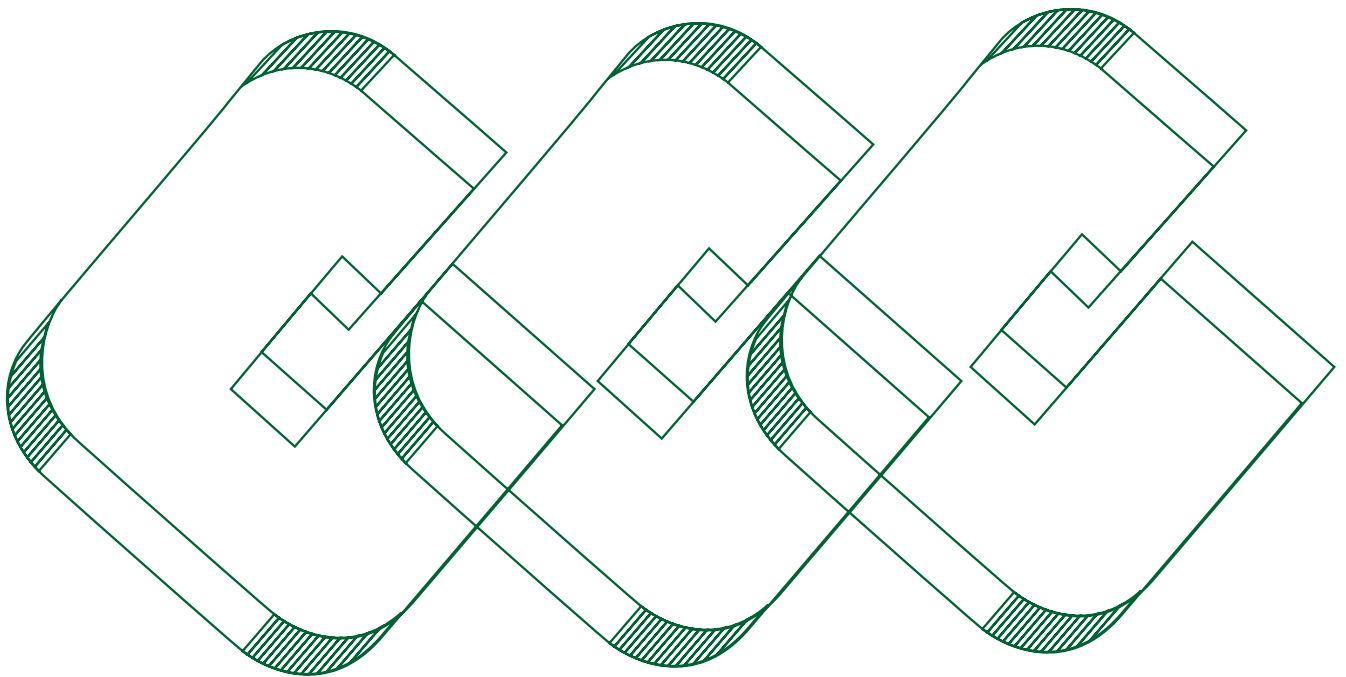
L.C. José Lino Rodríguez Sánchez
Asociación Nacional de Facultades y Escuelas
de Contaduría y Administración
(ANFECA)

**COMITÉ DE MEJORES PRÁCTICAS CORPORATIVAS
SUBCOMITÉ ACADÉMICO**





consejo coordinador empresarial





consejo coordinador empresarial

www.cce.org.mx / cmpe@cce.org.mx