

¿Cuáles políticas en materia ética han sido implementadas en los manuales empresariales para el ejercicio de la profesión en el área financiera?

*Georgia Mauri Carabaguíaz<sup>1</sup>, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología*

2012

**Resumen:** Desde épocas de la Grecia antigua y hasta el presente, la ética ha sido interpretada desde diversos puntos de vista. En otros casos ha sido dejada de lado con consecuencias desastrosas. Respecto a la ética aplicada a los negocios, en la actualidad se pueden mencionar como exponentes de peso a Josep M. Lozano y Adela Cortina. Influenciados por las ideas deontológicas del filósofo alemán Kant, interpretan la ética en un sentido normativo, cuya importancia es vital para asegurar la continuidad de las empresas con éxito en el largo plazo.

En el presente estudio se investiga sobre las políticas en materia ética que utilizan los profesionales en finanzas y contabilidad en el ejercicio de sus funciones y a los mismos les fueron aplicadas encuestas para conocer la realidad de su entorno laboral. Los hallazgos aportan resultados interesantes y reflejan las diferencias en los niveles de estructuración de las empresas de carácter nacional y de las empresas de carácter transnacional.

**Abstract:** Since Ancient Greece until now, ethics has been interpreted from different point of views. In other cases, it has been left aside with critical consequences. Actually, Business Ethics has important voices such as Josep M. Lozano and Adela Cortina. Influenced by the deontological ideas of the German philosopher Kant, they perceive ethics in its normative sense. This consideration is of vital importance to guarantee the companies' sustainability and success in the long term.

This study is intended to investigate the policies on ethics in finance and accounting by the professionals on the exercise of their functions. A survey has been implemented to learn about the reality of their work environment. The findings include interesting results and show the differences between the business structure of the local and the transnational companies.

**Palabras clave / Key words:** ética, políticas y procedimientos, código de conducta, empresas, ética aplicada a los negocios

---

<sup>1</sup> Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Internacional de las Américas, en 1995; candidata a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en finanzas de Ulacit en 2012; correo electrónico: georgiamauri@gmail.com

## **1. Introducción**

Muchos eventos han sacudido al mundo por falta de principios éticos. En el año 2001 se da el escándalo de Enron por manipulación de información financiera, que finalmente lleva a la empresa a su quiebra. La crisis financiera y económica mundial hacia finales del 2008 aún deja huella de sus consecuencias. Una de las causas que se le atribuyen ha sido la falta de ética de muchos profesionales, altos ejecutivos y gobernantes.

Pasando de la esfera mundial a la local, en los últimos meses hemos visto en los medios de comunicación el debate sobre la ética de altos funcionarios gubernamentales al utilizar sus influencias para recomendar a sus allegados y en otros casos por malversación de fondos públicos. Como estos, podemos encontrar una gran cantidad de situaciones similares.

Sin dejar de lado la importancia de la ética en todos los quehaceres del ser humano; en el sector empresarial, los profesionales de las ramas financiera y contable tienen acceso a información confidencial y privilegiada dentro de toda organización. Asimismo, son los responsables de confeccionar y emitir los estados financieros de acuerdo con las normas y regulaciones establecidas y con los datos reales del ejercicio fiscal, lo anterior sin agregar o eliminar ninguna información para maquillar la presentación de los resultados. Sin embargo, la ética se puede ver de muchas formas, pero concretamente depende del marco de actuar que delimite la empresa, combinado con las decisiones que tomen los profesionales.

A raíz de la gran responsabilidad y potestades que tienen estos funcionarios dentro de sus organizaciones, surge el problema de investigación del presente estudio:

¿Cuáles políticas en materia ética han sido implementadas en los manuales empresariales para el ejercicio de la profesión en el área financiera?

Esta investigación tiene como objetivo servir de guía a quienes toman las decisiones de las empresas sobre el campo de acción que tienen para mejorar los colaboradores que tienen a su cargo las finanzas y contabilidad de la empresa, en el desarrollo de las actitudes, conocimientos y habilidades relacionados con la ética.

En este estudio se utilizarán herramientas mixtas de tipo cualitativo y cuantitativo y durante el proceso también se realizará la investigación de literatura sobre el tema esto con el fin de obtener los conocimientos que nos permitan abarcar el enfoque descriptivo y lograr las explicaciones necesarias.

Para conocer lo que sucede en el ámbito empresarial de nuestro país con respecto al problema de investigación, se llevarán a cabo encuestas a profesionales en las

áreas indicadas anteriormente; estos profesionales pertenecen a diferentes empresas financieras, de comercio y servicios en el Gran Área Metropolitana.

A continuación se presenta el cuerpo teórico, que servirá de base en el proceso investigativo, así como la explicación de la metodología utilizada. Posteriormente se mostrarán los resultados, los cuales se van a evaluar y analizar de forma crítica para finalmente plantear las conclusiones y recomendaciones.

## **2. Marco Teórico**

Respecto a la ética profesional, la Real Academia Española, la define como “conjunto de normas morales que rigen la conducta humana”. Serrano (2000) menciona que la mayoría de los tratadistas sobre la disciplina de la ética coinciden en que trata de establecer una relación con los hechos o la acción del individuo en sociedad. La palabra ética proviene del griego “ethos” que quiere decir manera de ser o carácter.

El estudio de la ética abarca múltiples disciplinas. Desde Grecia Antigua, los filósofos abordaron este tema, por lo que es interesante conocer algunos puntos de vista que se han dado en el correr de los años.

Lledó (2006), menciona que Aristóteles planteó la primera teoría ética con su afirmación “somos lo que hacemos”. Y es ese quehacer humano, el que, al no estar fundamentado en normas o reglas, constituye el “ethos” que se consolida por medio de las actividades y obras de los hombres. Centra su ética en la felicidad y en las virtudes éticas. Ross (s.f.) indica que Aristóteles adopta el concepto de que el fin de la vida es la buena fortuna, en un sentido de prosperidad, y de bienestar; y en el uso de las virtudes.

García (2006), menciona a Gorgias, uno de los destacados sofistas en materia ética, quién basa su posición relativista en la frase “No existe nada. Si algo existe es incognoscible. Y si existiera algo cognoscible, sería indemostrable a los demás”, defiende la retórica como forma de persuasión, y ésta última como la guía del alma.

La ética de los Estoicos consistía en el uso de las virtudes de acuerdo con el orden natural, limitando las emociones y sentimientos.

Posteriormente en la era Cristiana, las enseñanzas de Jesucristo, de acuerdo a Ayllar (2006), son una revolución ética, basadas en que Dios es quien ama y el hombre lo hace, en tanto asemeje su conducta a la divina. En el Sermón de La Montaña, las bienaventuranzas enfatizan los valores espirituales sobre los

materiales. Más adelante tendrá otros expositores como Santo Tomás de Aquino y San Agustín.

Blackwell (2011) hace referencia a las ideas del filósofo Kant (1724 - 1804) sobre la moralidad, la cual debe tener un carácter universal y sea a la vez basada en la obligatoriedad y el deber; bajo el principio de “obra de tal manera que el principio o el motivo que te lleva a obrar, pueda ser ley universal.” Otra de sus premisas es que la forma de actuar debe ser de tal forma que la humanidad debe ser utilizada siempre como un fin y nunca como un medio. Esta ética se conoce como formal.

Nietzsche (1844 -1900) aborda la ética de forma más existencialista; en su estudio del bien y el mal, distingue una doble moral: la de los señores (los fuertes y dominadores) y la de los esclavos (los oprimidos y débiles).

Bentham y Mill son los exponentes de la corriente del Utilitarismo; cuya premisa es que se deben llevar a cabo la mayor cantidad de actos que beneficien a la mayor cantidad de personas.

Es así como existen diversas teorías éticas que se pueden agrupar y diferenciar como:

- Ética Teleológica: según Vigo (1999) existe el modelo clásico fundamentado por los filósofos de la antigua Grecia como Epicúreo. Mantienen la posición de que el ser humano debe buscar el placer y rechazar el dolor, conocido como hedonismo. A esta última corriente se le relaciona el utilitarismo que asocia la felicidad al bienestar de la mayor cantidad de personas.
- Deontológicas: como el pensamiento de Kant citado anteriormente y de Tomás Moro, y se refieren a que la moral de las personas se fundamenta en el deber y de acuerdo a criterios racionales; el actuar de las personas debe basarse en la buena voluntad.
- Dialógicas: provienen del diálogo argumentativo entre individuos libres y racionales, que se encuentran en condiciones de igualdad y no existen represiones. Los exponentes son los filósofos Apel y Habermás. Argumentan que todos los afectados por una norma pueden dialogar respecto a la misma y llegar a un acuerdo que tome en cuenta los intereses de muchos.

La ética en las empresas forma parte de lo que se conoce como ética aplicada. Rodríguez (2006) indica que en los años 1980 inició el interés por aplicarla en el entorno empresarial y ya para los años 2000 se consideró una necesidad. Menciona a Adela Cortina quien busca integrar la ética y los valores en las empresas para asegurar su éxito y continuidad. También a Lozano como un exponente de la ética empresarial contemporánea, desde un punto de vista influenciado por Kant. Lozano (2002) afirma que en esta sociedad de la

información y el conocimiento, toda empresa tiene responsabilidades éticas, sociales y medioambientales. El actuar humano está mediado por organizaciones; las cuales lo deben entender, regular y orientar.

Una vez determinada la importancia de la ética desde los inicios filosóficos hasta llegar a las empresas de hoy, es importante recordar la relación entre las empresas y los individuos.

O’Kean (2000) muestra el modelo del flujo circular de la renta, donde los principales agentes económicos que cumplen una función primordial, están constituidos por las empresas y las familias. Las familias son las demandantes de bienes y servicios por los cuales pagan un precio como parte del flujo del gasto. Para lograr lo anterior, las familias están compuestas por individuos que proveen uno de los factores productivos, el cual es su trabajo medio por el que reciben una retribución.

El Papa Juan Pablo II inicia su Carta Encíclica *Laborem Excercens* acentuando la función social, económica y de autorrealización que cumple el trabajo en la vida de los hombres. Por su parte, el Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum* de 1891 escribe sobre la naturaleza humana del trabajo, donde el hombre realiza las acciones de la forma en las que considera “más conveniente para su propio bien”.

Visto ya el carácter social del trabajo, que se rige en parte por el comportamiento de las personas, y que en muchos casos resulta impredecible; Davis (2003) comenta que para entender lo que sucede en los lugares de trabajo, se debe conocer el comportamiento organizacional. Algunos de los objetivos del estudio del comportamiento organizacional son predecir y controlar el modo de conducirse de las personas en su trabajo. Menciona los principios fundamentales de la naturaleza de los individuos:

- Diferencia individuales
- Percepción
- Individuo integral
- Conducta motivada
- Deseo de involucramiento
- Valor de las personas

El otro principal agente económico está compuesto por las empresas o unidades de producción. Como lo indica Rodríguez, son las responsables de realizar las actividades económicas que van a permitir que las necesidades humanas sean satisfechas; las cuales tienen importancia económica y social. En términos generales, entre los objetivos de las empresas encontramos:

- Servicio

- Realización personal
- Permanencia
- Riqueza

Por lo tanto, como se aprecia en O’Kean, parte de la gestión empresarial es producir la mayor cantidad posible con la menor cantidad de recursos; y así darle respuesta al problema económico; alcanzando niveles máximos de productividad para lograr ser competitivas en un ambiente globalizado y en condiciones de una economía de mercado muy rivalizada. Al brindar empleos, garantizan el bienestar de las familias y de la sociedad en general además de proporcionarles estabilidad.

Si bien en múltiples escritos se asevera que el trabajo es la razón de ser del humano, en esta época de globalización y constantes avances y cambios tecnológicos; las empresas necesitan llegar a una sinergia entre sus necesidades y las de sus colaboradores; para asegurar su continuidad en el largo plazo y lograr los objetivos que se han propuesto. Deben contar con instrumentos de planeamiento estratégico, pero adicionalmente con un marco de acción compuesto por las políticas y procedimientos que orienten a los funcionarios sobre lo que se espera en su forma de actuar.

Anthony y Govindarajan (2008) mencionan que entre los sistemas formales con los que cuenta la empresa para lograr llevar a cabo el control administrativo están:

- El sistema de control de gestión: debe asegurar que se mantenga una congruencia con las metas individuales y las de la organización.
- Las reglas: “todos los tipos de instrucciones y controles formales, como reglamentos generales, descripciones de puestos, procedimientos operativos estándares, manuales y normas éticas” que han pasado por un proceso de análisis. Deben ser las guías e indicar cuanta discreción se puede tolerar. Se deben revisar y actualizar.

Gómez, Balkin y Cardy (2001) citan la importancia de la formación (que proporciona a los empleados habilidades para mejorar su rendimiento) y del desarrollo (la organización le ofrece al empleado la oportunidad de adquirir habilidades las cuales serán útiles a la empresa en el futuro). También afirma que la formación en la ética se ha constituido en una de las prioridades en muchas organizaciones y es una herramienta clave para mantener y mejorar los niveles de la misma.

Esta investigación se realizará con profesionales en el área financiera y contable. Gitman (2003) define las finanzas como “el arte y la ciencia de administrar el dinero (...) están relacionadas con el proceso, las instituciones, los mercados y los instrumentos implicados en la transferencia de dinero entre individuos, empresas y gobiernos” (p.3).

Para efectos de este trabajo, adoptaremos la teoría deontológica, (liderada por Kant en un inicio y seguida por Lozano en nuestros días) aplicada al entorno empresarial, ya que los funcionarios de las empresas deben aceptar sus deberes de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la empresa.

### **3. Metodología de la investigación**

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una metodología mixta que combina el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo. Lo anterior, ya que la pregunta de investigación inicia con la interrogante que nos invita a explorar los hechos. Adicionalmente se cuantificaron los datos cualitativos con métodos estadísticos para organizarlos, presentarlos, analizarlos e interpretarlos.

Por lo tanto, este es un estudio descriptivo, con el fin de identificar la problemática y posteriormente llegar a conclusiones que ayuden a determinar el campo de acción que tienen los profesionales respecto al tema.

Los datos que componen la materia prima de este estudio han sido recopilados por medio de encuestas. La población ha estado compuesta por funcionarios que cuentan con las siguientes características:

- Profesionales con grado de técnico o universitario que realizan sus funciones en áreas financieras o contables.
- Empresas proveedoras de servicios financieros, comercio y servicios en el Gran Área Metropolitana; tanto nacionales como transnacionales.

Se le solicitó realizar las encuestas a 100 colaboradores, de estas encuestas se obtuvo una muestra de 50 respuestas que han sido válidas y útiles para el estudio.

Se diseñó una encuesta con 17 preguntas cerradas, las primeras dos para conocer el tipo y tamaño de la empresa. Posteriormente fueron agrupadas desde los temas generales a los temas más específicos. Se incluye 1 pregunta mixta que le ofrece al entrevistado la opción de aportar cualquier información adicional que considere pertinente. El tiempo estimado para contestar es de alrededor 10 minutos.

Con el fin de evaluar el formato, contenido y claridad del instrumento descrito anteriormente, se aplicó el pre testeo cognitivo a 10 profesionales de diversas ramas, así como a 1 profesional experto en el tema. Una vez anotadas todas las observaciones se ajustó la encuesta para ser aplicada a la muestra.

Dado que este es un estudio que tiene sus limitaciones y no se considera perfecto, el nivel de confianza de la muestra es de un 90%.

Las entrevistas se aplicaron a los participantes elegidos y contactados por el investigador por medio de un archivo en formato de Word, enviado a la dirección de correo electrónico de cada uno, solicitándoles la remisión por el mismo medio. Una vez recibidos, se tabularon y presentaron por medio de tablas y gráficos para luego realizar su análisis.

Se pueden mencionar algunas limitaciones en este estudio:

- El poco tiempo con el que se dispone genera una presión por abarcar solamente información muy puntual, aun cuando existe un universo más extenso y de gran riqueza que se podría explotar.
- El estudio siempre contará con un tinte de la experiencia y conocimiento de la autora de este trabajo, lo que no le permite estar exento de cierto grado de subjetividad.
- El tamaño de la muestra de un mínimo de 50 entrevistas exige un gran esfuerzo y depende de las relaciones personales que se tenga y que se puedan contactar.
- A pesar de ser una encuesta anónima, y dado lo sensible del tema, el encuestado puede sentir algún grado de presión social por contestar las preguntas de la forma más positiva posible.

#### **4. Resultados**

De la población encuestada, se seleccionó una muestra de 50 respuestas válidas, la cual está compuesta en un 50% por respuestas procedentes de profesionales en el área financiera o contable que laboran en empresas nacionales y el otro 50% que laboran en empresas transnacionales. Los resultados tabulados se aprecian en el anexo N.1.

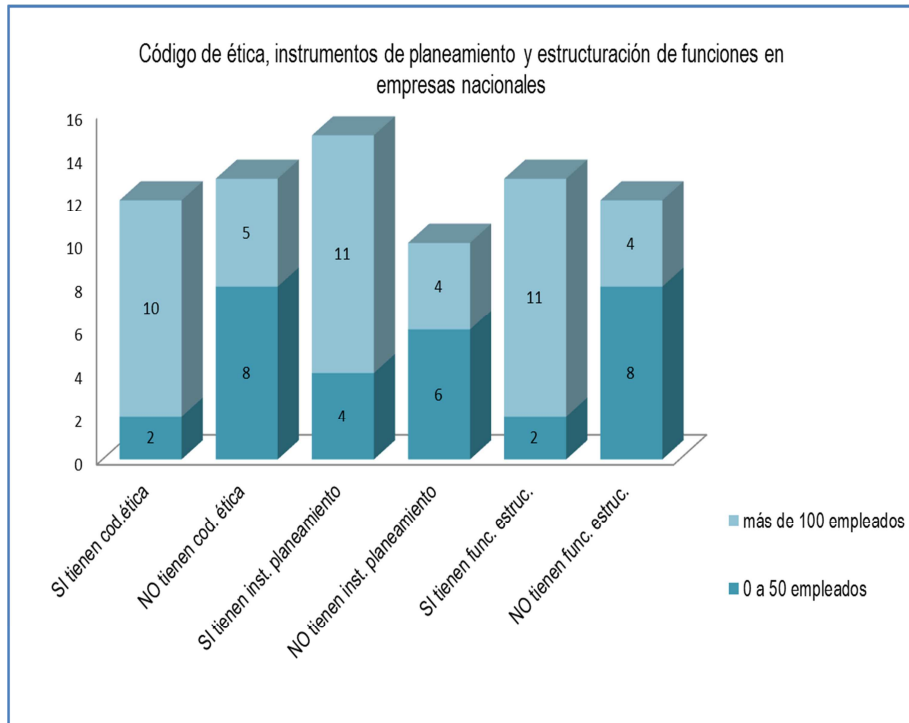
Las respuestas de empresas locales fueron clasificadas en dos rangos: de 0 a 50 y más de 100 colaboradores debido a que no se recibió ninguna procedente de compañías que cuentan ente 51 a 100 empleados. Las respuestas de empresas transnacionales se clasificaron en tres rangos: de 0 a 50, de 51 a 100 y más de 100 colaboradores.

El gráfico N.1 nos revela que para las empresas nacionales, un 48% indica que sí tienen código de ética o equivalente y el otro 52% no lo tiene. De éste último grupo, la mayor proporción pertenece a empresas pequeñas de menos de 50 empleados (de 10 respuestas 8 no lo tienen). En el grupo de respuestas de empresas de más de 100 colaboradores, el 67% sí lo mantienen, mientras el otro 33% no. Por otra parte, del 60% que afirma tener algún instrumento de planeamiento (estrategia, misión, metas u objetivos o valores), el 44%



corresponde a empresas grandes. Del 40% que no mantiene ningún instrumento de planeamiento, un 24% pertenece a empresas pequeñas y el restante 16% al grupo de más de 100 empleados. Las funciones las tienen estructuradas de forma escrita en un 52% de las empresas (solo un 8% corresponde a pequeñas); por lo que un 48% de las empresas nacionales no las tienen.

Gráfico N.1

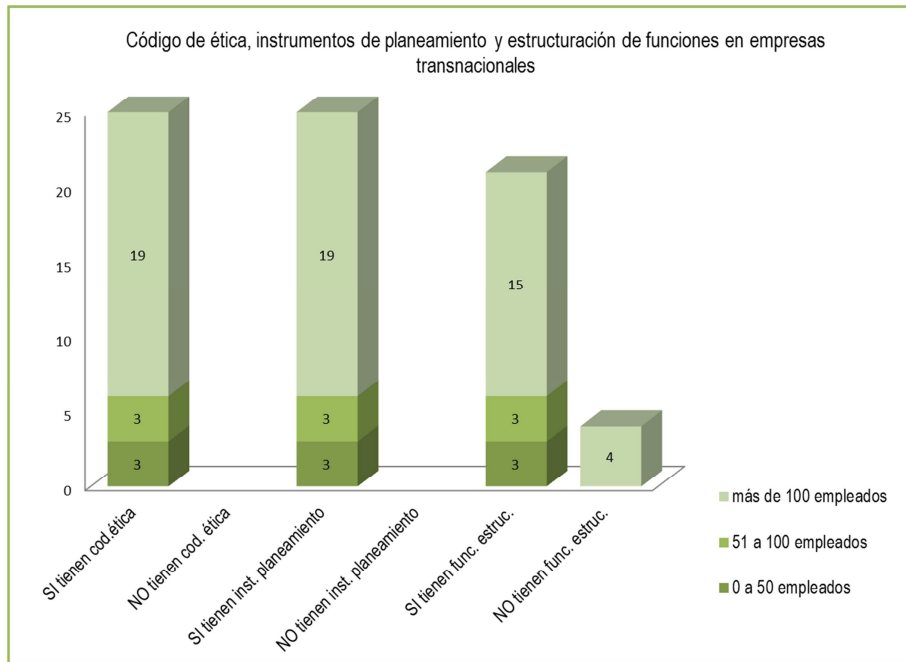


Fuente: elaboración propia

La situación difiere en los resultados de empresas transnacionales como se muestra en el gráfico N.2, ya que el 100% de los encuestados indican que cuentan un código de ética y lo conocen; al igual que cuentan y conocen alguno de los instrumentos de planeamiento mencionados anteriormente. Solamente 4 de estos 25 resultados muestran que no mantienen sus funciones estructuradas de forma escrita.

La media de los datos aportados a la consulta de si tienen código de ética es de 18.5 para las respuestas positivas y de 6.5 para las respuestas negativas; con una desviación estándar de 9.19 en ambos casos.

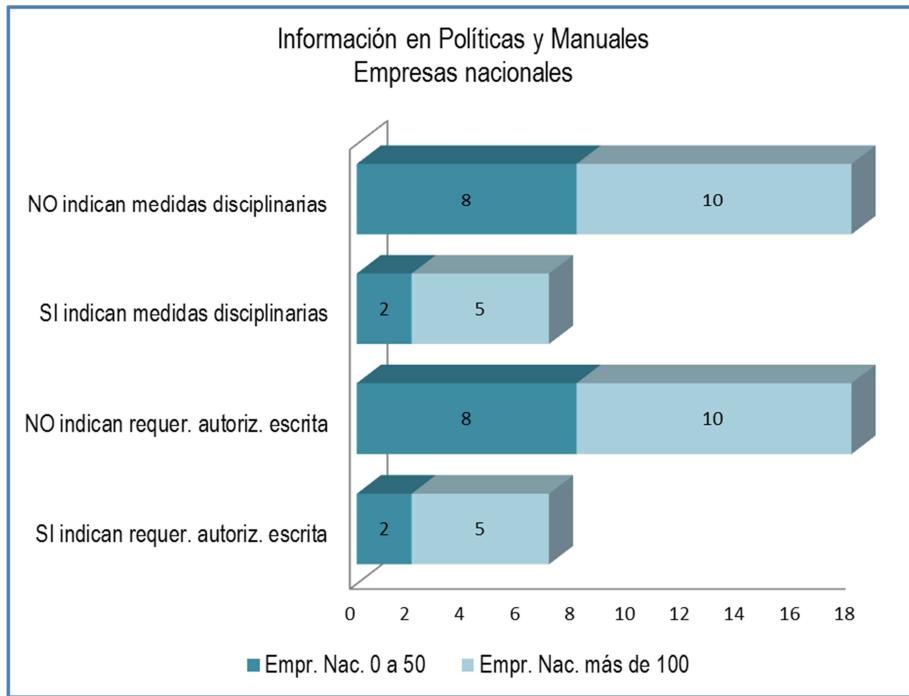
Gráfico N.2



Fuente: elaboración propia

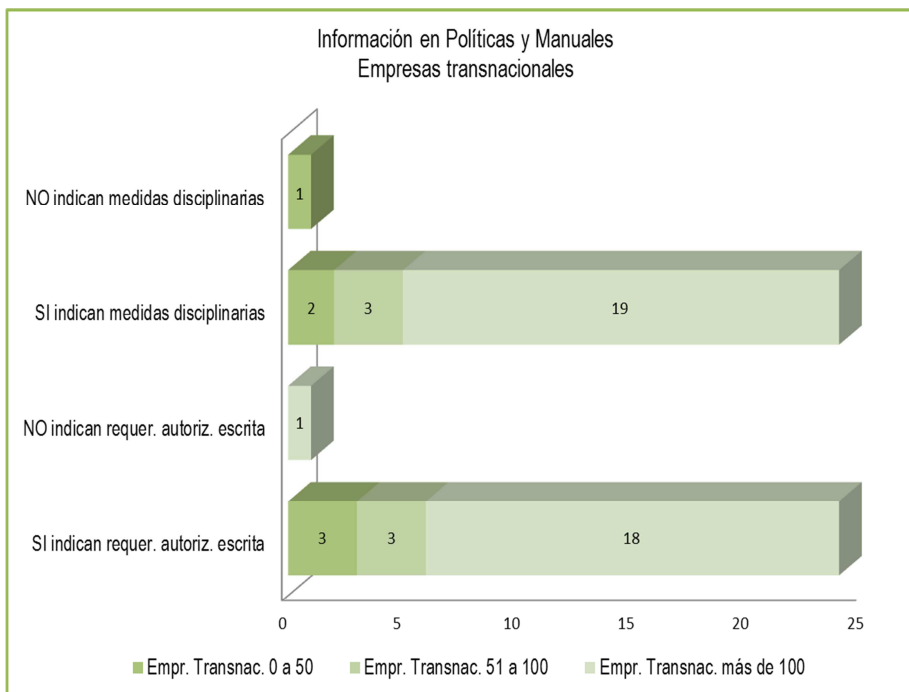
Similares efectos a los descritos anteriormente se extraen de los gráficos N.3 y N.4 ante las consultas sobre si la empresa mantiene políticas que aclaran en qué situación se requiere de autorización escrita y si los manuales establecen medidas disciplinarias para el empleado que incumple las políticas establecidas. De las respuestas de empresas transnacionales, solamente 1 respuesta fue negativa para cada una de las situaciones. En las empresas nacionales, un 72% respondió negativamente a ambas consultas; por lo que sólo el 28% sí lo tiene contemplado en sus políticas (siendo en su mayoría empresas con más de 100 empleados).

Gráfico N.3



Fuente: elaboración propia

Gráfico N.4



Fuente: elaboración propia

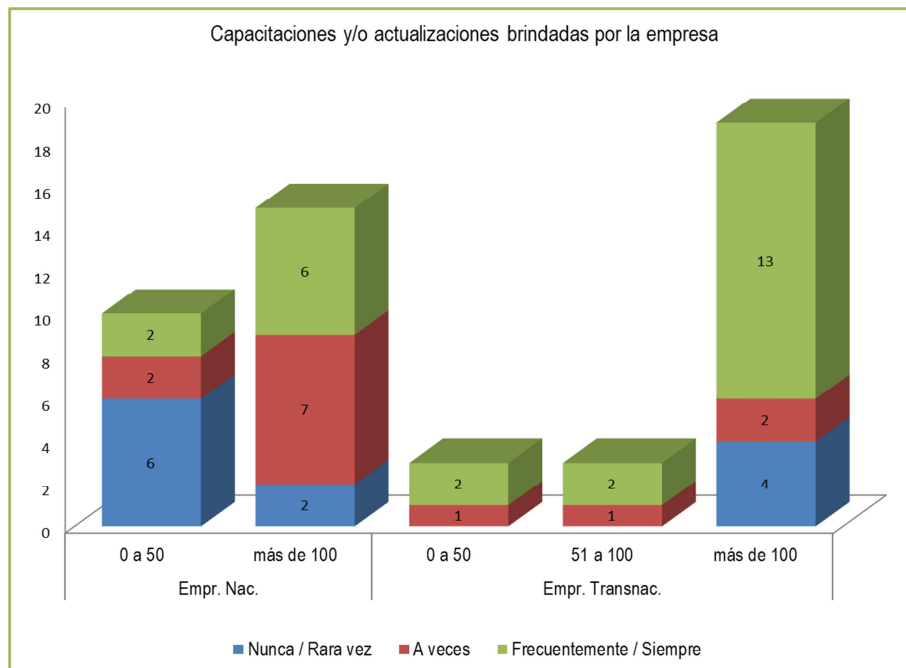
El grado de discreción de acción para la toma de decisiones y puesta en marcha de las funciones se mantiene en mayor proporción en los niveles medio y bajo para ambos tipos de compañías; en las empresas nacionales un 76% está en esos rangos y en las transnacionales un 84%. (Ver anexo N.2)

El anexo N.3 ilustra los resultados sobre la frecuencia con la cual el profesional en finanzas o contabilidad realiza sus funciones mediante reglas aplicadas por la costumbre, dado que los procedimientos no están documentados. Un 68% de las respuestas de empresas nacionales lo hace frecuentemente y un 24% a veces; mientras que de las empresas transnacionales un 52% nunca o rara vez y 36% indica que a veces.

Antes de tomar una decisión importante, los profesionales encuestados le dan un mayor peso al aspecto legal, seguido del aspecto ético y por último con igual importancia, al código de conducta o al hecho de si refleja bien su imagen y la de la empresa tal y como lo muestra más adelante el gráfico N.6.

Un 68% de las respuestas obtenidas de empresas transnacionales señalan que reciben con frecuencia o siempre, capacitaciones y/o actualizaciones para el mejoramiento del desempeño o desarrollo profesional. En las empresas nacionales un 36% indica que a veces lo recibe y un 32% que es frecuentemente o siempre, esto queda manifiesto en el siguiente gráfico.

Gráfico N.5



Fuente: elaboración propia

La totalidad de los encuestados asegura que realiza todos los registros comerciales, financieros y/o contables con exactitud. De igual manera tienen claras sus responsabilidades legales en el ejercicio de sus funciones.

Ante la consulta sobre lo que consideran como ética en el trabajo, se contemplaron 4 opciones, 3 de ellas en preguntas cerradas y una en opción abierta. Las opciones cerradas incluían la teoría teleológica (hacer las cosas que me hagan sentir mejor); deontológica (cumplir a cabalidad las políticas y procedimientos) y la corriente del utilitarismo (hacer las cosas que beneficien a la mayor cantidad de personas). Todas las respuestas de carácter cerrado marcaron la alternativa que incluía la teoría deontológica y las respuestas abiertas abarcaron diversas opiniones.

## **5. Discusión de los resultados**

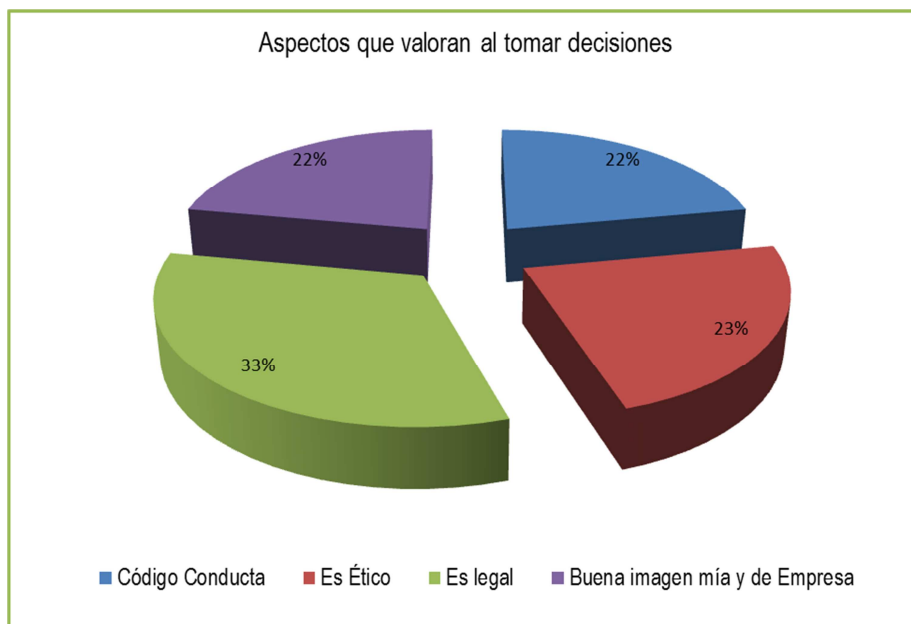
De acuerdo con información obtenida de *El Financiero*, según la Ethics Officer Association, la totalidad de las empresas incluidas en el Fortune 500 tienen códigos de conducta. Tanto Cortina como Lozano, hacen ver que la normativa en las empresas es de suma importancia para orientar y uniformar los criterios bajo los cuales los miembros del grupo se deben conducir y tomar decisiones acertadas. En el estudio se demostró que las empresas transnacionales cuentan con un sistema que contempla todo lo anterior. Si bien queda justificado por el hecho que al tener presencia en países con diferentes culturas e idiosincrasias deben estandarizar sus valores, políticas y demás instrumentos de planeación; las empresas locales no tienen justificación para no aplicarlos en su administración. Es acá donde la globalización ha de ser un fenómeno del cual los profesionales financieros y contables de las empresas locales y/o pequeñas deben de intentar aprender y extraer los aspectos positivos que puedan implementar en su propio ámbito laboral.

Los manuales deben ser claros en el modo de actuar pero también deben ser claros en señalar las consecuencias de incumplir con las responsabilidades. Asimismo, deben explicar cuándo se requieren autorizaciones por escrito. En las empresas nacionales, sobretodo en las de menos de 50 empleados, existen insuficiencias en lo mencionado anteriormente, esto constituye una desventaja en términos legales para la empresa, ya que como lo comenta el abogado Arnaldo Bonilla en un artículo publicado en *El Financiero*, las compañías deben resguardar los conocimientos, la información financiera, procesos, estrategias y demás secretos valiosos ya que suman parte de su ventaja competitiva. Se debe prever de que en caso que el empleado termine su relación laboral, no pueda llevarse consigo información privilegiada como le ha sucedido a algunas compañías.

Los profesionales financiero-contables no deberían realizar sus actividades con base en la costumbre, situación que según los encuestados está más presente en las empresas nacionales. Los procedimientos deben estar documentados para poder ser revisados, actualizados y aprobados con la frecuencia necesaria. El consultor Alan Saborío expresa en *El Financiero* que las empresas familiares son más vulnerables por lo que deben mejorar su gestión de control interno, el cual no debe ser visto como una forma de burocracia, sino más bien como una forma de evitar riesgos, detectar problemas y mejorar la eficiencia.

El actuar legal no necesariamente incluye el actuar ético. Las opiniones recabadas indican que los profesionales en finanzas y contabilidad se basan más en el aspecto legal que en el ético; a la hora de tomar una decisión. Es la teoría de Kant y los pensamientos de Adela Cortina que sugieren una ética de carácter universal, que pueda ser compartida por todos los miembros de la sociedad, para que tengan un sentido de pertenencia. Los resultados también nos revelan que todos los encuestados conocen sus responsabilidades legales; no así con la parte ética. En las respuestas abiertas sobre lo que consideran como ética en el trabajo, se denota que perciben la misma primeramente como un aspecto de carácter legal y seguidamente de carácter subjetivo. (Ver el gráfico siguiente).

Gráfico N.6



Fuente: elaboración propia

En el semanario *El Financiero*, se publicó el resultado de una encuesta a trabajadores españoles efectuado por la Fundación Randstad, y menciona que las organizaciones deben tener muy en cuenta, entre otros, el desarrollo profesional. Esto debido a que las nuevas generaciones tienen inquietudes sociales más

acentuadas y no dependen de un sueldo, si no que también esperan un “salario emocional”. La encuesta arrojó datos deficientes en este sentido para las empresas nacionales, sobretodo para las más pequeñas. Las capacitaciones van de la mano con las políticas y procedimientos, con el fin de mantener al personal actualizado y alineado con las estrategias empresariales. Con ello se mantiene un canal de comunicación con los empleados y por medio de él se les transmite las expectativas que la organización tiene de ellos.

La ética en los negocios también abarca un sentido amplio de responsabilidad social, que no debe ser indiferente a ningún profesional. Así lo expresa Lozano, en su obra “La empresa ciudadana”; que con solo su título, ya define su ideal. De las empresas nacionales, un 44% sí tiene programas de RSE y el otro 56% no; de las transnacionales, un 72% respondió afirmativamente y el otro 28% negativamente.

Chen (2005) en un estudio realizado en una universidad de Taiwán a gerentes generales y profesores sobre la ética en la educación financiera, se pudo determinar que los gerentes generales enfatizan más que los profesores en que la ética debe formar parte del currículo de un profesional en finanzas y debe ser enseñada en las universidades. Esta investigación reflejó que un 62% de los encuestados no ha recibido ningún curso sobre ética en su carrera universitaria, como se puede ver en el anexo N.4.

## **6. Conclusión**

La mayoría de las empresas pequeñas y de índole nacional, cuyos profesionales fueron encuestados; no mantienen políticas suficientes que aseguren que las labores en las áreas financiera y contable se realicen de manera ética. En el caso de las empresas nacionales de más de 100 empleados, sus estructuras consideran en sus manuales un mayor nivel de exigencia en materia ética. En el de las empresas transnacionales, demuestran altos niveles de organización que cubren en gran proporción las políticas éticas para el cumplimiento de las funciones.

El código de ética o manual de conducta ya no es una alternativa para las empresas, sino que se ha constituido en una obligación para garantizar un futuro prometedor a las organizaciones. Incluso algunas empresas cuentan con comisiones éticas, que son entes independientes las cuales se desempeñan como una especie de auditor ético.

La debida estructuración por medio de manuales que comprometan el actuar ético de los profesionales, aporta a la institución un blindaje que la salvaguarda contra cualquier acción ilegítima que la pueda afectar de forma legal, comercial o económicamente. Estos manuales deben ratificar que los requerimientos de los

colaboradores y sus respectivas compensaciones sean razonables, así las personas no se verán tentadas a actuar de una forma ética cuestionable para alcanzar sus metas o percibir algún tipo de recompensa adicional.

Sin embargo, tampoco se trata de crear una serie de protocolos que inhabiliten de forma fluida las funciones de los trabajadores o que los hagan sentir como robots. El ideal de la estructuración de la empresa, es indicar el curso de acción y tener claro cuánta discreción tiene, de acuerdo con el puesto que ocupa. Deben existir mecanismos y herramientas que le permitan al empleado utilizar su creatividad e imaginación, para poder aportar soluciones y canalizar las sugerencias sobre las formas más eficientes y efectivas de trabajar y mejorar los índices de gestión la compañía. Con ello se mantienen altos niveles de motivación, de realización personal y se conserva el talento.

Aunque escuchar que la RSE ya no debe ser una moda, sino una obligación puede sonar trillado; es un compromiso adquirido de todo ciudadano abogar por que se incluya en su empresa. La ética abarca más que conducirse de acuerdo con las normas; se debe inculcar en el individuo la ética en un sentido amplio, el cual aborde el aspecto social, ambiental y humano.

En esta era tecnológica y del conocimiento, las universidades deben considerar incluir en las carreras financiero-contables un curso o seminario sobre ética aplicada. En este mismo sentido, las empresas nacionales deben invertir en el desarrollo de su personal, ya que es el activo más valioso con el que cuentan. Respecto al tema tecnológico, se debe valorar el uso de plataformas tecnológicas integradas que delimiten las labores manuales y permitan mayores niveles de control y seguimiento.

Hace pocas semanas Telenoticias transmitió un reportaje que indicaba que el 70% de las Pymes cierran antes de cumplir un año. Después de realizar este estudio, se pueden sugerir futuras investigaciones que relacionen el nivel de desempeño financiero de las pequeñas y medianas empresas con las políticas en materia ética que hayan implementado.



## 7. Bibliografía

- Anthony, R. y Govindarajan, V. (2008). *Sistemas de Control de Gestión*. México: McGraw-Hill
- Ayllón, J.R. (2006). *Introducción a la ética Historia y Fundamentos*. Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://books.google.co.cr/books?id=UT0azA9cWtIC&pg=PA44&lpg=PA44&dq=%C3%A9tica+jesucristo&source=bl&ots=uw3PTyVAnu&sig=D0xAU1oyMpfITVC1THTLJ3e-0U&hl=es&sa=X&ei=KikYUKGwJors9ATN9YDABw&ved=0CGIQ6AEwCQ#v=onepage&q=%C3%A9tica%20jesucristo&f=false>
- Bonilla, A. (5 de diciembre de 2010). Los secretos comerciales. *El Financiero*. Recuperado el 24 de agosto de 2012 desde [http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2010/diciembre/05/economia2528445.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2010/diciembre/05/economia2528445.html)
- Catholic.net. (2012). Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://www.es.catholic.net/biblioteca/libro.phtml?consecutivo=171&capitulo=1566>
- Chen, M. (2005). Ethics: An Urgent Competency in Financial Education. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 6 (2), 74-79. Recuperado el 25 de agosto de 2012 desde [http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id=\\_2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_4643\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_4643_1%26url%3D)
- Cortina, A. y Martínez, E. (1996). *Ética*. Recuperado el 25 de agosto de 2012 desde [http://books.google.co.cr/books?id=\\_HtC1\\_tTjfUC&printsec=frontcover&dq=editions:Tl0aleyEaIC&source=bl&ots=hCnH7LS9yK&sig=QKDwP8Zx5Nj1SN0QeqUO1XwH79Q&hl=es&sa=X&ei=JLYyULuON4H68gTPs4CgDw&ved=0CD EQ6wEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.cr/books?id=_HtC1_tTjfUC&printsec=frontcover&dq=editions:Tl0aleyEaIC&source=bl&ots=hCnH7LS9yK&sig=QKDwP8Zx5Nj1SN0QeqUO1XwH79Q&hl=es&sa=X&ei=JLYyULuON4H68gTPs4CgDw&ved=0CD EQ6wEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Fonseca, H. (16 de enero de 2011). Hacia la empresa ciudadana. *El Financiero*. Recuperado el 24 de agosto de 2012 desde [http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2011/enero/16/negocios2576586.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2011/enero/16/negocios2576586.html)
- García, C. (2006). Los sofistas y Sócrates. En V. Camps (Ed.), *Historia de la ética 1. De los Griegos al Renacimiento*. Recuperado el 03 de agosto de 2012 desde <http://books.google.co.cr/books?id=->

cMxTO1\_XwC&printsec=frontcover&dq=historia+de+la+etica&source=bl&ots=wRDzYBei02&sig=GE5ui5809ZkmqEEs4fMNIDb547I&hl=es&sa=X&ei=cuYXUO6TMYOY8gSGr4CoDg&ved=0CD4Q6AEwAg#v=onepage&q=historia%20de%20la%20etica&f=false

Gitman, L. (2003). *Principios de Administración financiera*. México: Editorial Pearson.

Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.

Hill, Thomas. (2009). *The Blackwell Guide to Kant's Ethics*. Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://books.google.co.cr/books?id=Bqemab0aXx8C&printsec=frontcover&dq=kant+ethics&source=bl&ots=EwwRlak-fw&sig=RDHV1Mpk43hgEc4FHv7hzppQ08&hl=es&sa=X&ei=LsgVUL2WB4Sm8gSz-IHACg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=kant%20ethics&f=false>

Lozano, J.M. (2002). *La empresa ciudadana: un reto de innovación*. Recuperado el 04 de agosto de 2012 desde [http://odg.cat/documents/enprofunditat/Transnacionals\\_espanyoles/EmpresaCiudadana\\_Lozano.pdf](http://odg.cat/documents/enprofunditat/Transnacionals_espanyoles/EmpresaCiudadana_Lozano.pdf)

Lledó, E. (2006). El Mundo Homérico. En V. Camps (Ed.), *Historia de la ética 1. De los Griegos al Renacimiento*. Recuperado el 03 de agosto de 2012 desde [http://books.google.co.cr/books?id=cMxTO1\\_XwC&printsec=frontcover&dq=historia+de+la+etica&source=bl&ots=wRDzYBei02&sig=GE5ui5809ZkmqEEs4fMNIDb547I&hl=es&sa=X&ei=cuYXUO6TMYOY8gSGr4CoDg&ved=0CD4Q6AEwAg#v=onepage&q=historia%20de%20la%20etica&f=false](http://books.google.co.cr/books?id=cMxTO1_XwC&printsec=frontcover&dq=historia+de+la+etica&source=bl&ots=wRDzYBei02&sig=GE5ui5809ZkmqEEs4fMNIDb547I&hl=es&sa=X&ei=cuYXUO6TMYOY8gSGr4CoDg&ved=0CD4Q6AEwAg#v=onepage&q=historia%20de%20la%20etica&f=false)

Nietzsche en castellano. (s.f.). Recuperado el 01 de agosto de 2012 desde [http://www.nietzscheana.com.ar/textos/tratado\\_primero.htm](http://www.nietzscheana.com.ar/textos/tratado_primero.htm)

O'Kean J.M. (2000). *Análisis del Entorno Económico de los Negocios*. España: McGraw-Hill.

Pojman, Louis y Fieser, James. (2011). *Ethics: Discovering Right and Wrong*. (7 ed.). Recuperado el 28 de julio de 2012 desde [http://books.google.co.cr/books?id=QFKHh\\_YT5msC&printsec=frontcover&dq=ethics&source=bl&ots=Et5k1sQ1Xl&sig=QQOnDfXSh2d3Ct\\_QXUANrawD](http://books.google.co.cr/books?id=QFKHh_YT5msC&printsec=frontcover&dq=ethics&source=bl&ots=Et5k1sQ1Xl&sig=QQOnDfXSh2d3Ct_QXUANrawD)

Eg&hl=es&sa=X&ei=eToTUIJ3JHYiQ8wTjjoHACA&redir\_esc=y#v=onepage&q=ethics&f=false

Real Academia Española. Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://lema.rae.es/drae/?val=etica>

Rodríguez, J.R. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning Editores.

Ross, W.D. (s.f.). *Aristóteles*. Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://www.olimon.org/uan/ross-aristoteles.pdf>

Saborío, A. (16 de enero de 2011). Las empresas familiares. *El Financiero*. Recuperado el 24 de agosto de 2012 desde [http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2011/enero/16/negocios2576588.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2011/enero/16/negocios2576588.html)

Serrano, C. (2000). *Los Negocios y el comportamiento ético*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Vatican.va (n.d.). Recuperado el 29 de julio de 2012 desde [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html)

Vigo, Alejandro. (1999). *Ética general*. Recuperado el 29 de julio de 2012 desde <http://www.duoc.cl/etica/pdf/fet00/manual/manual.pdf>

## 8. Anexos

### Anexo N.1

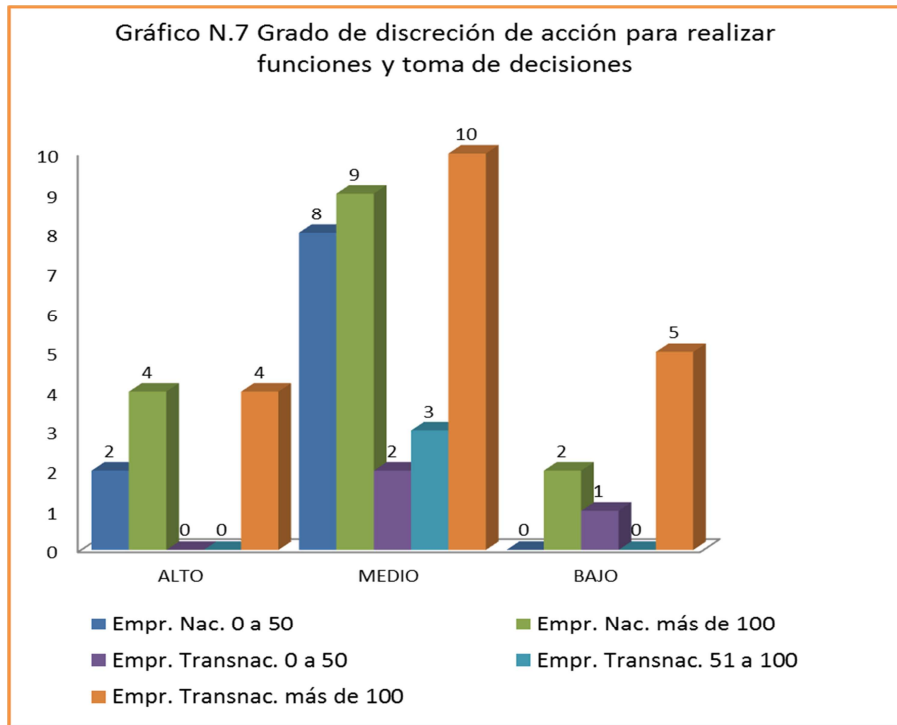
Cuadro N.1: Resultados Encuestas sobre ética

Item de la encuesta	EMPRESAS NACIONALES (según cant. empleados)		EMPRESAS TRANSNACIONALES (según cant. empleados)			MEDIA (1)	VARIANZA (1)	DESVIACION ESTÁNDAR (1)
	0 a 50	más de 100	0 a 50	51 a 100	más de 100			
SI tiene código de ética	2	10	3	3	19	18.5	84.50	9.19
NO tiene código de ética	8	5	0	0	0	6.5	84.50	9.19
SI tiene instrumentos de planeamiento	4	11	3	3	19	20	50.00	7.07
NO tiene instrumentos de planeamiento	6	4	0	0	0	5	50.00	7.07
SI tienen funciones estructuradas	2	11	3	3	15	17	32.00	5.66
NO tienen funciones estructuradas	8	4	0	0	4	8	32.00	5.66
ALTA discreción de acción	2	4	0	0	4	5	2.00	1.41
MEDIA discreción de acción	8	9	2	3	10	16	2.00	1.41
BAJA discreción de acción	0	2	1	0	5	4	8.00	2.83
Políticas SI indican cuando req. autor. escrita	2	5	3	3	18	15.5	144.50	12.02
Políticas NO indican cuando req. autor. escrita	8	10	0	0	1	9.5	144.50	12.02
Funciones por costumbre: NUNCA/RARA VEZ	0	2	2	0	11	7.5	60.50	7.78
Funciones por costumbre: A VECES	2	4	1	3	5	7.5	4.50	2.12
Funciones por costumbre: FRECUENTEMENTE/SIEMPRE	8	9	0	0	3	10	98.00	9.90
Manuales SI indican medidas disciplinarias	2	5	2	3	19	15.5	144.50	12.02
Manuales NO indican medidas disciplinarias	8	10	1	0	0	9.5	144.50	12.02
Capacitaciones: NUNCA/RARA VEZ	6	2	0	0	4	6	8.00	2.83
Capacitaciones: A VECES	2	7	1	1	2	6.5	12.50	3.54
Capacitaciones: FRECUENTEMENTE/SIEMPRE	2	6	2	2	13	12.5	40.50	6.36
SI tienen Programas de RSE	1	10	2	1	15	14.5	24.50	4.95
NO tienen Programas de RSE	9	5	1	2	4	10.5	24.50	4.95
Toma decisiones: Código Conducta	1	6	3	3	12	12.5	60.50	7.78
Toma decisiones: Es Ético	4	12	2	1	7	13	18.00	4.24
Toma decisiones: Es legal	7	13	3	2	12	18.5	4.50	2.12
Toma decisiones: Buena imagen mía y de Empresa	6	10	0	2	7	12.5	24.50	4.95
SI ha recibido cursos ETICA	3	6	0	2	8	9.5	0.50	0.71
NO ha recibido cursos ETICA	7	9	3	1	11	15.5	0.50	0.71

(1) Calculado en base al total de Empresas Nacionales y al total de Empresas Transnacionales

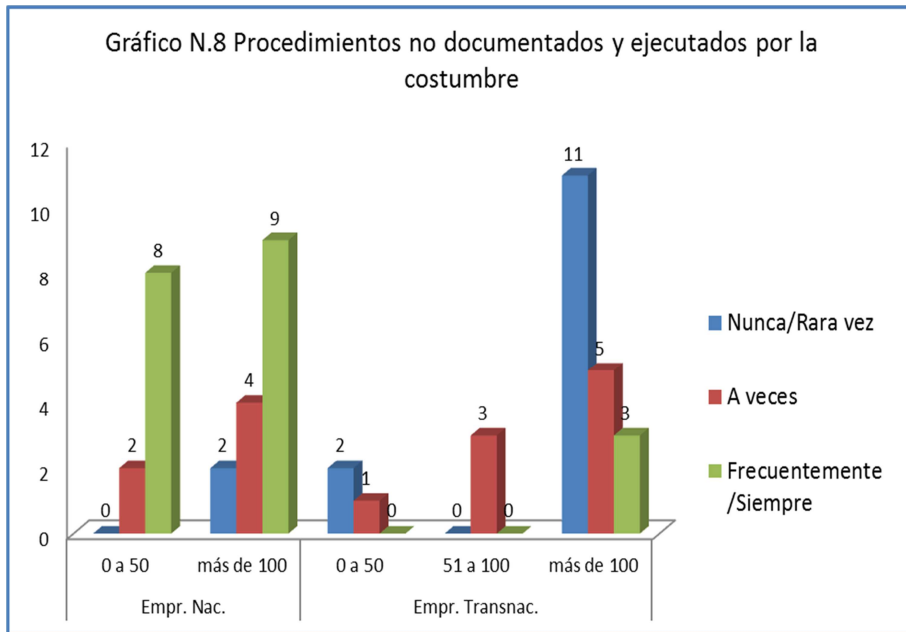
Fuente: elaboración propia

## Anexo N.2



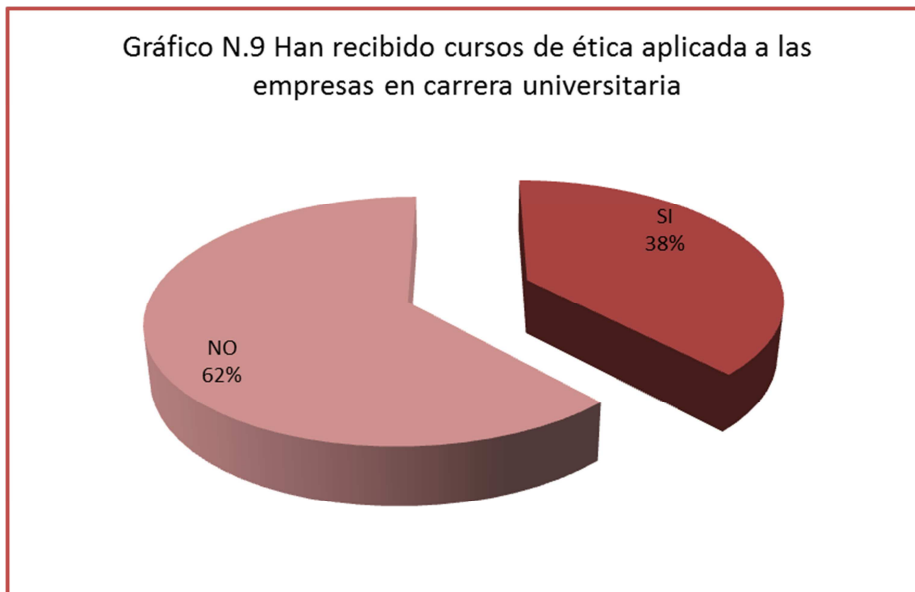
Fuente: elaboración propia

### Anexo N.3



Fuente: elaboración propia

### Anexo N.4



Fuente: elaboración propia