

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



EL GOBIERNO CORPORATIVO Y LOS EFECTOS DE SU APLICACIÓN EN
LAS ORGANIZACIONES

Trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho
de la Empresa que presenta:

Luis Alberto Jara Chacón

Asesor:

Bruno Edoardo Debenedetti Luján

Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, DEBENETTI LUJAN, BRUNO EDOARDO, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado EL GOBIERNO CORPORATIVO Y LOS EFECTOS DE SU APLICACÒN EN LAS ORGANIZACIONES del autor JARA CHACÓN LUIS ALBERTO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 25%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21/08/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima 8 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: DEBENEDETTI LUJAN BRUNO EDOARDO	
DNI: 42741621	Firma 
ORCID: 0000-0002-3890-8917	

DEDICATORIA

Solo el amor es digno de fe, solo el amor es digno de ser creíble. Si desde nuestra fe creemos en Aquel, que desde el principio nos ha Amado; es necesario que Este amor se manifieste (BALTHASAR , 2004).

A Mamá, la Abuela y la Tía, quienes ya han pasado por este mundo, manifestando ese Amor del que he gozado, y que me enseñaron el valioso valor de dar la vida por alguien; y que en nuestras existencias sencillas debe estar presente, ya qué ese Amor que en nosotros existe es lo único que nos permite creer.

Resumen

Máximo Vega Centeno afirma que el “auténtico desarrollo” es la satisfacción de necesidades, materiales, sociales, psicológicas y Espirituales (Vega Centeno Bocángel, 2003). Los aspectos Espirituales conducen a la realización de la dignidad de las personas. Esta es la razón por la que nuestro trabajo intenta hacer un análisis sobre el Gobierno Corporativo; revisando su evolución histórica; considerando el estar al margen de las recomendaciones sobre Gobierno Corporativo. Así, queremos visualizar ese “auténtico desarrollo”; que se encuentra en aspectos trascendentales, como gobernanza, transparencia de la información, responsabilidad social, lucha contra la corrupción y cultura organizacional, que llevan a las empresas a otro nivel de desarrollo.

El capítulo I considera el tema y el problema de la investigación, delineando las hipótesis y los objetivos a alcanzar con el presente estudio. El capítulo II revisa algunas normas de Estados Unidos, como origen al Gobierno Corporativo, además que veremos normas de algunos países de Europa, Latinoamérica y las normas peruanas, junto con códigos de países que han actualizado sus normas recientemente. El capítulo III plantea la posibilidad de rechazar las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico sobre de las normas de Gobierno Corporativo y veremos a países con buen desarrollo económico, que tiene buenos códigos y muy baja percepción de la corrupción; a la par que países con alto grado de corrupción, son pobres y sin normas de Gobierno Corporativo.

Los países que han actualizado sus códigos presentan temas como Cultura Organizacional, Ética; lucha contra la corrupción, y Responsabilidad Social. Estos temas se revisan en el capítulo IV. Las conclusiones, nos hacen reflexionar sobre la evolución de las normas de Gobierno Corporativo, para incentivar el desarrollo de las organizaciones -listadas o no- que ayudan a plantear el mismo desarrollo económico de nuestra patria.

PALABRAS CLAVE

Gobierno Corporativo, Gobierno Corporativo y Cultura Organizacional, Códigos de Gobierno Corporativo Actuales, Gobierno Corporativo y Corrupción, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social.

CONTENIDO

RESUMEN	1
PALABRAS CLAVE	1
CONTENIDO	2
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	4
TEMA Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	9
PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS	9
CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE	10
2.1.- UNA BREVE REVISIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE GOBIERNO CORPORATIVO.	11
2.2.- GOBIERNO CORPORATIVO EN ESTADOS UNIDOS Y EUROPA.	13
2.2.1.- BREVE ACERCAMIENTO AL GOBIERNO CORPORATIVO EN LOS ESTADOS UNIDOS	14
2.2.2.- EL GOBIERNO CORPORATIVO EN ALGUNOS PAÍSES DE EUROPA	18
2.3.- UNA MIRADA A LATINOAMÉRICA	21
2.4.- EL GOBIERNO CORPORATIVO EN EL PERÚ	25
2.4.1.-EL GOBIERNO CORPORATIVO DESDE LA ÓPTICA DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES	26
2.4.2.- EL GOBIERNO CORPORATIVO DESDE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y AFP	29
2.4.3.-ACTUALIDAD DE LAS NORMAS SOBRE EL GOBIERNO CORPORATIVO EN EL PERÚ	31
2.4.4.- UNA MIRADA A LOS CÓDIGOS DE ALGUNOS PAISES MÁS ACTUALIZADOS	35
2.4.4.1.- CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO DE HOLANDA - PAÍSES BAJOS	36
2.4.4.2.- CODIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO EN ALEMANIA	40
2.4.4.3 GOBIERNO CORPORATIVO EN LA REGIÓN EDMINISTRATIVA ESPECIAL DE HONG KONG	43
2.4.4.4.- GOBIERNO CORPORATIVO EN ESLOVENIA	44
2.4.4.5 GOBIERNO CORPORATIVO EN SINGAPUR.	45
2.4.4.6.- GOBIERNO CORPORATIVO EN JAPÓN.	46
CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	49
3.1.- CAUSAS DEL RECHAZO A LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE	50
3.1.1.- EL DESCONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNOS CORPORATIVO	50
3.1.2.- LA NO ACTUALIZACIÓN DE LA REGULACIÓN SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO	51

3.2.- CONSECUENCIAS DE RECHAZAR LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE	52
3.2.1.- UNA REVISIÓN A LOS CÓDIGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE PAÍSES CON MUY BAJA PERCEPCIÓN DE ÍNDICE DE CORRUPCIÓN	54
DINAMARCA.	54
FINLANDIA.	54
NUEVA ZELANDA.	55
NORUEGA	56
3.2.2.- UNA REVISIÓN A LOS CÓDIGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE PAÍSES CON MUY ALTA PERCEPCIÓN DE ÍNDICE DE CORRUPCIÓN	56
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	58
4.1.- HACIA UNA REVISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL MARCO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.	59
4.1.1.- Clarificando el concepto de responsabilidad social.	59
4.2.- ASPECTOS ÉTICOS Y SU IMPLICANCIA EN EL GOBIERNO CORPORATIVO.	62
4.2.1.- La divulgación de la información relacionada con la corrupción.	64
4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL Y GOBIERNO CORPORATIVO	67
CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFÍA	76

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

TEMA Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Más allá de la situación normativa respecto a las prácticas de buen Gobierno Corporativo, que han sido presentadas por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de los grandes beneficios (Flores & Rozas, 2008) que en su aplicación en las organizaciones; -sobre todo en las organizaciones financieras y microfinancieras (Ochoa Maldonado, 2020)- atravesando por la larga lista de reflexión sobre la relación positiva de las prácticas de Gobierno Corporativo y el desarrollo financiero desarrollado por (Gonzalo Gómez & Zapata Cuervo, 2013) ; es necesario e importante dar una mirada a los alcances de dichas prácticas. Es decir, a los efectos del Gobierno Corporativo en el desempeño de las organizaciones (WANG, 2015) En efecto, Wang, apoyándose en la reflexión de (Brealey, Myers, & Marcus, 1996) señala que los mecanismos favorables del buen Gobierno Corporativo deberían generar eficiencia, afectando al desempeño de las organizaciones.

Las prácticas de buen Gobierno Corporativo se han implementado en diversas organizaciones y empresas, como también en el sistema financiero, y lógicamente en el sistema micro financiero. Así conviene señalar, que las prácticas Gobierno Corporativo se han desarrollado en diversos países, con propuestas y normativas específicas, por lo que cabe resaltar que los países que han implementado estas prácticas han marcado la diferencia, ya que han permitido el desarrollo de sus organizaciones. Conviene aclarar que los países donde ha habido un mayor desarrollo y una correcta puesta en práctica del Gobierno Corporativo son los países de Europa y en América destaca Estados Unidos, donde las prácticas de Gobierno Corporativo han sido desarrolladas desde hace más de un siglo, con las primeras leyes dadas a raíz de la experiencia de la construcción del ferrocarril en este país (Baca Torres, Gil Zavaleta, Troncos Villalta, & Zamudio Gave, 2017)

En esta misma línea las normas de Gobierno Corporativo han llegado también a América Latina, y por lo tanto al Perú (SMV). En efecto, el Código de buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, que aparece en el portal de la SMV, señala que las prácticas de Gobierno Corporativo se incorporaron gracias el impulso de la Corporación Andina de Fomento y el Banco

de desarrollo de América Latina en el 2004. Este documento, se ha actualizado en el año 2013 y es el que está vigente en el Perú.

En lo concerniente al Perú, (Jinchuña Huallpa, Flores Arocutipa, & Lujan Minaya, 2021) tenemos dos documentos que regulan el buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas. El primero es el código de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas, publicado en el año 2013. Este documento se ha dado para las sociedades peruanas que cotizan en bolsa, pero también pueden ser aplicadas a empresas que no necesariamente están cotizando en bolsa. El segundo se trata de la resolución S.B.S número 272 – 2017, que es obligatorio para todas las empresas del sistema financiero y de AFP. En este documento también se aprueba el reglamento del Gobierno Corporativo y de la gestión integral de riesgos. Reglamento que va a determinar las disposiciones sobre el Gobierno Corporativo y los órganos de Gobierno de las empresas, que serán asumidas por las organizaciones financieras del Perú, y también por el sector micro financiero. Es preciso señalar que el trasfondo de los conceptos y de las normas sobre Gobierno Corporativo para el Perú se basan en la propuesta de la OECD.

Según la propuesta de la OCDE, la importancia del Gobierno Corporativo radica en las prácticas que permiten el buen desarrollo de las empresas en muchos aspectos, con su particular incidencia en el tema financiero. Entre muchos textos, podemos hacer referencia a un estudio de (CASTILLO MORY , FRANCO CONCHA, FUCHS ANGELES , & SCHHWALB HELGUERO, 2009) quienes en un trabajo denominado el Gobierno Corporativo en el Perú: Reflexiones sobre su aplicación, nos dicen:

“Hoy en día las empresas están reconociendo la importancia del Gobierno Corporativo para el crecimiento y la sostenibilidad de sus organizaciones. Estudios recientes demuestran la disposición de los inversionistas a pagar más por una compañía que tenga un buen Gobierno Corporativo”.

Estos mismos autores, afirman que, en una encuesta realizada, del 100% de la muestra, más del 81% de los inversionistas manifestaron estar dispuestos a pagar más por acciones de compañías con Gobierno Corporativo que por aquellas con pobres Gobiernos Corporativos y con rendimientos

financieros comparables. Ambos autores mencionados, nos expresan que los inversionistas pagarían más por las acciones de empresas bien gobernadas (Coombes & Watson, 2000).

Además, afirmaron que se realizó tres encuestas para descubrir cómo los accionistas perciben y valoran el Gobierno Corporativo en los mercados desarrollados y emergentes.¹ Con estricta relación a estos mismos conceptos, una publicación del año 2019 hace referencia a la necesidad de medir la relación que tiene la aplicación de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo en relación con el valor económico de los bancos listados en una bolsa emergente como la Bolsa de Valores de Lima.

Por otro lado, la investigación de (Lizarzaburu, Burneo, Barriga Ampuero, & Noriega, 2018), tiene entre sus objetivos principales analizar el Gobierno Corporativo mediante los componentes de la Q de Tobin y la relación positiva en el valor económico de las empresas del sector bancario peruano listadas en la Bolsa de Valores de Lima. De esta manera, según nos muestran estas investigaciones, es evidente la significatividad de las prácticas de Gobierno Corporativo para el desarrollo de las Organizaciones, por tal motivo nuestro estudio apuntará a realizar una escueta revisión de las prácticas del Gobierno Corporativo y cómo estas se puede evidenciar en el desarrollo de las Organizaciones.

De lo expresado en el párrafo anterior, consideramos que la implementación del Gobierno Corporativo es fundamental, ya que al adoptar los códigos de Gobierno Corporativo las compañías pueden competir de forma diferente en el mercado, adquiriendo un valor diferente gracias a la transparencia y, sobre todo, es una guía para las relaciones entre los diversos segmentos de mercado².

¹ Estos autores afirman que: “With this in mind, McKinsey conducted three separate surveys to discover how shareholders perceive and, more important, value corporate governance in developed and emerging markets. Undertaken in cooperation with the World Bank, Professor Sangyong Park of Yonsei University, and institutional Investor’s regional institutes, the surveys gathered responses from more than 200 institutional investors, which altogether manage about \$3.25 trillion in assets”.

² Estos autores señalan la importancia de optar los Códigos de Buen Gobierno Corporativo. Santos, A. A., Crispim, S. F., Oliva, E. C., & Dornelles, M. (2020). Codes of corporate governance of Latin American countries: Analysis of UN practices. *Revista de Administração*.

De la misma forma para toda empresa en general que aplica las normas de Gobierno Corporativo se esperan buenos resultados; ya que de dicha implementación obtendremos buenos procesos de dirección; dando como consecuencia que estos buenos procesos de dirección permitan, no solamente el desarrollo financiero, sino también el desarrollo de organizaciones financieras y microfinancieras³, en sus áreas y en sus procesos operativos de dichas organizaciones. En este aspecto es interesante citar a la OECD que manifiesta la importancia del Gobierno Corporativo como una herramienta para el desarrollo económico, la eficiencia y el crecimiento. Esta misma idea la sostienen (Festic, Črepinko, & Bratina, 2020), pero aplicándola al sistema bancario.

En este sentido, sin pretender indagar en aspectos favorables o limitantes del Gobierno Corporativo, cabe considerar a (LOVERA LÓPEZ y otros, 2017), en su trabajo sobre “*Factores Críticos de Éxito para el acceso de la Mediana Empresa al Mercado Alternativo de Valores*”, al hacer el abordaje sobre el Gobierno Corporativo y la Gestión Financiera, este estudio nos muestra con amplitud, no solo en una línea financiera, sino también en aspectos cruciales como la Responsabilidad Social, (Martínez-Ferrero, Vaquero-Cacho, , Cuadrado-Ballesteros, & García-Sánchez, 2015) , y la Cultura Organizacional. Senarathne, C., 2018.

En este contexto se da el planteamiento de las Preguntas de Investigación:

- 1.- ¿Cómo ha evolucionado las normas de buen Gobierno Corporativo, a nivel Internacional, en América Latina y en el Perú?
- 2.- ¿Cuáles son los temas centrales que desarrolla el Gobierno Corporativo en países que recientemente han actualizado sus códigos?

³ Respecto a la importancia del Gobierno Corporativo en el sector financiero y microfinanciero, podemos señalar la referencia que a continuación exponemos: “Las entidades del sector bancario cada vez son más importantes en el desarrollo de un país, ya que permiten desarrollar los negocios. Haciendo referencia al Gobierno Corporativo del sector bancario, Mersland y Strom (2009) y Hartaska (2005) señalan que las mejores prácticas de los mecanismos de gobernanza de empresas en mercados maduros, generalmente, no tienen mucha influencia en el desempeño de las instituciones del sector micro financiero. Dentro de la literatura revisada, un estudio reciente aplicado a instituciones financieras en Kenya; en el que se realizó un análisis de regresión a los resultados de un cuestionario aplicado a 108 bancos, microfinancieras, cooperativas y otras instituciones del país; demostró que el Gobierno Corporativo tiene influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño de tales instituciones.

3.- ¿Los temas actuales del Buen Gobierno Corporativo plantean una tendencia que responde a la realidad de los problemas que se desarrollan en el gobierno de las empresas?

En nuestra investigación, las respuestas a estas preguntas nos permitirán constatar que la aplicación del buen Gobierno Corporativo es muy indispensable, así podremos entablar una ruta de investigación.

En estricta relación con lo mencionado anteriormente, podemos ver que el Código de Buen Gobierno Corporativo para la Sociedades Peruanas, que aparece publicado en el portal de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) busca resolver el problema de la propiedad y el control de las sociedades, y que por lo tanto, al incidir en el control de las sociedades, se busca promover el desarrollo económico *“y además es un elemento clave para aumentar la eficacia financiera y potenciar el crecimiento de nuestro país, fortaleciendo la confianza de los inversores”* (OECD).

En este sentido, los 5 pilares del GOBIERNO CORPORATIVO que, nos sugiere la SMV, están alineados con las necesidades que tienen las empresas para su desarrollo, a la vez que salvaguardan los intereses de los accionistas⁴. El primer Pilar se refiere a los Derechos de los Accionistas, el segundo Pilar a la Junta General de Accionistas; el tercer Pilar hace mención del Directorio y la Alta Gerencia; el cuarto pilar nos habla del Riesgo y Cumplimiento y el quinto pilar quiere precisar su atención sobre la Transparencia de la Información.

Por otro lado, al Superintendencia de Banca seguros y AFP, el año 2017 ha presentado el reglamento del Gobierno Corporativo y el Manejo de Riesgos, reglamento que junto al Código de Gobierno Corporativo de SMV, contribuye a que en el Perú se tenga una visión más completa de los lineamientos del Gobierno Corporativo para la sociedad peruana.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Primera hipótesis: El desarrollo del Gobierno Corporativo permite analizar la situación de nuestro Código peruano.

Segunda hipótesis: La normatividad respecto del Bueno Gobierno Corporativo de otros países, permite realizar una comparación sobre los aspectos esenciales del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y la Resolución S.B.S. N° 272 -2017 en aspectos que estas normas no consideren en la actualidad.

Tercera hipótesis: El análisis de los códigos de gobierno corporativo manifiestan una visión sobre los problemas que afrontan el gobierno de las corporaciones y las empresas.

PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

- 1.- Un primer objetivo del presente trabajo es: revisar los códigos de buen Gobierno Corporativo, a nivel Internacional y Latinoamericano para analizar la actualidad el Código peruano.
- 2.- El segundo objetivo es: Revisar otras normas de Gobierno Corporativo de países que recientemente han actualizado sus códigos, y realizar una comparación, con relación a los códigos peruanos.
- 3.- Identificar los principales factores que permanecen constantes en los códigos Gobierno Corporativo, para identificar los problemas a los que se enfrenta el gobierno de las organizaciones.

CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE

Respecto a la revisión bibliográfica referente al tema de investigación, iniciamos con el desarrollo del Gobierno Corporativo que ha seguido un camino de no pocos años. Se podría pensar que el origen de este concepto y, sobre todo, el sistema que implica el Gobierno Corporativo tiene un origen reciente, sin embargo, no es así; (Zavala Ortiz de la Torre, 2017) en su obra: *“Breve apunte sobre la evolución histórica del Gobierno Corporativo en los EE. UU., y la participación ciudadana en su configuración, de 1840 a 2014”*, sitúa como inicios del Gobierno Corporativo en los años 1840 en adelante.

En esta obra, el autor hace un recorrido bastante minucioso sobre el origen del Gobierno Corporativo, indagando su origen en Estados Unidos. De la revisión de la situación histórica podemos entender que este concepto es más complejo, y que al investigar sobre el proceso histórico que ha seguido, nos damos cuenta de sus alcances.

De esta manera, en este primer capítulo, trataremos de revisar algunos aspectos sobre el origen del Gobierno Corporativo. Además, daremos una mirada a la situación del Gobierno Corporativo de Estados Unidos y algunos países de Europa; seguidamente daremos un vistazo a la situación de Latinoamérica; sin embargo, no tocaremos todos los países de Latinoamérica, sino que dedicaremos nuestra particular atención, a aquellos países que han desarrollado las buenas prácticas del Gobierno Corporativo y que por lo tanto su económica y su desarrollo financiero han crecido gracias a la aplicación de dichas prácticas, recomendadas por la OCDE. Después de esta revisión del Gobierno Corporativo en Latinoamérica, nos aventuraremos a dar una mirada sobre la situación del Perú, que ya desde algún tiempo atrás, ha podido incluir en sus normas las recomendaciones de la OCDE sobre las prácticas del Gobierno Corporativo.

2.1.- UNA BREVE REVISIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE GOBIERNO CORPORATIVO.

Como ya habíamos señalado, el trabajo de (Zavala Ortiz de la Torre, 2017) considera el origen de Gobierno Corporativo en las entidades financieras de Estados Unidos desde los años de 1840 a 1890 con el nacimiento de las grandes sociedades por acciones, pasando por el *laissez – faire*⁵ y la competencia incontrolada, que se basaba en el individualismo de los primeros colonos norteamericanos.

Según Zavala, 2017, en esos años se trataba de propugnar una sociedad no regulada, donde la competencia y el egoísmo generaban beneficios para la sociedad. Estos conceptos estaban en relación con la concepción de la absoluta libertad de la persona, una libertad que estaba en la posibilidad de hacer transacciones con otras personas, sin estar sometidas a los límites de las propias leyes del mercado. En estas circunstancias, se dieron fenómenos de competencia total, pero después vino una etapa de colaboración. Sin embargo, frente al miedo a los monopolios, apareció una legislación en contra de las fusiones y uniones, y la prohibición de que las sociedades pudiesen ser propietarias de capital en otras sociedades, es así como en 1890 se aprueba la *Sherman Act*⁶. Posteriormente entre 1889 y 1913, se produjo una relajación de la norma societaria, dando se dio

⁵ Elizabeth Purdy, nos explica este concepto: “The term “laissez-faire” is derived from two French words meaning “to let” (laissez) and “to do” (faire), carrying the connotations of allowing something to take care of itself. Laissez-faire is most commonly used to describe an economic system in which the economy is allowed to regulate itself as individuals make decisions about their own best interests without government interference. The term is used in a broader sense in politics, describing the practice of limiting the powers of government in order to protect the rights of the individual. The term is believed to have come into common usage in Europe in the mid-eighteenth century as a justification for free trade. It was adopted in the United States as the concept of limited government and the significance of individual rights took hold. In the 1930s, the concept of laissez-faire economics was largely replaced by Keynesian economics and Franklin D. Roosevelt’s New Deal, which called for government intervention when necessary to prevent economic collapse and protect individuals. Under the influence of American economist Milton Friedman, President Ronald Reagan partially restored laissez-faire economics in the 1980s in what became known as Reagonomics”.

⁶ Paul Trescott afirma que: The Sherman Antitrust Act was the first federal legislation in the United States to outlaw monopolies and restraint of trade. It still forms the centerpiece of U.S. antitrust law. The period following the U.S. Civil War was one of rapid economic growth and change in the United States. Creation of a nationwide network of railroads gave individual firms a way to serve a nationwide market, enabling them to grow to a large size to improve their efficiency or simply to gain strategic advantages. A conspicuous firm was the Standard Oil Company, led by John D. Rockefeller. The firm was efficient and progressive in developing petroleum refining, but it was heavily criticized for such actions as pressuring railroads for preferential rebates and discriminatory price-cutting to intimidate competitors.

la aprobación a la *Holding Companies Act* y en 1896 la *Corporation Act* . Finalmente, en 1897 se aprobó una ley que protegía a los accionistas directivos y consejeros de las sociedades domiciliadas en New Jersey.

Entre los años de 1900 y 1930 surgieron las primeras inversiones en bolsa, con la dificultad de que no existía información económico - financiera sobre las sociedades cotizadas, debido a que la contabilidad estaba en sus inicios. Consideremos que recién en 1897 se inicia la presentación de un informe anual económico - financiero ante la NYSE⁷, pero se da una fuerte demanda de una ley de sociedades a nivel federal, que dará origen a la aprobación de la *Clayton Antitrust Act* en 1914. Cabe señalar que la legislación sobre valores se inició en 1907, pero que recién será aprobada en 1929, pero pasará por 3 estadios bien definidos: a) antitrust, b) anti - especulación y c) la protección de los intereses de los consumidores. Se debe recordar que recién en 1913 el NYSE pudo regular de forma más eficiente el Mercado de Valores. En 1912 se dio una recuperación donde los inversores comenzaron a comprar títulos de compañías distintas a los ferrocarriles, el número de propietarios de acciones se incrementó, se expandió la propiedad privada no ya de tierras, pero sí de acciones.

En estas circunstancias al iniciar la Primera Guerra mundial, el Gobierno de Estados Unidos aprobó la emisión de los llamados *Liberty Loans* , por los que se emitieron bonos que emitían un interés razonable. Al finalizar la guerra, más personas conocían el Mercado de Valores e iba creciendo el concepto de corporación.

Así mismo en 1929 la mayor crisis económica financiera obligaría al Gobierno Federal a regular el libre mercado. (Zabala, 2017) nos recuerda que la acción legislativa más importante realizada a nivel Federal con la intención de aprobar una ley para regular de forma general las sociedades fue el proyecto *Littlefield* , que fue rechazado en el Senado, sin embargo, el único efecto

⁷ The New York Stock Exchange originated on May 17, 1792, when twenty-four New York city stockbrokers and merchants signed the Buttonwood Agreement outside 68 Wall Street under a buttonwood tree. By this two-sentence agreement, they promised to trade only with each other and abide by a 0.25 percent commission. Thus, three government bonds and two bank stocks began to be traded. The New York Stock Exchange (NYSE), nicknamed the Big Board, is the oldest and largest stock exchange in the United States, and the largest stock exchange in the world by dollar volume.

que dejó fue la formación de la *Oficina de Sociedades* (Bureau of Corporations)⁸, dentro del departamento de Comercio y Trabajo, allí se recogieron algunas disposiciones relacionadas, de forma incipiente, con el Gobierno Corporativo⁹.

En este mismo sentido, siguiendo el pensamiento de nuestro autor (Zavala, 2017), para hacer un acercamiento a la historia del Gobierno Corporativo, se debe revisar la legislación bancaria. Nuestro autor menciona que en la *National Banking Act* de 1863, y su reforma un año después; se quiso tener a los bancos fuera del negocio de la inversión en valores mobiliarios. Posteriormente se dio la *Glass-Steagall Act*, que era la ley que obligaba a separar la actividad inversora de los bancos de la actividad comercial.

Toda esta información nos permite entender el largo recorrido de las leyes y normas, que no son otra cosa que la reflexión de las normas para responder a la realidad económica que se va consolidando.

2.2.- GOBIERNO CORPORATIVO EN ESTADOS UNIDOS Y EUROPA.

Respecto al Gobierno Corporativo en Estados Unidos y Europa Zavala, (2017) afirma que nos encontramos con realidades más desarrollada de los diversos códigos. Ya como hemos comentado en el punto anterior, al hacer una escueta revisión histórica sobre el proceso que ha seguido el Gobierno Corporativo aparecen los criterios de su evolución. Según hemos visto en este apartado histórico, la concepción del Gobierno Corporativo nace en Estados Unidos. Aquí es importante precisar que el Gobierno Corporativo se consolida en estos últimos años debido al problema entre la propiedad de las compañías y sus gestores.

⁸ Para este tema es muy importante revisar la investigación que realiza Arthur M. Johnson, (1959) que lleva como título: "Theodore Roosevelt and the Bureau of Corporations" Este autor narra el pensamiento de Teodoro Roosevelt sobre la Oficina de Sociedades (Bureau of Corporations) donde aparece especificado el concepto Corporativo. Johnson, A. M. (1959). Theodore Roosevelt and the Bureau of Corporations. *The Mississippi Valley Historical Review*, 45(4), 571–590. <https://doi.org/10.2307/1888711>

⁹ Sobre el Concepto de Gobierno Corporativo, Arthur M. Johnson señala elementos del pensamiento de Roosevelt, así nos dice que: "One of the earliest projects to which he gave his support was the establishment of an agency of publicity about corporate affairs; and Congress finally brought such an agency into being in 1903 as the Bureau of Corporations". Por otro lado, Roosevelt en su discurso como gobernador de New York en el año 1900, afirma: "The first essential is knowledge of the facts, publicity. Much can be done at once by amendment of the corporation laws so as to provide for such publicity as will not work injustice as between business rivals".

En efecto al considerar el nacimiento del Gobierno Corporativo en Estados Unidos, nos toca ahora dar una revisión a cómo este país ha establecido su código. Para este tema y sobre todo para ver la realidad de los códigos de algunos países de Europa seguiremos a (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013) quienes han realizado una interesante investigación sobre el Gobierno Corporativo y la comparación de algunos códigos de gobierno en el mundo, incluyendo algunos países de Latinoamérica¹⁰.

2.2.1.- BREVE ACERCAMIENTO AL GOBIERNO CORPORATIVO EN LOS ESTADOS UNIDOS

Respecto al Gobierno Corporativo en los Estados Unidos (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013) manifiestan que un porcentaje significativo de las empresas que cotizan en la bolsa de Estados Unidos tiene una combinación entre las funciones del presidente de la Junta directiva con las del Director Ejecutivo; es decir una persona realiza estas dos tareas. En el código de este país se sugiere que las juntas directivas estén conformadas por entre 8 a 16 integrantes; y para las empresas que cotizan en la bolsa los directores deben ser independientes. Se menciona algunos comités en la Junta directiva; como son el comité gerencial, el comité de directores externos, el comité de compensación, el comité de auditoría, el comité de nominación y el comité de Gobierno Corporativo. Nuestros autores sugieren el siguiente gráfico para comprender la estructuración del Gobierno Corporativo en este país.

¹⁰ En esta parte del trabajo podremos revisar la estructura del código de Gobierno Corporativo De Estados Unidos y algunos países De Europa. Estos autores también consideran En su investigación algunos países de Asia; no siendo éste de nuestro interés para el presente trabajo, solo nos enfocaremos en la información que no se alcanza referente a los códigos de Estados Unidos y Europa. Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares Y No Familiares. Revista Entramado, 9(2), 98–117



Fuente: Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares y no Familiares. Revista Entramado, 9(2), 98–117.

La estructuración que nuestros autores nos presentan nos permite entender el modelo de Gobierno Corporativo norteamericano; donde el comité gerencial vela por la implementación de las estrategias de la empresa; así este comité gerencial está formado por los presidentes de los otros comités. En el gráfico se puede ver al comité de directores externos, dónde se percibe que el porcentaje total de este comité son miembros independientes de la Junta directiva; algo que cabe resaltar es que se busca hacer una revisión independiente de los temas de las empresas. Los autores nos muestran también el comité de compensación, compuesto por miembros independientes cuya acción principal es diseñar y administrar los planes de remuneración. El comité de auditoría está compuesto por miembros independientes en su mayoría, su función es revisar los procesos de reportes contables y financieros. Este comité se encarga del control interno y busca alcanzar los objetivos de la empresa con eficiencia. Además, podemos observar que el comité de nominación; conformado en la mayoría por miembros independientes, busca identificar y reclutar nuevos miembros de la Junta, cuando sea necesario.

En este punto, es preciso recordar la ley Sarbanes Oxley ya mencionada con anterioridad al, contemplar el tema de proceso histórico del Gobierno Corporativo; fue propuesta con el fin de fortalecer la responsabilidad corporativa. Es de recordar que las organizaciones de este país se basan en la confianza, y es por ello por lo que, estas empresas tienen un gran número de accionistas. Con muy poca influencia en la asamblea general de accionistas, delegan todas las funciones en la Junta directiva y solo se limitan a recibir información. En lo referente a la Junta directiva los autores

precisan que debe estar conformada en su mayoría por miembros independientes; así está formado por el comité de nominación y Gobierno Corporativo, el comité de compensación y el comité de auditoría.

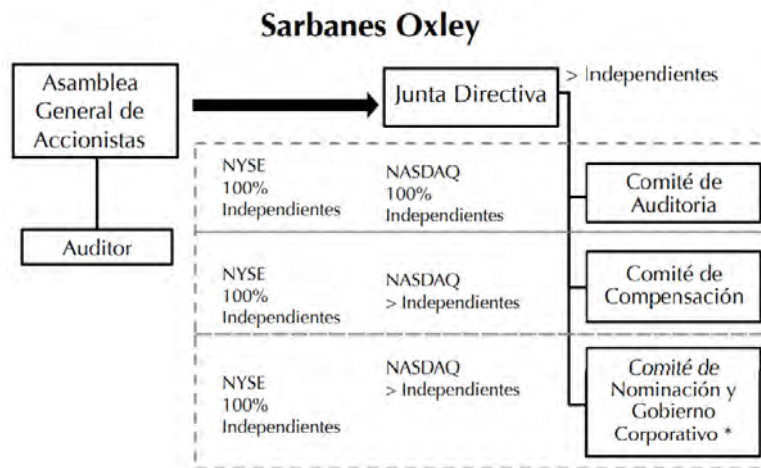
Es preciso recalcar que las empresas que cotizan en la The New York Stock Exchange, sus comités deben estar formados por miembros independientes, los comités de remuneración y nominación y Gobierno Corporativo deben estar conformados en su mayoría por miembros independientes. El comité de compensación debe determinar la remuneración de los altos ejecutivos, la evaluación de la remuneración del gerente de la empresa y realizar la evaluación de los miembros de la Junta directiva. El comité de auditoría conformado al menos por 3 miembros independientes revisa los estados financieros elaborados por el auditor externo. En lo referente al manejo de la información la empresa debe divulgar reportes periódicos. En este sentido para nuestros autores la ley Sarbanes Oxley recomienda conformar un código de conducta ética que debe ser divulgado y debe contener temas como conducta honesta y ética; manejo ético de los conflictos de interés, la justa divulgación completa oportuna y precisa de los reportes. Como ya se ha visto, este país ha influido muchísimo en la implementación de los códigos de Gobierno Corporativo.

Debemos recordar que la situación de Estados Unidos respecto al Gobierno Corporativo es particular, no solo por su gran evolución histórica que ha permitido un desarrollo por el tiempo de experiencia, sino por la situación; es decir el cómo las mismas empresas y la sociedad en su conjunto enfocan a dichas empresas. En efecto, tenemos que considerar el planteamiento de (Jie, Xiuqin & Chun, 2011) quienes, al preguntarse sobre los escándalos corporativos en el Gobierno Corporativo de China y Estados Unidos, se plantean si sus normas de Gobierno Corporativo son sólidas, además entienden que el descuido de la ética en el Gobierno Corporativo se debe a un tema de modelo o “patrón. Estos autores consideran que hay 3 patrones de Gobierno Corporativo disponibles en El Mundo. Dichos patrones son el angloamericano, el patrón alemán-japonés, y el patrón del sudeste asiático. Los autores afirman que los 3 patrones se forman gracias a las bases éticas que han permitido todo un proceso de formación durante mucho tiempo. En este sentido consideran que el patrón angloamericano -particularmente de Estados Unidos- es un patrón de gobierno externo. Para ratificarse en su idea, se basan en el principio del influjo y el dominio de la

equidad y del mercado. En efecto consideran que los componentes del Gobierno Corporativo son monitoreados, restringidos y controlados fundamentalmente por mecanismos externos; mecanismos llamados adquisiciones, fusiones y adquisiciones en el mercado de capitales. (Jie, Xiuqin and Chun, 2011) expresan que el patrimonio de la empresa es muy disperso y móvil, de tal manera que los gerentes están controlados y monitoreados; motivados y restringidos por las acciones desde el mercado. En este sentido si la empresa está mal administrada los accionistas venderán sus acciones, por lo tanto, como consecuencia tendremos la caída del precio de las acciones. Con el resultado de que la empresa estaría puesta en la inminente situación de ser absorbida; con la directa repercusión en la estabilidad de los gerentes, los cuales tienen que ser despedidos; esta situación no permite otra cosa, sino que los gerentes estén motivados a ser innovadores.

Por otro lado, (Jie, Xiuqin and Chun, 2011) refieren que los controles internos de una empresa dependen fundamentalmente de los directores independientes externos, ya que está en juegos su reputación; así, el patrón de Gobierno Corporativo de Estados Unidos pone sus fundamentos en el individualismo, ya que es evidente que son prioritarias las acciones personales de un individuo; lo cual pone por delante a la competencia y a la innovación. En tal situación los gerentes se ven obligados a mantener su propia imagen y deben cumplir con las normas éticas como la buena moral profesional y la conciencia de integridad.

En tal sentido, presentamos a continuación el cuadro de la realidad sobre el Gobierno Corporativo presentada por la Sarbones Oxley

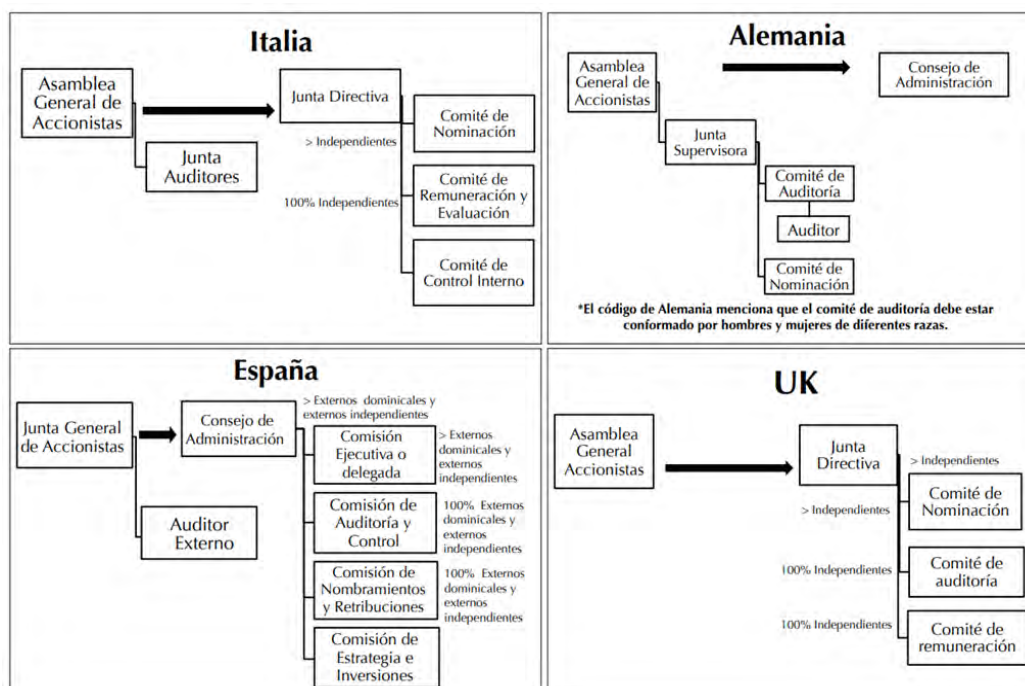


Fuente: Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares Y No Familiares. Revista Entramado, 9(2), 98–117

2.2.2.- EL GOBIERNO CORPORATIVO EN ALGUNOS PAÍSES DE EUROPA

Ya en el año 2013 (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013) nos plantean una interesante síntesis de los códigos de Italia, España, Alemania y el Reino Unido. Estos códigos dan prioridad a la Asamblea General de accionistas, la cual debe ser convocada anticipadamente y al mayor número de propietarios (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013).

Por tanto, en el código español se pide que la Junta Directiva esté constituida por miembros externos e independientes y para el código italiano, la Junta Directiva debería conformarse por directores ejecutivos, responsables del “que hacer” administrativo y que exijan también a los directores independientes. En consonancia con lo anterior, en el código del Reino Unido, la Junta directiva se forma por lo menos con tres miembros principalmente independientes y es de su responsabilidad trabajar para que la organización sea viable en el largo plazo con la debida estrategia corporativa (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013) A continuación se presente el cuadro explicativo de los códigos de estos países.

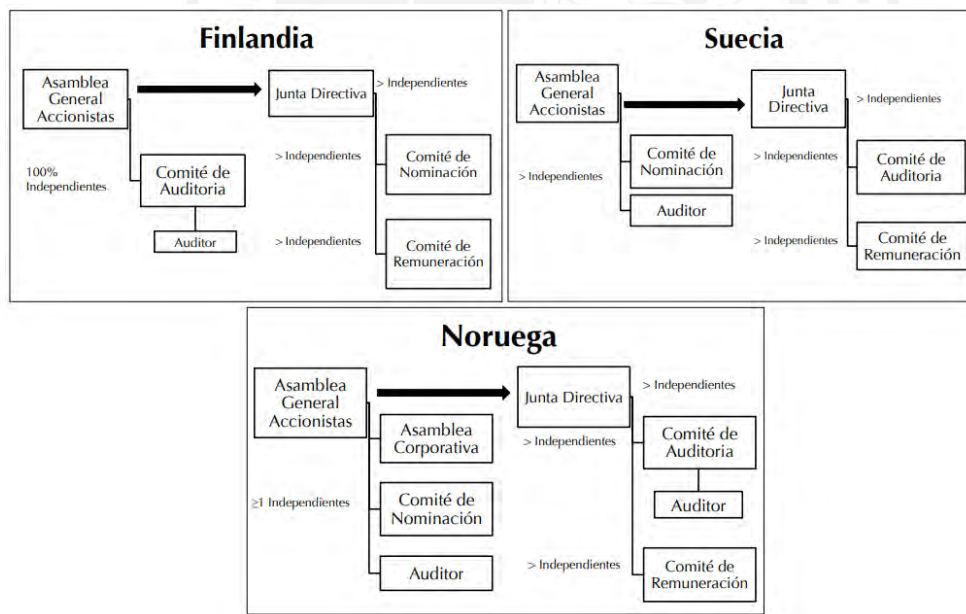


Fuente: Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares Y No Familiares. Revista Entramado, 9(2), 98–117

La Asamblea General desde la perspectiva del código alemán, debe estar estructurada por una Junta Supervisora con integrantes independientes, esta Junta tendrá como responsabilidad la formación de los comités de auditoría y de nominación considerando que los accionistas deben participar en un número significativo. Se precisa también que las personas que forman parte de la Junta Supervisora no pueden estar en el Consejo de administración. Estos cuatro países hablan del comité de control y del comité de auditoría conformado por miembros externos. Para el código español, este comité evalúa la efectividad y el control interno de la empresa, además monitorea el proceso de contabilidad y el sistema de auditoría interna y externa. El comité de control -dentro del código italiano y alemán- depende de los socios, mientras que desde la perspectiva española dependerá del Consejo de Administración, y para el Reino Unido los miembros del comité de control deben ser independientes (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013).

Finlandia, Suecia y Noruega, consideran que la Asamblea General sea convocada anticipadamente, con la asistencia del Presidente Ejecutivo de la Junta Directiva y el Auditor. Finlandia y Suecia subrayan que la retribución de los miembros de la Junta deba ser fijada por la Asamblea General. Los Suecos, asignan a la Asamblea General la labor de nombrar al Auditor Financiero. Noruega sugiere a las empresas con más de 200 empleados tengan una Asamblea Corporativa, que represente los intereses de los accionistas en la elección de los miembros de la Junta directiva, compuestos mayormente por miembros independientes, y de ambos géneros. Los noruegos, sugieren que el reporte de Gobierno Corporativo debe ser entregado por la Junta Directiva, mientras que los finlandeses sostienen que la Junta Directiva es responsable de establecer un el comité de nominación (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013).

Para Noruega y Suecia la Junta directiva se encarga de conformar el comité de auditoría, con miembros independientes, a diferencia de Finlandia que lo establecen los accionistas y formado totalmente por miembros independientes. (Gómez-Betancourt & Zapata-Cuervo, 2013) El siguiente cuadro explica la estructuración de códigos de Gobierno Corporativo de dichos países.



Fuente: Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares Y No Familiares. Revista Entramado, 9(2), 98–117

2.3.- UNA MIRADA A LATINOAMÉRICA

Considero muy valioso resaltar el aspecto de los códigos de buen Gobierno Corporativo en algunos países de América Latina. En este sentido, nos damos cuenta de que la estructura de los pilares del buen Gobierno Corporativo por los que el Perú ha hecho una opción, no son los mismos para los diversos países de América Latina. En este sentido es importante tener presente la estructuración que tiene Argentina (BRIOZZO , BARCO , & ALBANESE, 2021) nos presentan un análisis bien interesante de la evolución de los códigos de buen Gobierno societario en este país.

Estos autores sugieren que la Comisión Nacional de valores ya en el 2007 emite una resolución obligando a las empresas, por primera vez, al cumplimiento del código de Gobierno societario; posteriormente en el 2019 la Comisión Nacional de valores de Argentina emitió la resolución número 797/19 que presenta el código de Gobierno societario desde una perspectiva educativa de tal forma que se enfoca en la explicación y la aplicación de estas normas. Los autores señalan que el código de Gobierno Corporativo o Código de Gobierno societario es una guía con un número de componentes para lograr prácticas efectivas de Gobierno, indican que se basan en los principios de buen Gobierno como es la rendición de cuentas, la transparencia, el enfoque en el éxito a largo plazo de la empresa¹¹. Conviene señalar que los primeros códigos de mejores prácticas surgen en los países desarrollados y según (Briozzo, A., Albanese, D., & Barco, E., 2021) es a partir de 1976 que comienzan a llegar las iniciativas de códigos de buen Gobierno Corporativo; en 1999 a México, en el 2000 a Chile, en el 2001 a Brasil y Colombia en el 2002 a Perú y en el 2003 a Venezuela (Fornero, 2007)¹².

Siguiendo a: Briozzo, A., Albanese, D., & Barco, E. (2021) presentamos el siguiente cuadro que nos da una mirada sobre los pilares del Gobierno Corporativo en algunos países de Latinoamérica como se muestra en siguiente cuadro N°1.

¹¹ Con más precisión podemos afirmar que estos autores nos dan a conocer la importancia del código de Gobierno Corporativo, así expresan que: “Un código de Gobierno Corporativo o código de gobierno societario (CGS) es una guía con un número de componentes clave para lograr prácticas efectivas de gobernanza. Se basa en los principios subyacentes del buen GC: rendición de cuentas, transparencia, probidad y enfoque en el éxito a largo plazo de la empresa.

Cuadro N°1 Evolución de los Códigos de Gobierno Societario en la Argentina. Ciencias Administrativas.

País	Normativa vigente de código de principios	Principales características
Argentina	Res. CNV 797/19 (año 2019)	Enfoque: aplicar o explicar. Se organiza en siete temas: 1) Función del directorio, 2) La presidencia en el directorio y la secretaría corporativa, 3) Composición, nominación y sucesión del directorio, 4) Remuneración, 5) Ambiente de control 6) Ética, integridad y cumplimiento, 7) Participación de los accionistas y partes interesadas. Las empresas que deseen integrar el panel de gobierno corporativo de Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA) deben cumplir con un reglamento específico de GC (BYMA, 2018)*.
Brasil	Código de gobierno corporativo para empresas bajo oferta pública (año 2015)	Enfoque: cumplir o explicar. Se organiza en cinco capítulos: 1) Accionistas, 2) Directorio, 3) Gerencia ejecutiva, 4) Órganos de supervisión y control y 5) Ética y conflictos de interés. Algunas prácticas son obligatorias para las empresas que desean integrar el segmento diferenciado Novo Mercado.
Chile	Norma de carácter general (NCG) N°385 (año 2015)	Enfoque: cumplir o explicar. 23 principios y 99 prácticas agrupadas en cuatro dimensiones: 1) Funcionamiento y composición del directorio, 2) Relación entre sociedad, accionistas y público en general, 3) Gestión y control de riesgos y 4) Evaluación por parte de un tercero.

Fuente: Briozzo, A. E. ., Albanese, D., & Barco, E. (2021). Evolución de los Códigos de Gobierno Societario en la Argentina. Ciencias Administrativas, (19), 090.

Se puede notar que para el caso de Argentina la división se organiza en 7 temas, de la misma forma que para Brasil su organización consiste en 5 capítulos y para el caso de Chile tiene 23 principios y 99 prácticas agrupadas en cuatro dimensiones como se observa en cuadro N°2.

Cuadro N°2 Evolución de los Códigos de Gobierno Societario en la Argentina. Ciencias Administrativas.

País	Normativa vigente de código de principios	Principales características
Colombia	Código País 2014	Enfoque: cumplir o explicar. Presenta 33 medidas y 148 recomendaciones agrupadas en cinco áreas: 1) Derechos y Trato Equitativo de Accionistas, 2) Asamblea General de Accionistas, 3) Junta Directiva, 4) Arquitectura de Control, 5) Transparencia e Información Financiera y no Financiera.
México	Ley de mercado de valores (oferta pública) Código de principios y mejores prácticas corporativas (año 2018)	Enfoque mixto. Existe un código adoptado por la Bolsa Mexicana de Valores que se rige por el principio de cumplir o explicar, y posee seis dimensiones: 1) Asamblea de accionistas, 2) Consejo de administración, 3) Función de auditoría, 4) Función de evaluación y compensación, 5) Función de finanzas y planeación y 6) Función de riesgo y cumplimiento. Para las empresas que hacen oferta pública parte de sus recomendaciones son obligatorias en el marco de la Ley de mercado de valores desde el 2005.
Perú	Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (año 2014).	Enfoque: principio cumplir o explicar. Dimensiones: 1) Derechos de los accionistas, 2) Junta general de accionistas, 3) Directorio y la alta gerencia, 3) Riesgo y cumplimiento y 4) Transparencia de la información. Cuenta también con principios complementarios para empresas del Estado y empresas familiares. Las empresas que deseen integrar el índice de buen gobierno corporativo deberán someter su autoevaluación a una validación externa.

Fuente: Briozzo, A. E. , Albanese, D., & Barco, E. (2021). Evolución de los Códigos de Gobierno Societario en la Argentina. Ciencias Administrativas, (19), 090.

Distinto es la perspectiva de Colombia que usa 33 medidas y 148 recomendaciones que se agrupan en 5 áreas, en el caso de México se presentan 6 dimensiones y finalmente en el caso de Perú según nuestros autores hablan de dimensiones, pero en nuestra normativa se expresa como pilares.

Por otro lado, esta información sobre el Gobierno Corporativo en Latinoamérica se puede corroborar con los datos de (SANTOS & CRISPIM, 2020) quienes, en su trabajo sobre los códigos de Gobierno Corporativo, en algunos países de América Latina, plantean comparaciones respecto a

las funciones que cada país realiza respecto a los pilares del Gobierno Corporativo¹³. Ellos afirman que los objetivos de los códigos de Gobierno Corporativo de algunos países de América Latina son muy diversificados; por un lado, se trata de instrumentos que intenta proteger al inversor, o los derechos de los inversores; por otro lado, algunos códigos promueven el desarrollo de las inversiones y el desarrollo de la creación de valor de la economía, como se muestra en tabla N°1.

Tabla N° 1 Contenido De Códigos De Gobierno Corporativo En Los Países De Latinoamérica.

CONTENIDOS DE LOS CÓDIGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO EN LOS PAISES DE LATINOAMÉRICA						
CONTENIDO	ARG	BRA	CHI	COL	MEX	PER
ACCIONISTAS	✓	✓	✓	✓	✓	✓
CONTROL MEDIOAMBIENTAL	✓	✓	✓		✓	✓
CONFLICTO DE INTERESES	✓	✓	✓	✓		✓
JUNTA DIRECTIVA	✓	✓	✓		✓	✓
DIRECCIÓN DE RIESGO			✓		✓	
GESTIÓN DE RIESGOS						
ADMINISTRACIÓN	✓	✓	✓	✓		✓
TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RESPONSABILIDAD SOCIAL	✓		✓	✓		
PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL	✓					
POLITICAS ANTI SOBORNO	✓					
COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA	✓					
POLITICAS DE INVERSIÓN SOCIAL	✓					
SOLUCIÓN DE DISPUTAS			✓			
PAGOS	✓	✓	✓		✓	✓
EMPRESAS FAMILIARES			✓			
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN				✓		
COMPAÑÍAS NO REGISTRADAS EN REGISTROS PÚBLICOS O EN EL MERCADO DE VALORES						✓
COMPRAS Y ADQUISICIONES			✓			
GESTIÓN DE CRISIS			✓			

Fuente: Santos, A. A., Crispim, S. F., Oliva, E. C., & Dornelles, M. (2020). Codes of corporate governance of Latin American countries: Analysis of UN practices. *Revista de Administração*

¹³ Estos autores estudian los países de Argentina, Brasil, Colombia, Chile México y Perú y señalan la diversidad de objetivos que tienen estos países en sus Códigos de Gobiernos corporativo: "The objectives of the corporate governance codes of Latin American countries are diversified: instruments to protect the investor, creditor and stakeholder rights, seeking to avoid or limit the possibility of disseminating asymmetric information (Argentine code); investor access to sufficient information to make correct investment decisions (Chilean code); corporate practices that raise corporate governance standards (Colombian code); corporate governance culture improving the perception of corporations by investors, promoting business development and contributing to the creation of value in the Peruvian economy (Peruvian code); and, finally, the process of institutionalization and transparency of operations, for greater competitiveness in a global world, and access to financing on favorable terms, in addition to stable succession and continuity (Mexican code). Most of the Latin American codes have common content, such as a section dedicated to transparency, performance of the board of directors and treatment of the shareholders and stakeholders (OECD, 2016)

En la tabla N°1 se observa que hay una congruencia entre los factores referidos a los accionistas, al tema del conflicto de intereses, la gerencia y el directorio; sin embargo, hay una disparidad donde solo coinciden Chile y México respecto a la división de riesgos. Es importante señalar que nuestro país junto con México y Brasil no atienden la responsabilidad social. También junto con Brasil Chile Colombia México nuestro país no presta atención a la protección de la propiedad intelectual. De la misma forma nuestro país tampoco tiene políticas antisoborno.

Es preciso destacar que, en el cuadro precedente, respecto a la gestión de riesgos, el cuadro considera al Perú como un país que no tiene el tema del Gobierno Corporativo y la gestión de riesgos. En este sentido, este cuadro está formulado en base al documento “CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS SOCIEDADES PERUANAS” del año 2013 promulgado por Superintendencia del Mercado de Valores. Así, este cuadro no se basa en el documento: “Resolución S.B.S. N° 272 -2017 promulgado por la Superintendente de Banca y Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones”.

2.4.- EL GOBIERNO CORPORATIVO EN EL PERÚ

La situación del Gobierno Corporativo en el Perú es prácticamente reciente, (MARTINEZ ORTIZ , 2004)nos dice que desde el año 2000 los medios financieros contables y legales han empezado a usar esta expresión, como consecuencia de su utilización en los Estados Unidos, en el Reino Unido, en el Banco Mundial y la OECD. Este autor, afirma que: “muchas iniciativas en el Perú se enfocan en el problema del Gobierno Corporativo, reconociendo la titularidad de los accionistas, la supremacía de sus intereses dentro de la organización y la búsqueda de generación de valor. Adicionalmente, pone énfasis en la relación existente entre accionistas, directorio y gerencia, así como en la necesidad de contar con accionistas más activos que ejerzan efectivamente sus derechos. Estos dos últimos aspectos son considerados como los “esenciales” del buen Gobierno Corporativo”. Estos mismos autores, afirma que las estructuras del Gobierno Corporativo de cada país responden a las restricciones de las instituciones y regulaciones nacionales. En este sentido nos están aclarando la particularidad concreta de cada nación, al hacer opciones sobre los pilares del Gobierno Corporativo.

2.4.1.-EL GOBIERNO CORPORATIVO DESDE LA ÓPTICA DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES

Respecto a nuestra norma peruana, en la actualidad nos encontramos siguiendo el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS SOCIEDADES PERUANAS, documento de noviembre del año 2013. Este documento presentado por Lilian Rocca Carbajal, en ese momento superintendente del Mercado de Valores, contiene las principales recomendaciones del GOBIERNO CORPORATIVO.

La introducción de este documento manifiesta la importancia del Gobierno Corporativo, haciendo referencia a las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) cuya primera declaración del Gobierno Corporativo es de principios de 1999, y que se sustenta en los fundamentos de la teoría económica acerca de los problemas de agencia y asimetría de la información. Asimismo, manifiesta que la OCDE tiene la intención de señalar que las sociedades deben mantenerse competitivas en un entorno de cambio constante, para lo cual se debe innovar y adaptar las prácticas del GOBIERNO CORPORATIVO, De tal manera que cumplan con las demandas del mercado y aprovechen las oportunidades que se presentan.

En los antecedentes de nuestra norma del GOBIERNO CORPORATIVO para el Perú se indica que las recomendaciones de la OCDE, fueron revisadas y actualizadas en el año 2004, y que el Banco de desarrollo de América Latina emitió sus primeros lineamientos en ese mismo año, dejando por sentado que las buenas prácticas del Gobierno Corporativo en las sociedades promueven el respeto al derecho de los accionistas e inversionistas; además que contribuye a la generación de valor junto con los principios de solidez y eficiencia de las sociedades; considerando que se manejan los riesgos desde una administración coherente y que permiten el acceso al mercado de capitales debido a que se promueve el acceso a fuentes de financiamiento y de inversión a largo plazo. Se debe recalcar que las prácticas del Gobierno Corporativo permiten mayor transparencia de la información y por lo tanto las organizaciones se abren a una mayor confianza respecto de los mercados y de los inversionistas.

En el documento del GOBIERNO CORPORATIVO para las sociedades peruanas se manifiesta que en el año 2002 se conformó un comité Presidido por la Comisión Nacional

Supervisora de Empresas y Valores; en aquel tiempo conocida como la CONASEV, encargada de establecer los principios del GOBIERNO CORPORATIVO, como la principal de sus finalidades. Es así como en el año 2002 se presenta el documento denominado: «Principios del Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas», documento que estaba fundamentado básicamente en los principios y criterios de la OCDE. Es evidente que en este documento se considera las particularidades propias de las sociedades peruanas; la peculiar estructura del accionariado y el marco legal particular que se desarrollaba en el Perú. Los principios más importantes de este documento radicaban en el derecho y el tratamiento equitativo de los accionistas; la función de los grupos de interés en el Gobierno de las sociedades, la comunicación, la transparencia y las responsabilidades del directorio.

Posteriormente debido a las crisis internacionales sobre la transparencia de la información y el control interno de las sociedades el 23 de febrero de 2012 se instaló el comité de actualización de principios de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas integrado por 14 instituciones y gremios empresariales con la finalidad de entregar un código con una versión actualizada que puede recoger los mejores estándares del buen Gobierno Corporativo, que en ese momento estaban siendo utilizados a nivel global y local; y que deberían ser aplicados a la realidad del Perú. Desde esta perspectiva, los principales criterios que se estaban considerando para el nuevo documento del Gobierno Corporativo giraban en torno a la dinámica de la Junta general de accionistas, es decir la propiedad de la organización; además se consideraba al directorio y la alta gerencia, que no es otra cosa que el proceso administrativo de la organización y la gestión ordinaria, respectivamente; además la idea de la implementación de una adecuada gestión de riesgos; para que se puedan aplicar controles en el funcionamiento de las sociedades.

Como ya hemos mencionado, el código de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas se divide en 5 pilares:

- Derecho de los accionistas.
- Junta general de accionistas.
- El directorio y la alta gerencia.
- Riesgo y cumplimiento.
- Transparencia de la información.

Es importante recalcar que se han anexado algunos principios complementarios como las empresas del Estado; y algunos principios para las empresas familiares; con esto se reconoce la dinámica empresarial de nuestro país.

Considerando lo antes mencionado, es importante recalcar que el documento «Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas», manifiesta “*que no abarca aspectos como la responsabilidad social corporativa para la gestión de relaciones con los grupos de interés, sin que ello implique que no se le conozca su importancia para la sostenibilidad de las sociedades y del mercado en general*”. A nuestro juicio, - que más adelante será motivo de un análisis y reflexión personal- dadas las condiciones de la realidad peruana; el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es algo que en el 2023 y en adelante; no puede quedar simplemente mencionado como una necesidad, sino que debe ser plasmado en el documento; dada la realidad que vivimos.

Finalmente, en referencia el documento de la superintendencia del Mercado de Valores: «código de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas» debemos señalar brevemente su estructura.

- Pilar I: Derecho de los accionistas. Este Pilar está compuesto por 7 principios.
- Pilar II: Junta general de accionistas. Este Pilar está compuesto por 7 principios. 8 al 14.
- Pilar III: El directorio y la alta Gerencia. Este Pilar está compuesto por 10 principios, 15 al 24.
- Pilar IV: Riesgo y cumplimiento. Este Pilar está compuesto por 3 principios, del 25 al 27.
- Pilar V: Transparencia de la información. Este Pilar está compuesto por cuatro principios, del 28 al 31.

Por otro lado, como hemos anunciado anteriormente; este documento consta de 2 anexos:

Anexo A: principios complementarios para empresas de propiedad del Estado (EPE)

- Pilar I: Derecho de los accionistas.
- Pilar II: El directorio y la gerencia.
- Pilar III: Riesgo y cumplimiento.
- Pilar IV: Transparencia de la información.

Anexo B: Principios complementarios para las sociedades familiares.

- Pilar I: Derechos de los accionistas.
- Pilar II: El directorio y la gerencia.
- Pilar III: Riesgo y cumplimiento.
- Pilar IV: Transparencia de la información.

2.4.2.- EL GOBIERNO CORPORATIVO DESDE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y AFP

Otro documento muy importante que debemos mencionar, al analizar la situación del Gobierno Corporativo en el Perú, es el Reglamento del Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos. Intentando hacer un resumen más o menos aproximado a lo que expresa este documento, podemos manifestar los puntos principales de que trata.

Este reglamento fue publicado el 23 de enero de 2017 en el Diario Oficial el peruano¹⁴. Nos referimos a la resolución SBS número 272 – 2017, por medio de la cual se aprueba el reglamento de Gobierno Corporativo y de la gestión integral de riesgos. Este reglamento entra en vigor el primero de abril del 2018. Y sustituye el reglamento de la gestión integral de riesgos aprobado mediante resolución SBS número 37 – 2008.

este reglamento se compone de 3 títulos.

Título I: Disposiciones generales.

Título II: Gobierno Corporativo.

Título III: Gestión integral de riesgos.

El título dos del reglamento de Gobierno Corporativo y de la gestión integral de riesgos está conformado por cuatro capítulos, que a continuación podemos señalar:

- Capítulo I: Aspectos generales.
- Capítulo II: Órganos de Gobierno de la empresa.

+ Subcapítulo I: Directorio.

+ Subcapítulo II: Comités del directorio.

+ Subcapítulo III: Gerencia.

¹⁴ Echaiz, D., Gobierno Corporativo en el sistema financiero.

- Capítulo III: Conflictos de intereses y prácticas cuestionables.
- Capítulo IV: Sistema de Remuneraciones.

En el capítulo I, que implica el artículo 3, se habla específicamente del Gobierno Corporativo y cómo las empresas deben definir los principios y lineamientos de las prácticas de Gobierno Corporativo. Se afirma que el Gobierno Corporativo brinda a las empresas una estructura para poder alcanzar los objetivos, a la vez que mejorar su desempeño. Especifica también que el directorio y la gerencia deben asegurar las mejores prácticas del Gobierno Corporativo. En este artículo se habla de la estructura de la organización conforme a su tamaño, además de la idoneidad moral y de la solvencia económica de los accionistas y beneficiarios de la empresa. Se señala la importancia de la idoneidad técnica y moral de los directores y gerentes; manifestando que la cultura y los valores corporativos son importantes entre los directores y gerentes de la organización. Habla de los mecanismos para un monitoreo eficaz y para el control de la gestión; señala la importancia de la independencia de los miembros directivos de las organizaciones para evitar los conflictos de intereses. Incide también en las políticas de remuneraciones, en la gestión integral de los riesgos; en un control interno sólido que permite el desempeño efectivo de la auditoría interna y el cumplimiento normativo. Seguidamente menciona el establecimiento del trato equitativo entre los accionistas -minoritarios y extranjeros-, además resalta las políticas de revelación de la información, políticas generales; para incorporar una conducta de mercado cómo estrategias del negocio. Finalmente, este artículo 3 manifiesta la necesidad de que las empresas deben contar con un código de ética y de conducta de responsabilidad profesional.

Los órganos de Gobierno de la empresa son abordados en el capítulo II divididos en III subcapítulos. El subcapítulo I, que va del artículo 4° al artículo 8°, manifiesta la estructura del directorio; tocando los temas de la conformación del directorio, el reglamento del directorio, la función del director independiente, las responsabilidades generales del directorio y finalmente la declaración de cumplimiento del director.

El subcapítulo II centra su atención en los comités de directorio, abarca el artículo 9° hasta el artículo 16°; y se enfoca en el tema del comité del directorio, el reglamento de los comités, la conformación del comité de riesgos, las funciones del comité de riesgos, la conformación del comité de auditoría, las funciones del comité de auditoría, la conformación del comité de

remuneraciones y las funciones del comité de remuneraciones. En el subcapítulo III se trata sobre la gerencia e involucra solamente al artículo 17; allí se especifica sobre la gerencia y sus responsabilidades.

En el capítulo II se tocan los temas del conflicto de intereses y las prácticas cuestionables; este capítulo incluye el artículo 18° y 19°, aportando normas sobre las políticas en materia de conflictos de intereses y las prácticas cuestionables.

Todo lo que se refiere al sistema de remuneraciones es tocado en el capítulo IV, este capítulo va desde el artículo 20 hasta el artículo 21. En este capítulo se tratan los temas del diseño del sistema de remuneraciones y la vinculación con el desempeño de la empresa.

2.4.3.-ACTUALIDAD DE LAS NORMAS SOBRE EL GOBIERNO CORPORATIVO EN EL PERÚ

En este apartado queremos mencionar algunos aspectos muy importantes sobre la actualización de las normas del Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas. Como ya hemos mencionado en el acápite anterior, la promulgación de las Prácticas del Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas promulgada por la Superintendencia del Mercado de Valores data del año 2013; es desde esa fecha que no se ha actualizado.

Por otro lado, el reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgo, promulgada por la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, es del año 2017; con la Resolución S.B.S. 272; lo cual indica que, en la reflexión sobre Gobierno Corporativo, tanto a nivel de Europa y América Latina se han dado actualizaciones en base a los reglamentos y a los principios de Gobierno Corporativo.

En efecto hay algunos aspectos por los cuales tenemos que sustentar que las prácticas de Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas deben tener una actualización¹⁵ ya que la última propuesta de la OCDE es del año 2015.

En efecto la actualización del código de buen Gobierno Corporativo para el Perú es una tarea bastante imprescindible; para este tema seguiremos a (Tabra Ochoa, 2017) que, en su artículo sobre el Gobierno Corporativo desde la OECD y la influencia en el código de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas, analiza las recomendaciones que la OECD ha señalado ya en el 2015, en este artículo el Dr. Edison Tabra, muy de la mano de las recomendaciones de la OECD, nos sugiere algunas propuestas.

Respecto al principio I, donde la OCDE sugiere que el Gobierno Corporativo enfoque los derechos de los inversores, la generación de valor, la eficiencia de las compañías, la promoción de la dirección del riesgo, la reducción del costo de capital y el acceso a mejores fuentes de financiamiento; Tabra afirma que el código enfatiza el rol del Gobierno Corporativo con un significado de la eficiencia del mercado; pero nuestro código no menciona la distribución de los recursos generados por las compañías; tampoco se menciona la responsabilidad del Estado regulador y de los entes supervisores y tampoco se incluyen los sistemas legales. Así este autor sugiere que se debe incluir en nuestro código la transparencia en las ganancias compartidas para prevenir futuros fraudes que pueden arriesgar los intereses del mercado.

Respecto a los principios II y III, la OCDE señala la importancia de promover la acción directa de los inversores, implementar medidas dirigidas a manejar el conflicto de intereses. En este sentido Tabra manifiesta que nuestro código asume un criterio pasivo, ilimitado sobre los derechos de los inversores y las obligaciones de las compañías; y afirma que no se dan leyes específicas para promover el interés y la participación en el Gobierno de las compañías. Señala con

¹⁵ En este sentido es muy importante considerar que el Mercado de Valores de Australia ha actualizado recientemente sus principios de buen Gobierno Corporativo, publicando la cuarta edición de los principios y recomendaciones del Gobierno Corporativo el 27 de febrero de 2019 que entró en efecto a partir del primero de enero de 2020. Según la Australian Securities Exchange Corporate Governance Council, (ASX Corporate Governance Council) en su 4° edición, los principios y recomendaciones del Gobierno Corporativo se estructuran en torno a 8 principios centrales. Más información sobre este tema se puede alcanzar en el siguiente enlace: <https://ecgi.global/sites/default/files/codes/documents/cgc-principles-and-recommendations-fourth-edn.pdf>

especificidad que el principio 22 de nuestro código de Gobierno Corporativo, que lleva como título Código de Ética y Conflictos de Interés; recomienda la implementación de una serie de obligaciones para los directores y los gerentes de reportar los conflictos de interés que puedan existir en la compañía. Afirma también que sería muy importante la creación de un código de ética, de autorregulación de las conductas de los directores pues permitiría un mejor desarrollo del código implementado en el Perú; así la inclusión de unas nuevas conductas específicas deberían ser el siguiente paso para nuestro código.

Respecto al principio III, que habla sobre el rol de los inversores institucionales, los mercados financieros y los intermediarios, el doctor Tabra nos señala que la OCDE recomienda de forma especial la implementación de mecanismos que tengan el objetivo de prevenir potenciales daños a los clientes. Nuestro autor afirma que, respecto a este punto, el código peruano manifiesta un gran silencio; por esta razón nuestro autor sugiere que se haga caso de las recomendaciones de la OCDE y se implementa un capítulo dedicado a promover que los inversores cumplan con conductas de transparencia y la defensa de los intereses de los beneficiarios.

Respecto al rol de los grupos de interés, que se trata en el Principio IV, Tabra manifiesta que la OECD recomienda, tanto en la versión del 2004 y la versión de 2015, la consideración a los grupos de interés. Sin embargo, el código peruano no desarrolla este tema con profundidad y claridad. Nuestro autor manifiesta que en el principio N° 28, que titula Política de Información, establece como una obligación del Consejo Directivo la implementación de una política de información a los grupos de interés, a inversores y del mercado en general. Sin embargo, nuestro código actual omite aspectos recomendados como el reconocimiento de los derechos de los grupos de interés con quienes la corporación se vincula; la promoción de la activa colaboración entre las corporaciones y los grupos de interés en la creación del bienestar y la promoción de la sostenibilidad. En este sentido nuestro código omite el desarrollo de los problemas de los grupos de interés y prioriza la atención a los objetivos de los inversores, permitiendo que se ignore los intereses de los stakeholder.

De esta manera el código peruano asume el criterio de permitir que cada compañía establezca sus propias políticas de atención con las partes interesadas. En consecuencia, para Tabra,

nuestro código tiene serios errores, ya que manifiesta que los actuales Gobiernos Corporativos promueven la transparencia corporativa al comprometer a todos los grupos de interés incluyendo sus intereses en la toma de decisiones. Asentando este argumento, Tabra, sostiene que el Gobierno Corporativo forma parte de la Responsabilidad Social Corporativa, de tal manera que esta realidad debería incluir acciones específicas que promuevan la responsabilidad social, en favor de toda la sociedad.

Aduciendo estas ideas, respecto a la Responsabilidad Social, nuestro autor manifiesta que el código peruano, debería promover el ejercicio de un Gobierno Corporativo que incluya los intereses de aquellos grupos de interés que tienen alguna vinculación con la compañía. En este sentido, y en relación con el tema de la responsabilidad que manifiesta nuestro autor, debemos resaltar que al Responsabilidad Social es un tema muy particular que más adelante tendremos ocasión de comentar en la revisión de los Códigos de Gobierno Corporativo que se han actualizado en los últimos años.

Continuando con los comentarios de Tabra, respecto al Principio V, sobre la Transparencia y las Políticas de Publicación, este autor nos sugiere que el Código peruano se enfoca en el criterio de la Transparencia de la información en el Principio 22 y en los Pilares IV y V de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE, sin embargo, nuestro Código no recomienda la promoción de reportes no-financieros y la obligación de la responsabilidad y la ética corporativa. En base a estas ideas, nuestro autor manifiesta que el Código peruano debería incorporar un conjunto de recomendaciones para mejorar los aspectos éticos y las prácticas de responsabilidad, ya que siendo que en muchas compañías es común la publicación de los nombres de los inversionistas; debería ser recomendado por el Código peruano, que las compañías den informe de los beneficiarios de las ganancias.

Finalmente, respecto al Principio VI que se refiere a las Tareas del Cuerpo Directivo, nuestro autor centra su atención afirmando que nuestro código desarrolla los derechos de los inversores y el trabajo que realiza el Cuerpo directivo. Señala que en el 2015 la OCDE incorporó recomendaciones sobre la incorporación de compromisos especiales y la implementación de las políticas de información. Respecto a esto, nuestro autor sugiere que una interesante innovación que debería ser incluida por nuestro Código es la obligación para todos los intermediarios, de publicar

en los reportes las irregularidades en las compañías, de esta manera las prácticas de GOBIERNO CORPORATIVO serán más transparentes y confiables para el Mercado.

A manera de síntesis, creo que los aportes de Tabra referidos a la actualización del Código peruano, son significativos, porque nos permiten, enfocar nuevos aspectos que inciden en la realidad económica y societaria de nuestro país. En este sentido debemos destacar que los temas de Responsabilidad Social, los temas Éticos y la promoción de una Cultura corporativa que tenga como objetivo la información transparente son aportes significativos para la actualización del Código peruano y la reglamentación de los principios de Gobierno Corporativo.

2.4.4.- UNA MIRADA A LOS CÓDIGOS DE ALGUNOS PAISES MÁS ACTUALIZADOS

En este apartado queremos hacer un acercamiento a aquellos países cuyos códigos de Gobierno Corporativo se han actualizado en estos últimos 3 años. Según la European Corporate Governance Institute¹⁶, asociación sin fines de lucro de ámbito internacional, que se enfoca en los principales temas de Gobierno Corporativo; son algunos países que han actualizado su código de Gobierno Corporativo. Dicha entidad presenta la actualización de los códigos hasta el año 2022, hay varios países que, en estos últimos 3 años -hablamos del año 2020 a 2021 y actualmente 2022- han actualizado sus códigos de Gobierno Corporativo.

De esta manera queremos dar una mirada muy sucinta a los códigos de buen Gobierno Corporativo de algunos países que han actualizado sus códigos de buen Gobierno Corporativo en los últimos años.

¹⁶ La European Corporate Governance Institute, presenta en su página mucha información sobre el Gobierno Corporativo. Aunque se enfoca en el Ámbito europeo y las reflexiones son desde ese entorno, sin embargo, tiene publicada en su página los códigos de Gobierno Corporativo de muchos países del mundo, no circunscribiéndose exclusivamente al ámbito europeo. Hemos podido constatar una cantidad de Artículos de investigadores muy serios que hacen reflexión sobre las dimensiones del Buen Gobierno Corporativo, artículos que hemos alcanzado para este trabajo. <https://ecgi.global/>

2.4.4.1.- CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO DE HOLANDA - PAÍSES BAJOS

El código de Gobierno Corporativo de este país se actualiza el 20 de diciembre de 2022¹⁷. Se puede decir que es el más actual. Este código presenta 5 capítulos y 25 principios. El capítulo primero habla sobre la creación de valor sostenible a largo plazo, en el segundo capítulo nos habla sobre la dirección y la supervisión efectivas. El capítulo III toca el tema de las remuneraciones, el capítulo cuatro habla sobre la Junta general y finalmente el capítulo 5 nos habla sobre la estructura de gobierno a un solo nivel. A continuación, veremos con más detalle el contenido de este código actualizado.

En el primer capítulo el documento nos presenta el título de la creación de valor sostenible de largo plazo. El primer principio se enfoca en los elementos de la creación de valor sostenible, y afirma que el Consejo de administración es el responsable para la continuidad de la compañía. Además, añade que el impacto de las acciones de la compañía en las personas, en el ambiente, en otras compañías y en los grupos de interés; tiene que ser tomado en cuenta por el Consejo de administración. Igualmente, se precisa que el tema de la sostenibilidad quiere considerar el balance entre lo social y lo ambiental y los aspectos económicos del negocio. También, este primer principio nos habla de la estrategia para la creación de valor sostenible a largo plazo, menciona que es tarea del Consejo de administración formular la estrategia, con objetivos específicos, considerando la dinámica del mercado, y con ajustes a la estrategia en el corto plazo. Especifica que se debe tener cuidado de que la estrategia tiene que ser fácil de implementar, considerando el modelo de negocio al que la compañía responde, junto a las oportunidades y los riesgos de la compañía. Señala también que se debe tener cuidado con las metas financieras y las operaciones de la compañía, ya que esto impacta en el futuro y en la relevancia de los mercados. Considera que para la estrategia se debe tener en cuenta los intereses de los stakeholders de las compañías afiliadas.

Además, la estrategia debe incluir la percepción de los efectos sobre las personas y el medio ambiente. Igualmente señala la importante consideración del pago de los impuestos en los países donde opera la compañía y el impacto de las nuevas tecnologías en los cambios del modelo de

¹⁷ <https://www.ecgi.global/node/10194>

negocios. Por lo tanto, este principio considera la intervención del Consejo de Supervisión, el rol del Consejo de Supervisión, los reportes del Consejo de Administración y el diálogo con los grupos de interés.

El segundo principio nos habla sobre la dirección de riesgos, afirmando también que el Consejo de administración es responsable de identificar y dirigir la gestión de riesgos asociadas con estrategia de las actividades de la compañía. Es tarea también del Consejo de administración la evaluación de riesgos que implica la identificación y el análisis de los riesgos asociados con la estrategia; sugiriendo que se debe prestar atención a los riesgos operacionales, junto a la importante presentación de reportes de riesgos. Precisa que, de la implementación en el manejo de riesgos, se debe pasar a la evaluación de riesgos y en el desarrollo de las mejores prácticas con un sistema de control adecuado. Es importante recalcar que para el manejo de riesgos son muy importantes las operaciones, el diseño y el monitoreo.

El tercer principio nos habla sobre las funciones de la auditoría interna. Como ya se ha dicho antes, es responsabilidad del Consejo de Administración, el nombramiento y la destitución del auditor interno, lo cual debe estar sujeto a las recomendaciones del comité de auditoría. En esta misma línea, el Consejo de administración debe evaluar anualmente el modo en el que la auditoría interna cumple sus responsabilidades. Se sugiere que exista un plan de auditoría interna, este plan debería estar en relación con la auditoría externa. Además, se dice que la función de la auditoría interna debería tener recursos para el acceso a la información y el mejor desempeño del trabajo. La auditoría interna debe reportar sus resultados a la dirección de administración ir al auditor externo, dónde deben constar la dirección de riesgos y el control del sistema, los hallazgos que se han hecho dentro del perfil de impactos y todo aquel hallazgo que sea necesario para la auditoría externa. El auditor interno debe reportar de forma jerárquica a los miembros de los consejos de administración. En el caso de que no exista un departamento de auditoría interna, el comité de supervisión debe proporcionar anualmente adecuadas alternativas de medida, basados en las recomendaciones de comité de auditoría.

El cuarto principio se refiere a la rendición de cuentas de la dirección de riesgos. En este principio se considera las responsabilidades del Consejo de Vigilancia; los reportes de la dirección

de riesgos, donde se menciona que el Consejo de Administración debería rendir cuentas sobre la ejecución de la dirección de riesgos, describiendo los principales riesgos para la compañía, haciendo referencia a las mejores prácticas que se han implementado, además el diseño y las operaciones de la dirección de riesgo interno y los sistemas de control durante el año financiero que ha transcurrido. Así mismo debe estar presente la declaración del Consejo de Administración, donde se debe presentar

En el quinto principio se habla sobre el rol del comité de supervisión; el cual debe supervisar las políticas desarrolladas por la dirección de administración y las principales políticas de la compañía, también debería enfocarse en la dirección de los riesgos internos y en el control de los sistemas de la integridad y la calidad de los reportes financieros y de sostenibilidad. Aquí se especifica los deberes y responsabilidades del comité de auditoría, comité que debe efectuar sus reportes con integridad y calidad.

También se menciona a la asistencia del comité de administración en los auditores tanto internos como externos y las consultas al comité de auditoría. Los reportes del comité de auditoría son alcanzados al Consejo de Supervisión; además, se habla de los métodos usados para evaluar la efectividad, el diseño y las operaciones de la dirección de riesgos internos, los métodos usados para la evaluación efectiva del proceso de auditoría interno y externo; además que la información sobre los reportes de sostenibilidad y los reportes financieros, que indiquen las mejores prácticas y los hallazgos del comité de auditoría. Finalmente se recomienda que el Consejo de supervisión debería de discutir sus reportes con el comité de auditoría.

El principio número 6 nos habla del nombramiento, evaluación y funciones del auditor externo. El comité de supervisión debe presentar los criterios a la junta directiva para nombrar al auditor externo y la asamblea general debería supervisar las funciones del auditor externo. Además, en este principio se hace referencia a las funciones y el nombramiento del auditor externo sobre sus informes y sus funciones; su responsabilidad, sus compromisos, porque el consejo de administración debe facilitar estos procesos, y también su salida o el fin de su relación con la compañía.

El principio número 7 habla sobre el desempeño del trabajo del auditor externo. Afirma que el comité de auditoría y el auditor externo deben discutir el plan de trabajo del auditor externo. El Consejo de administración y el Consejo de supervisión deben mantener un regular contacto con el auditor externo. Así mismo, se tratan puntos como la provisión de la información, el plan de auditoría, la publicación de los reportes financieros anuales. En esta línea se recomienda que el comité de auditoría debe reunirse con el auditor externo con frecuencia y al menos una vez al año sin la presencia del Consejo de Administración. El Consejo de Supervisión debe examinar los puntos más importantes de discusión entre el auditor externo y el Consejo de Administración. Así mismo el auditor externo debe asistir a las reuniones del Consejo de supervisión.

En el segundo capítulo este código nos habla sobre la gestión y la supervisión eficaces. Este capítulo toca aspectos como el tamaño y la composición del Consejo de dirección, donde se menciona que deben estar compuestos de una apropiada diversidad, deben ser personas de experiencia competentes y cualidades personales con variedad de edades género y nacionalidades. Se habla también sobre el perfil de los miembros del Consejo de administración, se debe incluir la información personal de cada miembro en los reportes del Consejo de supervisión; además si se tiene un Comité Ejecutivo debe estar siempre supervisado. Habla también sobre la experiencia que debe tener los miembros del Consejo de supervisión y del Consejo de dirección.

En este sentido es recomendable que se tengan políticas de diversidad y de inclusión para los miembros del Consejo de dirección, considerándose que debe haber reportes de las políticas de diversidad e inclusión. Así mismo, debe haber independencia en los miembros del Consejo de supervisión. Se recomienda que el director del Consejo de supervisión no debe ser miembro del Consejo de administración y debe ser un miembro independiente. Finalmente, se recomienda que la rendición de cuentas debe estar en relación con la independencia de los miembros del Consejo de supervisión. Se considera además el nombramiento sucesión y evaluación de los miembros del Consejo de supervisión y de los miembros del Consejo administrativo. En el que se habla sobre el nombramiento y el periodo de renombramiento de estos dos consejos; también menciona el retiro anticipado de un miembro de los consejos de administración o supervisión; explica el proceso de sucesión. Por ende, se especifica las tareas del comité de selección y nombramiento, los cuales deben ser evaluados por el comité de supervisión y por el comité de administración. Finalmente menciona los procedimientos del reporte del comité de supervisión sobre sus tareas de evaluación.

2.4.4.2.- CODIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO EN ALEMANIA

Otro país que ha actualizado su código ha sido Alemania; cuya fecha de presentación ha sido el 28 abril del año 2022¹⁸. Cabe resaltar que este código incluye principios, recomendaciones y sugerencias para la dirección, el gobierno y la supervisión de las compañías listadas en Alemania, las cuales han aceptado los estándares del buen Gobierno Corporativo. Estos principios reflejan los requerimientos para un gobierno responsable, son usados para dar información a los inversores y accionistas.

Además, este código tiene sugerencias para las compañías que tienen que divulgar información. Cabe mencionar que el mismo código alemán en su actualización, sugiere que no solamente es para las empresas listadas sino también para los grupos de entidades empresariales y no necesariamente compañías listadas. En este sentido, este código nos manifiesta que el uso del buen Gobierno Corporativo es para otras empresas en general.¹⁹

La actualización del código alemán presenta 7 apartados. Donde se tratan temas respecto a la dirección y supervisión, precisándose las tareas de gobierno y del Consejo Directivo, además de las tareas de supervisión del Consejo de Supervisión, indicando la importancia de las funciones de la Asamblea General. Señala que la Asamblea General aprueba las acciones del Consejo Directivo y del Consejo de supervisión y elige a los representantes de los accionistas para el Consejo de supervisión como también a los auditores externos.

El segundo apartado centra su atención en el nombramiento del Consejo Directivo. Aquí se explica que el Consejo de supervisión determina el número de los miembros del Consejo Directivo, además señala la importancia de la cualificación de cada miembro y las posiciones individuales de cada miembro. Además, nos indica la importancia de un porcentaje de mujeres en el Consejo Directivo de acuerdo con los requerimientos legales. También sugiere que el primer período del nombramiento del Consejo Directivo debería ser por un período no mayor de 3 años.

¹⁸ <https://www.ecgi.global/node/9896>

¹⁹ The Code includes principles, recommendations and suggestions governing the management and monitoring of German listed companies that are accepted nationally and internationally as standards of good and responsible governance. It aims to promote confidence in the management and supervision of

El tercer apartado habla sobre la composición del Comité de Supervisión. Aquí se trata de los requerimientos generales, de la independencia de los miembros del comité de supervisión. También habla de la elección del comité de supervisión. Llama la atención que este código señala que los miembros deben poseer el conocimiento las habilidades y la experiencia profesional requerida para este cargo, además señala que se debe considerar la cuota de género legalmente recomendada. Se menciona también que los miembros del Consejo supervisor deben ser miembros independientes sobre todo del grupo de representantes de los accionistas. En este sentido señala que un miembro del Consejo de supervisión es considerado independiente si realmente es independiente de la compañía y el Consejo Directivo como también es independiente del control de los accionistas. Además, los miembros del Consejo de supervisión son independientes si no tienen negocios personales relacionados con la compañía, que puedan causar sustanciales conflictos de intereses.

En el cuarto apartado se especifica los procedimientos del comité de supervisión. Aquí se habla de las reglas de procedimientos, se recomienda la cooperación entre el comité de supervisión y Consejo Directivo. También trata sobre la cooperación con los auditores externos. Cabe resaltar que este código señala valores como la cooperación y la confianza en beneficio de la empresa; indica que el Gobierno Corporativo requiere un diálogo abierto entre el Consejo Directivo y el Consejo de supervisión también como entre los miembros individuales del Consejo de dirección. La comprensión y la confianza se señala con particular importancia. Se menciona también al comité de auditoría, indicando que debe estar formado por personas con experiencia en el campo de la contabilidad. En este sentido el Consejo Directivo es responsable de mantener al Consejo de supervisión informado y que la presentación de los informes al consejo de supervisión debe ser con regularidad sin retrasos y procurar el desarrollo del negocio. Se señala, también, que se debe evitar las situaciones de riesgo con una dirección de riesgo y políticas de cumplimiento. Es importante también la cooperación de auditores externos y la capacitación y el desarrollo profesional de lo cual es responsable el Consejo de supervisión.

El apartado número 5 hace referencia sobre los conflictos de intereses. Aquí se señala que los miembros del Consejo de dirección y del Consejo de supervisión son los responsables de

identificar los mejores intereses para la compañía y en ningún momento se debe buscar intereses personales.

El apartado número 6 presta atención a la transparencia y a los reportes externos. Se considera que el tratamiento de la información debe ser igual a todos los accionistas. Los encargados de proveer la información es el Consejo de dirección y el Consejo de supervisión.

Finalmente, el apartado número 7 nos habla de la remuneración del Consejo Directivo y el comité de supervisión. Aquí se especifican temas como la remuneración del Consejo Directivo y la remuneración del comité de supervisión. El Consejo de supervisión decide con un sistema claro y comprensible las políticas de remuneración de los miembros del Consejo Directivo. Estas políticas son aprobadas por la Asamblea General preparado por el Consejo de supervisión. Cabe señalar que en este apartado se indica que la estructura de remuneración, en las compañías listadas, deben ser orientadas hacia la sostenibilidad de la compañía y el desarrollo a largo plazo. Las remuneraciones del Consejo de supervisión, se aprueba en la Asamblea General.

Este nuevo código alemán está compuesto de 26 principios, los cuales contienen recomendaciones específicas en los ámbitos de la protección de los inversores, las tareas del Consejo Directivo y en la recomendación de que el Consejo Directivo debe sistemáticamente identificar los riesgos y oportunidades asociadas con factores medioambientales y sociales. Señala también la importancia de identificar factores de impacto ecológico de las actividades de la empresa. Además, en esta recomendación, se señala con bastante énfasis, que, para alcanzar los objetivos económicos de largo plazo, la estrategia corporativa debe dar una apropiada consideración a los objetivos ecológicos y sociales; sugiriendo que los planes corporativos deberían incluir el financiamiento correspondiente para alcanzar los objetivos de sostenibilidad relacionados²⁰.

²⁰ <https://ecgi.global/node/9896>

2.4.4.3 GOBIERNO CORPORATIVO EN LA REGIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE HONG KONG

Otro código actualizado de recientemente, hablamos de diciembre de 2021, es el de la Región Administrativa Especial de Hong Kong²¹.

Este código tiene una presentación bastante singular, en principio señala la metodología que se ha realizado; se trata de una metodología de análisis cualitativo y otra referida al análisis cuantitativo, donde se recaba los comentarios de muchos participantes del ámbito empresarial.

El punto número 1 nos habla de la cultura, donde especifica la importancia de los propósitos de la cultura, sus valores y su estrategia, en este primer punto también toca elementos de políticas anticorrupción y políticas de denuncias de irregularidades.

El apartado número dos, trata sobre la independencia de los directores. En este apartado se comenta sobre la independencia de los directores; además que se trata de la planificación y la sucesión del Consejo Directivo.

En el apartado número 3 se habla de la diversidad, donde se especifica que la dirección de un solo género no es aceptable. El apartado número cuatro trata del comité de nominación; el apartado número 5 hace referencia a la comunicación con los accionistas. El apartado número 6 habla sobre diversas mejoras. En este apartado se tocan temas como la oportuna información sobre la asistencia de los directores y de las juntas generales.

Podemos mencionar que este código, en el punto 122, señala que el Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social son o están intrínsecamente vinculados; y que estos dos elementos ayudan a las compañías alcanzar un balance económico saludable²².

²¹ Review of Corporate Governance Code & Related Listing Rules, and Housekeeping Rule Amendments (HKEX) 21 December 2021: <https://ecgi.global/node/9387>

²² <https://ecgi.global/code/belgian-code-corporate-governance-2020>

2.4.4.4.- GOBIERNO CORPORATIVO EN ESLOVENIA

En diciembre del año 2021 se actualiza el Código de Gobierno Corporativo de Eslovenia para Sociedades Cotizadas²³.

El capítulo 1 titulado estructura del Gobierno Corporativo se han añadido aspectos referentes a la remuneración, las políticas de remuneración y los reportes para los miembros del Consejo Directivo y el Consejo de supervisión. El principal propósito de las políticas de remuneración es dar recomendaciones claras en el campo de la publicación de las políticas claras de remuneración y de los reportes anuales de remuneración. Además, especifica las políticas de remuneración para los miembros del Consejo de dirección y el Consejo de supervisión. También se hace referencia a las operaciones de sostenibilidad. Estos conceptos han ganado importancia como un aspecto de las operaciones de una empresa basadas en la confianza para los accionistas y la comunidad.

Los reportes de sostenibilidad son herramientas para medir y controlar los impactos de las compañías sobre la sociedad y el medio ambiente.

En el capítulo 2 titulado relaciones con los accionistas, se presentan recomendaciones referentes a las Reuniones de la Asamblea General, las cuales pueden ser electrónicas, sin presencia física dado que la pandemia del COVID-19 ha promovido el avance de los sistemas electrónicos. Estos permiten una mayor participación de accionistas además que se incrementa la confianza en las compañías y de los inversores en mercados de capital.

Los temas del Consejo de supervisión son tratados en el capítulo 3, donde se especifica los procedimientos para la elección de sus miembros. En este apartado se señala la importancia de la independencia del Consejo de Dirección, además menciona la capacitación de estos miembros. Pone el acento en la legislación de las operaciones del Consejo de Supervisión, sus tareas y sus remuneraciones.

²³ Slovenian Corporate Governance Code for Listed Companies: <https://ecgi.global/node/9603>

El capítulo cuarto habla sobre el Consejo de Dirección, sobre su composición y el nombramiento de sus miembros.

El capítulo 5 se titula Independencia y Lealtad, especifica los temas sobre las transacciones de acuerdo con la legislación nacional.

El capítulo 6 señala la importancia de los sistemas de auditoría y de control interno, señala la importancia de la selección del auditor, los reportes anuales, la auditoría interna. Especifica la importancia de los sistemas de control interno y la dirección de riesgo.

Finalmente, el capítulo 7 habla de la transparencia de las operaciones.

En este código también se presentan algunos apéndices que tratan sobre la independencia del Consejo de Supervisión, los reportes y la composición del Consejo de Dirección, además también nos da información sobre los reportes de remuneración. El principio de este código ha sido dar recomendaciones para el gobierno y supervisión de las compañías listadas en las empresas del Mercado de Valores de Eslovenia.

2.4.4.5 GOBIERNO CORPORATIVO EN SINGAPUR.

El Código de Gobierno Corporativo de Singapur se ha actualizado el 9 de noviembre de 2021, también de muy cercana fecha de actualización, señala en su título que se dirige a entidades financieras: “DIRECTRICES SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO PARA SOCIEDADES FINANCIERAS TENEDORAS DESIGNADAS, BANCOS, ASEGURADORAS DIRECTAS, REASEGURADORAS Y ASEGURADORAS CAUTIVOS CONSTITUIDOS EN SINGAPUR.

Según lo que se afirma en la introducción de este documento, se afirma que se dirige a las Instituciones Financieras, las que deberían observar las normas sobre Gobierno Corporativo. Este Código consta de Principios y Disposiciones. En este sentido los principios reflejan las características generales del buen Gobierno Corporativo. Por otro lado, las Disposiciones son las que sustentan los Principios describiendo los temas del buen Gobierno Corporativo, y se dirigen a respaldar el cumplimiento de dichos Principios.

En este código, el primer principio nos habla sobre los Asuntos de la Junta y sobre la conducta que se debe tener en referencia a los asuntos de la junta. Otro punto nos habla de la Composición y Orientación del directorio. Además, trata temas relacionados con el presidente y el director ejecutivo, los miembros de la Junta, el desempeño de la Junta. Por otro lado, se tratan temas de remuneración y procedimientos para desarrollar políticas de remuneración, nivel y tipos de remuneración, divulgación de la Información sobre la Remuneración, contabilidad y auditoría, gestión de riesgos y controles internos.

El Comité de Auditoría también es un tema relevante para este código, los derechos y compromiso de los accionistas. Derechos de los accionistas y conducta de las juntas generales, los compromisos con los accionistas, la gestión de las relaciones con los inversores y compromiso con las partes interesadas. Finalmente se habla de las directrices adicionales sobre la autoridad y las transacciones con partes relacionadas.

2.4.4.6.- GOBIERNO CORPORATIVO EN JAPÓN.

El código de Gobierno Corporativo de Japón se actualiza en junio de 2021. Este código actualizado, contiene 5 principios generales a saber: garantizar los derechos y la igualdad de trato de los accionistas, cooperación adecuada con las partes interesadas distintas a los accionistas, asegurar la divulgación de la información apropiada y transparente, responsabilidades de la Junta directiva y diálogo con los accionistas.

1.- Garantizar los derechos y la igualdad de trato de los accionistas.

Según este principio las compañías deberían tomar apropiadas medidas para asegurar los derechos de los accionistas y el desarrollo de un ambiente en que los accionistas pueden ejercer sus derechos de forma apropiada y efectiva. Así mismo, las compañías deben asegurar una efectiva igualdad de trato de los accionistas. Se debe considerar con particular atención a los accionistas minoritarios y a los accionistas extranjeros, para un efectivo ejercicio de sus derechos y una igualdad de trato.

Es preciso recalcar que este código, subraya que las compañías tienen varios grupos de interés, por lo cual sin una apropiada cooperación con estos grupos es muy difícil para las

compañías alcanzar crecimientos sostenibles. Así es muy importante que las personas que ponen el capital tengan vinculación con los stakeholders; por esta razón se considera que los accionistas son el punto de partida de la disciplina del Gobierno Corporativo.

Principio 1.1 garantizar los derechos de los accionistas. Las compañías deben tomar apropiadas medidas de seguridad para garantizar los derechos de los accionistas incluyendo el derecho a voto y la Asamblea General de accionistas.

Principio 1.2.- Ejercicio de los Derechos de los Accionistas en las Juntas Generales de Accionistas. Las compañías deben reconocer que la Junta general de accionistas es una importante oportunidad para el diálogo constructivo con los grupos de interés, por lo cual se deben tomar apropiadas medidas para asegurar el ejercicio de los derechos de los accionistas en la Junta general.

Principio 1.3.- Explica la estrategia básica para la política de capital. Debido a que la política de capital puede tener un efecto significativo en los rendimientos de los accionistas, las empresas deben explicar su estrategia básica con respecto a su política de capital.

Principio 1.4.- Participaciones cruzadas. Cuando las empresas poseen acciones de otras empresas que cotizan en bolsa como participaciones cruzadas, deben divulgar su política al respecto, incluidas sus políticas con respecto a la reducción de participaciones cruzadas. El directorio debe evaluar anualmente si mantiene o no cada participación cruzada individual, examinando específicamente si el propósito es adecuado y si los beneficios y riesgos de cada participación cubren el costo de capital de la empresa. Los resultados de esta evaluación deben divulgarse. Las empresas deben establecer y divulgar normas con respecto a los derechos de voto en cuanto a sus participaciones accionarias cruzadas, y votar de acuerdo con los estándares.

A manera de conclusión de este pequeño análisis, podemos comentar que estos códigos de Gobierno Corporativo han sido los de más reciente actualización, en los cuales se ha realizado una reflexión bastante interesante sobre los aspectos éticos y la responsabilidad hacia los grupos de interés, obviamente sin descuidar los intereses de los accionistas. Además, tienen una fuerte estructuración marcada por las acciones de control. Dichas acciones de control quieren favorecer a los accionistas y también a todos los grupos de interés. En este sentido, es valioso recordar que las

mencionadas “acciones de control”, se dirigen también a hacer fuerza de presión contra la corrupción, así (Mungiu-Pippidi & Heywood) sostienen que la corrupción ha sido siempre un concepto clave en la ciencia del Gobierno. Sobre este tema realizaremos un mayor comentario en el capítulo de la discusión, y a qué se debe recalcar que la insistencia a nivel global sobre la importancia de los códigos de Gobierno Corporativo y su aplicación y las empresas en general, no solamente en las empresas listadas, está dirigida también hacia una lucha contra la corrupción, están muy enmarcadas en grandes empresas alrededor del mundo.



CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Después de haber realizado una revisión, que consideramos muy escueta debido en gran medida a que la información y la investigación sobre el Gobierno Corporativo se ha desarrollado en abundancia en los últimos años; conviene que en este capítulo prestemos particular atención al impacto de rechazar toda recomendación de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE).

Siendo consecuentes con lo anterior, consideramos de mucha importancia recalcar la pertinencia de la investigación sobre el Gobierno Corporativo, ya que no se trata únicamente de modelos de Gobierno de empresas; sino por el contrario -como lo expresa la OCDE- contribuye a que los legisladores puedan estudiar el marco legislativo del Gobierno Corporativo en cada país, de tal manera que se pueda favorecer la eficiencia económica, la estabilidad financiera y el crecimiento sostenible, OECD (2016). Desde esta perspectiva, rechazar las recomendaciones de la OCDE, sería tan pernicioso para las organizaciones de un país, de la misma forma que rechazar la vacuna contra el COVID lo es para la salud pública de cualquier nación.

En este sentido, deberíamos cuestionarnos sobre la causa de la ingenua actitud de rechazar las recomendaciones de la OCDE. Considerando las consecuencias podríamos señalar un deterioro del crecimiento económico de un país, provocando como consecuencia del subdesarrollo, con el efecto inminente de llegar a grados muy altos de corrupción.

Desde otra perspectiva, sobre el tema de las causas del rechazo a las recomendaciones de la OCDE, podemos señalar el desconocimiento de los principios de Gobierno Corporativo, la no actualización de la regulación sobre Gobierno Corporativo y la falta de divulgación de las normas.

En consecuencia, en este capítulo se quiere reflexionar sobre las consecuencias nefastas para una nación, de no seguir las recomendaciones sobre normas de Gobierno Corporativo que nos propone la OCDE. En este sentido, podemos advertir esta problemática señalando tres causas fundamentales y tres consecuencias perniciosas.

3.1.- CAUSAS DEL RECHAZO A LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE

3.1.1.- EL DESCONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNOS CORPORATIVO

Por lo general el conocimiento de las normas de Gobierno Corporativo se han desplegado casi en todos los países del mundo. No necesariamente gracias a las recomendaciones de la OCDE, sino también debido a las experiencias del éxito de muchos países que han desarrollado sus economías debido a la aplicación de estos principios en sus organizaciones.

Sin embargo, tenemos que destacar que hay factores que se desconocen, y que, por lo tanto, no permiten un buen desarrollo de las organizaciones, ya que no se tienen presente los principios de buen Gobierno Corporativo.

Un primer elemento que se desconoce es la distinción entre gobierno y propiedad, así nos recuerda McCahery y Vermeulen (2014). Estos autores señalan que hay una gran diferencia entre la propiedad de la empresa y su gobierno. No necesariamente las empresas deben ser gobernadas por sus dueños, además es muy importante distinguir que el Gobierno de una empresa tiene que estar a cargo de personas con amplio conocimiento del rubro de la empresa, ya que se debe considerar lo específico y propio de las áreas funcionales de cada empresa en particular, por lo cual se debe poner en el cargo de dirección a personas idóneas en cuanto al conocimiento del ámbito empresarial particular y a expertos que demanda las características propias del “cor” de la organización. En este sentido, es muy importante distinguir la propiedad de la empresa y el gobierno de dicha empresa. Olvidar esta distinción, nos llevaría a desconocer las recomendaciones de la OCDE.

Por otro lado, siguiendo (McCahery y Vermeulen 2014), debemos considerar con mucha importancia la composición, la estructura y el funcionamiento de la Junta directiva. En efecto olvidar que la Junta directiva tiene que ser diversificada, en cuanto a su composición sería desconocer que una empresa no es un bloque cerrado, sino por el contrario es una armonía de diversas funciones. Así mismo la estructura de la Junta directiva permite que se abarquen funciones específicas del quehacer empresarial. Así podemos considerar la relevancia del funcionamiento de

esta Junta directiva, destacando la cantidad y el número de directores independientes. La ausencia de la diversidad en la Junta directiva significa un desconocimiento de los principios fundamentales sobre el Gobierno Corporativo. Se precisa entonces que el olvido de la distinción entre propiedad y control, McCahery y Vermeulen (2014), contribuye negativamente al desempeño a largo plazo de una empresa.

En esta misma línea McCahery y Vermeulen (2014), nos señalan lo imprescindible de las seis “C”, coordinación, comunicación, conversación, conexión, colaboración y corrección, podemos indicar que estos 6 elementos contribuyen al desarrollo exitoso de la gestión de una organización, y que, por lo tanto, son elementos fundamentales del Gobierno Corporativo. Se trata de tareas imprescindibles e indelegables del Gobierno Corporativo. Asimismo, la coordinación, la comunicación y la conversación son elementos que deben estar presentes dentro de las tareas de la Junta directiva, y dirigida hacia todos los stakeholders. De la misma forma que la conexión, la colaboración y la co-creación deben ser tareas cotidianas de los shareholders y los stakeholders.

3.1.2.- LA NO ACTUALIZACIÓN DE LA REGULACIÓN SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO

Otro de los problemas críticos es pensar que las normas de Gobierno Corporativo pueden servir en cualquier momento del proceso histórico de una cultura. La cultura -en general cualquier cultura- está en constante cambio, desarrollo y evolución; por lo tanto, debe actualizar sus normas, sobre este tema hemos hablado en el capítulo del estado del arte al recordar a países que han actualizado en estos últimos tiempos sus códigos de Gobierno Corporativo. Esta actualización sirve para el mejor desarrollo de las organizaciones y en consecuencia el desarrollo de la economía de cada país, basándose en un marco jurídico que regula los procesos empresariales.

Al recordar que la actualización de las normas de Gobierno Corporativo permite la reflexión y el desarrollo las normas de una sociedad, donde las organizaciones y corporaciones puedan tener mejores resultados en los procesos que desarrollan; entendemos que se trata de la interpretación de la realidad social que cambia y que las organizaciones no pueden hacer vista ciega de estos cambios.

Como un punto de muestra sobre la importancia de la actualización de las normas de Gobierno Corporativo, es importante señalar la incidencia que estas normas tienen sobre todo en las empresas familiares, las cuales tiene relevancia para el crecimiento de cualquier economía, así (Huacca Incacutipa, Fernández Argandoña, Valderrama Pérez, & Nuñez-Vizcarra, 2022), son acuciosos al señalar aspectos importantes de las instancias de control y del Gobierno Corporativo en las empresas familiares, de tal manera que podemos considerar que la estructura de Gobierno Corporativo consolida la durabilidad en el tiempo de los distintos tipos de negocio, el mismo que permite un mejor desarrollo de la supervisión y de la administración. Huacca-Incacutipa, Fernández, Valderrama, y Nuñez-Vizcarra (2022). Estos mismos autores nos manifiestan que el Gobierno Corporativo es un conjunto de normas y reglamentos que guía la conducta de los accionistas, los directores y administradores de una determinada sociedad y que por lo tanto plantea las obligaciones y responsabilidades ante la minoría de los accionistas. Huacca-Incacutipa, Fernández, Valderrama, y Nuñez-Vizcarra (2022).

Además, estos autores siguiendo a Canals (2004), señalan que el Gobierno Corporativo es un conjunto de acciones, por las que las empresas son dirigidas y controladas. Dichos conceptos, nos permiten tomar conciencia de que el control no solamente es para las empresas familiares; sino también para las medianas empresa, las grandes empresas y las empresas listadas. Sin embargo, es innegable que estas normas tienen que estar constantemente actualizadas, ya que las condiciones del medio económico, las condiciones del mundo globalizado y la propia evolución de la cultura; ameritan una constante actualización de normas y reglamentos, que implican también la actualización de las normas de gobierno. Sin esta actualización, creemos que se produce un desfase en la dirección de las diversas empresas de una nación.

3.2.- CONSECUENCIAS DE RECHAZAR LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE

Después de haber señalado algunas causas por las cuales se podría rechazar las recomendaciones de la OCDE, nos toca analizar brevemente cuáles serían las consecuencias de ese rechazo. Este desarrollo no está al margen de la situación de corrupción que percibimos en el mundo, situación que lleva a un deterioro del crecimiento económico de un país, fruto de la corrupción.

Aunque este tema de corrupción y Gobierno Corporativo será visto con más amplitud en el capítulo de la discusión, donde presentaremos una más escueta revisión de la literatura sobre la implicancia del Gobierno Corporativo y corrupción; por ahora centremos nuestra atención en el índice de percepción de la corrupción que Transparencia Internacional²⁴ nos presenta cada año. Esta organización presenta una lista de 180 países en los cuales se mide el índice de la percepción de la corrupción ocupando los primeros lugares Dinamarca, Finlandia, Nueva Zelanda y Noruega. Países estos en los cuales la percepción de la corrupción es mínima. Por otro lado, el último lugar en percepción de la corrupción, en orden descendente es para Sudán del Sur, Siria, Somalia y Venezuela, países en los cuales se destaca un alto grado de corrupción y por lo tanto un alto grado de pobreza.

En efecto, en aquellos países donde no hay corrupción, destaca un significativo grado de desarrollo; por el contrario, en los países donde el índice de la percepción de la corrupción es muy alto, se manifiesta un gran subdesarrollo e índice de pobreza considerable. Curiosamente, percibimos que los países con baja percepción de corrupción son países que han actualizado sus códigos de Gobierno Corporativo y los países con alto grado de percepción de corrupción, son aquellos que no presentan normas de Gobierno Corporativo.

²⁴ <https://www.transparency.org>

3.2.1.- UNA REVISIÓN A LOS CÓDIGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE PAÍSES CON MUY BAJA PERCEPCIÓN DE ÍNDICE DE CORRUPCIÓN

DINAMARCA.

Según transparencia internacional este país ocupa el primer lugar con un bajo índice de percepción de la corrupción²⁵. Además, ha actualizado su código de Gobierno Corporativo el 23 de noviembre de 2017. En este código se presenta la importancia de la comunicación y la interacción de las compañías con los inversores y los stakeholders, destacando la importancia de la Asamblea General. Se señala también la importancia de las tareas y las responsabilidades del Consejo de dirección, además subraya de mucha importancia la responsabilidad social corporativa y las funciones del presidente del directorio. Cabe destacar, que este código menciona la importancia de la composición y la organización del Consejo de dirección, destacando la independencia del Consejo y dirección y de los miembros del Consejo de dirección y el número de las funciones ejecutivas, que a la vez tiene que estar de acuerdo con el compromiso del Consejo de dirección y la evaluación y el desempeño de los miembros del Consejo de dirección. Así mismo este código dedica un espacio en el capítulo cuarto a mencionar la remuneración de los directivos, las políticas de remuneración y la divulgación de las remuneraciones.

Finalmente, en el capítulo quinto, pone su atención sobre los reportes financieros, la dirección de riesgo y las auditorías.

Siendo un país con muy baja percepción de corrupción, es interesante reflexionar sobre los elementos que contiene su código de Gobierno Corporativo, donde se hace frente a los riesgos ético y moral para la adecuada marcha de las organizaciones.

FINLANDIA.

Transparencia internacional le asigna el segundo lugar, aunque con la misma puntuación de la percepción de la corrupción²⁶. Este país ha actualizado su código de Gobierno Corporativo el

²⁵ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/dnk>

²⁶ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/fin>

primero de enero de 2020. El capítulo primero de este código pone su atención en la Asamblea General, sobre todo en los propósitos de los inversores con insistencia en el archivo de los documentos de la Asamblea General. El capítulo segundo habla sobre el Consejo de dirección, particularmente en la elección de los miembros del Consejo de dirección la composición de dichos miembros, la diversidad de los miembros y su independencia, los derechos del Consejo de dirección la evaluación del desempeño de dicho Consejo.

El capítulo III habla de los diversos comités que forman el Consejo de dirección, señala las reuniones de los miembros del comité y menciona al comité de auditoría, al comité de remuneración, al comité de nominación y la nominación del Consejo de dirección de los inversores. El capítulo cuarto habla sobre las funciones del director las restricciones de la función del director. El capítulo quinto centra su atención en el tema de la remuneración, señala las decisiones que se toman con relación a las remuneraciones y las remuneraciones del Consejo de dirección. En el capítulo sexto se señala las políticas de control interno la dirección del riesgo, la auditoría interna y los procesos de las transacciones. Además, este código presenta unos anexos sobre los reportes del Gobierno Corporativo y los reportes sobre las políticas de remuneración.

NUEVA ZELANDA.

Transparencia internacional también le asigna el mismo puntaje que los dos países anteriores respecto al índice de percepción de la corrupción²⁷, además que pone en tercer lugar a este país. Este país actualiza su código de Gobierno Corporativo el 28 de febrero de 2018²⁸. Este código está compuesto por 8 principios. El primer principio habla sobre los estándares éticos, señala que los directores deben tener altos estándares de conducta ética y que dichos estándares deben difundirse a través de toda la organización. El principio número dos habla sobre la composición y el desempeño del Consejo de dirección, señala que los miembros del Consejo de dirección deben tener un equilibrio entre habilidades, conocimiento, experiencia, independencia y diversas perspectivas sobre la organización. El principio número 3 habla sobre los comités del Consejo y dirección, los cuales deben ser efectivos en las diversas áreas de la organización. El

²⁷ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/nzl>

²⁸ <https://www.ecgi.global/code/corporate-governance-new-zealand-principles-and-guidelines-2018>

principio número cuatro trata sobre los reportes y la difusión, señala que los reportes tienen que ser de integridad y deben ser presentados a tiempo. El principio número 5 nos habla de la remuneración, tanto de los directivos como los ejecutivos, debe ser transparente y razonable. El principio número 6 habla sobre la dirección de riesgo, indicando que los directores deben saber manejar los riesgos del negocio y con regularidad verificar los procesos de dirección. El principio número 7 habla sobre los auditores, los cuales deben ser de alta calidad y tienen que ser independientes sobre todo para el proceso de auditoría externó. El principio número 8 trata de la relación de los inversores y los intereses de los stakeholders.

NORUEGA

Transparencia internacional pone este país en el cuarto lugar en el índice de percepción de la corrupción²⁹. Este país actualiza su código de Gobierno Corporativo el 17 de octubre de 2018³⁰. Este código señala la importancia de la implementación y los reportes del Gobierno Corporativo además hace hincapié en la situación de los negocios individuales señala la importancia de la equidad y los dividendos de los inversionistas además que señala la igualdad de trato de todos los inversionistas y los asociados. Destaca particular interés en La Asamblea General, el comité de nominación, el Consejo de dirección, la composición e independencia del mismo, resalta la importancia del trabajo del Consejo de dirección sobre todo la dirección del riesgo y el control interno. Señala que es importante reflexionar sobre la remuneración del Consejo y dirección y la remuneración del personal Ejecutivo; además presta particular atención a las comunicaciones y a la información. Finalmente centra su atención en el comité de auditoría.

3.2.2.- UNA REVISIÓN A LOS CÓDIGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE PAÍSES CON MUY ALTA PERCEPCIÓN DE ÍNDICE DE CORRUPCIÓN

Podemos mencionas aquí a los países que tienen una alta percepción en el índice de corrupción son Sudán del Sur, Siria, Somalia y Venezuela. Es interesante constatar que, realizando una búsqueda sobre los códigos de Gobierno Corporativo de estos países, ha sido imposible encontrar algún documento que nos indique que estos países tengan desarrollado sus códigos de

²⁹ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/nzl>

³⁰ <https://www.ecgi.global/node/6995>

Gobierno Corporativo. Para el caso de Venezuela hemos podido constatar que el 19 de julio de 2021, se realiza una publicación de la Superintendencia Nacional de Valores De Venezuela. En esta publicación se dan a conocer las normas de Gobierno Corporativo del Mercado de Valores de la República bolivariana (MOORE VENEZUELA, 2021)³¹. Más allá de esta información ha sido imposible encontrar otros datos. Es necesario destacar que las normas de Gobierno Corporativo para este país son muy recientes.

Cabe señalar que esta coincidencia entre índice de percepción de la corrupción alta y falta del código de Gobierno Corporativo, nos manifiestan un alto índice de corrupción y de pobreza.

A manera de conclusión de este capítulo podemos señalar la importancia y la pertinencia de desarrollar este trabajo de investigación sobre el Gobierno Corporativo, sobre todo destacando el análisis a los códigos de gobierno de los diversos países. La pertinencia la encontramos en que un adecuado código de Gobierno Corporativo favorece el desarrollo de las organizaciones, la ausencia de estas normas es indicativo de deterioro de las normas para la gestión de las organizaciones, con la consecuente implicancia en la política económica y el bajo desarrollo de las economías.

³¹ <https://www.moore-venezuela.com/noticias/agosto-2021/normas-relativas-al-buen-gobierno-corporativo-del>

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

A continuación, nos damos a la tarea de revisar el impacto de todos estos principios de buen Gobierno Corporativo y como aparecen reflejados en la información sobre Gobierno Corporativo en nuestros códigos. Toda la información recabada sobre el Gobierno Corporativo a nivel mundial, a nivel de las principales organizaciones financieras y sobre todo la experiencia legal de las normas del Gobierno Corporativo en Latinoamérica, pasando por la información que hemos recabado del buen Gobierno Corporativo en el Perú, nos permite plantearnos el cuestionamiento de si es esta información encierra elementos comunes de reflexión.

Para este capítulo de discusión consideraremos cuatro aspectos básicos que nos pueden ayudar a aclarar la importancia del buen Gobierno Corporativo para las sociedades en general, más allá de aquellas organizaciones que cotizan en bolsa o no. Un primer aspecto se refiere al tema social, no se trata de un análisis formal, general, de lo que implica el concepto de sociedades; sino que nos interesa particularizar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva del buen Gobierno Corporativo. Considerando los códigos de Gobierno Corporativo más actuales, es importante señalar que la Responsabilidad Social corporativa es un tema de mucha importancia.

En un segundo momento revisaremos información sobre aspectos políticos vinculados al buen Gobierno Corporativo. En ese aspecto consideramos de mucha importancia que la política tiene que ser respetuosa de las normas particulares de cada organización. Así, como tercer punto el análisis sobre la importancia de aspectos éticos que tienen que deben estar presentes no solamente en las instancias de Gobierno de las organizaciones, sino que tiene que reflejarse en toda la organización. Finalmente haremos un previo análisis sobre los aspectos económicos y el Gobierno Corporativo.

4.1.- HACIA UNA REVISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL MARCO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.

4.1.1.- Clarificando el concepto de responsabilidad social.

Podemos señalar que la responsabilidad social corporativa tiene varias concepciones, las cuales son indispensables tener presente para una correcta interpretación en nuestro trabajo. En ese análisis conceptual, podemos considerar que las decisiones gerenciales de cualquier organización consideran una gama muy grande de intereses (KAPLAN, 2010)

Estos intereses hacen que la responsabilidad social se vea como un conjunto de actividades caritativas, es por esta razón que muchas compañías se enfocan en apoyar artes y cultura investigaciones contra enfermedades y muchas veces el apoyo a buenas causas caritativas, es así como Kaplan, S. (2020), afirma que un enfoque de responsabilidad social consiste en que los líderes manifiestan los intereses de los grupos que rodean a la corporación. En este sentido este autor considera apremiante destacar el impacto de las actividades de una empresa en las partes interesadas de la misma empresa, lo comúnmente llamado los stakeholders.

De esta manera es preciso recordar que cada modelo de negocio tiene estrategias elegidas de las cuales sacará ventajas y desventajas para sus partes interesadas integradas -stakeholders-. Así muchas empresas han tenido un enfoque equivocado de la Responsabilidad Social Empresarial, ya que no se trata de una adición al negocio. Este enfoque no es suficiente, ya que la responsabilidad social abarca un amplio aspecto de la organización y su entorno. Por eso es importante reconocer que ocupa la prioridad del enfoque los intereses de los grupos que se sacrifican mientras se atienden otros intereses. Kaplan, S. (2020) Según este autor es importante preguntarse para quien se crea valor y para quién se destruye el valor.

Este primer concepto que hemos analizado está enfocado en la creación de valor o no de los grupos de interés de una organización. Pero ¿qué sucede cuando el grupo de interés no solo son las personas vinculadas a la organización, sino que se trata de la humanidad entera?

Entonces analizamos otro concepto, aquel que involucra a la humanidad en su conjunto. En este sentido hablamos de los terribles desastres medioambientales que se está generando. No es una idea vaga que el Departamento de Defensa de los Estados Unidos en el año 2015 Considere la realidad del cambio climático como un elemento de riesgo a la seguridad nacional (HENDERSON y otros, 2020), ya que este cambio climático contribuirá a los desastres naturales, donde se dará una gran cantidad de flujo de refugiados y grandes conflictos por los recursos como alimentación y agua. También considera que estos impactos ya están sucediendo y que se incrementarán en el tiempo (HENDERSON y otros, 2020). Sin embargo, esta situación del cambio climático, y de los terribles desastres que estamos viendo y de cómo se han de incrementar, han de tener inmensas consecuencias sobre la base económica a nivel mundial y sobre todo en la estabilidad política.

Henderson, (2020), en su artículo: “Cambio Climático en el 2020: implicancias para los negocios”, nos da un profundo análisis de las circunstancias en las que nos encontramos desde varias perspectivas. Una de ellas es el incremento de la temperatura a nivel global sobre todo desde el inicio de la revolución industrial. Esta autora considera que es un consenso del ámbito científico, que el calentamiento global es causado por el ser humano debido a las emisiones de gases invernadero, y que las consecuencias del calentamiento global serán muy severas. En este sentido si la temperatura del medio ambiente sube 1.5°, tendremos como consecuencia terribles daños al ecosistema global (HENDERSON y otros, 2020).

Sin embargo, en esta parte del trabajo no es nuestro interés desarrollar un escueto análisis sobre el cambio climático, tampoco se trata de ver todos los ámbitos de la responsabilidad social que una organización debe tener, nos interesa señalar qué es lo que resalta respecto a la responsabilidad social en los códigos de Gobierno Corporativo que hasta ahora hemos estado revisando.

En esta línea, hay algo que llama nuestra atención, es que el código de Gobierno Corporativo de la Superintendencia de Mercado de Valores manifiesta que su interés no abarca aspectos como la responsabilidad corporativa. Así nos damos cuenta de que este documento desde el principio señala que no tocará temas sobre responsabilidad social. En esta misma línea el código

de Gobierno Corporativo para la Superintendencia de banca y seguros tampoco toca temas de responsabilidad social.

Muy por el contrario, el código de Gobierno Corporativo francés dedica el punto número 5 a la responsabilidad social y medioambiental. Explica que esta es una misión del Consejo de administración, a cuál le corresponde determinar las orientaciones estratégicas de cada año. Este código también es enfático al señalar que el Consejo de administración debe adquirir una formación complementaria sobre la responsabilidad social, precisando también que se debe considerar una remuneración especial para los que dirigen esta área de forma competitiva. Podemos señalar que este código es bastante incisivo en el tema de responsabilidad social y medioambiental.

También debemos señalar que el código de Gobierno Corporativo de Ganna Recuerda que la responsabilidad del Consejo de administración es también la de prestar atención al cuidado medioambiental, como una forma de cumplir los compromisos con la sociedad.

En esta misma línea se encuentra el código alemán, afirmando que los factores sociales y medioambientales tienen fuerte influencia en el desempeño de las compañías, de esta manera las actividades que cada compañía desarrolla sin ningún impacto en las personas y en el ambiente. También afirma que el Consejo de administración y el Consejo de supervisión tienen las funciones de supervisar los roles que deben jugar las personas dentro del cuidado medioambiental.

Por otro lado, el código de Gobierno Corporativo de Hong Kong manifiesta que el Gobierno Corporativo y la responsabilidad social están intrínsecamente relacionados, de tal forma que los dos contribuyen a la construcción de empresas y negocios saludables.

El código de Gobierno Corporativo de Eslovenia señala también la importancia de los valores y la responsabilidad social.

El código griego manifiesta que el Consejo de dirección debe considerar importante los temas relacionados con el medio ambiente y la responsabilidad social. Señala también la importancia Del Gobierno social y medioambiental, los cuales son económicamente significativos, para la organización en general para los accionistas y todos los grupos de interés. Señala también

que la organización debe desarrollar sistemas de comunicación con los grupos de interés, en los cuales se señalen las iniciativas de la compañía en los ámbitos de responsabilidad social y las políticas de desarrollo sostenible.

Finalmente, el código de Malasia indica que los grupos de interés debe recibir información sobre decisiones con respecto a los negocios de la compañía, asimismo sobre las políticas de gobierno y sobre la responsabilidad social y medioambiental.

Según toda esta información que nosotros hemos podido sintetizar, nos damos cuenta de que la responsabilidad social corporativa es uno de los elementos más mencionados en los códigos actuales. En este sentido es bastante interesante reflexionar que los códigos de Gobierno Corporativo de nuestra patria no consideran el tema de la responsabilidad social.

4.2.- ASPECTOS ÉTICOS Y SU IMPLICANCIA EN EL GOBIERNO CORPORATIVO.

(THEVENOT , 1989) desde un ángulo más reflexivo como es la Teología, nos manifiesta que, por primera vez en este tiempo, el ser humano, comienza a hacerse responsable a escala global, por lo cual se trata de que nuestras opciones éticas están siendo condicionadas y que no se sabe con certeza cuáles son nuestras solidaridades prioritarias. El mismo Thévenot (1989) nos señala que es difícil precisar nuestras responsabilidades; lo cual tiene mucho sentido, ya que las responsabilidades no siempre son fáciles de determinar. En su razonamiento plantea la disyuntiva de si se debe ayudar a un país subdesarrollado dirigido por un dictador, sabiendo que el dictador ha de utilizar esta ayuda para sus propios fines o quizás sería más moral no dar ninguna ayuda para hacer que este dictador caiga. Esta disyuntiva no es sencilla de resolver, ya que implica aspectos éticos no tan sencillos de pasar por alto, por lo que nuestra reflexión se complica, sobre todo cuando el cuestionamiento nos lleva a preguntarnos sobre qué valores; o sobre qué jerarquía de valores (Thévenot. X. 1989) debemos considerar los principios y fundamentos de nuestra reflexión ética.

Desde la visión de los códigos de Gobierno Corporativo, debemos considerar que el código propuesto por la SMV menciona que el directorio y la alta gerencia deben ser personas de prestigio

y con alta identidad ética; además menciona en el principio número 22 que toda sociedad debe contar con un código de ética, exigible a los directores y gerentes; funcionarios y demás colaboradores de la sociedad. Este código de ética debe comprender los criterios éticos y de responsabilidad profesional, para poder tener un buen manejo los conflictos de intereses. Nuestro código manifiesta también que se debe designar a un responsable del seguimiento y del cumplimiento del código de ética; junto con mecanismos que permitan efectuar denuncias respecto a cualquier comportamiento ilegal o contrario a estos principios éticos. También se menciona que el directorio tiene como labor el seguimiento y la aplicación del código de ética, supervisando y fomentando su cumplimiento.

Mucho más escueto respecto al tema ético es el CGC SBS. Al expresar algunos lineamientos sobre el Gobierno Corporativo este código manifiesta que las empresas deben contar con un código de conducta ética, los cuales deben implicar los criterios de responsabilidad profesional para los directores gerentes funcionarios y trabajadores de tal forma que se puedan evitar acciones ilegales que afectan a la reputación de la empresa y la confianza en el sistema.

El código holandés CGCD, brevemente se refiere ética al manifestar la importancia de las nuevas tecnologías y los cambios de modelos de negocio, incluyendo la ciberseguridad la protección de los datos y el uso ético y responsable de las nuevas tecnologías.

En la última actualización del código francés, aparece el tema de la ética cuando se presenta la composición del Consejo de administración, particularmente cuando se mencionan los principios rectores; allí se afirma que la calidad del Consejo de administración se aprecia desde el equilibrio de su composición y sobre todo desde la competencia ética de sus miembros.

Para las normas de Gobierno Corporativo de Gana es una realidad imperante que las prácticas de negocios éticos sean promovidas, además estas prácticas deben contar con un sentido ético y moral para formar una cultura responsable. Este código también dedica un apartado sobre los temas de ética moral y responsabilidad, allí se señala que las empresas y las organizaciones deben actuar siempre con altos estándares éticos Morales y responsables.

De esta pequeña reflexión sobre los conceptos de ética y los conceptos de moral que aparecen unos códigos, debemos prestar atención al tema de la corrupción. En el apartado siguiente haremos un acercamiento muy breve al tema de la corrupción y el Gobierno Corporativo.

4.2.1.- La divulgación de la información relacionada con la corrupción.

De los aspectos éticos vistos anteriormente, nuestra reflexión nos lleva al tema de la corrupción. Es una suposición necesaria pensar que todo buen peruano, ha tenido que revisar la Historia de la Corrupción en el Perú presentada por Quiroz, A. (2019); aquí el autor afirma que la corrupción es, un fenómeno variado, de actividades públicas y privadas. Afirma también que no se trata solo del saqueo de fondos públicos, sino que comprende sobornos, la malversación y la mala asignación de fondos públicos.

También considera que corrupción es la aplicación errónea de programas y políticas, escándalos financieros y políticos, el fraude electoral y otras trasgresiones administrativas (como el financiamiento ilegal de partidos políticos en busca de extraer favores indebidos) que despiertan una percepción reactiva en el público. Es la percepción de Quiroz, A. (2019) la corrupción en nuestra patria tiene alcances complejos, que también alcanzan a muchas personas, y quizá tendremos que decir que nuestra cultura, la cultura peruana es corrupta.

Es este sentido, al hablar de la corrupción, un mal generalizado en nuestro medio, es curioso que el código de Gobierno Corporativo presentado por la SMV, CGC SMV, no contempla ninguna afirmación sobre este tema. En sintonía con estas ideas se encuentra el código de la superintendencia de Banca y Seguros; CGC SBS.

Distinta es la percepción de Código Frances, CGCF, el cual al hablar sobre las tareas y la misión del Consejo de Administración indica que una de sus tareas fundamentales es la de garantizar, la aplicación de un programa de prevención y detección de casos de corrupción y tráfico de influencias. Además, señala que este consejo debe recibir toda la información que fuese posible para alcanzar este fin.

En la misma línea del código francés se encuentra el código de Ghana, donde se afirma que desde el gobierno central se han realiza planes económicos y sociales para que el sector privado sea el motor de crecimiento, promoviendo la intolerancia de la corrupción. Indica también que se debe trabajar en fomentar los derechos humanos promover organizaciones libres de abuso y corrupción, mitigar riesgos, evitar la interferencia política, el soborno, el nepotismo, minimizar el desperdicio y la Corrupción.

Señala también que la PYMES deben considerar normas de ética, que deben ser supervisadas, unidas a las políticas anticorrupción. Estas políticas deben alcanzar al personal, a la gerencia y a los miembros de la junta de administración. Además, se debe cuidar de que los proveedores de servicios participen de actos de soborno y de corrupción.

Así mismo, el código de Hong Kong, sostiene que las organizaciones deben de contar con políticas anticorrupción, que permita la denuncia de irregularidades. Afirma que estas políticas pueden aumentar la sensibilización entre los empleados y la dirección de los emisores.

También el código de Eslovenia interpreta que la corrupción es un elemento pernicioso para las organizaciones, afirmando que la búsqueda del desarrollo sostenible debe estar plasmado de medidas y pautas dirigidas a la identificación de riesgos y la prevención de daños graves en relación con los derechos humanos, la libertad, la salud humana y la protección del medio ambiente, la prevención de las discriminaciones, desigualdades, la promoción de la igualdad de oportunidades, los derechos de los consumidores, responsabilidad fiscal y prevención de la corrupción y otras prácticas ilegales. También se deben tener mecanismos para controlar los riesgos no financieros, riesgos de corrupción, conducta deshonestas, entre otros.

El código de Gobierno Corporativo de Malasia señala que la Junta de Administración debe tener presente que los principios del Gobierno Corporativo llevan a controles efectivos, desarrollar la cultura corporativa con un comportamiento ético y transparente; reduce el riesgo, de corrupción y la mala gestión. En tal sentido es responsabilidad del directorio establecer un Código de Conducta y Ética para la empresa, e implementar sus políticas y procedimientos, los cuales incluyen la gestión de conflictos de intereses, la prevención del abuso de poder, corrupción, tráfico de información privilegiada y lavado de dinero. Unido a esto, se acentúa que la auditoría interna ayuda a una

empresa a lograr sus objetivos al evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control interno, anticorrupción, denuncia de irregularidades y gobernanza. Esta función es responsabilidad del Comité de Auditoría y el Directorio.

Al revisar la situación de la Corrupción en los diversos códigos de nuestro estudio, nos encontramos que es un elemento que se tiene que cuidar en los códigos de Gobierno Corporativo, pero que necesariamente están ligados con el tema de la divulgación de la información. Es esta la razón por la cual, prestando atención al tema ético y el Gobierno Corporativo, es preciso considerar recientes investigaciones basadas en la divulgación de la información, esta información la pudimos encontrar en estudio que se han enfocado en empresas del ámbito financiero. Así, Andrés, P., Polizzi, S., Scannella, E. & Suárez, N. (2022) al hacer un análisis de 88 entidades financieras, nos demuestra que la corrupción está directamente ligada con la divulgación de la información. En este sentido este autor encuentra que las organizaciones que están vinculadas con la corrupción divulgan menos su información que las entidades que no están vinculadas con la corrupción. Pero señalan también que influye mucho las características de cada país, sobre todo los indicadores de control de la corrupción y la regulación específica sobre las actividades que realiza cada organización.

Por otro lado, también es muy importante las políticas anti - corrupción que un país ponga en sus políticas en sus normas. En este sentido de en sus normas, en este sentido Zhang, Ch. (2019) manifiesta que las políticas anti – corrupción permiten que las organizaciones orientes sus procesos y tareas en este sentido. Este autor además señala la importancia del accionar de los directores Independientes.

Conviene también hacer una reflexión sobre las externalidades de la corrupción. Así, Giannetti, M., Liao, G., You, J., & Yu, X. (2021) manifiestan que toda campaña anticorrupción se dirige a la disminución de esta, pero nos encontramos con la contrapartida de que el desempeño de las organizaciones mejora; en este sentido al reducirse la corrupción los flujos de efectivo y la mano de obra se vuelven más eficientes. Es por esto por lo que Giannetti, M., Liao, G., You, J., & Yu, X. (2021) sugieren que la corrupción es un equilibrio ineficiente para las economías, ya que crea externalidades negativas.

4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL Y GOBIERNO CORPORATIVO

Otro aspecto que es muy interesante revisar es la cultura organizacional y el Gobierno Corporativo.

En efecto, en estos momentos la cultura organizacional es muy importante para el desarrollo de las organizaciones ya que permite crear valor para cualquier compañía. En este sentido Muratović (2013), sostiene que las compañías crean valor para los compradores, para la misma compañía; desarrollando ventajas competitivas, por lo que demandan contenidos claros de una cultura organizacional, lo cual se da a través de pasos concretos, acciones y cambios en el desarrollo de la misma cultura organizacional. Este autor haciendo un repaso sobre la cultura organizacional, señala también que se usa el concepto de cultura corporativa; elemento este que es muy significativo para nuestro estudio.

Además, (Fietz & Günther 2021) señalan que la cultura organizacional es también un instrumento de disciplina y un mecanismo de control de la organización, que promueve el éxito a largo plazo, ya que desarrolla la estrategia, el desempeño, los procedimientos, por los que se dan actitudes hacia el cambio y la innovación. Según estos autores la cultura organizacional es comprendida como los valores compartidos, las normas, supuestos y creencias que afectan a los administradores, empleados y a sus operaciones cotidianas; además estas conductas influyen en la interacción con otros miembros de la organización y los grupos de interés externos. También, explican que la cultura organizacional tiene influencia en la práctica corporativa (Fietz & Günther 2021).

Recientemente Irfan, Alaloul, Ghufraan, Yaswwn, Theheem, Qureshi y Bilal, (2022) citando a varios autores, presentan un trabajo en el que analizan el impacto de la cultura organizacional en la sostenibilidad social. Aunque el estudio consiste en un análisis de la industria de la construcción, sin embargo, realizan una gran síntesis sobre los diversos aspectos que abarca la cultura Organizacional. Así, consideran una definición integral de Cultura Organizacional, como el fundamento colectivo del cerebro humano que diferencia a los miembros de diversos grupos humanos; además se considera la Cultura Organizacional es como un patrón de supuestos que un grupo ha aprendido a medida que resuelve exitosamente sus problemas de adaptación interna y

externa, donde es importante que los nuevos individuos sean instruidos para ver, pensar y sentir según esos principios.

En esta misma línea se afirma que la Cultura Organizacional de una organización se refleja en lo que se estima como conveniente para el grupo humano, donde aparecen los estilos de liderazgo y de administración, el lenguaje, los símbolos, los procesos, el trabajo, las rutinas, definiciones y los logros que hacen que una sociedad sea extraordinaria. En consonancia con lo anterior, se afirma que el fracaso y la caída de la Organización son resultados de la negligencia hacia la mejora propia de la Cultura Organizacional. Obviamente se considera el desempeño general, la productividad de la organización, que luego genera motivación interna, satisfacción y por lo tanto mayor tasa de rendimiento; lo cual lleva a la posibilidad de alcanzar el éxito.

También se aclara que la Cultura Organizacional lleva un conjunto de valores y creencias que se enfocan en actitudes y actividades de un grupo, donde se espera que ocurran cambios gracias a la comprensión y la administración de cada Organización. La administración de la Cultura Organizacional implica actividades de coordinación entre diversos departamentos, estructurar sistemas de control, gestión y coordinación; grado de formalidad, capacidades de los empleados, reconocimiento del personal, racionalización y estandarización de tareas. Por último, se señala que es muy importante utilizar las evaluaciones de desempeño, un sistema de recompensas; para reforzar, fortalecer y transferir la cultura, centrándose en las características que son centrales y cruciales para las organizaciones.

No se debe olvidar que la Cultura Organizacional está formada de valores, normas, suposiciones y creencias; elementos que influyen en el comportamiento e interacciones con otros miembros, y podemos considerar con Fietz & Günther (2021) que existen cuatro tipos de culturas. La Adhocracia, que promueve la innovación, la asunción de riesgos. La Burocrática, con un enfoque administrativo, de procesos detallados, destinadas a la eficiencia. Las de Clan, que enfatizan la lealtad como valor clave y fomentan lazos personales. Finalmente, las culturas de Mercado, que se orientan a los resultados, con énfasis en acciones competitivas y el logro de objetivos. Cada tipo se enfoca en diversos valores y normas según las características propias de las organizaciones y sobre todo según sus respectivas estrategias corporativas.

Este análisis previo que hemos hecho sobre la cultura tiene la intención de hacernos reflexionar sobre la visión que deben desarrollar las organizaciones. En este sentido, debemos recordar que la CGC SBS, en el artículo séptimo al hablarnos de las responsabilidades generales del directorio, menciona que una de sus tareas fundamentales es establecer la cultura y los valores corporativos de la empresa; asimismo en el artículo 17, que habla sobre la gerencia y sus responsabilidades, también ratifica que es responsabilidad de la gerencia el asegurar las actividades propias de cada empresa; la cultura y los valores corporativos. Este mismo documento, al hablarnos sobre la gestión integral de riesgos en el artículo 22, detallando el tema del ambiente interno, sugiere que éste debe estar matizado por la cultura y los valores corporativos, presentado con especificidad el artículo, al hablar del Gobierno Corporativo, afirmando que las empresas deben contar con un marco de Gobierno Corporativo, que, entre muchos elementos, debe destacar la cultura y valores corporativos como criterios de responsabilidad profesional los que se deben exigir a directores, gerentes, funcionarios y demás trabajadores.

Este mismo artículo remarca en el numeral “1”, que las empresas deben contar con una adecuada conducta de mercado, una la cultura organizacional y la estrategia de negocio.

Sin embargo, podemos decir que otra es la perspectiva del código de Gobierno Corporativo de los Países Bajos. En este sentido el código holandés, define la cultura organizacional como los valores que implícita o explícitamente demuestran las acciones del personal y por consiguiente el tipo de conducta que se tiene. A su vez la cultura es la estructura de referencia en que cada una basa sus acciones. Una cultura sana ayuda a prevenir las irregularidades y las conductas no deseadas. En el capítulo segundo al hablar sobre la gestión y la supervisión eficaces, dedica todo el quinto principio al tema de la cultura. En efecto, este código señala que la formación de una cultura organizacional que genere valor a largo plazo para las compañías. Su supervisión y sus actividades es directa responsabilidad del comité de administración. Señala también, que la misma responsabilidad le corresponde al crear, incorporar y mantener sus valores. Así mismo, este comité debería encargarse de que estos valores se propaguen a través del ejemplo que los mismos miembros del comité de administración deben dar a todos los colaboradores de la organización.

Por otro lado, el código holandés recomienda al Consejo de administración que elabore un código de conducta y que este Consejo vigile la vigencia del cumplimiento de dicho código. Además, se debe informar al Consejo de supervisión de los hallazgos y observaciones con respecto a la afectividad y al cumplimiento del código. Sugiere también la importancia de que los trabajadores participen en las consultas sobre este tema con el Consejo de administración y el Consejo de supervisión, donde se debe discutir la conducta y la cultura en la empresa, los valores adoptados por el Consejo de administración sobre las disposiciones de buenas prácticas. Por otro lado, también se recomienda que se proporcionen notas explicativas en los informes para el Consejo de administración sobre la cultura dentro de la empresa, los valores subyacentes y la conducta promovida dentro de la empresa; además de cómo estos valores contribuyen a la creación de valor sostenible a largo plazo; las iniciativas que se tomen para aumentar los criterios de la cultura organizacional y por último la vigencia y el cumplimiento del código de conducta ética.

También tenemos qué hacer referencia al código de gobierno del Gobierno Corporativo o de Ghana. Como ya hemos mencionado este código de Gobierno Corporativo se sustenta sobre 5 pilares que son los propósitos del código, el liderazgo, los controles, la genuina divulgación de la información y los compromisos sobre aspectos humanos. Precisamente dentro del Pilar que trata sobre los propósitos del código, se precisa que las organizaciones deben tener propósitos definidos y claros que deben de dar forma a sus valores a la cultura organizacional a las estrategias y a las buenas prácticas. Podemos señalar también que se fundamenta sobre 13 principios, donde el primer principio habla sobre los propósitos compartidos de una cultura ética y valores.

Aquí se señala que una organización efectiva asegura una cultura corporativa basada en la ética y este es el motivo por la cual la organización impregna de estos valores a todos sus miembros. En este sentido este código nos recuerda que el propósito principal de las organizaciones es el del crear valor a largo plazo, y esto se logra con una cultura que se fundamenta en los valores. Así mismo, este código nombra algunos valores como el colectivismo y el respeto por lo humano; el cuidado de los demás, el respeto por la diversidad, étnica, tribal, religiosa, de género, de edad. La honestidad, la unidad, la equidad, la moralidad, la inclusión. Por otro lado, este código también ratifica que una cultura en valores es responsabilidad de los órganos de gobierno.

En esta misma línea se encuentra el código de Gobierno Corporativo de Hong Kong. Este código afirma que la cultura corporativa es muy importante para el orden social y el comportamiento de una organización; es muy importante para lograr el éxito a largo plazo. También afirma que es responsabilidad del directorio liderar y dar forma a una cultura sólida que respalde los propósitos, los valores y la estrategia de una organización. Además, el directorio debe promover la cultura deseada a todos los niveles dentro de la organización. Señala también que el directorio debe vigilar los comportamientos de los miembros de la empresa los cuales deben ser coherentes con los valores y con los criterios de Cultura organizacional deseados. De esta manera se podrá impulsar la capacidad de una organización, capacidad de prosperar y lograr la sostenibilidad a largo plazo. Este código indica que liderar y mantener la cultura deseada para una empresa, es un viaje y requiere un compromiso a largo plazo por parte de la Junta de administración.

Similares ideas también podemos encontrarlas en el código de Gobierno Corporativo de Malasia. Este código señala la importancia de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo; estas buenas prácticas implican que las empresas deben tener una visión a largo plazo procesos y estructuras que aseguren su sostenibilidad en el tiempo, además subraya que se debe apoyar la buena conducta corporativa que no es otra cosa que los compromisos de comportamiento ético en la estrategia, las operaciones y la cultura empresarial. Para esta tarea el Consejo Directivo debe entender que los principios de Gobierno Corporativo como son los controles efectivos, la cultura corporativa basada en el comportamiento ético y transparente; pueden reducir el riesgo la corrupción y la mala gestión. Este código afirma que se trata de una aplicación significativa de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo que implica necesariamente una mentalidad hacia el cambio cultural. Es por esta razón que la alta dirección debe promover y desarrollar una cultura dentro de la empresa que se refuerza con la ética, la prudencia y el comportamiento profesional. El Consejo Directivo debe estar comprometido con promover una buena conducta comercial y mantener una cultura corporativa saludable, que genere integridad transparencia y equidad.

En esencia, notamos que el código holandés es más específico y sobre todo es contundente al afirmar que el Consejo de administración es el responsable de la creación y el seguimiento sobre la cultura y sus valores. A diferencia del código de la SBS que solamente hace sugerencias y

lineamientos generales, el código holandés es más concreto en sus propuestas, ya que considera el valor de la cultura organizacional para el desarrollo de las Organizaciones.



CONCLUSIONES

Una primera conclusión que podemos sacar de este trabajo es considerar la amplitud de las normas de Gobierno Corporativo. Al profundizar sobre el origen de estas normas, sobre todo considerando a Estados Unidos como el país que ha iniciado esta reflexión, desde los tiempos de conflicto de los ferrocarriles, podemos afirmar que la evolución de las normas ha permitido una mejor comprensión del desarrollo que empresas y corporaciones, en comparación de países que tienen poco recorrido respecto a normas de Gobierno Corporativo.

Cabe mencionar que cada país está percibiendo con objetividad la importancia de reglamentar y actualizar las normas de buen Gobierno Corporativo. En este sentido es pertinente mencionar que el documento Código de buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas del año 2013, en su introducción, refiriéndose a la emisión de este documento, taxativamente expresa: *“siguiendo las tendencias a nivel internacional sobre el Gobierno Corporativo, se debe exigir a las sociedades el cumplimiento de estos principios”*³², siguiendo esta idea, la de seguir las tendencias a nivel internacional, podemos comprender que las normas de Gobierno Corporativo están en un proceso de evolución y desarrollo.

Por esta razón, sin pretender que nuestra normatividad sobre el Gobierno Corporativo se adecúe -exclusivamente- a las tendencias mundiales, sin embargo, es imperante revisar nuestras normas, ya que estas tendencias implican el análisis coyuntural de las sociedades que van reflexionando sobre el desarrollo y el gobierno de las corporaciones y por lo tanto de las empresas. Es esta la razón por la que concluimos que se deben actualizar los códigos de Gobierno Corporativo del Perú. En esta misma línea, conviene recalcar la importancia de algunos códigos de Latinoamérica, donde se manifiesta aspectos de responsabilidad social y sobre todo aspectos éticos, elementos que deben ser tomados en cuenta para en el futuro considerarlos en los códigos peruanos.

En esta misma línea se puede señalar que un país actualiza sus normas no por referencia de otros países, necesariamente, sino porque toma conciencia de que el desarrollo humano necesita

32

https://www.smv.gob.pe/SIMV/Frm_VerPublicacion?data=21F6B4741320CE00DA66A755414E074565401A138DB5F3C16D5DC79156

actualizaciones y esas actualizaciones parten de la reflexión que cada cultura realiza por el bien de sus integrantes. Al haber revisado algunos códigos no damos cuenta de la visión que el Mundo globalizado está desarrollando; de esta forma entendemos que nuestras normas deben actualizarse, fundamentalmente porque nuestra cultura peruana requiere luchar contra la corrupción, a través de la vivencia de valores más altos, entendiendo que somos responsables sociales de cada persona que comparte con nosotros este suelo; ya que el desarrollo implica necesariamente lo social partiendo de lo individual.

Por otro lado, es muy importante actualizar las normas de Gobierno Corporativo para el Perú. Sin pretender afirmar que un código de Gobierno Corporativo es mejor que otro, sin embargo, debemos considerar que hay aspectos de nuestra legislación, en materia de Gobierno Corporativo, al ser revisadas, permitirán un desarrollo de las organizaciones, de los inversores y sobre todo de los grupos de interés. En este aspecto es imprescindible resaltar la necesidad de incorporar en nuestros códigos aspectos de responsabilidad social, aspectos referidos a la ética, al desarrollo de una adecuada visión de la cultura organizacional, dónde deben ocupar un lugar importante el comité de auditoría, el comité de nominación, el comité de remuneraciones y el comité de conducta ética.

Por otro lado, es importante la difusión y la divulgación del Código de Gobierno Corporativo, para que puedan ser asumidas no solamente por las empresas listadas, sino también por todas las empresas en general. Este alcance debe ser también considerado para las empresas familiares, las cuales deben asumir los códigos de Gobierno Corporativo para un mejor desarrollo de sus actividades productivas.

Finalmente, creo que debemos mencionar que siendo en nuestra patria un problema de todos los tiempos la corrupción, más aún, al saber que en el año 2012 el Perú se encontraba en el puesto 85 del índice de percepción de la corrupción y al 2022 se encuentra en el puesto 10, podemos entender que la lucha contra la corrupción es un camino que debemos emprender con gran disposición, ya que según sea ha podido comprender a mayor corrupción mayor índice de pobreza. La corrupción nos llevará a índices altos de pobreza, y el desarrollo solo podrá ser parcial, de tal

forma que es muy riesgoso pretender tener un país desarrollado, sin normas que nos ayuden a desarrollar las organizaciones.



BIBLIOGRAFÍA

CODIGOS DE DIVERSOS PAÍSES

Finnish Corporate Governance Code 2020. <https://ecgi.global/node/7921>

German Corporate Governance Code : <https://ecgi.global/node/9896>

Governance Principles and Recommendations 4th Edition. 2019.
<https://ecgi.global/sites/default/files/codes/documents/cgc-principles-and-recommendations-fourth-edn.pdf>

Guidelines on Corporate Governance for Designated Financial Holding Companies, Banks, Direct Insurers, Reinsurers and Captive Insurers which are incorporated in Singapore: <https://ecgi.global/node/9278>

Guidelines on Corporate Governance for Listed Companies: <https://ecgi.global/node/8910>

Hellenic Corporate Governance Code: <https://ecgi.global/node/9247>

Japan's Corporate Governance Code - Seeking Sustainable Corporate Growth and Increased Corporate Value over the Mid- to Long-Term: <https://ecgi.global/node/9172>

Malaysian Code on Corporate Governance: <https://ecgi.global/node/8821>

Recommendations on Corporate governance Committee. November 2017.
<https://ecgi.global/node/6443>

Review of Corporate Governance Code & Related Listing Rules, and housekeeping Rule Amendments (HKEX) 21 December 2021: <https://ecgi.global/node/9387>

Slovenian Corporate Governance Code for Listed Companies:
<https://ecgi.global/node/9603>

The Norwegian Code of Practice for Corporate Governance 2018
<https://ecgi.global/node/6995>

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Aguilera, R. V., Crespí-Cladera, R., & de Castro, L., Ricardo Kabbach. (2019). Corporate governance in latin america: Towards shareholder democracy. *A I B Insights*, 19(2), 13-17. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/corporate-governance-latin-america-towards/docview/2294463393/se-2?accountid=28391>

Alina Mungiu-Pippidi, & Paul M. Heywood. (2020). *A Research Agenda for Studies of Corruption*. Edward Elgar Publishing.

Antonio, J. Macías, A. & Román, F. (2014). Consecuencias económicas de la reforma de Gobierno Corporativo en un mercado de capitales emergente. *El Trimestre Económico*. 322.

Balthasar, H. Urs von. (2004) *Love Alone is Credible* . Ignatius Press.

Bandebo, R. (2021). *New York Stock Exchange (NYSE)*. Salem Press Encyclopedia. <https://search-ebshost-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89551008&lang=es&site=eds-live&scope=site>. Acceso em: 29 nov. 2021.

Baraibar-diez, E., Odriozola, M. D., & Sánchez, J. L. F. (2016). Transparency through European corporate governance codes. *International Journal of Disclosure and Governance*, 13(3), 244-261. <https://doi.org/10.1057/jdg.2015.17>

Berrío-Zapata, D., López-Caicedo, E., David-Higuita, S., & Correa-Mejía, D.-A. (2021). Características del reporte corporativo en Latinoamérica: Un análisis sectorial. *Saber, Ciencia y Libertas*, 16(1), 128–154. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7523>

Briozzo, A. Albanese, D. & Santolíquido, D. (2017). Gobierno Corporativo, financiamiento y género: un estudio de las pymes emisoras de títulos en los mercados de valores argentinos. *Contaduría y Administración*. 62.

Briozzo, A. E. ., Albanese, D., & Barco, E. (2021). Evolución de los Códigos de Gobierno Societario en la Argentina. *Ciencias Administrativas*, (19), 090. <https://doi.org/10.24215/23143738e090>

Cameron, K., Quinn, R., (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Edición de Kindle.

Capela, J., Gallardo-Vázquez, D., Hernández-Linares, R. & Choban de Sousa, I., (2020) The effect of corporate governance factors on the quality of financial reporting in family and non-family firms. *Spanish accounting review*. 23(2)

Céspedes, J. & Martínez, R. (2019). Análisis del mercado de valores como alternativa de financiamiento para las PYMES en Latinoamérica. *Pensamiento Crítico*, 24 (1), 167 – 198.

Coombes, P., & Watson, M. (2000). Three surveys on corporate governance. *McKinsey Quarterly*, 4, 74–77.

Correa-Mejía, D., Quintero-Castaño, J., Gómez-Orozco, S., & Castro-Castro, C. (2020). El Gobierno Corporativo, un pilar indispensable para el desempeño financiero. *Universidad & Empresa*, 22(38), 40-64.

Cremers, M. (2017). What Corporate Governance Can Learn from Catholic Social Teaching. *Journal of Business Ethics*, 145(4), 711–724. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1007/s10551-016-3127-5>

Di, T. P. (2012). *Il governo economico delle imprese*. G. Giappichelli Editore.

Andrés, P., Polizzi, S., Scannella, E. & Suárez, N. (2022) Corruption-related disclosure in the banking industry: evidence from GIPSI countries, *The European Journal of Finance*, DOI: 10.1080/1351847X.2022.2153073

Festić, M., Črepinko, P., & Bratina, B. (2020). The Importance of Corporate Governance of Banks Concerning the Ownership in the International Environment. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 66(4), 11–27. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.2478/ngoe-2020-0020>

Fietz, B., Günther, E. (2021). Changing Organizational Culture to Establish Sustainability. *Control Manag Rev* 65, 32–40 <https://doi.org/10.1007/s12176-021-0379-4>

Flores, J., & Rozas, A., (2008). El Gobierno Corporativo: Un enfoque moderno. *Quipukamayoc*. 7 (22).

Franco, P., Pipoli de Azambuja, G. & Varela, C., (2009). El Gobierno Corporativo en el Perú: reflexiones académicas sobre su aplicación.

Fung, H., Liu, Q. & Yau, J. (2007) Financing Alternatives for Chinese Small and Medium Enterprises: The Case for a Small and Medium Enterprise Stock Market. *China & World Economy*, 15 (1), 26 – 42.

Giannetti, M., Liao, G., You, J., & Yu, X. (2021). The Externalities of Corruption: Evidence from Entrepreneurial Firms in China. *Review of Finance*, 25(3), 629–667. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1093/rof/rfaa038>

Gómez-Betancourt, G., & Zapata-Cuervo, N. (2013). Gobierno Corporativo: Una Comparación De Códigos De Gobierno en El Mundo, Un Modelo Para Empresas Latinoamericanas Familiares Y No Familiares. *Revista Entramado*, 9(2), 98–117.

González, J. S., & García-Meca, E. (2014). Does Corporate Governance Influence Earnings Management in Latin American Markets? *Journal of Business Ethics*, 121(3), 419–440. <http://www.jstor.org/stable/42921392>

Hierro, S. (Dir.). (2014). *Gobierno Corporativo en Sociedades No Cotizadas*. Madrid: Marcial Pons.

Hilt, E. (2014). History of American Corporate Governance: Law, Institutions, and Politics. *Annual Review of Financial Economics*, 6, 1–21. <http://www.jstor.org/stable/44864073>

Huacca-Incacutipa, R., Fernández Argandoña, R. A. J., Valderrama Pérez, L. W. M., & Nuñez-Vizcarra, A. (2022). Internal control and corporate governance in family businesses: A review of studies and approaches from a Latin American perspective. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(4), 666–675. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.47750/pnr.2022.13.04.089>

Imam, M., & Malik, M., (2007). Firm Performance and Corporate Governance Through Ownership Structure: Evidence from Bangladesh Stock Market. *International Review of Business Research Papers*. 3 (4).

Ireland, P. (2012). Financialization and Corporate Governance. *SSRN Electronic Journal*, 1-35. DOI: 10.2139/ssrn.2068478

Irfan, M., Alaloul, W.S., Ghufuran, M. et al. (2022). Analyzing the impact of organizational culture on social sustainability: a perspective of the construction industry. *Environ Dev Sustain*. <https://doi.org/10.1007/s10668-022-02751-3>

Johnson, A. M. (1959). Theodore Roosevelt and the Bureau of Corporations. *The Mississippi Valley Historical Review*, 45(4), 571–590. <https://doi.org/10.2307/1888711>

Yu Jie, Li Xiuqin and Fu Chun, "The ethicality of corporate governance," 2011 2nd International Conference on Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC), Deng Feng, China, 2011, pp. 5924-5927

Kaplan, S. (2020). Why Social Responsibility Produces More Resilient Organizations. MIT Sloan Management Review, 62(1), 85-90. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/why-social-responsibility-produces-more-resilient/docview/2444680035/se-2>

Kuntadi, C. (2020). Investor Reaction on the Implementation of Good Corporate Governance in Banking Companies in Asean. Webology, 17(2), 88–102. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.14704/WEB/V17I2/WEB17018>

Lagos, D. (2013). Análisis de las prácticas de Gobierno Corporativo en la Bolsa de Valores de Colombia. AD-minister, 23, 25-53.

Lagos, D., Vecino, C., (2014). Influencia del Gobierno Corporativo en el costo de capital proveniente de la emisión de deuda. Estudios Gerenciales. 30.

Lizarzaburu, E. R., Burneo, K., Barriga Ampuero, G., & Noriega, L. (2019). Gobierno Corporativo en el sector bancario de una economía emergente. GCG: Revista de Globalización, Competitividad & Gobernabilidad, 13(1), 79–96. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.3232/GCG.2019.V13.N1.04>

Macías, A. & Román, Francisco. (2014). Consecuencias económicas de la reforma de Gobierno Corporativo en un mercado de capitales emergente: Pruebas de México. El trimestre Económico, 81(2), 357-412.

Martínez, F. J., & García, M. E. (2020). Internal corporate governance strength as a mechanism for achieving sustainable development goals. *Sustainable Development*, 28(5), 1189–1198. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1002/sd.2068>

Martínez-Ferrero, Jennifer, Luis-Andrés Vaquero-Cacho, Beatriz Cuadrado-Ballesteros, and Isabel-María García-Sánchez. 2015. “El Gobierno Corporativo y La Responsabilidad Social Corporativa En El Sector Bancario: El Papel Del Consejo de Administración.” *European Research on Management & Business Economics / Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa* 21 (3): 129–38. doi:10.1016/j.iedee.2015.01.001.

Martínez, J., (2005). Gobierno Corporativo en el Perú: contribución para re-enfocar el concepto. *Apuntes*. 56/57. Recuperado de: <https://doi.org/10.21678/apuntes.56/57.550>

McCahery, J. A., & Vermeulen, E. P. (2014). Six components of corporate governance that cannot be ignored. *European Company and Financial Law Review (ECFR)*, 11(2), 160-195.

Moldasheva, G., (2015). Corporate governance practices in emerging markets: evidence from Kazakhstan Financial System. *Corporate Ownership & Control*. 13(1).

Molina Valencia, R. G., González Millán, O. U., & Niño Mendedelso, A. (2017). Revisión epistemológica del Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial. *Contexto: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, 6, 43–56. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.18634/ctxj.6v.0i.798>

Muratović, H. (2013). Building Competitive Advantage of the Company Based on Changing Organizational Culture. *Economic Review: Journal of Economics & Business / Ekonomska Revija: Casopis Za Ekonomiju i Biznis*, 11(1), 61–76.

Olcese, A. Teoría y Práctica del Buen Gobierno Corporativo. Madrid: Marcial Pons.

OECD (2015), Corporate Governance of Company Groups in Latin America, Corporate Governance, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264241725-en>.

Palacín, M. & Pérez, C. (2016). Los mercados alternativos bursátiles: una perspectiva regulatoria. Asociación Cuadernos de economía, 39, 1-11. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cesjef.2015.12.003>

Pérez, J. & Bertoni, M. (2015) Bases para un modelo de estructura de financiamiento en las PYME latino americanas. Cuadernos de Contabilidad, 16 (40), 179 – 204.

PINEDA, J. (2018). El acceso al mercado de valores para las Medianas Empresas en el Perú: ¿mito o realidad? Tesis - Pontificia Universidad Católica del Perú.

Purdy, Elizabeth Rholetter, PhD. 2019. “Laissez-Faire.” Salem Press Encyclopedia. <https://search-ebsohost-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=87323088&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Porto Urrutia, J. M. (2021). Gobierno Corporativo en tiempos de Venture capital. THEMIS Revista De Derecho, (79), 409-418. <https://doi.org/10.18800/themis.202101.023>

Restovic, B. (2011). Seminario de Título Ingeniería Comercial, Mención Administración de empresas. Universidad de Chile.

Santos, A. A., Crispim, S. F., Oliva, E. C., & Dornelles, M. (2020). Codes of corporate governance of Latin American countries: Analysis of UN practices. *Revista de Administração*

SENARATHNE, C. W. (2018). The Impact of Corporate Cultural Behaviour on Common Stock Return: Some Implications for Corporate Governance. *Management of Organizations: Systematic Research*, 80, 115–130. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1515/mosr-2018-0017>

SHAN, Y. G., & ROUND, D. K. (2012). China's Corporate Governance: Emerging Issues and Problems. *Modern Asian Studies*, 46(5), 1316–1344. <http://www.jstor.org/stable/41683028>

Soltani, B., & Maupetit, C. (2015). Importance of core values of ethics, integrity and accountability in the European corporate governance codes. *Journal of Management & Governance*, 19(2), 259–284. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1007/s10997-013-9259-4>

Tabra, E. (Ed.).(2015). *Solidaridad y Gobierno Corporativo de la empresa: una mirada a los organismos internacionales*.

Tabra, E. (2020). Corporate Governance in the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) and its Influence on the Code of Good Corporate Governance for Peruvian Corporation. *Journal of Applied Business and Economics*, 22(1).

Trescott, P. B. (2021). Harrison Signs the Sherman Antitrust Act. Salem Press Encyclopedia.

<https://search-ebshost-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89160901&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Thévenot, X. (1989). El Pecado Hoy. Ed. Verbo Divino.

Vázquez, R. T. (2018). Principios de Corporate Governance. La personificación de la función supervisora de la administración societaria. Dykinson, S.L.

Vega Centeno Bocángel Máximo. (2003). El desarrollo esquivo: intentos y logros parciales de transformaciones económicas y tecnológicas en el Perú (1970-2000).

WANG, Y.-Y. (2015). Effects of corporate governance and competition on corporate performance of international enterprises. *Acta Oeconomica*, 65, 71–85. <http://www.jstor.org/stable/24857721>

Witt, M. A., Fainshmidt, S., & Aguilera, R. V. (2022). Our Board, Our Rules: Nonconformity to Global Corporate Governance Norms. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 131–166. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1177/00018392211022726>

Zavala, O. D. L. T. Í. (2017). Breve apunte sobre la evolución histórica del Gobierno Corporativo en los EE. UU. , y la participación ciudadana en su configuración, de 1840 a 2014. Dykinson, S.L.

Zavala, O. D. L. T. Í. (2017). Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas en los estados unidos: Análisis crítico y retos pendientes. Dykinson, S.L... Recuperado de: <https://apvlex-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/#/sources/21306>

Zhang, Ch. (2019) Value of Politically Connected Independent Directors: Evidence from the Anti-Corruption Campaign in China. Warwick Business School.

