

Hacia un estrategia corporativa basada en la ética y la integridad

Dos ingredientes claves para generar una cultura empresarial responsable que contribuya al éxito de la organización.

¿QUE ES ETICA & INTEGRIDAD EMPRESARIAL?

El entorno empresarial actual, demanda progresivamente generación de confianza ante los diferentes *stakeholders* o *partes interesadas* de la organización.

La integridad y la ética en los negocios son considerados cada vez más, pilares fundamentales en el desarrollo organizacional, así como las medidas para asegurar un adecuado *tone at the top*, un ejemplo de ello es el establecimiento de sistemas receptores de inquietudes o denuncias respecto a irregularidades o conductas no éticas que afecten la imagen de integridad de las organizaciones.

"Se debe actuar con integridad porque es lo correcto, no porque el Código de Conducta o las políticas lo establecen"

Andrew Gordon
Socio Global de Integridad en los Negocios de EY

El sistema de denuncias - Integridad & Ética Empresarial, es una plataforma segura de recepción de inquietudes y denuncias relacionadas a comportamientos o situaciones no éticos; esta plataforma es administrada por Ernst & Young Ecuador lo que asegura independencia, confidencialidad y anonimato en el manejo de las inquietudes o denuncias receptadas. Los canales de denuncias que conforman esta plataforma están disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, con servicios de interpretación en más de 150 idiomas.

Su inquietud o denuncia, será canalizada a través de la instancia correspondiente para continuar con el protocolo de investigación aplicable.

**Integridad &
Ética Empresarial**
Sistema de Denuncias

Esta plataforma alienta a todos los empleados y terceros a hablar abiertamente y hacer preguntas sobre los códigos de ética y políticas internas de la Compañía o cualquier otro tema sin temor a represalias.

Ningún empleado, director o funcionario de la Compañía puede tomar represalias o emprender acciones hostiles contra cualquier persona que plantee un tema de preocupación de buena fe.

¿Se puede actuar de manera preventiva y detectar la falta de integridad?

Sin entrar a explicar las motivaciones que llevan a un colectivo de personas a actuar de manera deshonestas, la pregunta inmediata que nos surge es: ¿Se puede actuar de manera preventiva cuando el problema que subyace es la falta de integridad ética de un colectivo, en este caso, el equipo directivo de una organización?, ¿Qué medidas puede tomar la Alta Gerencia?

La respuesta a estas preguntas es compleja ya que la integridad es una cualidad intrínseca de las personas. Decimos que una persona es íntegra cuando rige su comportamiento según unos valores bien definidos y unos objetivos claros, que son mantenidos incluso en circunstancias que pueden ser adversas. Sin embargo, cuando hablamos de un conjunto de personas no se puede obviar la influencia de los demás en uno mismo, sobre todo en aquellas estructuras organizativas con una cultura donde la jerarquía está muy arraigada.

Es precisamente en la cultura ética del colectivo donde una organización puede y debe siempre actuar aplicando una serie de medidas que tienen que estar alineadas y encaminadas a desarrollar un entorno propicio para la integridad, que pasan primeramente por:

Marcar, o en su caso reforzar, el tono ético de la dirección, *"tone at the top"*

Establecer unos sistemas de control interno y de gestión bien diseñados y que actúen de manera efectiva

Promover una comunicación transparente, sincera y fluida, que sea bidireccional en todos los niveles de la organización

Es primordial la formación a los empleados, especialmente a los directivos, en una mentalidad ética, y el primer medio para hacerlo es con el desarrollo de "código ético" o "código de conducta", hoy en día instaurados en la mayoría de las empresas. No obstante, no basta con escribirlos para que sean útiles, es fundamental revisarlos, adaptarlos a los cambios que se produzcan a nivel operativo y estratégico, y sobre todo hacer el esfuerzo de difundirlos a toda la organización. El apoyo de la Alta Gerencia a la labor que realiza el responsable de Cumplimiento o *Compliance Officer* es muy importante de cara a que estos códigos adquieran la notoriedad y autoridad necesarias y, además, no sean vistos como algo insustancial del negocio.