

2009

**Thelma
Gutiérrez
Sánchez**

XIV Congreso de la Federación Internacional de Antiguos
Alumnos Iberoamericanos del INAP de España

Guadalajara, Jalisco, México.

**"Retos de la modernización en la
Administración Pública Iberoamericana"**

Del 5 al 9 de octubre de 2009

Área temática:

Ética Pública y Buen Gobierno

INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

Thelma Gutiérrez Sánchez. Nació el 17 de noviembre de 1952. Originaria de México, Distrito Federal. Licenciada en Economía (Instituto Politécnico Nacional, 1979), con cursos de postgrado relacionados con la Administración Pública, en el Instituto Tecnológico Autónomo de México, ITAM. La Universidad Iberoamericana, UIA y el Instituto Nacional de Administración Pública de España. Presidenta de la Junta Directiva de la FIAAIINAPE, 2005-2007, Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del Instituto Nacional de Administración Pública de España. Presidenta del Consejo Directivo de la AMEINAPE, 2003-2005, Asociación Mexicana de Egresados del Instituto Nacional de Administración Pública de España. Secretaria General de la AMEINAPE, 1988-1990. Ocupó diversos cargos en Petróleos Mexicanos de 1974 a 1991. Superintendente General de Precios y Análisis del Mercado Petrolero Internacional, en la Gerencia de Enlace Comercial, de la Subdirección de Planeación de PEMEX Exploración y Producción, 1991-2004. A la fecha es Subdirectora de Administración en Tecnología Ambiental y Planeación Ecológica, S. A. de C. V.

Resumen

Esta ponencia presenta un análisis de algunos de los códigos de conducta que ostentan instituciones públicas y empresas privadas, nacionales y extranjeras. El reconocimiento de sus conceptos llevó a establecer un índice de criterios generales, para presentar una propuesta de simplificación y unificación de criterios en busca de alcanzar dos objetivos: homologar el uso de la terminología, así como de su significado; y, proponer los cursos necesarios para su comprensión y cabal cumplimiento.

Los códigos de ética observados responden a la necesidad de plasmar de manera sistematizada directrices que constituyan un referente institucional, o empresarial, que permita la reflexión crítica de los funcionarios sobre su conducta, y en la iniciativa privada, una recomendación a los empleados, para que orienten su comportamiento dentro de los límites prescritos.

En los códigos consultados pudo observarse que los funcionarios públicos deben poseer, además de los conocimientos propios de su formación académica, algunas virtudes, valores y principios, entre los cuales destacan en ese mismo orden: la templanza, que permite negarse al enriquecimiento ilícito; la honradez, porque permite hacer un manejo claro del presupuesto; y el patriotismo, porque procura el bien de la patria antes que el propio o el de los suyos.

De acuerdo a la encuesta realizada en la iniciativa privada, se advirtió que dentro de la empresa privada se tiene mayor control sobre el cumplimiento de los códigos de ética, declaraciones de ética o políticas acerca de la conducta de los dirigentes, obreros y empleados, que aquellos establecidos en las instituciones públicas.

Las evaluaciones de los departamentos de recursos humanos en las empresas privadas son más frecuentes, y se realizan al azar y en segmentos de interés. Esto contrasta con la forma de revisión en las instituciones públicas, en la cual se lleva a cabo exclusivamente a petición de los funcionarios superiores cuando ocurre una falta o a solicitud del interesado.

La ética corporativa es otra forma de control para los diversos órganos de una empresa, en ella se ve el desempeño, por separado y en conjunto de las oficinas o departamentos que conforman la firma; y esto muestra otra diferencia importante con las instituciones públicas.

Introducción

En México la forma de administrar las instituciones públicas y las empresas privadas son similares; en todas existen reglamentos o políticas internas, pero poco efectivas. Pocos trabajadores las conocen y aún menos son quienes las practican o aplican. No hay diferencia entre una organización privada que labora buscando incrementar sus utilidades (sin planes para ofrecer oportunidades de ascenso a sus empleados por sus capacidades, al contrario, siempre por lazos familiares o de amistad), de otra pública, cuya finalidad debería ser el mejoramiento de sus servicios para la sociedad, creación de empleos, mejoramiento de la salud en su caso, y desde luego, de la educación, no sólo para crear bienestar, sino para propiciar el crecimiento económico y el desarrollo del país.

La integridad es una calidad escasa, pero clave cuando se manejan decisiones que pueden afectar intereses de grandes grupos humanos. Tal atributo es excepcional, sólo recuerdo en este momento a dos grandes hombres políticos: Charles De Gaulle y Mahatma Gandhi. Estos hombres notables, personajes extraordinarios, reunían las características necesarias de los guías de una nación y de la humanidad: desinteresados, rectos, justos, virtuosos.

Y aquí, habría que separar entre las virtudes, valores y principios que se practican en familia, en la vida privada, y aquellas otras más reducidas, que deben caracterizar la vida pública de un gobernante. Un principio, quizá el más importante, la responsabilidad para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones: la honradez.

También, en la empresa privada la honradez es clave para un crecimiento sano. Ya casi no existe distinción entre el empresario privado y la función pública. Cada día se ven más empresarios o sus parientes en puestos de gobierno, y cada día más ex-gobernantes tienen empresas multimillonarias. Ya casi no hay frontera entre lo privado y lo público.

Cuando un empresario alcanza un puesto público existe un alto riesgo, el riesgo que entraña la confusión entre la propiedad privada y la pública. Los nuevos gobernantes, o aspirantes, muchos hijos de antiguos gobernantes o gente cercana al poder, no se conforman con el poder público, también quieren regular la conducta de los ciudadanos bajo su férula, bajo su tiranía.

Este es un signo de totalitarismo, el cual reprime la libertad individual. Como tratan de hacerlo mediante ráfagas de avisos, proclamas y manifiestos, televisivos, radiofónicos, en espectaculares, pancartas, playeras pseudo obsequiadas, para obligar, de manera abierta y subliminalmente a la ciudadanía para que actúen como ellos desean.

La conducta puede ser buena o mala, sin tintes, sin graduaciones, no son útiles las conductas regulares o medianas, mediocres, no, énfasis, sólo hay buenas o malas. Los gobernantes tienen buena o mala conducta y ésta debe normarse.

Los políticos muestran una conducta particularmente mala en los períodos de elecciones, cuando se reparten el poder. La lucha es despiadada, se difaman, se defienden y vuelven atacar. La mayor fuerza política se impone por ese atributo, por la fuerza.

El ejercicio del poder da tablas, los actores políticos viven sus roles: perversos, románticos, malvados, ambiciosos, indignos, déspotas, éticos, porque aún éste, no es más que un papel en la trama completa.

De los actores y actrices políticos, se espera una conducta ejemplar, como la que podrían llevar con su familia, en su vida privada, pero se transforman o son transformados por el poder, tomando los roles que les convienen, que su director les impone, o que siendo suficientemente astutos y voluntariosos logran imponerlos aún a sus superiores.

La moral de los gobernantes necesariamente debe ser impecable, respondiendo a la obligación que tienen con los ciudadanos a quienes gobiernan, la transparencia de sus actos es una responsabilidad ineludible, porque no hay transparencia a medias, porque entonces, en lugar de transparencia hay turbiedad.

Esta turbiedad es corrupción. Cuando el ciudadano no puede distinguir y elegir, o simplemente observar con claridad las decisiones tomadas, entonces la transparencia se enturbia y la legalidad se demerita.

La política, decía, es un teatro, es un espectáculo, actualmente con ocho directores, un sinfín de ayudantes y muchos productores, tramoyistas, y empresas que sirven a sus intereses, es un espectáculo carente de ética. La democracia no se ha alcanzado. Todavía no nace, su alumbramiento vendrá cuando existan solo dos partidos, y los ofrecimientos de estos dos, coincidan en lo cualitativo, aunque diverjan en lo cuantitativo.

Para alcanzar ese momento, debe existir un mínimo de valores y principios éticos en el funcionario que aspire a ser gobernante si quiere consolidar la naciente democracia.

Un código de ética que integre tales principios debe comenzar con dos fundamentales: la honradez y la lealtad a la nación (antes que a cualquier partido político, personas o instituciones de cualquier otra naturaleza); y, algunas virtudes, *v. gr.*, las cardinales: prudencia, justicia, temperancia, valentía y una no menos esencial: la tolerancia.

Estas virtudes, valores y principios que menciono más adelante sirven al funcionario gobernante, para prevenir y evitar conflictos regionales, de clase, étnicos, religiosos y sobretodo políticos.

El Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, dice a la letra: “Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la

colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad”.

Y existen, como éste, códigos de ética en cada una de las instituciones públicas, en cada empresa privada, y, por si fuera poco, para cada profesión; el análisis realizado en una muestra de estos, me llevó a su comparación y resultados que se presentan en las conclusiones de este trabajo.

El análisis teórico, como de campo, de algunos estudios de caso en instituciones públicas y empresas privadas, que se presentan en el cuerpo de la ponencia, ofrecen un panorama muy objetivo de la dispersión de los elementos que deben considerarse en los códigos de ética pública y privada.

Definiciones, objetivos y alcances.

Se entiende por “código” una Ley, o un Reglamento, y según el Diccionario Porrúa de la Lengua Española, es un “cuerpo de Leyes (o normas) dispuestas según un plan metódico y sistemático”; “una recopilación de las Leyes o estatutos de un país”; o también, “un conjunto de reglas o preceptos sobre cualquier materia”, esta última es la acepción que comúnmente se le da a la palabra “código”, y que será utilizada en esta ponencia.

También se emplea este vocablo por ser la denominación preponderante que se ha dado a documentos similares, existentes en otros países de Iberoamérica. Además, desde el punto de vista gramatical, tal locución es correcta.

La estructura de este documento no es propiamente un estudio profundo acerca del tema, pero es una investigación, si bien somera muy indicativa, y a la vez un examen de la dispersión de conceptos y uso de términos o voces utilizadas.

Los alcances de este reconocimiento tienen al menos dos finalidades: dar a conocer los esfuerzos que se hacen para combatir la corrupción; y, presentar una propuesta de simplificación y unificación de algunos criterios generales en materia profesional.

Esta propuesta tiene sentido ya que se sabe, son los profesionales quienes impulsan con su participación intelectual el desarrollo y crecimiento económico. Por ejemplo en los ámbitos: judicial (del derecho), de la medicina, y de la educación, que son áreas de gran preocupación a extensión mundial, puesto que son fundamentales en la aplicación y evaluación de los derechos humanos. En adelante se entiende como *Principio* la máxima particular por la cual cada uno se rige en sus acciones, es decir, es un precepto, una norma, una regla. Asimismo, un *Valor* es una fuerza que proporciona bienestar, es la subsistencia y firmeza de algún acto y en este caso de un acto moral. Y finalmente, *Virtud*, es el hábito del ser de proceder según la ley moral o rectitud de proceder.

Los códigos de ética en las instituciones gubernamentales.

Un Código de Ética tiene por objeto establecer un conjunto de directrices encaminadas a orientar la actuación de los servidores públicos, a efecto de que a través de un comportamiento digno y eficiente, respondan a las necesidades de la sociedad; orientando su desempeño en las situaciones específicas que se les presenten, al cumplimiento de las atribuciones y responsabilidades que se les han conferido, atendiendo no sólo en apego a la ley, sino al reconocimiento de los valores humanos y al respeto de los derechos de los individuos, que garantizan un ambiente satisfactorio para el desarrollo profesional, laboral y personal de todos los servidores públicos que contribuyen al logro de los fines de sus respectivas Instituciones.

El establecimiento de los códigos no obedece a que los funcionarios, del tipo de materia que traten, desconozcan o sean ajenos a estos principios, sino a la necesidad de plasmar en un documento, de manera sistematizada, las directrices que constituyen un referente institucional para estimular, motivar y facilitar la reflexión crítica de cada funcionario sobre su conducta y la de sus subordinados.

Las más importantes instituciones de la vida pública en cualquier país, son aquellas donde se da la impartición de la justicia, se cuida la salud y se proporciona la educación. Y resulta, de gran utilidad, que existan referentes que identifiquen los valores y principios relativos al ejercicio de tales funciones. El comportamiento humano se caracteriza por ser egoísta (inherente a la conciencia del sujeto y sólo imperativo para él) y se intenta regularlo mediante la ética. Así, resulta vital para la sana convivencia dentro de una colectividad y particularmente importante en la función judicial, por la trascendencia social que adquiere, pues en este quehacer debe imperar en el juzgador un sentido ético que equilibre el poder que el Estado deposita en su persona, para que al conocer de los procedimientos emita sus resoluciones conforme a la técnica jurídica y los principios éticos, procurando ser justo desde el Derecho.

Hablar de justicia, es hablar de ética, pues las relaciones armoniosas entre las personas sólo pueden construirse cuando se respetan los derechos que a cada uno le corresponden.

Un Código de ética, reúne los principios, valores y virtudes que considera necesarios para constituir la esencia que pueda guiar la conducta de los funcionarios, sean o no profesionales, y la de sus subalternos, invitando a la reflexión ética en los diversos aspectos de las funciones que desempeñan.

En el área judicial los funcionarios deben actuar con independencia, imparcialidad, objetividad, profesionalismo y transparencia, para que la justicia sea accesible, pronta, completa, imparcial y previsible; justicia basada en la letra o la interpretación jurídica de la ley y, a falta de ésta, en los principios generales del derecho, sin que se privilegie cualquier otro interés.

Un funcionario público dialoga con razones y tolerancia la realización de la razón o justicia frente a cualquier beneficio o ventaja personal. Al emitir una resolución no busca reconocimiento alguno, procura actuar con serenidad a fin de que sus decisiones estén desprovistas de prejuicios.

El fin de la función pública es la realización del bien común, y debe estar orientada principalmente por la educación y la ética, y con ello, la prevención de conductas erróneas que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción.

Se entiende por "función pública" toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona a nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Un funcionario público debe poseer algunas virtudes, valores y principios, además de mantener una conducta decorosa y no utilizar las prerrogativas del cargo para la obtención de beneficios personales. Algunas de las virtudes (vi), valores (va) y principios (pr) que deben guiar su actividad son:

Honradez (pr), en el manejo claro de los recursos, del presupuesto y de su asignación.

Humanismo (va), por el compromiso social que acepta.

Responsabilidad (pr), para ejercer un cargo de gobierno.

Fortaleza (va), para resistir tentaciones y soportar presiones.

Patriotismo (pr), para procurar el bien de la patria antes que el suyo o de un grupo fragmentario.

Orden (pr), atender lo programado por prioridades, sin desatender los imprevistos.

Respeto (va), atención a los superiores y consideración a los subalternos.

Honestidad (va), actuar con decencia, moderación, y compostura dentro del ejercicio de sus funciones.

Transparencia (pr), esta importante cualidad significa informar con veracidad y oportunidad.

Templanza (vi), para perder el miedo de negarse al enriquecimiento ilícito, porque los intemperantes quieren más, siempre más.

Cortesía (vi), aunque sólo es apariencia, hipocresía, debe usarse, por aquello de las apariencias, aunque las apariencias engañen.

Tolerancia (vi), porque es la solución, a la espera de que los seres humanos se conozcan, se comprendan, se amen o simplemente se soporten.

Simplicidad (vi), es la transparencia, sin falsedades, sin grandilocuencia, sin duplicidad.

Lealtad (vi), entendida como fidelidad, es la virtud de proceder siempre de acuerdo al cabal cumplimiento que exigen las leyes.

Justicia (vi), para dar a cada quien lo que le corresponde.

Prudencia (vi), para hablar, para actuar, para decidir siempre lo que favorezca a la sociedad, a la población.

A diferencia de las normas legales, en el caso de las normas éticas no se da la facultad punitiva del Estado para sancionar su incumplimiento. La observancia de la ética depende exclusivamente de la voluntad de quien se ha impuesto por sí mismo, por auto convencimiento el deber de cumplirla. Sin embargo, el incumplimiento de algunas de estas reglas de conducta resulta casi siempre en violaciones a las normas, a los Reglamentos y a la Ley, las cuales pueden ser castigadas de acuerdo a los Códigos Civil, Penal, u otras leyes y Reglamentos de Ley. Entre algunas de estas reglas se tienen: Calidad del trabajo; Clima laboral; Atención al ciudadano; Igualdad de trato; Colaboración; Conflicto de intereses.

Como un ejemplo más de características negativas o actos inmorales, podrían mencionarse algunos defectos de carácter y personalidad, los cuales también limitan la idoneidad del funcionario, como son: Nepotismo; Favoritismo; Acumulación de cargos; Negligencia; Informalidad; Indiscreción.

Además, la estricta observancia a las normas legales y éticas de su profesión, le exigirán, a cualquier funcionario público, prestar sus servicios al margen de cualquier tendencia insensible como las siguientes: Xenofobia; Racismo; Elitismo; Sexismo; y, Discriminación por Credo religioso o político.

Los principios contenidos en un código de ética que incluya los factores éticos que se han mencionado, además de los siguientes, pueden ser aplicables a todos los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en alguna institución de gobierno: Confidencialidad; Conocimiento y capacitación; Ejercicio adecuado del cargo; Equidad; Imparcialidad; Independencia; Legalidad; Racionalidad en los recursos; y, Responsabilidad institucional.

Con todo ello, no puede asegurarse que no habrá desviaciones en el gasto público, que no habrá dispendios, que los sueldos de los funcionarios sean equipolentes a sus funciones, que no habrá corrupción, que se tomarán decisiones que favorezcan al pueblo, pero si se puede garantizar que los funcionarios no podrán argumentar desconocimiento o ignorancia acerca de la ética que deben poseer, para que puedan realizar sus actividades y cumplir con sus encargos plausiblemente.

La ética corporativa en la empresa privada en México

La integridad tiene tantas facetas como directivos en la Iniciativa Privada. Existen Leyes, Reglamentos, Normas, y finalmente, Códigos de ética, iguales para directivos y empleados. Son de interés cuando se revisa y analiza la conducta de sus empleados (y funcionarios), y la ontología de las empresas privadas (y las instituciones públicas). Al hacer un examen a profundidad, se puede demostrar una creciente inquietud acerca del tema, pero a la vez, una necesidad de tratarlo de manera académica y profesionalmente, puesto que existe una gran dispersión de rasgos y heterogeneidad en su constitución y aplicación.

Un código de conducta no otorga privilegios, no debe consentir a nadie ni conferir prerrogativas a persona alguna. No está hecho para agradar. Se hace, como están hechas las leyes, para ser ejecutado, respetado, cumplido.

La sociedad madura reacciona positiva y de manera unánime a las leyes o preceptos emitidos por su gobierno, cuando éstas, son de beneficio general. Por ello, su cabal cumplimiento representa la madurez de esa sociedad.

Un código de ética o de conducta, es un compromiso interno dentro de una oficina o empresa, pero a la vez es una responsabilidad y un deber que responde a los derechos adquiridos al obtener una profesión o una gestión, o un empleo en determinada oficina.

Todo código de ética, debería tener como fundamento principal, que “el comportamiento ético, no es un asunto exclusivo de los profesionales, ya que concierne a toda actuación humana; pero compromete con mayor énfasis a quienes han tenido el privilegio de la formación de nivel superior a costa de toda la sociedad que ha contribuido a ella y, que espera, justificadamente, una actuación correcta de quienes han disfrutado de esa preferencia selectiva” (Ríos Álvarez, *La ética profesional*).

Un código de ética es una recopilación de normas de conducta, es en sí mismo, un código de conducta, de moral, y como tal, es un requerimiento indispensable de la vida social, pero requiere ser actualizado, con los avances y cambios que produce el mundo globalizado.

Se han visto quebrar grandes empresas, por malos manejos financieros-administrativos: caso de Enron, Parmalat, Martha Stewart, y otras firmas internacionales; fraudes bancarios como el de la compañía Stanford funds (que invertía en paraísos fiscales); el caso de Publi XIII todavía en espera de resolución; Vivendi; Salinas Pliego-Codisco; y la quiebra de bancos que se pensaban fuertes y que desestabilizan el sistema bancario en muchos países. Todo ello no por causa de una falta o ausencia de un código de conducta, sino por una escasa aplicación de ese código, insuficientes controles y vigorización de las leyes.

Es en la vida privada donde, se cree, al menos en México, que residen las buenas costumbres, la educación, la cortesía, la urbanidad, en fin, las virtudes. Pero, en general, la moral se ha ido olvidando, diluyendo, agotando, derrumbando, perdiendo.

Está siendo relegada al ámbito de una clase social más exclusiva, renovada, es un núcleo más pequeño de la que fue clase media, un espacio reducido de la sociedad donde un número de familias cada día menor mantiene las buenas costumbres, y por tanto, un entorno estrecho donde, si se instruyen principios, valores y virtudes, su aprendizaje es débil, ante la magnitud de las descargas televisivas y de otros medios que estimulan la imaginación, excitan los sentidos, e inducen a la juventud a seguir otras formas de actuar.

Probablemente, la renovación de las clases sociales se está dando en un nivel más moderno (como decía Vico en su "*Teoría del curso y el ricorso*"), donde ocurre hoy "el derrumbamiento moral de las sociedades liberales" (de Ruth Ana Putnam en "la unidad del hecho y el valor"), quien aludiendo a Sartre cita "más bien digamos que la elección moral puede compararse con la ejecución de una obra de arte", y eso no es muy común.

Estas maneras, más audaces, violentas de la juventud, se presentan porque si no pueden comprar, deciden obtener de cualquier manera los bienes materiales fuera de su alcance, bienes que produce una sociedad de consumo, que no proporciona la cantidad de oportunidades de empleo formal con una remuneración decorosa, digna.

De ahí, que en los diferentes niveles de las administraciones privadas, se tienen frecuentemente actos que son sancionados por los códigos de conducta, y son delitos ante la ley.

Para tratar de evitarlo se han establecido diversos controles en las empresas, llamados en su conjunto "ética corporativa", los principales son:

1. Gobierno corporativo
2. Recursos humanos
3. Política para proveedores
4. Relación con clientes
5. Relación con inversionistas
6. Medio ambiente
7. Higiene y seguridad industrial
8. Competencias
9. Políticas de contratación de auditores
10. Duración de contratos

Pero la función más importante en una gran empresa es la manera como se entregan los resultados a los grupos de interés. Esto es la **Comunicación**. Y cuando ésta no es buena, pues no informa siquiera ni de manera adecuada las fortalezas de la empresa.

La comunicación tampoco es buena cuando no es transparente en áreas clave. De ahí que, una vez más, se requieran establecer otros controles en esta función cardinal, ya que la comunicación del desempeño directivo de las empresas en su entorno social, cotiza al alza, puesto que los inversionistas valoran también esos aspectos intangibles.

En Europa se está alcanzando casi el consenso entre los gobiernos de la CEE, que exigen que las empresas publiquen informes financieros con responsabilidades ante la sociedad.

Por su parte, América Móvil, de Carlos Slim, obtuvo la peor asignación entre las empresas privadas calificadas. Y así, el peor desempeño de las empresas mexicanas incluidas en el estudio de una agencia calificadora de ética y dirección, Management & Excellence, M&E, creada en España (*Expansión*, 2 de abril de 2005).

Aunque sea el grupo de telecomunicaciones más grande de Latinoamérica, América Móvil tiene una responsabilidad social muy limitada; hay poca evidencia de proyectos comunitarios en los países donde opera.

A Pemex no le fue tampoco nada bien en la medida de su funcionamiento ético, alcanzó sólo el 36 % del rating en esa ocasión. Actualmente Pemex no cuenta con una comunicación clara de muchas áreas, tales como sus esfuerzos sociales con la comunidad o el medioambiente.

Debe comunicar de manera más clara a los grupos de interés: sociedad en general, ambientalistas, Cámaras de legisladores, etc., todos sus esfuerzos, aún los no siempre positivos, y también sus noticias negativas, como lo hace cuando son demasiado evidentes.

En la evaluación de M&E, se hablaba del impacto que tendrían en la calificación del área ambiental “los derrames recientes” en Veracruz, y en el promedio general de la empresa.

Por otra parte, Pemex se encuentra muy atrás de sus principales competidoras en gobierno corporativo, ya que éstas, las petroleras más importantes, han establecido estándares internacionales, mientras Pemex no lo hace con la celeridad requerida.

Por su parte, Femsa no hace públicas sus estadísticas de accidentes fatales, o tiempos perdidos, ni de sus políticas de modernización de procesos o equipamiento. Esto la hace obtener una baja calificación.

Finalmente Cemex, cuyo gobierno corporativo es visto por algunos observadores como de riesgo, ya que al parecer, hasta el momento del estudio de M&E, las funciones y responsabilidades del CEO no estaban distribuidas. Además, la toma de decisiones estaba centralizada en su líder, Lorenzo H. Zambrano, un excelente administrador, por lo que su falta podría ser vista por el entorno comercial, como un posible pero alto riesgo.

Quizá Cemex no pudiese ser vista comercialmente como una empresa familiar, pero la existencia de dos directivos de apellidos Zambrano Villareal, de los diez en la Junta del Consejo, dan la percepción de una gran dependencia del CEO.

Puede decirse, en conclusión, que si las empresas mexicanas desean alcanzar calificaciones más altas en los estudios que realizan agencias dedicadas a evaluar las administraciones en empresas privadas, deberán aumentar no sólo su eficiencia en las áreas que corresponda, sino mejorar sus controles y evidentemente robustecer su comunicación social a los grupos de interés.

Por su parte, el grupo de Sam Walton, que incluye Wal-Mart, Vip's, Portón, Suburbia, Sam's Club, Bodega Aurrera, Banco Wal-Mart, sigue avanzando con el establecimiento de una sucursal de su banco en cada Wal-Mart, y con resultados excelentes en el desarrollo y funcionamiento de su personal, mediante su Declaración de Ética, llamada Integridad, la cual se basa en tres puntos principales: Respeto al individuo, Servicio al cliente y Búsqueda de la excelencia. Destaca en esta Declaración de Ética, el hecho de no permitirse trabajar familiares en el mismo negocio, no permitirse que los empleados sirvan o atiendan a sus propios familiares, y que también tengan un Código que regula el trato con los proveedores.

Conclusiones y recomendaciones

Debe quedar claro que la ética no puede garantizar por sí misma un buen gobierno, ni responder por conducta alguna, así sea ésta especialmente buena, conveniente o útil para una institución gubernamental o empresa privada.

También debe quedar evidente que los códigos de ética son tan útiles como los 10 mandamientos; los sigue y cumple quien quiere, quien tiene la voluntad para hacerlo ya que una persona ante una disyuntiva, solo cumplirá los que tiene costumbre de practicar.

Es importante ampliar este último concepto. Una disyuntiva o dilema, puede presentarse sólo de dos formas. Una es: **bien versus bien** (o virtud contra virtud); y la otra, **bien versus mal** (o virtud contra vicio), la buena elección es parte de la vida ética.

Enseguida pueden verse algunas conclusiones y recomendaciones extraídas de este trabajo.

C.1. En diferentes códigos de ética se mencionan principios, valores y virtudes distintos, que corresponden mayormente a cada profesión, o están incluidos en el desarrollo de las funciones correspondientes a cada institución. Sin embargo, es difícil para un nuevo empleado tener en la memoria tantas reglas, y en algunos casos tan específicas, para poder cumplirlas, sobre todo cuando no las han conocido anteriormente, ni tienen la costumbre de practicarlas.

C.2 La educación familiar, la formación escolar, la práctica profesional al principio del ejercicio de la carrera, conforman el perfil virtuoso o palurdo del individuo, sea profesional o no, para el cumplimiento de las costumbres morales.

R.1 Es la conciencia quien dicta la diferencia entre el bien y el mal y establece una frontera. Pero la base de la ética como filosofía es el conocimiento de la moral, quien justifica o trata de erigir normas de conducta, y como cualquier disciplina requiere estudio, práctica y capacitación. Por ello, se recomiendan cursos específicos para cada caso o profesión, que refuercen las buenas decisiones.

C.3 Una característica de la personalidad de muchos políticos de aquí y de muchos otros países es la ambición desmedida, porque es el hombre el que se enferma de poder y de acumulación de riqueza, por una falta de templanza, de honradez y fortaleza.

R.2 Acerca de lo anterior, Don Benito Juárez, entre muchas de sus frases celebres se expresó así: *“No se puede gobernar a base de impulsos de una voluntad caprichosa, sino con sujeción a las leyes. No se pueden improvisar fortunas ni entregarse al ocio y a la disipación, sino consagrarse asiduamente al trabajo, disponiéndose a vivir en la honrada medianía que proporciona la retribución que la ley señala”*. Esta recomendación debería ser fortalecida, vigorizando la revisión de la Declaración Patrimonial que presentan los funcionarios públicos cada año y que de alguna manera, algunos funcionarios no manifiestan completamente y evaden la justicia.

C.4 Los códigos de conducta institucionales y de empresas privadas, lucen incompletos ante las Declaraciones de ética, que deben firmar los empleados, de la cadena Wal Mart que incluye además, restaurantes, tiendas departamentales y un banco. Es recomendable que se revisen los códigos de ética institucionales y se mejoren para no dejar espacio ni duda sobre las actuaciones de los funcionarios públicos.

C.5 Los códigos de conducta institucionales no hablan de lazos familiares o de relaciones de afecto entre empleados de la misma institución, como se observa en Petróleos Mexicanos, donde existen grandes grupos con nexos familiares, o de afecto.

R.3 Por ese motivo se recomienda en las instituciones públicas, la liquidación de familiares y una evaluación periódica que mida el cumplimiento del código de ética en funcionarios, subalternos y empleados.

R.4 Es conveniente, a todas luces, que todas las instituciones otorguen cursos de capacitación para que su personal pueda cumplir con el Código de Ética, lo robustezcan y mejoren su comportamiento interno y conducta, aún extra muros.

C.6 Los cursos que se recomiendan para funcionarios públicos, al final de este capítulo, van de específicos a generales, y deberán ser otorgados en ese orden, ya que su aprendizaje requiere de método. Estos cursos son obligatorios, como las matemáticas, no se puede aprender cálculo sin conocer el álgebra.

Para los funcionarios, con alguna formación académica, no es difícil reconocer los aciertos o errores realizados en el desarrollo de un proyecto de su especialidad, pero les es difícil tomar una decisión cuando se enfrentan a un dilema, y más cuando existen razones morales que les dan igual peso. Por ejemplo, en ciertos casos, decidir el bienestar de un grupo pequeño contra el de la comunidad (caso de las expropiaciones); el de la procuración del bienestar a corto plazo contra el largo plazo (caso de las inversiones en la investigación científica) el hacer justicia contra tener piedad (caso de los derechos humanos, también viene a la mente el caso del Fondo Bancario para la Protección del Ahorro, FOBAPROA y el rescate bancario donde quedó cuestionada la legalidad contra la justicia); el decir la verdad contra mantener la lealtad (un ingeniero en operación, por ejemplo en PEMEX, no puede hablar acerca del alto riesgo en las operaciones a su cargo, a menos que esté dispuesto a perder el empleo; la lealtad a quien determina su permanencia laboral está contrapuesta con la veracidad).

R.5 Es recomendable también, una entrega de reconocimientos con calificaciones en una escala apropiada, que permita motivar al personal, a la vez que el departamento de recursos humanos toma nota del comportamiento individual (antes y después) y lo integra al expediente del empleado que corresponda.

El mundo enfrenta desafortunadamente una plenitud de cuestiones de toma de decisión entre dos virtudes, valores (morales) o principios. Virtud vs virtud, (v. g. justicia vs piedad) o aún virtud vs vicio, (lo bueno vs lo malo) estas son las dos disyuntivas en las que cualquier solución puede tomarse. La primera disyuntiva ofrece mayores dificultades de elección, mientras la segunda es claramente sencilla de elegir, si quien toma la decisión tiene bases morales. Esto es, si tiene principios filosóficos, o al menos, no es una persona amoral.

R.6 Se recomienda entonces, que todo funcionario conozca a fondo los tres principios de la filosofía moral, y por supuesto los modelos que permiten tomar las mejores decisiones.

R.7 Además, en los cursos que se proponen para nuevos y antiguos funcionarios, deberá revisarse la importancia de la ética a través del tiempo; ya que,

C.7 Conforme crece la población y la tecnología, estos dos factores que inciden en el escepticismo moral, a su vez incrementan la angustia en las personas y el derrumbamiento moral de la sociedad en el mundo.

R.8 Los cursos deben especificar cómo se pueden manejar cuestiones en las que las dos elecciones son buenas, dilemas en los cuales ninguna elección está claramente o ampliamente aceptada como equivocada. Muchas veces los obstáculos presentes requieren decisiones basadas en valores y ahí es donde a menudo se necesita ayuda. Además, un dilema basado en una elección de bien contra mal parece ser sencilla para los individuos que tienen una formación moral, pero no para aquellos quienes no la tienen o están confundidos.

Estos dilemas éticos pueden resolverse mediante modelos filosóficos que se aprenden y nos permiten alcanzar soluciones firmes cuando encaramos una elección o decisión difícil.

Bibliografía

Acosta, Alberto; *“Ética y economía: Una discusión de permanente actualidad”*, *La Insignia*, Ecuador, junio de 1998.

Comte-Sponville, André; *“Pequeño Tratado de las Grandes Virtudes”*; Editorial Andrés Bello, Chile, 1966.

Decreto 41/99; *“Código de ética de la función pública”* Buenos Aires, 27 enero 1999.

Expansión; *“Ética corporativa: Lo que esconden las empresas”*, 2 de abril de 2005.

Fernández de Zamora, Rosa María; *“Los códigos de ética en América Latina”*, 1-9 August 2003, Berlin.

Fundación para el desarrollo de la libertad ciudadana, capítulo panameño de Transparencia Internacional, UNDEF The United Nations Democracy Fund; *“En el día internacional contra la corrupción TI-Panamá presentó los resultados del índice de integridad”* Boletín de prensa, 9 de diciembre de 2008.

González-Arechiga, Bernardo; *¿El fin del rescate Bancario? Legalidad contra Justicia*, en *Tendencias*, Revista “NEXOS” Sep-Oct 2005. No. 333.
Holanda, La Haya; *“Superación de la Corrupción y protección de la integridad en las Instituciones Públicas”*: Una perspectiva Baháí, 28-31 Mayo 2001.

Instituto Federal de Acceso a la Información, IFAI; *“En México la ley de transparencia ya pegó”* 21 feb. 2006.

Instituto Empresa y Humanismo; *“Notas para la reintegración de la ética, la economía y la política en la sociedad contemporánea: perspectivas de la Grecia Clásica (concretamente de la Ética a Nicómaco, la Política y la Retórica de Aristóteles)”*, Universidad de Navarra, <file:///F:/ajgison/publications/journal/8/08.html>.

Kidder, Rushworth M.; *“Good people make tough choices” Resolving the Dilemmas of Ethical Living*; Edited by “Quill”, an imprint of Harper Collins Publishers. New York, N. Y., 1995.

Merino, Mauricio; “Reflexiones sobre la ética pública en México”, Revista “NEXOS” Sep-Oct 2005. No. 333.

Mársico, María Elena; *“La doctrina social y la economía”*, UCA, Buenos Aires, EUDEBA, 1972.

Pérez Valera, Víctor M.; *“Nuevo código de ética”*, el Financiero, julio 16, 2004.

Petróleos Mexicanos; *“Código de ética”*, Petróleos Mexicanos, Organismos Subsidiarios y Empresas Filiales que consolidan sus estados financieros en los de, 19 de mayo de 2004.

Salazar Carrión, Luis; “La ética guadalupana y el espíritu del priismo”, en La ética de los políticos, Revista “NEXOS” Sep-Oct 2005. No. 333.

Tommasini, Adriana; *“Código de ética profesional: Deveres Fundamentais”*, Sao Paulo, 15 de agosto de 2007.

Villanueva, Enrique, compilador; “Tercer Simposio Internacional de Filosofía”, Universidad Nacional Autónoma de México. Edit. Dirección General de Publicaciones, UNAM, 1988.

Wal-Mart de México; *“Códigos de ética”*, Relación con inversionistas, Comunicado de prensa, informes anuales 2008.