



Julia María Morales Valentín^(*)

Ética profesional: línea de base y buena práctica

“LA ÉTICA Y LAS BUENAS PRÁCTICAS ESTÁN ÍNTIMAMENTE VINCULADAS Y DIFÍCILMENTE PODRÍAMOS CREER QUE EXISTAN ORGANIZACIONES PREOCUPADAS POR IMPLEMENTAR LAS ÚLTIMAS SI NO CUENTAN CON UN EQUIPO HUMANO CON UN AUTÉNTICO COMPROMISO ÉTICO”.

Escribimos estas líneas en atención a la invitación a redactar un artículo para la sección de Buenas Prácticas de esta prestigiosa revista y con el ánimo de compartir algunas reflexiones que podrían conducirnos a tomar acción y a unirnos a un movimiento que ya está en marcha.

La ética profesional, entendida como el conjunto normas de conducta de un profesional responsable, es -en mi opinión- la línea de base de las empresas y organizaciones socialmente responsables y la fuente que inspira las buenas prácticas.

Intentaremos explicar cómo es que la ética de los profesionales y colaboradores que laboran en las organizaciones es la piedra angular de las empresas socialmente responsables y que las buenas prácticas son manifestaciones concretas en determinados campos o actividades que se sustentan en dicha filosofía.

La ética y las buenas prácticas están íntimamente vinculadas y difícilmente podríamos creer que existan organizaciones preocupadas por implementar las últimas si no cuentan con un equipo humano con un auténtico compromiso ético.

“Buenas prácticas” es una expresión formada por dos palabras bastante sencillas y diría hasta coloquiales que cualquier persona comprende. Sin embargo, esta expresión ha adquirido en los últimos años una gran relevancia en el mundo de las empresas públicas y privadas, con o sin fines de lucro, es decir, se ha convertido en una necesidad para la sociedad en su conjunto.

Y ello es así por cuanto las “buenas prácticas” deben existir para cualquier campo de la actividad de las personas. Por ejemplo, para

^(*) Queremos dejar constancia de mi especial agradecimiento a las abogadas Sras. Mariana Brigneti Suito y Milagros Muñoz Bazán por su generosa colaboración.



Ética profesional: línea de base y buena práctica

muchos de nosotros en cuanto nos hablan de buenas prácticas, pensamos de inmediato en las que se implementan en las empresas preocupadas por tener un buen gobierno corporativo. Como es evidente, toda empresa apunta a este objetivo, de modo que se organiza para efectos de la toma de decisiones transparentes en su interior. Sin embargo, ello será así sólo en la medida que implemente buenas prácticas. Más adelante regresaremos a este tema.

Otras veces, cuando se habla de buenas prácticas se piensa inmediatamente en el medio ambiente. Las buenas prácticas en materia de medio ambiente tienen que ver con la forma en la que interactuamos o desarrollamos nuestras actividades en relación con el medio ambiente. Nuevamente, del mismo modo en el que ocurre en el caso de corporativo, en el tema ambiental las personas estamos permanentemente desarrollando actividades, con o sin fines de lucro, hasta las más cotidianas, que generan un impacto en los recursos naturales y lo podemos hacer de una manera responsable o no. La diferencia la hará el que implementemos buenas prácticas o no lo hagamos.

También en materia de responsabilidad social podemos hablar de buenas prácticas, lo que nuevamente tiene que ver con la forma de hacer negocios e interactuar con la sociedad en la que una organización ejerce sus actividades.

Igualmente, encontramos que el concepto y desarrollo de buenas prácticas se ha instalado en todo lo relativo a la gestión de los recursos humanos en las empresas y organizaciones. Así, vemos organizaciones comprometidas con tener colaboradores de excelente nivel, pero que, al mismo tiempo, sepan y puedan equilibrar su vida laboral con su vida personal; organizaciones que se preocupan por el desarrollo de sus colaboradores, entendiendo por ello no solo su crecimiento profesional, sino -de manera integral- su crecimiento como personas; o aquellas preocupadas por el clima laboral. Por cierto, las personas pasamos el mayor porcentaje de nuestras vidas en nuestro centro de trabajo, de modo que preocuparse porque en el mismo tengamos un buen clima laboral no es una exigencia legal, es una buena práctica, una preocupación que está más relacionada con la ética de la alta dirección de la organización y no con otra cosa.

De esta manera podríamos continuar listando una serie de buenas prácticas que las organizaciones han ido desarrollando

“AHORA BIEN, SI REGRESAMOS POR UN MOMENTO AL TEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO VEREMOS QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR MUCHAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA ACTUACIÓN Y TOMA DE DECISIONES AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN. DE HECHO, SE TRATA DE UN PROCESO CONSTANTE, PERMANENTE, QUE EVOLUCIONA CONTINUAMENTE, PUES SIEMPRE HAY UN ESPACIO PARA HACER MEJOR LAS COSAS.”

en relación al tema de recursos humanos, lo que ha dado lugar, incluso, a que las empresas compitan por pertenecer a la lista de empresas reconocidas como “el mejor lugar para trabajar”.

También sostenemos que es justo destacar el esfuerzo y logros alcanzados por muchas entidades de la administración pública que, en los últimos años, estimuladas por el premio a las buenas prácticas en gestión pública que otorga la ONG Ciudadanos al Día - CAD, han implementado buenas prácticas en diferentes rubros. De este modo, encontramos, por ejemplo buenas prácticas en transparencia y acceso a la información, servicio de atención al ciudadano, simplificación de trámites, sistemas de gestión interna, gestión ambiental efectiva, entre muchas otras categorías. Nuevamente, aquí también puede apreciarse que no se trata del cumplimiento de exigencias legales, sino del esfuerzo por implementar buenas prácticas, por elevar el nivel o estándar por motivaciones internas, propias, auto impuestas por la conciencia de su necesidad, lo que se ha visto estimulado y potenciado con la institución de un premio.



Julia María Morales Valentín

De esta manera, podríamos continuar listando interacciones o actividades que desarrollamos ya sea en nuestra vida cotidiana como en el desarrollo de los negocios y que tienen impacto en diferentes ámbitos en función de la forma en que se implementan.

Ahora bien, si regresamos por un momento al tema de gobierno corporativo veremos que se pueden implementar muchas buenas prácticas en la actuación y toma de decisiones al interior de la organización. De hecho, se trata de un proceso constante, permanente, que evoluciona continuamente, pues siempre hay un espacio para hacer mejor las cosas. Sabemos que no siempre es posible implementar “todas” las buenas prácticas al mismo tiempo. Decimos “todas” porque en efecto no se trata de un listado taxativo y limitado de buenas prácticas, ello dependerá en gran medida de las características de la organización o empresa a la que nos referimos. Entre las características que pueden generar diferencias podemos mencionar, por ejemplo, el tamaño de la empresa y la complejidad de sus operaciones.

¿Qué queremos decir? Algo bastante sencillo, tal vez obvio, pero que creemos valioso.

Sosteníamos líneas arriba que las buenas prácticas son un conjunto de prácticas que generan un efecto positivo al “hacer las cosas de una forma diferente”. Ilustremos el punto, en forma sencilla, pero efectiva. Pensemos por un momento si da lo mismo que una empresa convoque al Directorio para someter a su consideración algún tema materia de su competencia y, si al convocar a los directores les remite toda la documentación e información idónea para la toma de una decisión informada, o si simplemente cumple con los requisitos y formalidades mínimas que exige la ley y su Estatuto. Creemos que la respuesta es evidente. La ley se tiene que cumplir y así lo hacen muchas empresas. No obstante, no todas ellas tienen buenas prácticas. En el ejemplo comentado, la diferencia entre unas empresas y otras radica en las buenas prácticas relativas a la calidad, cantidad y oportunidad de información que en forma consistente proporcione la administración a sus directores en cada oportunidad y respecto de todos y cada una de los temas de su competencia y sobre los que deberá pronunciarse. De esta manera, la calidad de las decisiones del Directorio o de la Junta de Accionistas, en su caso, dependerá en buena medida de esa transparencia informativa. Por supuesto, el principio o buena práctica de transparencia

informativa debe estar presente también en relación a los accionistas y al mercado en general.

Otra buena práctica es, por ejemplo, la relativa a la composición del Directorio. Sobre el particular, se recomienda que el mismo esté compuesto por un número superior de directores independientes respecto de aquellos que no lo son. En el caso de Perú, ésta no es una exigencia legal, sino que es una buena práctica, es decir, un estándar superior que algunas empresas han implementado como parte de ese proceso continuo de mejora antes mencionado.

Del mismo modo que estos podríamos seguir mencionando otros ejemplos de buenas prácticas que todos conocemos. Sin embargo, como decíamos antes, ése no es el propósito de este artículo. La idea es, en cambio, compartir estas reflexiones y apreciaciones sobre lo que guía o inspira las actuaciones que suponen buenas prácticas.

Las buenas prácticas, como la de la transparencia informativa, por ejemplo, o la independencia en la toma de decisiones están motivadas en una visión -y convicción- de que la confianza ciertamente crea valor, acrecienta el valor y hace sostenibles los negocios. Es decir, es una forma responsable y consistente de desarrollar la actividad de la empresa. De la misma forma, quienes implementan buenas prácticas en materia de medio ambiente lo hacen guiados por la convicción de que no basta cumplir con los requisitos mínimos de ley, sino que se debe ser innovadores y creativos a fin de no generar daños al medio ambiente en el desarrollo de su actividad, o acotarlos al máximo y desarrollar acciones que compensen el eventual perjuicio o afectación. Es una forma de actuar responsable y, por ende, sostenible. Igualmente, quienes se preocupan por implementar buenas prácticas en la gestión de su recurso humano lo hacen



Ética profesional: línea de base y buena práctica

también con esa visión sostenible y de largo plazo, ya que difícilmente las organizaciones estarán en condiciones de retener el talento de sus colaboradores si estos últimos no sienten y perciben de manera tangible la preocupación de la organización por ellos como personas.

Vemos entonces que las buenas prácticas en los diferentes campos del accionar de las personas son una manifestación concreta y práctica de los principios y valores de la organización, como la actuación honesta, transparente, íntegra, confiable, respetuosa y leal. Es decir, es una forma de hacer las cosas que apuesta por -diríamos garantiza- la sostenibilidad.

Y es este análisis transversal de las buenas prácticas en materia del gobierno corporativo o en materia ambiental o en cualquier otra manifestación, lo que nos lleva a reflexionar también en la responsabilidad social y profesional de los individuos que “hacemos” las organizaciones. En este punto, nos preguntamos si es posible pensar en organizaciones socialmente responsables y preocupadas por implementar buenas prácticas que no sean organizaciones con un Código de Ética o principios de actuación claramente definidos y conocidos por todos. Evidentemente, no.

De lo anterior se desprende la reflexión en el sentido que la ética profesional es la línea de base de las organizaciones socialmente responsables y al mismo tiempo inspiradora de las buenas prácticas.

Es una buena práctica de las empresas el tener un Código de Ética o principios de actuación que fijen estándares de dicha organización, los que, por cierto, deben ser siempre superiores al mero cumplimiento de la ley. Es el buen hacer de los negocios en los que están inmersos. Podemos citar el caso de algunas empresas que son socialmente responsables y que, en efecto, tienen este tipo de códigos o normas.

Telefónica del Perú S.A.A., empresa que forma parte del Grupo Telefónica, cuenta con “Principios de Actuación”, según los cuales: “Nuestros principios definen nuestra conducta ética en todo lo que hacemos”. El grupo es consciente de que los profesionales que lo integran enfrentarán situaciones difíciles en el desempeño de su actividad y los principios de actuación los ayudarán a la adopción adecuada de decisiones. Así lo señala el Presidente del Grupo en su carta de presentación: “Es imposible describir todos los posibles dilemas éticos con

los que podemos encontrarnos, (...)” por ello hace referencia a la necesidad de capacitar a los colaboradores en el conocimiento y entendimiento de los valores sobre los cuales el Grupo guía su actuación. Estos principios son, en efecto, el conjunto de normas de conducta que todos los colaboradores, proveedores y demás colectivos con los que se relaciona deben observar.

Otra empresa que cuenta con esta buena práctica es Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., empresa subsidiaria de SabMiller. Esta empresa tiene una política de ética, de la cual a su vez se desprende una guía ética para proveedores. En este caso me gustaría citar textualmente el numeral 3.3.1. de su política de ética, el que señala: “La Ética es una actitud positiva para realizar una gestión administrativa o de negocios de la manera más honesta, decente y transparente. No significa simplemente hacer las cosas de forma legal en una situación dada, sino hacer lo que es moralmente correcto”.

Otro ejemplo es Belcorp que cuenta con un Código de Ética. Este código, tal como lo señala su propio Presidente en la carta de presentación, contiene las pautas de comportamiento ético que los guían y está

“ES UNA BUENA PRÁCTICA DE LAS EMPRESAS EL TENER UN CÓDIGO DE ÉTICA O PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN QUE FIJEN ESTÁNDARES DE DICHA ORGANIZACIÓN, LOS QUE, POR CIERTO, DEBEN SER SIEMPRE SUPERIORES AL MERO CUMPLIMIENTO DE LA LEY. ES EL BUEN HACER DE LOS NEGOCIOS EN LOS QUE ESTÁN INMERSOS”



Julia María Morales Valentín

pensado para todos los grupos de interés con los que se relacionan.

También tenemos conocimiento del código de conducta de General Electric, que orienta la forma en que dicha organización hace negocios. Este código está precedido por una Declaración de Integridad, ya que General Electric busca “(...) algo más que simplemente obedecer las leyes: nos entregamos al espíritu de integridad”. Este código establece principios generales de conducta: “(...) en todas partes, todos los días y de parte de todos los empleados de General Electric”. También está pensado para todos los grupos de interés.

Un ejemplo más que podemos mencionar es el del Grupo Credicorp que también cuenta, como parte de sus políticas corporativas, con un Código de Ética. En su introducción destacan el prestigio alcanzado por la corporación, en razón de los elevados estándares profesionales y éticos de las personas que por décadas la han integrado.

Estos códigos o normas, por cierto, deben ser difundidos en la organización e incluso fuera de ella, ya que también comprenden a los proveedores. Se debe capacitar a todo el personal y llevar a cabo mucha labor docente al respecto, porque lo que se busca es el establecimiento de buenas prácticas que se derivan de dichas normas y no necesariamente la sanción.

Para concluir, nos gustaría señalar que si bien es muy positivo que las empresas cuenten

con Códigos de Ética, lo más importante es la calidad de sus líderes. Son los líderes de las organizaciones los que deben destacar por su compromiso ético general y particularmente con su profesión.

La persona es un ser único, indivisible y no podría aspirar a que su organización tenga buenas prácticas sin un compromiso ético personal, sin un compromiso con el “buen hacer” de su profesión. De este modo, los administradores, economistas, abogados y demás profesionales que conforman organizaciones y tienen un auténtico compromiso ético, responsabilidad social y preocupación por el desarrollo sostenible de sus negocios, están en la posición ideal para asumir un Código de Ética de su profesión en el que se aterricen los valores y normas de conducta de su día a día.

Finalmente, y en línea con lo anterior, creemos que el momento actual es propicio para la implementación de Códigos de Ética y que la cantidad de empresas y organizaciones en Perú que ya desarrollan buenas prácticas y un compromiso con el desarrollo responsable y sostenible nos permiten dar ese siguiente paso.

Ese siguiente paso es la acción a la que pretendemos invitarlos. Nos referimos -en el caso de los abogados- al hecho de adherirnos al “Código de Conducta y Responsabilidad Profesional del Abogado” que viene impulsando un grupo de abogados sobre la base de una iniciativa respaldada por un conjunto de universidades, Estudios de abogados y abogados de empresas. Los abogados debemos colocarnos a la vanguardia y proponer a nuestras organizaciones la adhesión a las mencionadas normas de conducta y responsabilidad de los profesionales en Derecho como una manifestación tangible de ese compromiso ético.

Creemos que tenemos una gran oportunidad. No la dejemos pasar.