

ROSA CARVAJAL

La ética laboral es hacer las cosas bien, no sólo desde el punto de vista económico, sino cuidando de las personas. Así lo manifiesta el profesor de Economía del IESE, Antonio Argandoña y titular de la Cátedra La Caixa de Responsabilidad Social de la empresa y Gobierno Corporativo de esta escuela de negocios. Argandoña explica que hacer las cosas bien «no significa sólo pensar en la cuenta de resultados, sino entender que, siendo las empresas comunidades de personas que trabajan en una actividad, lo que hacen tiene consecuencias en sus empleados».

No cuidar la ética laboral, a la larga tiene sus consecuencias. Según Óscar Cortijo, director corporativo de personas de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU, «la ética laboral permite impregnar el desempeño y obtención de los objetivos empresariales de una forma perdurable en el tiempo. La confianza interna entre trabajadores y el reflejo de ese comportamiento ético sincero en las relaciones de una organización con sus "stakeholders" posiciona a la empresa como marca, generando vínculos firmes que incrementan la productividad. Las organizaciones donde los objetivos sólo se centran en el corto plazo, tienen una alta probabilidad de desaparecer, al romperse algo fundamental para las empresas: la confianza que el mercado deposita en esa organización». En ocasiones la ética no se considera relevante en los negocios y sin embargo debe estar presente en la toma de decisiones de cualquier directivo. Puesto que su finalidad, es en opinión de Argandoña, conseguir que las

personas mejoren como personas, depende en gran medida del ejemplo que den sus directivos. «Si un alto responsable que, por su propio interés, invita a su equipo a vender productos financieros de alto riesgo sin decirlo al cliente, animándoles a mentir sin importar las consecuencias de sus actos, sólo los beneficios, no estará dando un buen ejemplo».

Para conseguir mejorar el clima ético en los entornos laborales, se ponen en marcha diferentes códigos deontológicos. Y es que la deontología parte de la ética que trata de los deberes, especialmente de los que rigen una actividad profesional, y suele ser el propio colectivo de profesionales quien determina dichas normas. Por tanto es una

norma de obligado cumplimiento que se desarrolla en el seno de la organización colegial y guía la conducta y el comportamiento de los profesionales pertenecientes a una profesión, explican fuentes de Unión Profesional. La falta de cumplimiento de los deberes recogidos en el mismo, pueden llevar a la aplicación del régimen de faltas y sanciones previstas.

Actualmente casi todos los sectores cuentan con sus propios códigos deontológicos y puede hablarse de una deontología en el sector del periodismo, de la abo-

Para conseguir mejorar el clima en el trabajo se ponen en marcha los códigos deontológicos

gacía o de la medicina. Su finalidad es, según la Unión Profesional, cumplir una función de control «ex ante», previniendo las posibles malas prácticas profesionales en las que pudiera incurrir el profesional y orientando su adecuado ejercicio. «El código deontológico, de cara a la sociedad, ofrece certidumbre y confianza respecto de la forma en que los profesionales, sujetos a los mismos, han de prestar sus servicios a consumidores y usuarios, clientes y pacientes. Por ello resulta tan importante que los profesionales tengan conocimiento de la existencia de códigos deontológicos y del contenido de los mismos, por ser normas a las que están sujetos. Todo profesional ha de tener en cuenta que dispone de independencia de criterio, responsabilidad profesional y que está sujeto a un órgano independiente que controla su conducta profesional».

Óscar Cortijo opina que, aunque los códigos deontológicos aportan un marco que refuerza el clima laboral, no es suficiente. «El clima ético se mejora con políticas del área de personas y de responsabilidad social rigurosas que permiten la alineación de los empleados con valores de la compañía que son coherentes y facilitan la identificación con la misión y forma de hacer de las organizaciones. Seleccionar, formar, respaldar, tener directivos y responsables ejemplares y tomar medidas contundentes cuando se detecta que algún miembro de la organización no sigue esta ética profesional, son también elementos clave para mantener este clima».

Fomentar la ética laboral: garantía de supervivencia

«Las organizaciones donde los objetivos sólo se centran en el corto plazo, tienen una alta probabilidad de desaparecer, al romperse la confianza que el mercado deposita en ellas»



La ética debe estar presente en la toma de decisiones de cualquier directivo

La dificultad de ser ético

Ser ético en las empresas no siempre es fácil, señala el profesor de Economía del IESE, Antonio Argandoña, quien da algunos consejos para fomentar la ética en la dirección: «Cuando se da órdenes a los empleados se debe pensar en ellos, en las consecuencias de nuestras acciones sobre nosotros mismos y sobre el resto de empleados». También conviene dar responsabilidades al empleado. «Es básico que los directivos pregunten a los empleados qué harían ellos ante un problema de modo que se les haga ver la importancia de actuar con ética». Entre los valores comunes que comparten los profesionales liberales en sus códigos deontológicos están, según la Unión Profesional, la confidencialidad, la formación continua, la honestidad e integridad, el buen gobierno, la independencia e imparcialidad y el seguro de responsabilidad civil, entre otros.