

Ética y valores del profesional en contaduría y administración

JOSÉ SÁNCHEZ GUTIÉRREZ

I
La ética se define como el estudio de lo que es bueno o correcto para los seres humanos. El subjetivismo ético se refiere a que “lo correcto para mí, puede no ser lo correcto para ti” o, de otra manera, lo que es éticamente correcto o falso es estrictamente un asunto de los individuos para decidir basados en los principios éticos que ellos han escogido; esto se debe a que: 1) cada individuo es el único juez de si el principio que seleccionó es el correcto para él, y 2) cada individuo es el único juez de si su acción es éticamente permisible de acuerdo con sus principios.

Otro factor importante que se debe considerar es el relativismo ético, el cual dice que no existe un principio –o grupo de principios– ético universal por el cual se pueda juzgar una acción. Por ello, si las reglas de una sociedad particular son justificadas por procedimientos y estándares internos específicos para esa sociedad, no se puede validar que las reglas de una sociedad utilicen los mismos procedimientos y estándares de otras sociedades.

Los grupos de valores de los seres humanos se van formando por un cúmulo de experiencias y consideraciones que parten de la misma sociedad –la familia, la escuela y la comunidad, entre otros–; ello conduce a situaciones en las que los individuos pueden tener una visión ética para la autosatisfacción, el egoísmo –ético o hedónico–, el utilitarismo, etcétera.

La filosofía de los seres humanos debe centrarse en un cúmulo de valores que otorgan beneficio para todos, sin afectar a los involucrados. Lo importante en este punto es definir las circunstancias que no afecten a la sociedad, lo cual es definido por la misma. Lo anterior

conduce a la pregunta de ¿qué tipo de persona se debe ser? y, a partir de ello, definir el grupo de valores de la ética hacia la virtud.

II
 Los códigos de ética organizacionales en ocasiones son muy diferentes entre sí y otras veces son similares; algunos de ellos no están realmente relacionados con la ética, otros son percibidos como una herramienta importante para fomentar una conducta ética, y otros más pueden no ser efectivos dentro de un sentido ético amplio. Algunos tipos de códigos de ética organizacionales son los siguientes:

Código de ética A: 1) demostrar cortesía, respeto y honestidad con clientes, competidores, proveedores y trabajadores; 2) cumplir las regulaciones de seguridad y salud; 3) no emplear lenguaje o acciones incorrectas y abusivas; 4) seguir las directrices de los supervisores, y 5) ser confiable en puntualidad y asistencia.

Código de ética B: 1) mantener la confidencialidad de clientes, empleados y registros e información institucional; 2) tomar decisiones objetivamente sin considerar la amistad o beneficio personal; 3) no dar información falsa a las autoridades o a los acreedores de la organización; 4) no emplear los recursos o propiedades de la institución para beneficio personal; 5) cumplir totalmente con las leyes de comercio; 6) la conducta personal y los acuerdos de negocios se harán conforme a las políticas, regulaciones y leyes relevantes, y 7) evitar todo tipo de soborno.

Código de ética C: 1) proveer productos y servicios de alta calidad; 2) el desempeño deberá ser el mejor de acuerdo con lo mejor de las habilidades y dentro de lo

El autor es Director de la División de Gestión Empresarial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara.

mejor de la institución, sus clientes y proveedores; 3) evitar el acoso racial, religioso y sexual; 4) desarrollar estándares para la integración personal y conducta profesional; 5) conservar los recursos y proteger la calidad del medio ambiente en áreas donde opera la institución, y 6) buscar participar en actividades en beneficio de la comunidad y en actividades políticas.

Como se puede observar, cada ejemplo de código de ética presenta enfoques diferentes, con criterios que se pueden calificar como de sentido común; sin embargo, dichos enfoques difieren entre ellos. Cabe preguntarse; ¿es su código de ética personal adecuado al de la institución donde trabaja?, ¿el código de ética de su organización es el correcto para la sociedad?, ¿de qué depende que su conducta personal sea considerada como ética?, ¿su escala personal de valores o la de su organización es congruente con la forma como se actúa en la sociedad? Estos cuestionamientos llevan a reflexionar respecto a los niveles de ética, los valores y la filosofía de vida que la sociedad considera realmente válidos para sí misma.

La ética de las organizaciones se define como lo que es justo y equitativo con responsabilidad moral, lo cual no necesariamente es un asunto de leyes ni tiene que ser igual para todos los códigos de ética personales; éstos pueden ser internos (decisiones relacionadas con empleados, por ejemplo) o externos (asuntos que afectan los intereses de la comunidad).

Con la definición anterior, es posible decir que la ética puede ir relacionada con las leyes, aunque en ocasiones las trasciende. Además, la ética colectiva no puede satisfacer la visión de todos, aunque en muchos casos la mayoría está de acuerdo. Por otra parte, ningún



grupo debe beneficiarse mientras otro sufre, por lo que las prioridades institucionales deben siempre consistir en un balance de intereses.

Por otra parte, las organizaciones enfrentan una serie de mitos respecto a los valores; algunos de ellos son los siguientes: 1) los asuntos éticos pueden ser remediados sin mucho tiempo o esfuerzo; 2) lo que una institución necesita es un código de ética bien comunicado a todos; 3) todo lo que uno necesita es un paquete de buenos principios éticos; 4) existe sólo una forma de resolver un dilema ético, y 5) los expertos son los que dictaminan cómo manejar los problemas éticos.

Como se puede observar, en estos mitos existen verdades a medias; para descubrirlas hay que preguntarse: ¿la institución donde colabora fomenta y aplica los verdaderos valores?, ¿quiénes se comprometen realmente con los valores institucionales?, ¿conoce los valores y el credo institucional, comulga con ellos?

III

Algunos de los principios más importantes que pueden guiar las decisiones éticas como administradores de un proceso son: 1) Contratar la gente adecuada; aquellos que se inclinan a ser éticos son los colaboradores más seguros: buscar gente con principios. 2) Establecer conjuntamente estándares más que reglas; una persona inclinada a defraudar o actuar con mala intención pasa por alto un código de cualquier manera; no desperdiciar tiempo estableciendo regulaciones, mejor hágase saber a la gente el nivel de desempeño que se espera de ella y no soslayar mutuamente los valores compartidos: la ética no es negociable. 3) Evitar aislarse de la institución; no ubicarse en la torre de marfil de la oficina, ello ocasiona que se "pierda piso"; es una labor importante saber lo que pasa en el área de trabajo. 4) Dar ejemplo ético absolutamente impecable; estar consciente de las señales que se envían; hacer siempre las cosas correctas, lo cual sorprenderá a los demás.

Estos elementos ayudan a definir ciertas normas de conducta como gestores de un proceso, pero aun así cabe cuestionarse si dichos principios realmente guían la conducta personal. Por ello, para analizar la ética de una decisión institucional es posible preguntarse: ¿se ha definido el problema adecuadamente?, ¿se involucró en la definición del problema?, ¿a quién y a qué dar lealtad como persona y miembro de una institución?, ¿existe

una misma definición y punto de vista sobre cada valor específico?, ¿cuál es la intención personal al tomar una decisión?, ¿se puede dialogar con las partes afectadas antes de tomar una decisión?, ¿hay confianza en que la decisión durará un largo periodo como el que parece en este momento?, ¿cuál es el potencial simbólico de la acción, es bien o mal interpretada? Los cuestionamientos anteriores conducen a meditar en la toma de decisiones institucionales, de tal forma que los resultados esperados beneficien al mayor número de colaboradores y, por lo tanto, afecten negativamente al menor número de ellos.

IV

Ahora bien, la naturaleza de los valores individuales conforman la ética de la persona, pero ¿quién regula la ética de las instituciones? o ¿se regula con base en los valores del director general, del rector o del presidente de la misma? Diversos estudios han demostrado que tiene gran influencia la actitud y personalidad de la máxima autoridad de una institución dentro de los valores organizacionales, y por lo tanto produce una sinergia positiva o negativa entre los involucrados para que el código de ética institucional sea aplicable o sólo sea una manifestación por escrito.

Entonces, la pregunta que se hizo acerca de quién regula la ética en las organizaciones corrobora que es la autoridad máxima quien lo hace; sin embargo, ello es sólo parcialmente cierto, dado que en todo proceso los involucrados buscarán participar con los valores propios y los que la sociedad presenta como propios a la misma, coadyuvando a que la ética y los valores involucrados sean una coparticipación entre empleador y empleado, dando características propias en cada una, dado que son diferentes personas, con diferentes gustos, diferente cultura, diferentes hábitos, etcétera, quienes la conforman, por lo que generan su propia identidad institucional. Claro está que el ejemplo y visión de la máxima autoridad puede incidir para que la ética institucional sea más común a todos los que conforman la organización.

V

Un factor que día a día genera mayor preocupación es el nivel de ética respecto al medio ambiente. Se men-

ciona que las instituciones no tienen obligación de proteger el ambiente más allá de lo requerido por las leyes; no obstante, se tiene la obligación moral de evitar que se debilite una legislación ambiental.

Uno de los factores que se deben fomentar es una conciencia tendiente al mejoramiento del ambiente, pero si la responsabilidad va más allá de las leyes ambientales, entonces ¿qué criterios deben emplearse para guiar y justificar tales acciones?, ¿los contadores y administradores no deben preocuparse por el medio ambiente?, ¿es privativo de otras profesiones?

Es necesario que las instituciones apoyen la protección del ambiente como propósito común, tratando de comprender y hacer comprender que las instituciones no sólo son funcionalistas o lucrativas, sino proactivas en sus actividades con su entorno.

VI

Las instituciones educativas deben promover una cultura de integridad, cuyos valores sean los que tanto educadores como educandos observen como la base para sus acciones. Una institución de educación superior que no fomente la adquisición de valores y la acción ética lleva a un pobre desarrollo integral del individuo, ya que el elemento primordial de formación de un estudiante son los valores.

Las instituciones de educación superior deben formar conciencia de la importancia de que sus colaboradores compartan los mismos elementos éticos y la apreciación por los valores que benefician un mejor desarrollo integral institucional y, por lo tanto, individual.

En las instituciones donde se capacitan profesionales de contaduría y administración se suelen impartirse cursos tales como: *ética profesional, ética y valores sociales, la ética y la conducta individual, los valores y la filosofía del individuo*. Lo primero que se debe reflexionar en torno a esos cursos es si los profesores que los imparten están realmente comprometidos con la institución, si conocen los valores organizacionales y si son auténticos y mantienen un equilibrio entre el decir y el hacer.

Si las respuestas a los anteriores cuestionamientos son negativas, es necesario sensibilizar, concientizar y ubicar a los profesores de acuerdo con su perfil. Impartir una asignatura para desarrollar y fomentar los valores

en los estudiantes requiere de una fuerte dosis de autenticidad y coincidencia individual con los valores que se trata de estimular, además de un fuerte compromiso con la institución. Es común que los catedráticos de cursos relacionados con ética y valores no sean consistentes con los valores que impulsan teóricamente; la demostración con el ejemplo resulta totalmente indispensable para lograr credibilidad.

Las instituciones educativas deben analizar si son éticas las acciones que realizan y si son congruentes con los valores institucionales. Acreditar a un alumno que no pasó un examen, favorecer discriminatoriamente, contestar erróneamente preguntas realizadas por alumnos por temor a reconocer el desconocimiento, o regalar calificaciones, son hechos que en ocasiones se presentan en las universidades. Ante ello, ¿hace algo por evitarlo?, ¿propicia que se corrija la acción?, ¿tiene capacidad asertiva para enfrentar con argumentos a quienes obran con falsa ética y contra los valores institucionales?

Una tarea importante de las universidades en los campos de la contaduría y la administración es que los involucrados, al estar en su ámbito profesional, realicen acciones congruentes con lo que espera de ellos la sociedad. Algunos de los principios éticos y de los valores que se deben reforzar son: responsabilidad, honestidad, integridad, fidelidad, justicia, cuidado y apoyo para otros, respeto por los demás y búsqueda de la excelencia.

Es complicado para las universidades dar seguimiento al comportamiento ético y a la consistencia con los principios de sus egresados; sin embargo, si realmente se trabajó a conciencia y con habilidad para desarrollar verdaderos valores en los estudiantes, casi es seguro que el ejemplo que éstos tendrán será positivo.

Se tienen que eliminar de las instituciones de educación superior consideraciones tales como: *los estudiantes no lo entienden; no hay tiempo para detalles de planeación ética; la ética es un lujo, no es posible dedicarse a ello; que los eduquen éticamente en su casa.* En la universidad los profesionales de contaduría y administración desarrollarán en sí y para otros la *conciencia o inconciencia, sensibilidad o insensibilidad; autosuficiencia o dependencia; exigencia o autoindulgencia.*

La tarea no es fácil dado que todos los individuos, debido a su formación familiar y a su ambiente social, cuentan con determinados valores y principios, los

cuales en ocasiones son totalmente opuestos a los que la institución busca reforzar, por lo que se multiplica el grado de dificultad que tiene moldear esos valores.

Toda universidad e institución cuenta con su cultura propia, la cual se integra por las creencias, valores, principios y formas de actuar de los individuos que la componen; esto la hace diferente de otras; si se fomenta la excelencia con mayor fuerza, hay mayores posibilidades de éxito.

VII

Diversos estudiosos, como John Naisbitt, Peter Drucker y Joel Barker, piensan que las instituciones que desarrollen una fuerte conciencia acerca de la ética y los valores, y que compartan y practiquen esos principios, serán las que más fácilmente sobrevivirán en el siglo XXI, sobre la base de que en el futuro los clientes o usuarios exigirán más y, por lo tanto, buscarán a quienes les inspiren mayor credibilidad.

Algunos puntos que es importante considerar al fomentar los valores son los siguientes: 1) tener gente íntegra en las instituciones resulta siempre necesario, pero no lo es todo; 2) la mutua confianza y apertura son absolutamente esenciales; 3) la mejor manera de trabajar en la solución de problemas éticos es involucrando a los demás en su análisis, definición, alcance y profundidad; 4) la responsabilidad es el concepto y principio clave; 5) Los principios éticos existen y son compartidos por todos, y 6) la planeación para la calidad de vida integral tiene un alto valor.

El profesional de contaduría y administración deberá sensibilizarse acerca de la importancia de ser íntegro en las acciones que realice, promover el autodesarrollo y compartir sincera y profundamente los valores de la institución. La ética y los valores le propiciarán el respeto, reconocimiento y confianza de los demás.

