

Ética Aplicada

Deontología empresarial

Clase 6

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS MBA

La excelencia no se improvisa



1. INTRODUCCIÓN DE LA CLASE

La asignatura de Ética Aplicada aporta al proceso de formación integral del profesional que se gradúa en la PUCE. A partir de una ética general, en diálogo con la identidad institucional de la PUCE, se desarrolla la dimensión socioambiental de la Ética. Estos dos componentes contribuirán con criterios y herramientas necesarias para realizar procesos de deliberación sobre problemas o dilemas asociados a su ejercicio profesional.

La deontología empresarial es la rama de la ética aplicada que establece los principios y normas que deben guiar la conducta de las empresas y los profesionales en el ámbito corporativo. Su objetivo es garantizar que las organizaciones operen con integridad, responsabilidad y respeto hacia sus empleados, clientes, proveedores y la sociedad en general. A través de códigos de ética, normativas internas y buenas prácticas, la deontología empresarial busca prevenir comportamientos indebidos, promover la transparencia en la gestión y fomentar una cultura organizacional basada en valores como la justicia, la equidad y la sostenibilidad. En un entorno cada vez más globalizado y competitivo, la adhesión a principios deontológicos no solo fortalece la reputación corporativa, sino que también contribuye al desarrollo de una economía más ética y sostenible.

Resultado de aprendizaje 3: Construir argumentos que permitan la resolución de dilemas éticos asociados al ejercicio de su profesión.

Clase 6: Deontología empresarial

6.1. La deontología empresarial aplicada

La deontología empresarial aplicada se materializa en la implementación de códigos de ética, normativas internas y mecanismos de control que regulan el comportamiento de las organizaciones y sus empleados. Su aplicación práctica implica establecer directrices claras para la toma de decisiones, garantizando que las operaciones empresariales se desarrollen con transparencia, equidad y responsabilidad social. Las empresas que adoptan principios deontológicos promueven un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto, lo que se traduce en relaciones laborales más armoniosas y en una mayor fidelización de clientes y proveedores. Además, al actuar con base en normas éticas, las organizaciones reducen riesgos legales y reputacionales, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

Más allá del cumplimiento normativo, la deontología empresarial aplicada implica una cultura corporativa que fomente la reflexión ética y el compromiso con el bien común. Esto se traduce en prácticas como la gestión responsable de recursos, la lucha contra la corrupción, el respeto por los derechos humanos y el impulso de iniciativas de responsabilidad social corporativa. Asimismo, requiere que los líderes empresariales sean modelos de conducta ética y promuevan valores como la honestidad y la justicia en todas las áreas de la organización. De este modo, la deontología empresarial no solo regula el comportamiento corporativo, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y sostenible.

6.1.1. La Ética de la Empresa: Características

La ética empresarial, según Adela Cortina en su obra *Ética de la Empresa*, se refiere al conjunto de principios, normas y valores que deben guiar la actividad económica de las empresas, especialmente en su relación con los empleados, los consumidores, la sociedad y el medio ambiente. Cortina destaca que la ética en los negocios no solo se limita al cumplimiento de las leyes, sino que involucra una responsabilidad moral más amplia, que debe ser asumida por las empresas en su rol dentro de la comunidad y en el mercado. En este sentido, la ética empresarial se fundamenta en el respeto a los derechos humanos, la justicia social y la equidad, pilares que, según Cortina, deben regir las decisiones empresariales. Las empresas deben ser conscientes de su

impacto más allá de la maximización de beneficios, promoviendo el bien común como un objetivo central en su gestión.

Uno de los aspectos más relevantes de la ética empresarial, según Cortina, es la necesidad de que las empresas asuman un compromiso con la transparencia y la veracidad en sus prácticas. La autora señala que la confianza es un activo fundamental en el mundo de los negocios, y esta se construye a través de la honestidad y la claridad en la comunicación, tanto interna como externa. La ética empresarial implica ser transparentes con los consumidores acerca de la calidad y el origen de los productos o servicios, así como con los empleados sobre las condiciones laborales y las políticas internas. La ética, por lo tanto, contribuye a la creación de relaciones de confianza que benefician a todas las partes involucradas (Cortina, 2013).

Cortina también aborda la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE) como un componente esencial de la ética en los negocios. Las empresas, según Cortina, no deben ver la responsabilidad social como una obligación legal o un simple acto de caridad, sino como una extensión de su responsabilidad moral. Esto implica actuar en beneficio de la comunidad, proteger el medio ambiente y promover la justicia social en todas sus operaciones. En su obra, la autora subraya que la RSE debe estar integrada de manera auténtica en la estrategia empresarial y no ser solo una táctica de marketing. Las empresas éticas son aquellas que trabajan para reducir su huella ecológica, promover el desarrollo social y actuar con equidad en sus relaciones laborales.

La ética empresarial también está vinculada con la justicia en las relaciones laborales. Cortina defiende que las empresas deben tratar a sus empleados con dignidad, ofreciendo condiciones laborales justas, remuneración adecuada y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. La autora critica las prácticas laborales abusivas y la explotación, sugiriendo que la ética empresarial debe priorizar el bienestar de los empleados como un elemento clave para el éxito a largo plazo de la organización. Además, las empresas éticas promueven la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, lo que no solo mejora el clima laboral, sino que también potencia la creatividad y el compromiso de los trabajadores.

Finalmente, Cortina destaca que la ética empresarial no debe ser vista como una carga o un obstáculo para la competitividad, sino como un factor que contribuye al crecimiento sostenible de las organizaciones. La ética empresarial, lejos de ser un obstáculo, puede ser una ventaja competitiva que permita a las empresas diferenciarse en un mercado cada vez más exigente con los estándares sociales y medioambientales. Para Cortina, las empresas éticas son aquellas que saben

que sus intereses a largo plazo están ligados a la creación de un entorno económico y social más justo y equilibrado. Esto, a su vez, genera valor tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto (Cortina, 2013).

Gráfico 1: Elementos de la ética empresarial



Fuente: <https://www.plaigemp.org/etica-empresarial.php>

6.1.2. La persona, la dignidad y los derechos humanos en la ética de la empresa

En el ámbito empresarial, la persona y su dignidad deben ser el eje central de la toma de decisiones y las prácticas organizacionales (Cortina, 2008). Cada trabajador, cliente, proveedor y parte interesada en una empresa posee un valor intrínseco que debe ser respetado y promovido en todas las acciones corporativas. La ética empresarial exige que las organizaciones reconozcan a sus empleados no solo como recursos productivos, sino como individuos con derechos, necesidades y aspiraciones. Fomentar un ambiente laboral basado en el respeto a la dignidad humana implica garantizar condiciones de trabajo justas, el acceso a oportunidades equitativas y la eliminación de cualquier forma de discriminación o explotación.

Los derechos humanos son un pilar fundamental en la ética empresarial, ya que establecen el marco normativo y moral que protege la integridad y el bienestar de las personas en el entorno laboral. Las empresas tienen la responsabilidad de adoptar políticas que garanticen el respeto a los derechos fundamentales, como el derecho a un salario digno, la seguridad en el trabajo y la libertad de asociación. Además, deben velar por que sus operaciones no vulneren derechos en sus cadenas de suministro ni en las comunidades en las que operan. La implementación de programas de

responsabilidad social corporativa y el compromiso con estándares internacionales, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, son estrategias clave para consolidar una cultura organizacional ética y sostenible.

En este contexto, la confianza en el marco empresarial se construye sobre la base del respeto a la dignidad humana y la promoción de los derechos fundamentales. Una empresa que actúa con transparencia, equidad y responsabilidad genera credibilidad entre sus empleados, clientes y socios estratégicos. La confianza no solo fortalece la reputación corporativa, sino que también impulsa el compromiso y la lealtad de los trabajadores, creando un entorno donde la productividad y el bienestar van de la mano. Para lograrlo, es fundamental que las empresas establezcan mecanismos efectivos de ética y gobernanza, fomenten una comunicación abierta y refuercen la coherencia entre sus valores y sus acciones. Solo así podrán construir relaciones empresariales sólidas y sostenibles, basadas en el respeto mutuo y la integridad.



Fuente: <https://juristasdeecuador.blogspot.com/2017/01/la-dignidad-humana-como-eje-transversal.html>

6.1.3. La deontología en la cultura empresarial

La deontología en el ámbito empresarial se refiere al conjunto de normas éticas y principios que guían el comportamiento de una institución y sus miembros, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y el respeto a los derechos de todas las partes interesadas. Este marco ético es esencial para garantizar la legitimidad y confianza en las actividades de la empresa, especialmente en un mundo globalizado donde las decisiones empresariales tienen impactos significativos en la sociedad y el medio ambiente. La ética empresarial no solo consiste en cumplir las leyes, sino en preguntarse qué es lo correcto en cada contexto, considerando el bienestar común (Cortina, 2013).

La deontología y la cultura empresarial están estrechamente vinculadas, ya que los principios éticos y normativos que rigen el comportamiento profesional influyen directamente en los valores y prácticas que caracterizan a una organización. La deontología empresarial establece un marco de referencia basado en la ética, la responsabilidad y la transparencia, que orienta la toma de decisiones y las relaciones dentro de la empresa. Cuando estos principios se integran de manera efectiva, se fortalecen aspectos clave de la cultura corporativa, como el compromiso con la honestidad, la equidad en el trato a empleados y clientes, y el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad. En este sentido, una empresa con sólidos valores deontológicos no solo se enfoca en la rentabilidad, sino también en generar un impacto positivo en la sociedad.

Por otro lado, la cultura empresarial actúa como un reflejo de los principios deontológicos que rigen una organización. Cuando una empresa promueve una cultura basada en la ética y la responsabilidad, los empleados tienden a adoptar conductas alineadas con estos valores, generando un ambiente laboral más armónico y productivo. Asimismo, una cultura organizacional fundamentada en la deontología fomenta la confianza entre los diferentes actores del entorno empresarial, como clientes, proveedores e inversionistas, lo que contribuye a la reputación y sostenibilidad del negocio. En definitiva, la deontología no solo establece las bases para un comportamiento empresarial ético, sino que también moldea la cultura corporativa, asegurando que las organizaciones actúen con integridad y compromiso social.

6.2. *Compliance*: El cumplimiento normativo

El *compliance* o cumplimiento normativo es un conjunto de políticas, procedimientos y controles internos que las empresas implementan para garantizar que sus actividades se desarrollen conforme a las leyes, regulaciones y estándares éticos aplicables. Su objetivo es prevenir, detectar y gestionar riesgos legales, financieros y reputacionales, asegurando que la organización actúe con transparencia e integridad en todas sus operaciones. Un programa de *compliance* efectivo no solo ayuda a evitar sanciones y responsabilidades legales, sino que también fortalece la confianza de clientes, inversionistas y otras partes interesadas. En un entorno empresarial cada vez más regulado, el cumplimiento normativo se ha convertido en un pilar fundamental para la sostenibilidad y la ética corporativa, promoviendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad y el respeto a la normativa vigente.

Gráfico 2: Construye una cultura ética en tu empresa



Fuente: <https://welcome.atlasgov.com/es/blog/compliance/etica-empresarial/>

6.2.1 Definición de *Compliance*

El término *compliance* hace referencia al cumplimiento normativo dentro de una organización. Este concepto engloba las políticas, procedimientos y acciones que una empresa implementa para garantizar que opera de acuerdo con las leyes, regulaciones y estándares aplicables a su sector. *Compliance* también abarca el respeto a los valores éticos internos y externos, promoviendo una cultura empresarial basada en la integridad, la transparencia y el compromiso con la legalidad (Bacigalupo, 2021).

La función principal del *compliance* es prevenir, detectar y gestionar riesgos legales, financieros y reputacionales. Para ello, las empresas suelen contar con programas de cumplimiento que incluyen códigos de conducta, formación continua para empleados, canales de denuncia y auditorías internas. En un mundo cada vez más regulado, el *compliance* se convierte en un pilar estratégico que no solo protege a la organización de sanciones, sino que también refuerza su reputación y confianza frente a sus *stakeholders*.

6.2.2. Diferencia entre *Paper compliance* y *Program Compliance*: Aplicación deontológica

El *Paper Compliance* y el *Program Compliance* representan dos enfoques distintos en la implementación del cumplimiento normativo dentro de una organización. El *Paper Compliance* se refiere a un cumplimiento meramente formal, en el que la empresa adopta políticas y códigos de conducta para aparentar adherencia a las normativas, pero sin garantizar su aplicación real en la operativa diaria. En este modelo, los documentos de *compliance* existen solo para cumplir con requisitos legales o regulatorios, sin que haya un compromiso genuino con los valores éticos y la responsabilidad corporativa. Este enfoque suele ser insuficiente para prevenir riesgos legales y reputacionales, ya que la falta de implementación efectiva deja a la organización vulnerable ante posibles incumplimientos y sanciones.

Por otro lado, el *Program Compliance* representa un enfoque más integral y efectivo, en el que el cumplimiento normativo se traduce en acciones concretas dentro de la empresa. No solo implica la existencia de normativas y códigos de ética, sino que también se enfoca en su correcta aplicación mediante la capacitación de empleados, auditorías internas, canales de denuncia y sistemas de monitoreo. Este enfoque busca garantizar que los valores éticos y las regulaciones sean parte de la cultura organizacional, promoviendo la transparencia y la integridad en todas las áreas de la

empresa. La adopción del *Program Compliance* demuestra un verdadero compromiso con el buen gobierno corporativo y con la construcción de un entorno de negocios más responsable y sostenible (Velásquez, 2012).

Desde una perspectiva deontológica, la diferencia entre ambos enfoques es clave para la legitimidad y credibilidad de la empresa. Mientras que el *Paper Compliance* podría interpretarse como un mero cumplimiento superficial que no responde a un verdadero compromiso ético, el *Program Compliance* está alineado con los principios deontológicos al promover una cultura basada en la responsabilidad, la justicia y el respeto a las normas. La ética profesional exige que las empresas no solo se adhieran a las regulaciones de manera formal, sino que también trabajen activamente en su implementación y mejora continua. En este sentido, el *Program Compliance* es el modelo que realmente responde a los principios de la deontología empresarial, asegurando que la empresa opere con integridad y respeto a los derechos de todas las partes interesadas (Root, 2019).

1 **Importancia del cumplimiento normativo para las empresas**

- Asegura el respeto a las leyes y regulaciones, **evitando sanciones y protegiendo la reputación de la empresa.**
- Genera confianza entre clientes, proveedores e inversores.
- **Fomentar una cultura empresarial ética** fortalece relaciones y mejora el ambiente laboral.

2 **¿Quién puede ser un compliance officer?**

El rol requiere a un profesional comprometido con la cultura ética, actualizado con la normativa y con habilidades de comunicación.

Compliance:
El cumplimiento normativo en las organizaciones

¿Qué es compliance y cuál es su objetivo?

Compliance es fundamental en el ámbito empresarial y organizacional para asegurar el **cumplimiento de leyes y regulaciones.**

Previene incumplimientos legales mediante políticas internas, auditorías, formación a empleados y colaboración con autoridades, fortaleciendo la reputación y **evitando sanciones económicas y penales.**

El rol del departamento de compliance en las organizaciones

Asegura el cumplimiento normativo y ético en las organizaciones, gestionando riesgos legales y éticos.

Implementa políticas internas, supervisa el cumplimiento y detecta conductas ilícitas, fortaleciendo la reputación de la empresa.

3 **Estrategias efectivas para implementar un programa de compliance**

- Compromiso desde la alta dirección para **establecer un tono ético y expectativas claras.**
- Evaluación del riesgo para **identificar áreas críticas y priorizar recursos.**
- **Establecer políticas y procedimientos claros** que guíen las acciones dentro de la organización.
- **Formación regular y campañas de concienciación** para promover una cultura ética.
- **Monitorización continua** mediante auditorías internas para detectar y corregir incumplimientos.

4 **Beneficios del departamento de compliance para la cultura organizacional**

1 **Fomenta transparencia y confianza,** evitando riesgos legales y protegiendo la reputación.

2 Contribuye a construir un **entorno laboral seguro y respetuoso,** facilitando el desarrollo profesional.

viu Universidad Internacional de Valencia

El cumplimiento normativo es crucial para las empresas debido al aumento de regulaciones y leyes, requiriendo un departamento de compliance.

Descubre nuestro Máster Universitario en Abogacía, Procura y Práctica Jurídica y convertirte en un profesional del Compliance.

Fuente: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/compliance-el-cumplimiento-normativo-en-las-organizaciones>

6.2.3. Relación del *Compliance* con la Ética empresarial y la Sostenibilidad


El *Compliance*, la Ética empresarial y la Sostenibilidad están profundamente interrelacionados, ya que juntos forman un marco integral que guía el comportamiento corporativo responsable. El *Compliance* asegura que las empresas cumplan con las leyes y normativas, pero va más allá al promover la adherencia a valores éticos que reflejan un compromiso con la transparencia y la equidad. Por su parte, la Ética empresarial establece principios que orientan las decisiones y acciones, fomentando una cultura corporativa donde prevalezca el respeto por los derechos humanos, el medio ambiente y las comunidades.

Cuando se integra la Sostenibilidad en el marco del *Compliance* y la Ética empresarial, las organizaciones adoptan una visión de largo plazo que considera no solo los beneficios financieros, sino también el impacto social y ambiental de sus actividades. El cumplimiento normativo relacionado con temas ambientales y sociales, como leyes de reducción de emisiones o estándares de trabajo digno, se convierte en una extensión práctica de estos valores. Al mismo tiempo, el compromiso ético impulsa iniciativas más allá de lo requerido legalmente, como inversiones en energías renovables, programas de responsabilidad social o adopción de prácticas de economía circular.

La relación entre estos tres elementos fortalece la reputación y la confianza de las empresas frente a sus stakeholders. Un modelo de gestión que combine *Compliance*, Ética empresarial y Sostenibilidad no solo reduce riesgos legales, sino que también genera valor a través de una mayor fidelidad de los clientes, atracción de talento y acceso a inversiones responsables. Así, las empresas no solo se limitan a cumplir con lo establecido, sino que se posicionan como líderes en el camino hacia un desarrollo sostenible y ético (Sanclemente-Arciniegas, 2020).

6.2.5 El *Corporate Compliance*: La mirada de la cúpula al esquema de cumplimiento

El *Corporate Compliance* es un enfoque estratégico que garantiza que las empresas cumplan con las normativas legales, los estándares éticos y las políticas internas establecidas. Desde la perspectiva de la alta dirección, este esquema de cumplimiento no solo es un mecanismo de prevención de riesgos, sino también una herramienta clave para fortalecer la gobernanza corporativa y la reputación empresarial. La cúpula directiva tiene la responsabilidad de impulsar



una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia, asegurando que todos los niveles de la empresa comprendan y apliquen correctamente las normativas de cumplimiento. Para ello, es esencial que los líderes empresariales no solo diseñen políticas de compliance, sino que también las respalden con su ejemplo y liderazgo.

La mirada de la cúpula hacia el *Corporate Compliance* implica un compromiso activo con la implementación y supervisión de los programas de cumplimiento. Esto incluye la designación de oficiales de cumplimiento, la creación de mecanismos de auditoría y control, así como el establecimiento de canales de denuncia protegidos. Además, la alta dirección debe garantizar la asignación de recursos suficientes para la capacitación de empleados y la actualización constante de las políticas de compliance en función de los cambios regulatorios. Sin un respaldo firme desde la cúpula, los programas de cumplimiento pueden convertirse en simples formalidades sin un impacto real en la operativa de la empresa, lo que aumentaría el riesgo de sanciones y daños reputacionales.

Desde una perspectiva estratégica, el *Corporate Compliance* no debe verse únicamente como un requisito legal, sino como una ventaja competitiva que refuerza la confianza de inversionistas, clientes y demás partes interesadas. Cuando la alta dirección se involucra activamente en el cumplimiento normativo, se envía un mensaje claro de compromiso con la integridad y la sostenibilidad empresarial. Además, una gestión ética del *compliance* permite anticiparse a posibles conflictos legales y adoptar medidas preventivas que reduzcan riesgos financieros y operativos. En este sentido, la cúpula directiva juega un rol crucial en la consolidación de un modelo de negocio basado en el respeto a la legalidad y en la generación de valor a largo plazo.

Gráfico 3: Compliance



Fuente: <https://ncarrara.com.br/o-que-e-compliance/>

A continuación, te invitamos a revisar el siguiente video el compliance en la empresa:
<https://www.youtube.com/watch?v=DtobIDmUnEs>

A continuación, te invitamos a revisar el siguiente video sobre la cultura organizacional y la ética: https://youtu.be/YTkerD8Qk94?si=EewcRyO_qVVMdxRv

BIBLIOGRAFÍA

- Bacigalupo, S. (2021). *Compliance . Eunomía. Revista En Cultura De La Legalidad*, (21), 260-276. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>
- Cortina, A. (2013). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trotta.
- Cortina, A. (2008). *Ética mínima: Introducción a la filosofía práctica*. Tecnos.
- Gómez y Abaid (2004). *Humanismo y ética en la función del administrador*. Universidad Autónoma del Estado de México.
<https://repositorios.fca.unam.mx/alapec/docs/asambleas/ix/ponencias/Etica/etica01.pdf>
- Giunta, I. y Dávalos, J. (2020). *Crecimiento económico inclusivo y sostenible en la Agenda 2030: un análisis crítico desde la perspectiva de la soberanía alimentaria y los derechos de la naturaleza*. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 9(1), 146-176
- Root, V. (2019). *The compliance process*. *Ind. LJ*, 94, 203.
- Sanclemente-Arciniegas, J. (2020). *Compliance, empresas y corrupción: una mirada internacional*. *Derecho PUCP*, (85), 9-40.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.202002.001>
- Sandoval, I. (2016). *Enfoque de la corrupción estructural: poder, impunidad y voz ciudadana*. *Revista Mexicana de Sociología* 78 (1).
<https://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v78n1/41-v78n1-a5>
- Velásquez, M. G. (2012). *Ética de los negocios: conceptos y casos*. Pearson.

GLOSARIO

- **Deontología:** es la rama de la ética que se enfoca en el estudio y establecimiento de los deberes y obligaciones morales que deben guiar el comportamiento de los profesionales en su práctica.

- **Empresa:** es una organización o entidad económica que se dedica a la producción, comercialización o prestación de bienes y servicios con el objetivo de satisfacer necesidades del mercado y generar beneficios.



La excelencia no se improvisa

síguenos

