

PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN
MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA

EDGAR ANTONIO BABATIVA NOVOA
JIMMY DANIEL GAMBA CASALLAS

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA

BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2016

PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN
MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA

EDGAR ANTONIO BABATIVA NOVOA
JIMMY DANIEL GAMBA CASALLAS

Trabajo de grado para optar al título de especialista en Gerencia

Asesor

Dra. ARIANE ILLERA CORREAL
Magister en Administración de Empresas

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA

BOGOTÁ D.C. JULIO 2016

NOTA DE ACEPTACIÓN

Observaciones

Firma Director Trabajo de Grado

Firma del presidente jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

AGRADECIMIENTOS

Los Autores agradecen especialmente a:

Primero que todo agradecemos a Dios todo poderoso que nos entrega cada día la sabiduría y el empeño para desarrollar nuestras labores con un alto enfoque de calidad, generando un impacto de conocimiento y calidad humana en nuestros amigos, estudiantes, allegados y demás.

La Fundación CIDCA, por facilitar los estudios de posgrado en especialización en Gerencia, como medio para mejorar en sus docentes el conocimiento y la aplicabilidad del presente trabajo al contexto de institución de educación superior técnica y tecnológica, con miras al mejoramiento de sus procesos académicos y administrativos.

Un agradecimiento especial a nuestros queridos formadores, pues ellos fueron quienes nos guiaron para realizar este trabajo

Dra. ARIANE ILLERA CORREAL, Docente de la universidad Gran Colombia, asesora del proyecto de grado, quien nos orientó y guio en el proceso de desarrollo del presente trabajo de grado, con sus aportes, hizo que nuestro trabajo fuera mejor.

Los funcionarios de F- CIDCA, que nos colaboraron, con el desarrollo del trabajo de campo, que permitieron el desarrollo de éste trabajo.

Nuestras Familias que por su apoyo y motivación hicieron posible alcanzar este objetivo.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Lista Universidades Colombianas con código de ética.....	53
Tabla 2 Resumen Modelos de Gobierno Corporativo Ventajas y Desventajas.....	55
Tabla 3 Resumen Histórico de la evolución de F_CIDCA.....	62
Tabla 4 Relacion de Documentos Institucionales.....	65
Tabla 5Resumen normatividad legal para un gobierno corporativo.....	80
Tabla 6 Definición de categorías deductivas.....	101
Tabla 7 Definición de categorías inductivas y subcategorías.....	102

LISTA DE GRAFICOS

Ilustración 1 Plazoleta de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Valle.....	39
Ilustración 2 ¿Qué Es Un Gobierno Corporativo?.....	43
Ilustración 3 Características Códigos de ética.....	52
Ilustración 4 Modelo para el diseño de un código empresarial.....	54
Ilustración 5 Empresa y sociedad.....	61
Ilustración 6 Organigrama F_CIDCA.....	65
Ilustración 7 Relación enfoque económico y responsabilidad social.....	70
Ilustración 8 Marco conceptual Filosofía empresarial moderna Construcción propia.....	71
Ilustración 9 Cargo.....	83
Ilustración 10 Educación.....	83
Ilustración 11 Género.....	84
Ilustración 12 Tiempo de Servicio.....	84
Ilustración 13 Edad.....	85
Ilustración 14 Empleados por Facultad.....	85
Ilustración 15 Empleados por dependencia diferente a facultades.....	86
Ilustración 16 Conocimiento valores corporativos F-CIDCA.....	86
Ilustración 17 Valor de menor a mayor recordación Respeto.....	87
Ilustración 18 Valor de menor a mayor recordación Responsabilidad Social.....	87
Ilustración 19 Valor de menor a mayor recordación Transparencia.....	88
Ilustración 20 valor de menor a mayor recordación Responsabilidad ambiental.....	88
Ilustración 21 Conocimiento Normatividad F- CIDCA.....	89
Ilustración 22 Conocimiento de la normatividad institucional.....	89

Ilustración 23 Compromiso de la alta dirección con valores éticos.....	90
Ilustración 24 Razones por las que no se conocen las normas institucionales F-CIDCA..	90
Ilustración 25 Creen que las Normas Sirven.....	91
Ilustración 26 Comportamiento al cumplimiento de las normas.....	91
Ilustración 27 Grado de importancia del empleo, Exigencia.....	92
Ilustración 28 grado de importancia del empleo, Moral.....	92
Ilustración 29 grado de importancia del empleo, Social.....	93
Ilustración 30 grado de importancia del empleo, Ética.....	93
Ilustración 31 Problemas éticos.....	94
Ilustración 32 Ética y Moral.....	94
Ilustración 33 Identificación concepto ética.....	95
Ilustración 34 Concepto Moral.....	95
Ilustración 35 comportamiento Moral.....	96
Ilustración 36 Mecanismos institucionales de ética empresarial.....	96
Ilustración 37 Existe Código de ética F- CIDCA.....	97
Ilustración 38 Importancia de código de ética para la F-CIDCA.....	97
Ilustración 39 Ilustración 39 Definición de código de ética.....	98
Ilustración 40 Código de ética como única guía.....	98
Ilustración 41 Mapa conceptual 1Ética.....	104
Ilustración 42 Mapa conceptual 1ªA Ética.....	105
Ilustración 43 Mapa conceptual 2 Ética.....	106
Ilustración 44 Mapa conceptual 2A Ética.....	107
Ilustración 45 mapa conceptual 3 Ética.....	108

Ilustración 46 Mapa conceptual 4 Ética.....	109
Ilustración 47 Mapa conceptual 4A Ética.....	110
Ilustración 48 Mapa conceptual 5 Ética.....	111
Ilustración 49 Mapa conceptual 5A Ética.....	112
Ilustración 50 Mapa conceptual 6 Ética.....	113
Ilustración 51 Mapa conceptual 6A Ética.....	114
Ilustración 52 Mapa conceptual 6A Ética.....	119
Ilustración 53 Mapa Conceptual 1A código.....	120
Ilustración 54 Mapa Conceptual 1B código.....	121
Ilustración 55 Mapa Conceptual 2 código.....	122
Ilustración 56 Mapa Conceptual 2A código.....	123
Ilustración 57 Mapa Conceptual 3 código.....	124
Ilustración 58 Mapa Conceptual 3A código.....	125
Ilustración 59 Mapa Conceptual 4 código.....	126
Ilustración 60 Mapa Conceptual 5 Gobierno Corporativo.....	130
Ilustración 61 Mapa Conceptual 5A Gobierno corporativo.....	131
Ilustración 62 Mapa conceptual valores.....	135
Ilustración 63 Mapa conceptual 1 A valores.....	136
Ilustración 64 Mapa conceptual 1 Moral.....	139
Ilustración 65 Mapa conceptual 1 A Moral.....	140
Ilustración 66 Mapa conceptual 1 A Moral.....	141
Ilustración 67 Mapa conceptual 1 C Moral.....	142

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Formato Encuesta

Anexo 2 Cálculo de la muestra de la población

Anexo 3 Diagnostico del F-CIDCA

Anexo 4 Guía Código de ética

Anexo 5 Guía implementación Código de ética

Anexo 6: Propuesta Código de ética F-CIDCA

CONTENIDO

LISTA DE ANEXOS	9
Resumen	12
Palabras claves.	13
Abstract	14
Keywords.	15
Planteamiento Del Problema.	18
Pregunta de Investigación	21
Preguntas Secundarias de la Investigación	21
Objetivos.	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Justificación.	23
Marco Teórico	24
Antecedentes en el Mundo	24
Antecedentes en Colombia	27
Escándalos en Universidades más conocidos en el mundo y América latina.	28
Casos a nivel Internacional	30
Caso Enron:	30
Caso Parmalat	32
Universidades en el mundo con escándalos financieros.	33
Escándalos más representativos en la educación superior en Colombia.	36
La corrupción nacional	36
Síntomas de una grave enfermedad	38
Gobierno Corporativo	43
Directrices de la Asociación de Gobierno Corporativo del Commonwealth	44
Código de Gobierno Corporativo de Bélgica, 2004.	45
Nuevo G-20 Principios De La OCDE De Gobierno Corporativo	47
Códigos de ética y gobierno corporativo en Instituciones de educación Superior en Colombia	50
Los códigos de ética	51
Modelos de Gobierno Corporativos Ventajas Desventajas	55
Corrupción	56
Filosofía Empresarial	60
Historia de la Fundación CIDCA	62
Normatividad Organizacional	65
Documentos Normativos	65
Visión	66
Valores	66
Políticas Institucionales	67
Objetivos Corporativos	69
Construir un código de ética para un buen gobierno corporativo.	77

Ética empresarial?	77
Principios éticos adoptados por algunas empresas	77
Áreas de responsabilidad	77
Valores y principios éticos:	77
Calidad de vida laboral:	77
Apoyo a la comunidad	77
Protección del medio ambiente	78
Marketing responsable:	78
¿Cuáles son los tipos de responsabilidad empresarial?	78
Que es la responsabilidad con el personal	79
Que es la Responsabilidad con los proveedores	79
¿En qué consiste la responsabilidad con los consumidores?	79
¿En qué consiste la responsabilidad con los competidores?	79
¿En qué consiste la responsabilidad con el estado?	79
¿En qué consiste la responsabilidad con sociedad?	79
Marco Legal	80
SINTESIS DE RESULTADOS	99
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	101
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE LA ETICA	115
CATEGORIA CÓDIGO	118
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE CÓDIGO	127
CATEGORIA GOBIERNO CORPORATIVO	129
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE GOBIERNO CORPORATIVO	132
CATEGORIA VALORES	134
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE VALORES	137
CATEGORIA MORAL	138
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE MORAL	143
CONCEPTO DE LAS CATEGORIAS POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES	143
CONCLUSIONES	146
Bibliografía	149

Resumen

Los administradores de una organización son los responsables por la gestión y resultados finales de la empresa, según la súper Intendencia Financiera de Colombia (SFC), (2010) “*Son administradores los representantes legales y los miembros de la junta directiva. Los representantes legales se encargan de la gestión directa (administración del día a día) mientras que la Junta es responsable de la estrategia general de la entidad, así como del seguimiento de la gestión de los representantes legales. Dado el papel fundamental de los administradores en la gestión de las entidades y en consecuencia, en su gobierno corporativo, resulta indispensable evaluar algunos aspectos comunes a los mismos relacionados con sus perfiles y calidades, su régimen de inhabilidades e incompatibilidades, la rendición de cuentas a los asociados, así como algunas obligaciones específicas*”, que son necesarias para el buen funcionamiento de una organización, En el Caso de la fundación CIDCA, actualmente cuenta con una organización, que le permite cumplir con su objeto social, en el sector de la educación superior nivel técnico y tecnológico, que está obligada a cumplir con una serie de normas del gobierno nacional, como del ministerio de Educación Nacional. La propuesta de crear un código de ética se fundamenta en que la universidad o instituciones de educación superior deben ser gobernadas con un código de ética, como sentido de mejorar su gestión y resultados, a través de sus decisiones enmarcadas dentro de unos valores de justicia, integridad y transparencia, que deben ser sustento claro de una política, desde el punto de vista de la filosofía Institucional y el desarrollo económico de una empresa. Con el ánimo de prevenir y de gestionar con un gobierno corporativo eficaz y transparente que permita evitar situaciones anómalas que han ocurrido en

otras universidades colombianas, como, por ejemplo, el caso más recientemente en la universidad San Martín; se pretende que la F-CIDCA, cuente con un código de ética, que desde la perspectiva de la sociedad se garantice el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.

Palabras claves.

Súper intendencia financiera de Colombia, Representantes legales, Junta directiva, gestión, Código de ética, Ética, Gobierno Corporativo, Responsabilidad, Transparencia, Corrupción, Autonomía, Autogobierno, Escándalo Financiero, Rendición Pública de Cuentas, Divisa, Fraude, Prestigio, Teoría del liberalismo.

Abstract

Administrators of an organization are responsible for the management and final results of the company, according to the super Financial Administration of Colombia (SFC), (2010) "legal representatives are administrators and members of the board. The legal representatives are responsible for the direct management (daily administration) while the Board is responsible for the overall strategy of the organization, monitoring and management of the legal representatives. Given the key role of managers in managing entities and consequently in its corporate governance, it is essential to evaluate some common to them related to their profiles and qualities respects, its system of disqualifications and incompatibilities, accountability partners, as well as some specific obligations "which are necessary for the proper functioning of an organization. In the case of the F-CIDCA, currently it has an organization, enabling it to fulfill its corporate purpose, in the sector of higher education, technical and technological level, which is required to meet a set of rules of national government, as the ministry of Education. The proposal to create a code of ethics is based on the university or higher education institutions must be governed by a code of ethics, as a way to improve their management and performance, through its decisions framed within values of justice, integrity and transparency which must be clear support of a policy, from the point of view of philosophy and economic development of a company. With the aim to prevent and manage an effective and transparent corporate governance that will avoid abnormal situations that have occurred in other Colombian universities, for example, the case most recently at the University San Martin; it is intended that the F-CIDCA, count on a code of ethics, from the perspective of society welfare of students and the educational community is guaranteed.

Keywords.

Superintendencia financial of Colombia, legal representatives, Board, management, Code of Ethics, Corporate Governance, Ethics, Corporate Governance, Responsibility, Code of Ethics, Transparency, Corruption, Autonomy, Self-Government, Financial Scandal, Public Accountability, Currency, Fraud, Prestige, Theory of liberalism.

Título:

PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA

La Línea de Investigación, El proyecto propone la creación de un código de ética para formular un modelo de gobierno corporativo de la F_CIDCA, éste, se realizará a través de las líneas de investigación *de la Facultad de Economía y Administración de Empresas de la universidad Gran Colombia, ésta se basa en la línea de desarrollo económico y calidad de vida, que: “Se soporta sobre cuatro componentes, los cuales son: el filosófico, el matemático, el económico y el social. Estos componentes a su vez encuentran su función ética y solidaria en la justicia, la libertad, la igualdad, la democracia, el bienestar, los niveles de vida, la productividad y la competitividad.”*, en cuanto al núcleo del problema se pretende, que la gobernabilidad corporativa afiance al máximo grado a todos los interesados que rodean la actividad de la F- CIDCA.

Éste proceso y herramientas, son fundamentales para la competitividad, vitalidad y supervivencia empresarial de cualquier organización que le permita su sostenibilidad en el tiempo, la llamada “corporate governance (gobernabilidad corporativa) es el conjunto de fines, procesos, costumbres, 'maneras de hacer las cosas', creencias, valores, políticas y principios con sus normas e instituciones que afectan la manera en que una empresa persigue los objetivos hacia los que sus fundadores y dueños quieren dirigirla”, por tal razón, es importante de acuerdo a las realidades de hoy, se refleje la armonía entre la propiedad y la dirección, la cual debe estar enmarcada dentro de relaciones de poder que quiere establecer con sus stakeholders (públicos o grupos vinculados).

La corporate governance (CG), o Gobierno Corporativo, como se menciona en el núcleo problemático, es la manera como se: visualizan, planifican, dirigen, ejecutan, controlan, y mejoran los procesos de la organización, es la búsqueda de los factores críticos del éxito empresarial. El proyecto busca clarificar y reglamentar las relaciones entre los propietarios de la empresa, la junta directiva y la alta gerencia. Ésta armonía, debe influir con mayor importancia en el éxito corporativo, derivado de una solidez y responsabilidad de los interesados internos y externos a la organización, que permita de una forma metodológica determinar el valor del mercado de la organización, según el estilo de poder que se establece con éstos y los otros vinculados, tales como los empleados y sus familias, los clientes, los proveedores, los gobiernos (locales, departamentales y nacional), la comunidad en general, el sector internacional e incluso los competidores.

Planteamiento Del Problema.

Se inicia el análisis de la situación a plantear, teniendo en cuenta el sistema económico que se desarrolla en Colombia, como parte de una economía capitalista que se alinea con el pensamiento Neoliberal, la teoría de liberalismo Hayekiano (1960), donde se muestra su propia versión de la ética como legado de éste pensamiento, y lo resume, Duque A, (2008), en su artículo ética y desarrollo, “*..,nos muestran la comprensión ética de esta corriente de pensamiento: es ético el absolutismo del mercado como factor esencial del desarrollo de la humanidad. Es contraria a la ética la justicia social o distributiva que, según lo expuesto, violenta la libertad individual e interfiere con el mecanismo estructural del desarrollo que es el mercado, destruyendo su principio fundamental que es la plena autonomía.*” (p 70), una autonomía, que rompe los esquemas del equilibrio social, y que considera lo Justo, como el proceso del conocimiento puede ser utilizados por todos, criticando la llamada justicia social, donde el estado distribuye la ganancias de los ricos a los más pobres, para él, es injusto como lo menciona, Duque, A, “*En efecto, para él, si a los perdedores en el juego del mercado se les distribuyera la ganancia obtenida por los ganadores, se estaría cometiendo una grave injusticia contra éstos, pues las reglas de una ganancia "justamente" obtenida. Para él*”, se clasifica en este proceso a los ganadores y a los perdedores, critica el intervencionismo de estado para favorecer un grupo privilegiado (los pobres), y que dicha situación no es pertinente dentro de las leyes del mercado (2008; pp 67-70).

Teniendo en cuenta el tipo de pensamiento predominante en la sociedad Colombiana, y que se guía por el comportamiento del mercado, en búsqueda a toda costa de las ganancias, sin tener en cuenta al otro, se encuentran situaciones en el país como las llamadas Pirámides,

sistema en el cual ofrecen rendimientos en el mercado superiores a los establecidos en los bancos, también escándalos por gestiones en el sector financiero reportados desde los años 70-80 hasta la actualidad, que han contribuido con la quiebra de varias entidades financieras, hasta el cierre de algunas de ellas, como lo fue el caso del banco de los trabajadores, y más recientemente caso de Interbolsa. Adicionalmente, también hay innumerables situaciones que se encuentran tanto en el sector público y su contratación, como en la gestión pública en general.

El sector educativo, no es ajeno a la problemática de la corrupción, como es el caso de la Universidad San Martín, donde sus dueños y altos directivos desviaron recursos obtenidos de los estudiantes hacia otras empresas, adicionalmente ignoraron advertencias, sanciones, decisiones judiciales, perjudicando principalmente a la población estudiantil y personal vinculado, con el cierre de programas por parte del Ministerio de Educación, estos hechos o situaciones tuvieron una amplia difusión en los medios y obligaron posteriormente a la intervención de la Universidad, por diferentes entes gubernamentales, con el propósito de proteger los intereses colectivos y garantizar la protección de los derechos vulnerados por los intereses particulares de sus inversionistas.

En el año 2011, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, tras el escándalo por el contrato *“firmado entre la Secretaría de Educación de Bogotá y la red Alma Mater, para la capacitación de docentes, donde entre otras cosas se conoció que se entregaron textos desactualizados, la UNAD, tomó la decisión de abandonar esta red.”* Sin embargo, el rector de la UNAD, dice que como un escenario de intercambios académicos e investigativos, Alma Mater, es una buena organización y de ella se tiene un buen concepto. En septiembre del 2000 se constituye la Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER, luego de

suscribirse los respectivos convenios interadministrativos para el aseguramiento de la infraestructura y cooperación académica. Recientemente la UNAD, fue intervenida por el Ministerio de Educación Nacional, como medida preventiva por irregularidades: financieras, académicas y administrativas, dentro de los contratos investigados está el de la plataforma tecnológica por \$1400 millones de pesos, el Ministerio identificó que no se cumplió con el proceso completo para su asignación, como también han encontrado que existen contratos sin las pólizas de cumplimiento, otra situación que es analizada, es la apertura de la Sede en Miami Florida en Estados Unidos de América, donde al parecer sus órganos no realizan las actividades académicas, de administración y mucho menos de docencia e investigación, situación que ha llevado a que se continúe sin registro calificado.

A pesar de que el Estado legisla sobre vigilancia e inspección de las instituciones de educación superior, se encuentra permanentemente, el desconocimiento e incumplimiento con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, especialmente en el sector público que en sus gestiones administrativas, financieras y académicas, van en contra de toda normatividad y comportamiento ético.

Lo anterior, se da precisamente por la carencia de principios y valores en la sociedad, que son permeables y permisivos, es importante resaltar que este fenómeno de la corrupción es muy complejo y hace parte del análisis, con el fin de formular una propuesta de Valores enmarcados en una filosofía de valores éticos, que estén incorporados formalmente a un código de ética, que conduzca a establecer un gobierno corporativo que le permita a F-CIDCA, por tal motivo se formula una pregunta referente a:

Pregunta de Investigación

¿Cómo desarrollar una propuesta de un Código de ética empresarial que facilite formular un modelo de gobierno corporativo para la Fundación CIDCA?

Preguntas Secundarias de la Investigación

1. ¿Cuáles son los grandes Escándalos en las universidades más conocidos en el mundo, América latina y Colombia?
2. ¿Cómo el estado colombiano ha implementado metodologías para evitar el impacto en la sociedad por los escándalos financieros y económicos en las instituciones de educación superior?
3. ¿Qué sectores económicos en Colombia han desarrollado códigos de ética y gobierno corporativo en Instituciones de Educación Superior en América Latina?
4. ¿Cómo se construye un código de ética para un buen gobierno corporativo dentro de las Instituciones de Educación Superior?

Objetivos.

Objetivo general

Desarrollar una propuesta de un Código de ética empresarial que facilite la formulación de un modelo de gobierno corporativo para la Fundación CIDCA.

Objetivos específicos

1. Identificar escándalos representativos en Universidades a nivel Mundial, latino americano y de Colombia.
2. Establecer las medidas que el estado ha implementado como metodologías, para evitar el impacto en la sociedad por los escándalos administrativos, financieros y económicos en las instituciones de educación superior.
3. Identificar Instituciones de Educación Superior en Colombia o el exterior, que han desarrollado códigos de ética y gobierno corporativo.
4. Describir cómo se construye un código de ética para un buen gobierno corporativo dentro en las Instituciones de Educación Superior en Colombia

Justificación.

Conceptual: la investigación se fundamenta en los hechos de corrupción en el sector privado en Colombia y el mundo, producto de la conducta y comportamiento de las personas que de una u otra afectan a las empresas, haciéndolos perder credibilidad en la sociedad, se pretende con la creación de un código de ética proporcionar herramientas preventivas que coadyuven a la gestión empresarial a través de un buen gobierno Corporativo.

Lo metodológico, se presentará, un informe documental con normas Apa y su contenido, con la estructura del método Científico; se desarrollará en dos fases, una exploratoria y otra de información secundaria, que aportará los elementos, para construir el código de ética y en una segunda fase, a través de entrevistas se recabará información para determinar las necesidades de la fundación CIDCA y adaptar un modelo de código de ética.

En lo social, se busca proteger a toda la comunidad educativa que participa en la actividad de F - CIDCA para el cumplimiento de su función, garantizando su derecho a la educación por parte de los estudiantes, el trabajo a los docente, administrativos y ejecutivos, como también las relaciones comerciales con sus proveedores, bancos y el estado.

Marco Teórico

En los años más recientes en Colombia se han desarrollado diferentes escándalos de empresas del sector público y privado y de todos los sectores económicos; el estudio se limita al sector privado y en especial, a las instituciones de educación superior en Colombia, con el objeto de formular la mejor estrategias de crear un código de ética para un buen gobierno corporativo en la Fundación CIDCA, para comprender mejor la fundamentación de la investigación, se hace referencia, a situaciones presentadas en el mundo, en América latina y Colombia.

Antecedentes en el Mundo

En el 2008, Jerome Kerviel, bróker del Banco francés Societe Générale, logro aprovechar las fallas en el sistema y quebrar el modelo económico del momento en la bolsa de valores de Wall Streep, que provoco pérdidas por 7.000 millones de dólares.

Otros escándalos representativos en el mundo fueron los ocurridos con la empresa Enron, dentro de lo que llamamos el inicio de la globalización de capitales, con operaciones altamente riesgosa y desvió de capitales, como falta de información en la contabilidad, ocultando pérdidas millonarias, la empresa quebró en el año 2001, La empresa Auditora Andersen, resulto implicada por destrucción de documentos que revelaban información de las operaciones fraudulentas, Enron reportaba 30 mil millones de dólares de pasivo y al final se demostró una pérdida de 63.400 millones de dólares.

En el año 2002, laboratorios Merk, inflo la facturación 14.000 millones de dólares, los recursos provenían de un fondo de la subsidiaria Medco, que proveía medicamentos a precios de descuentos a varias farmacias, Merk para ocultar la operación reflejó es sus estados financieros

gastos por 14.000 millones de dólares equilibrándolo con un ingreso que no le pertenecía, solo para inflar las utilidades con ingresos que no le pertenecían y mantener el valor de las acciones en Wall Street.

La telefónica Worldcom, la segunda empresa de éste tipo en los Estados Unidos, falsifico cuentas de utilidades para que su acción no bajaran de valor, la defraudación se estimó en 3.850 millones de dólares.

En el caso de la empresa japonesa Sumitomo, cuyo inversionista principal era Yasuo Hamanaka, que controlaba el 5% del suministro mundial de cobre, realizo operaciones no autorizadas por 2.600 millones de dólares, adicionalmente falsifico 2 firmas de directivos de la empresa en cartas dirigidas a inversionistas.

Otro escándalo conocido fue en del Banco Vaticano o Instituto para las obras de religión que fue utilizado por mafias para el lavado de activos.

Como lo menciona, Mollinica F, en un artículo de Pagina 12, del 7 de Julio de 2013, donde cuestiona “este tema es mas de escándalos financieros o de personas, ¿cómo se debe financiar un grupo religiosos?, ¿desde el estado, grandes grupos económicos y/o los participantes?”, el banco fue creado con el fin de transferir mobiliarios, inmuebles, bajo custodia de personas naturales o jurídicas, y sus obras deben ser destinadas a la religión y la caridad, no como un banco de negocios.

Antecedentes

América Latina

A continuación, se describe el caso más reciente en Chile, como se afirma en Reuters América latina, (2015) *"En los últimos meses hemos sido testigos de una serie de casos que han opacado la transparencia de algunos mercados y han afectado el prestigio del país", dijo Arenas*", El grupo financiero Prenta se le ha iniciado una investigación por fraude tributario, sobornos, aportes ilegales a campañas políticas.

La minera SQM, también productora de fertilizantes, por financiamiento a políticos y ventas de sociedades vinculadas a la empresa.

Petrobras, la empresa más representativa del Brasil, con la mayor deuda en el mundo por 120.000 millones de dólares en préstamos, la investigación que realizan las autoridades brasileñas están orientadas a determinar conductas por corrupción y lavado de activos.

En México, las empresas Avon, la CFE, y Pemex, están siendo investigados por sobornas a funcionarios público con el fin el fin de obtener permisos, licencias, autorizaciones para mantener posiciones dominantes en el mercado, en el caso de Pemex, se encuentra contratos por 60 millones de pesos mexicanos, donde el 50% de estos contratos se asignaron a contratistas sin experiencia ni solvencia económica para desarrollar obras.

En Venezuela, el escándalo del banco Madrid a través de su filial Banca Privat d Andora (BPA) por facilitar a través de diferentes estrategias captar dinero de origen ilícito, con el fin de blanquear fondos.

Antecedentes en Colombia

En el año 2008, la federación Nacional de Cafeteros y Valores Bancolombia se involucraron en un escándalo por irregularidades en la Bolsa de Valores de Colombia, las operaciones relacionadas con venta y compra de divisa, operaciones con uso indebido de información privilegiada o lo que comúnmente se llama adelgazamiento de títulos, con el comisionista: Lácides reyes, de Valores Bancolombia, quien buscaba con el ex tesorero de la federación Nacional de Cafeteros conservar el portafolio de la federación con operaciones fraudulentas, en Operaciones Publicas de suscripción, (OPS) y Operaciones Publicas de Venta (OPV)

En Interbolsa se presentó el último gran escándalo financiero en Colombia, los ejecutivos desviaban recursos de sus clientes a través de fondos creados en el exterior y sus ejecutivos realizaban préstamos que después se volvieron impagables llevando a la firma corredora de bolsa a la quiebra y posterior cierre de la empresa.

En la universidad San Martin, sus dueños y altos directivos desviaron recursos obtenidos de los estudiantes hacia otras empresas, adicionalmente ignoraron, advertencias, sanciones, decisiones judiciales, perjudicando principalmente a la población estudiantil. En la fiscalía cursa un proceso por fraude procesal y estafa, la Universidad San Martin presenta problemas de liquidez por la cancelación de 8 de sus programas.

Escándalos en Universidades más conocidos en el mundo y América latina.

A través del desarrollo de la historia, y más aún en el contexto moderno de las organizaciones, la sociedad se ha visto afectada por escándalos de orden financiero y económico, se presenta tanto en las públicas y privadas, de los cuales no son ajenas las instituciones de educación superior, para el desarrollo de éste proyecto, se tendrán en cuenta algunos ejemplos que han sucedido a nivel mundial y regional, que permitirá reflexionar desde la ética y deontología de las profesiones, especialmente en la administración de empresas, cuales son las razones recurrente de estos fenómenos que nos impactan en mayor medida, unos más que otros, sin embargo cada vez deja debilitada a una sociedad, que es cada vez más permisiva al romper los esquemas de la ética y la moral y que en medio de las crisis de valores actuales se busca conservar y mejorar el comportamiento ético, a través de códigos de ética de la conducta de los individuos en las organizaciones, para el bien del ser humano y la comunidad.

Para comenzar, se puede cubrir diferentes formas de conducta que conducen a aumentar el riesgo de fraude en cualquier tipo de organización y en especial el manejo financiero que termina destruyendo grandes organizaciones y afectando a todos los actores que tienen que ver con la actividad económica, como son: proveedores, clientes, el estado, bancos, accionistas, empleados y la misma sociedad, que en final tiene la responsabilidad de modificar este tipo de conducta de los diferentes individuos, que al actuar en diferentes dimensiones, generan el colapso de la organización, con: mala imagen, pérdida de confianza, desconcierto en la comunidad.

Una dimensión muy utilizada por el comportamiento de éstos individuos en las organizaciones, es la captación de recursos del contexto inmediato, ésta situación activa una necesidad u oportunidad. Otra dimensión, en la que actúan son los objetivos, incentivos para los proceso de toma de decisiones, que hacen que no se cumpla con los código de ética establecidos y reconocidos a nivel mundial, otra dimensión se refiere al control social que ejercen las instituciones sobre las organizaciones, o a nivel interno, que conlleva a actuaciones poco profesional y faltas de ética para: Ocultar, evadirlo y eludirlas con acciones las actuaciones de control, también se ve afectado este fenómeno de corrupción, inmersa en la cultura organizacional., que incide, según melé(2004) en “ *las acciones fraudulentas no solo están influidas por la cultura organizacional, sino que a su vez, crean cultura y esa cultura tiende a extenderse, Personas y firmas relacionadas con la empresa corrupta se ven progresivamente involucrado en la trama: Contables, auditores, consultores legales, bancos, proveedores...Pueden citarse no pocos factores que contribuyen a extender esa culturas mediante la generación de aprendizajes perversos*”

Teniendo en cuenta el comportamiento del ser humano, existe una tendencia de poseer y tener cosas, para ello, sino se controla el individuo, éste, termina realizando lo que sea para conseguirlo, sin tener en cuenta la ética, comúnmente se le denomina codicia, esta situación, hace que algunos individuos que se encuentran administrando recursos financieros, combinados con los deseos de: poder, reconocimiento y escalar socialmente, lo llevan a ejecutar acciones contrarias a lo ético.

Como, por ejemplo, en el decálogo bíblico, mencionado por melé (2004), en el cuarto mandamiento, se habla de evitar la codicia, según el libro de (Éxodo 20,17): “No codiciarás nada que sea de tú prójimo”, En el Nuevo Testamento, el (Evangelio de San Lucas. 12,15) insiste en la necesidad de guardarse de la “codicia”, se excluye a los codiciosos del Reino de Dios y se llega a

afirmar, como lo menciona en la (I carta a los corintios, 6,10) que “la raíz de todos los males es la codicia”.

Teniendo en cuenta la situación actual donde se incrementan los riesgos, hay que tener en presente la centralidad de la persona y su carácter, que a través de su historia personal desarrolla hábitos positivos o negativos, que le permiten actuar y en consecuencia con ésta actitud (La codicia) da origen a escándalos financieros y económicos.

La toma de decisiones corruptas conllevan actuaciones injustas, que todas las veces van acompañados de alguna excusa para realizarlas, como lo menciona Gyellerman (1084 p.88) que describe que existen cuatro formas para consumir el fraude, esta son: Los individuos que participan creen que esta dentro de los límites ético y legales, en segunda instancia el individuo piensa que es la mejor opción que tiene la empresa, adicionalmente creen que dicha actuación es segura porque nunca los descubrirán, por último el individuo piensa que la empresa lo protegerá por haber actuado así con miras a proteger los intereses de la empresa.

Casos a nivel Internacional

Antes de referirse a situaciones de fraude a nivel mundial, incluyendo universidades, se describe a continuación dos ejemplos de los casos más representativos en el mundo, el de Enron y Parmalat, ¿qué paso con estas empresas que tenían prestigio y generaban confianza con quienes estaban relacionados directa o indirectamente?, en resumen, a continuación, se describe la situación de cada empresa, que generó la crisis:

Caso Enron:

Enron se creó en el año 1985, como distribuidora de gas, como parte de la política de liberación energética en los Estados Unidos de América, Enron sería una de las empresas pioneras dedicadas

a esa actividad en Estados Unidos, la cual permitiría aprovechar oportunidades de negocio, para lo cual busco liderazgo, Kenneth Lay Fundador y presidente de Enron, logrando pasar a ser el mayor distribuidor de gas, ampliando sus negocios llevando a que Enron, dejara su actividad inicial, para convertirse en intermediario de materias primas, comprando y vendiendo gas Natural, y luego fue intermediario del mercado eléctrico.

La Actividad de intermediación se extendió a otras materias primas como: petróleo, pasta de papel, acero y plástico. Adicionalmente participo en la intermediación de riesgo que suscribían los clientes, ante la complejidad y riesgos de los contratos.

La empresa, inicialmente contrataba directamente a compradores y vendedores, que les permitía un ágil y rápido ingreso a mercados crediticios lo que conllevó, a que Enron lograría resultados sorprendentes resultados con esta estrategia, a pesar de contar con un flujo de caja liquido razonable, Las ventas de Enron crecían, pero la deuda también, ésta crecía exponencialmente frente a su propia capital, ésta situación llevo a Enron de tratar de mantener la acreditación obtenida con buena calificación para el acceso a créditos, que le permitía tener un buen precio de las acciones, cuya tendencia era a incrementar su precio, cuando los mercados de intermediación se desarrollaron, Enron disminuyo sus márgenes de ganancia, parando el ritmo de crecimiento y tendencias que mostraba.

En el año 1997, incursionaron con inversiones en otras actividades como fue el internet, centrales hidroeléctricas, redes de fibra óptica, pero Las utilidades no fueron las esperadas, por tal razón recurrieron al engaño; para mantener la calificación crediticia inventaron bienes ficticios, se protegieron activos en el balance y se disminuyeron deudas, utilizando una técnica agresiva en la contabilidad denominada *'mark-to-market accounting'*, que la legislación norteamericana permitía, pero Enron la utilizo para el engaño, y lo hacían con contratos a 20 años que dificultaba

determinar los beneficios reales, utilizaron empresas que habían creado y presentaban resultados negativos excluyéndolas de los estados financieros consolidados, mostraban a más de 3000 empresas con participaciones menores, con el fin de ocultar la real situación financiera de Enron.

Al final, se descubrió el fraude y provocó una caída vertiginosa del precio de las acciones, entrando en quiebra, la firma Arthur Anderson, como auditora de Enron se vio involucrada en el escándalo y con el tiempo desapareció del mercado.

Caso Parmalat

Fue fundada en 1962, industria familiar dedicada a la producción de productos lácteos, en 1987 cuando comenzó a cotizar en bolsa, la mayoría de las acciones estaban en poder de la familia Tanzi, fundadores de Parmalat, controlaban el 51% del capital, la empresa al final de 2006, tenía más de 36 mil empleados distribuidos en 30 países, con una facturación de 7.500 millones de Euros, la empresa apoyaba muchas obras sociales e iniciativas de la familia Tanzi.

En el año 2003, don Calisto Tanzi, fue acusado por asociación para delinquir, quiebra, fraude, falsos informes financieros, actuaciones para manipular el precio de la acción en bolsa; se determinó que el fraude fue de 14.500 millones de euros, y que otros 500 millones de euros, se había hecho lo mismo con otras empresas del grupo familiar.

La firma auditora Deloitte y Touche, en el 2003 descubrió una transacción mal contabilizada, sobre transacciones de Divisa en Epicurom, un fondo de inversiones establecido en

isla caimán, dicha transacción se registró como beneficio neto cuando no lo era, ni existía por un valor de 135 millones de euros

Universidades en el mundo con escándalos financieros.

El reportaje de investigación periodística publicado 10/12/2012 por CIPER, centro de investigación periodística, donde titulan el artículo, Las pruebas que confirman la venta de acreditaciones a universidades privadas, ***“Luis Eugenio Díaz cobraba \$100 millones por 5 años de acreditación. Esto es parte de los reveladores antecedentes de la investigación de la fiscalía, que evidencia cómo fracasó el sistema que debía custodiar una educación de calidad y cómo se distribuyeron los dineros del CAE sin control. El escándalo, que comenzó con la publicación de CIPER del contrato entre Díaz y la U. del Mar, extiende la sospecha sobre media docena de universidades. En este primer reportaje lea cómo Díaz intervino a favor de la U. SEK, de Jorge Segovia, y su vínculo con el ministro de Justicia y dueño de la U. Autónoma, Teodoro Ribera”.***

Luis Eugenio Díaz fue ex director de la Comisión Nacional de acreditación en Chile, fue acusado por soborno, cohecho y lavado de activos, entre las pruebas suministradas por la fiscalía se presenta un correo con el rector de la Universidad SEK, Jorge Enrique Schroeder, donde le solicita le de empleo a una sobrina, el correo menciona lo siguiente: ***“Si tuvieras a bien contratarla, ciertamente yo la apoyaría con todo. De manera que al contratarla a ella contarías con mi asesoría permanente, a través de ella, en este periodo y en forma permanente, sin que sea necesario que me recompensen de ninguna otra manera”.***

El segundo correo, es más directo y ofrece el poder que tiene en ese momento para plantear como sería el modus operandi para la acreditación, que le permitía ganar por cada y lado, se transcribe, el segundo correo publicado por CIBER:

“Querido amigo: se me ocurre algo complementario, que quizás te sorprenderá. Te sugiero crear en la universidad la Dirección de Vinculación con el Medio y contratar a Andrea y a mí como director, con la misma renta que otros directores de la universidad, con la libertad para mantener una o dos consultoras que me demandan muy poco tiempo. Esto es absolutamente compatible con mi cargo en la CNA”.

¿Qué beneficio obtendría la SEK al contar con los servicios de Andrea Moraga? Díaz lo explicita: “Ciertamente debo inhibirme cuando se trate la acreditación de la SEK pero comprenderás que el hecho de que yo esté en la universidad agrega mucho valor, es casi como un sello de calidad, perdonando la petulancia. Te aseguro que nadie se va a atrever a pensar siquiera en no acreditar una institución donde yo esté”.

En éste caso, Díaz, actuaba en doble calidad como juez y parte, del proceso de acreditación que le otorgaría la acreditación para la universidad SEK, esto le permitía obtener créditos estatales a los estudiantes que en el 201 asedian a \$400.Millones.

Por lo anterior, la Universidad SEK, contrató a Andrea Moraga, sobrina de Díaz, quien según se ha logrado acreditar. Moraga también asesoro con Díaz a las universidades: Bernardo O’Higgins y del Mar. “De acuerdo a lo informado por el rector José Enrique Schroeder de la

SEK, Moraga fue contratada para hacer “un informe sobre la enseñanza para la comprensión”. “No fue lo que recordó Díaz. Ante la fiscalía, dijo que la Universidad SEK le pagó a Moraga “\$2.500.000 por hacer un informe sobre el pensamiento de Amartya Sen, quien es un economista alternativo”.

La forma en que se contrata a Andrea Moraga por parte de la Universidad SEK encontró para pagarle a Díaz una parte de sus asesorías en la acreditación, forma de desviar los recursos que ocultan una acción indebida, sin embargo, El rector de la SEK, Schroeder, declaró ante la fiscalía, ***“El pago a Andrea Moraga fue por un trabajo efectivo a la universidad. Ni yo ni Gautier (vicerrector de la SEK que contrató a Andrea) lo hubiésemos aceptado jamás como recompensa”***. En estas declaraciones se deduce que los procedimientos, contratos y tarifas que cobraba Luis Eugenio Díaz fueron utilizadas para asesorar tanto a la Universidad del Mar como a la Universidad Pedro de Valdivia y a la Bernardo O’Higgins, por asesorarlas en su proceso de acreditación, así como a la Universidad UNIACC en 2010.

Lo anterior hace inferir, rector de la SEK dice que la contratación de la “sobrina” no fue pago por las asesorías que Díaz hizo, comportándose como un fiel empleado de la SEK, a pesar de ser también empleado público

En el de 2011, los consejeros de la CNA debieron pronunciarse sobre la nueva acreditación de la SEK. Luis Eugenio Díaz se encontró entonces con un inconveniente grave. El nuevo secretario ejecutivo de la CNA Patricio Basso, con su posesión se iniciaron la elaboración de minutas económicas, que daban a conocer la situación económica de las universidades que se acreditaban, dejaba ver evidencia que la SEK era una institución muy débil, con un fuerte

endeudamiento con instituciones relacionadas, era la forma clásica a través de la cual los dueños de una universidad se lucran.

Escándalos más representativos en la educación superior en Colombia.

La corrupción nacional

La reciente publicación del Índice de Transparencia de las Entidades Públicas (ITEP) 2013-2014, que evalúa las instituciones de Colombia en áreas como “visibilidad”, “institucionalidad” y “control y sanción”, debería haber prendido las alarmas de la sociedad.

El estudio incluyó Alcaldías, Gobernaciones, Contralorías territoriales y otras entidades del orden nacional y regional, así como una muestra representativa de las instituciones de educación superior (IES). Los resultados no son nada halagadores.

El índice de riesgo de corrupción promedio fue muy alto en todo el país. Las Contralorías, por ejemplo, tuvieron un ITEP promedio de 56,4, mientras que los departamentos y municipios tuvieron una mejor calificación, con promedios de 59,1 y 57,3 puntos. Por su parte, las IES estuvieron en 56,4 sobre 100 puntos posibles.

Esto quiere decir que todo el sistema estatal colombiano está por debajo de los 60 puntos en esta medición, lo cual lo ubica, según los estándares internacionales, en una posición de alto riesgo de corrupción.

Sin embargo, la situación más preocupante se presenta en las instituciones de educación superior (IES), que son las formadoras del talento joven y que deberían ser núcleos estratégicos del desarrollo regional y nacional en la sociedad del conocimiento.

Si las entidades educadoras, las que forman la conciencia y el ejercicio ético de los futuros profesionales, humanistas, educadores y científicos, no son un modelo de transparencia para el resto de la sociedad, algo anda muy mal.

Hace algunas décadas, nombrar una comisión universitaria para estudiar un problema era un mecanismo técnico-científico idóneo con una entereza incorruptible, y lo mismo podía decirse de los hospitales universitarios y los consultorios jurídicos. La formación de estudiantes e investigadores universitarios tenía un sello de calidad a toda prueba, y solo excepcionalmente podía demostrarse lo contrario. En otras palabras, ser universitario era sinónimo de lucha contra la corrupción.

La universidad, pública o privada, dejó de ser un sello de calidad, de ética y de transparencia.

Pero hoy ni siquiera quienes participan en quehacer universitario pueden decir lo mismo. La universidad, pública o privada, dejó de ser un sello de calidad, de ética y de transparencia.

En el mencionado Índice 2013-2014 se evaluaron 62 instituciones de educación superior de Colombia: 16 universidades públicas nacionales y 16 departamentales, para un total de 32 universidades y 30 institutos técnicos y tecnológicos.

Estas instituciones obtuvieron en promedio 61,7 puntos en el área de “visibilidad”, lo cual les permitió superar ligeramente el umbral mínimo de 60 puntos. Pero en factores como “institucionalidad” (50,1 puntos) y “control y sanción” (59,4 puntos) la situación es preocupante, pues estos puntajes las ubican en niveles de alto riesgo de corrupción. En el promedio general, las instituciones educativas alcanzaron un promedio de 56,4 puntos sobre 100, lo que representa un mal desempeño.

Síntomas de una grave enfermedad

Alguien podría argumentar que este índice no refleja la realidad. Y tal vez tienen razón porque la situación puede ser peor- si miramos los problemas que se presentan en nuestras universidades-.

Este índice no mide, por ejemplo, los sistemas de transparencia en la designación del gobierno universitario o en el ejercicio de la democracia. Tampoco evalúa los concursos, los niveles de fraude académico, los plagios generalizados, el clientelismo administrativo y académico o los desajustes administrativos.

Algunas instituciones, como solución a los problemas denunciados, crearon comisiones de ética. Pero estas se usaron en muchos casos como mecanismos para lavar la imagen. En otros casos, los comités de ética de la investigación se convirtieron en comités de censura inquisitoria selectiva contra determinados grupos académicos.

Las noticias de demandas frecuentes ante los tribunales por la elección y reelección irregular de rectores también son un indicador de lo mal que andamos. Desde que se expidieron la Ley general de Educación y la Ley 30 de 1992, que garantizan la autonomía universitaria y el autogobierno, en las instituciones de educación superior no triunfó la democracia como regla general, sino los vicios clientelistas y las corruptelas que paulatinamente se fueron instalando.

En la actualidad no son raros los alcaldes, gobernadores o políticos que manejan rectorías, decanaturas y consejos superiores. El fraude en las consultas a la comunidad es muy frecuente, con pocas y honrosas excepciones, los gobernadores y alcaldes que presiden o asisten a esos organismos se convirtieron en la correa de transmisión de las clientelas y las marrullas.

Aunque sin duda hay representantes reconocidos por su honestidad, los voceros del sector productivo se convirtieron a menudo en cómplices de los políticos a cambio de prebendas, como

también sucede con algunos representantes de las comunidades estudiantil y profesoral, que suelen ser coaptados (por miedo o por debilidad moral) por los bloques de poder para defender intereses ajenos a la vida universitaria.

Las rendiciones públicas de cuentas son rituales que se organizan para auditorios vacíos o medio llenos con subalternos obligados a asistir. Es evidente la falta de voluntad para que existan verdaderos procesos de control social y ciudadano, y las acreditaciones institucionales de alta calidad no regulan asuntos fundamentales.

En las universidades colombianas igualmente se puede ver el predominio de contratos ocasionales en asuntos misionales, lo cual hace que casi todas las instituciones sobreexploten el talento de los docentes mientras despilfarran sus escasos recursos en contratos onerosos de servicios y sobrecostos en contratación, como en cualquier carrusel municipal.

Por esta vía, existe deshonrosa actuación, cuando Salvatore Mancuso presidió un consejo superior y nombró rector, con amenaza de muerte o destierro para quienes se opusieran. La amenaza y el terror se volvieron mecanismos “normales” de ejercicio político, algunas veces con muertos de por medio.

En 2014 Colombia ocupó el puesto 94 entre 174 en el listado de países con riesgo de corrupción, con 37 puntos sobre 100, es decir, muy por debajo del promedio latinoamericano (45 puntos).

En esta radiografía se destaca como especialmente grave que las Contralorías territoriales, que son entidades de control, estén en mayor riesgo de corrupción que los entes vigilados por ellas.

Ilustración 1 Plazoleta de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Valle



Fuente: Foto: Wikipedia Commons

Todo esto se dio en un clima revuelto al cual las izquierdas (tanto la armada como la civil) contribuyeron, al ejercer permanentemente la violencia y las vías de hecho (por ejemplo, con los frecuentes bloqueos) dentro de los campus universitarios, mientras los demócratas cedieron espacio.

Los gobiernos centrales contribuyeron también, al nombrar sus representantes del Ministerio de Educación y de la Presidencia como cuota de los políticos regionales, lo cual creó el caldo de cultivo para la debacle ética de hoy.

Las opciones de limpieza o soluciones

Hay que buscar salidas a esta situación: No son raros los alcaldes, gobernadores o políticos que manejan rectorías, decanaturas y consejos superiores.

Al adoptar un estatuto anti corrupción general acordado mediante un gran convenio interuniversitario por la preservación (o salvación) de la universidad pública.

Igualmente se puede adoptar un ente autónomo de control, creado por las mismas universidades estatales, para que lleve a cabo auditorías parciales o generales.

Puede también ensayarse la adopción de una especie de acreditación externa sobre parámetros de transparencia y mecanismos anticorrupción de carácter preventivo, que acompañe los resultados de los estudios de indicadores como el ITEP, para hacer recomendaciones y planes de mejoramiento.

Asimismo, podría establecerse un ente similar a la Misión de Observación Electoral para que verifique e intervenga en procesos electivos de las universidades.

La otra opción sería dejar que el Estado, mediante los instrumentos de la Ley 124 de 2014 y en ejercicio de la función de inspección y vigilancia, intervenga las instituciones públicas y ponga a funcionar la Superintendencia de Educación que crea el artículo 23 de la citada Ley. En ese caso, seguramente muchas voces saldrán a decir que el gobierno está atropellando la autonomía universitaria, pero será muy tarde.

La paradoja consiste en que la gran mayoría de los profesores, estudiantes y trabajadores de estas instituciones hacen su trabajo con excelencia y pulcritud. Sin embargo, no podemos decir lo mismo, en muchos casos, de quienes las gobiernan o representan.

Algo hay que hacer para que en nuestras instituciones de educación superior se deje de formar a los jóvenes profesionales en medio de un clima que propicia la corrupción, ese gran cáncer de la democracia contemporánea. Medidas que el estado colombiano ha implementado como metodologías, para evitar el impacto en la sociedad por los escándalos financieros y económicos empresariales y en las instituciones de educación superior.

Para comprender mejor el proyecto de código de ética para CIDCA, para formular un modelo de gobierno corporativo, se va a definir, primero. ¿Qué es el gobierno corporativo? y en que se fundamenta, A continuación, se relaciona una serie de definiciones dadas por importantes organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y destacados autores. Cada una de estas aproximaciones conceptuales busca definir su alcance y compromiso, determinar los actores responsables y los públicos involucrados, al igual que los resultados.

Desde las grandes escándalos financieros ocurridos en la década de los 80, los gobiernos del mundo se vieron obligados a legislar sobre las debilidades del sistema financiero y corporativo que origino las acciones que llevaron a ejecutivos a ocultar y desviar información que sobredimensionan las empresas, la iniciativa fue tomada por estados Unidos con la *Ley Sarbanes Oxley* que se propone realizar seguimiento a los informes financieros internos, así como los de auditoría independiente sobre las transacciones financieras que efectuaban las empresas que cotizan en la bolsa, esperando una incidencia positiva en el desarrollo social y empresarial.

Gobierno Corporativo

Ilustración 2 ¿Qué Es Un Gobierno Corporativo?

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (ODEC).

Para la ODEC, **Organización** para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Principios de Gobierno Corporativo de la OECD, 2004, define:

“El gobierno corporativo abarca un conjunto de relaciones entre la administración de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. También proporciona la estructura a través de la que se fijan los objetivos de la compañía y se determinan los medios para alcanzar esos objetivos y supervisar el desempeño”.

Sir Adrian Cadbury, prólogo Corporate Governance and Development, Foro Mundial sobre Gobierno Corporativo, Focus 1, 2003, define el gobierno corporativo como:

“En su sentido más amplio, el gobierno corporativo consiste en mantener el equilibrio entre los objetivos económicos y los sociales entre los objetivos individuales y los comunitarios. El marco de gobierno se establece con el fin de promover el uso eficiente de los recursos y, en igual medida, exigir que se rindan cuentas por la administración de esos recursos. Su propósito es lograr el mayor grado de coordinación posible entre los intereses de los individuos, las empresas y la sociedad. El incentivo que tienen las empresas y sus propietarios y administradores para adoptar las normas de gestión aceptadas a nivel internacional es que ellas los ayudarán a alcanzar sus metas y a atraer inversiones. En el caso de los Estados, el incentivo es que esas normas fortalecerán sus economías y fomentarán la probidad de las empresas”

Directrices de la Asociación de Gobierno Corporativo del Commonwealth

Principios para el Gobierno Corporativo en el Commonwealth, 1999.

“El Gobierno Corporativo gira esencialmente en torno al liderazgo:

- *El liderazgo para la eficiencia;*
- *El liderazgo para la probidad;*
- *El liderazgo con responsabilidad;*
- *El liderazgo que es transparente y rinde cuentas”.*

Junta de Mercados de Capital de Turquía, Principios de Gobierno Corporativo, 2003.

“Con respecto al país, el gobierno corporativo acertado significa:

- *Mejorar la imagen del país, evitar la salida de fondos nacionales,*
- *Incrementar las inversiones de capital extranjero,*
- *Intensificar el poder competitivo de la economía y los mercados de capital,*
- *Superar la crisis y reducir los daños, y*
- *Mantener un nivel elevado de prosperidad”.*

Private Sector Corporate Governance Trust, Directrices para el Buen Gobierno Corporativo en las Empresas Estatales, 2002.

“El gobierno corporativo puede definirse como la manera en que se ejerce el poder de la empresa en la administración de su cartera total de activos y recursos, con el objetivo de mantener e incrementar el valor para los accionistas con el beneplácito de otras partes interesadas en el marco de su misión institucional”.

-

Código de Gobierno Corporativo de Bélgica, 2004.

“El gobierno corporativo es un conjunto de reglas y conductas en virtud de las cuales se ejerce la administración y el control de las empresas. Un buen modelo de gobierno corporativo alcanzará su cometido si establece el equilibrio adecuado entre la capacidad empresarial y el

control, así como entre el desempeño y el cumplimiento”.

- Informe del Comité sobre Gobierno Corporativo de la Junta de Valores y Bolsa de India, 2003.

“El gobierno corporativo es la aceptación, por parte de la administración, de los derechos inalienables de los accionistas en cuanto a verdaderos propietarios de la empresa y de su propia función como depositaria en nombre de los accionistas. Implica asumir un compromiso con los valores, tener una conducta empresarial ética, y marcar una clara división entre los fondos personales y los de la empresa en la administración de la compañía”.

-

- Corporación Andina de Fomento, Definición de Gobierno Corporativo programa de Gobierno Corporativo.

Cardenas J. Algunos avances del gobierno corporativo en Colombia, junio 2012

"El término Gobierno Corporativo se refiere al sistema por el cual una empresa es dirigida y controlada en el desarrollo de sus actividades económicas. Se enfoca en las responsabilidades y derechos de cada miembro de las organizaciones, y en las reglas a seguir para la toma de decisiones. En particular, el Gobierno Corporativo se refiere a las prácticas formales e informales que establecen las relaciones entre la Junta Directiva, quienes definen las

metas de la empresa; la Gerencia, los que la administran y operan día a día; y los Accionistas, aquellos que invierten en ella.

Unas buenas prácticas contribuyen a la competitividad responsable, tanto a nivel de las empresas como a nivel sectorial y macroeconómico. A nivel de las empresas, el contar con buenas prácticas de gobierno corporativo mejora la disponibilidad y las condiciones de obtención de recursos financieros (ofrece menores costos de monitoreo y menores riesgos relacionados con su gestión), y permite el establecimiento de acuerdos en mejores condiciones y a mayores plazos con otros grupos de interés (proveedores, clientes o empleados) al contar con una contraparte que ofrece una mayor transparencia y una mejor concentración en la generación de valor. A nivel agregado, la adopción de buenas prácticas de gobierno corporativo ayuda al desarrollo institucional de sistema financiero y del mercado de valores.

Los lineamientos para tener un buen Gobierno están dirigidos principalmente a empresas y organizaciones en general, pero también pueden aplicarse a los gobiernos y órganos reguladores de la sociedad, así como a los mercados de capital y sus operadores".

Nuevo G-20 Principios De La OCDE De Gobierno Corporativo

Será Promover La Confianza Y Mejorar El Funcionamiento De Los Mercados financieros; 9.5 / 2015- Como parte de los continuos esfuerzos para promover la confianza de los mercados y los negocios integridad, los Ministros de Finanzas del G-20 han aprobado un nuevo conjunto de principios de gobierno corporativo G20 / OCDE.

Los Principios G20 / OCDE para el gobierno corporativo proporcionan recomendaciones para las autoridades nacionales en materia de derechos de los accionistas, remuneración de los ejecutivos, la divulgación financiera, el comportamiento de los inversores institucionales y cómo los mercados de valores deben funcionar. Sonido gobierno corporativo es visto como un elemento esencial para promover la financiación en los mercados de capital y el desbloqueo de la inversión, que son claves para impulsar el crecimiento económico a largo plazo.

"En el mundo global y altamente interconectado de hoy de los negocios y las finanzas, la creación de confianza es algo que tenemos que hacer juntos", **dijo el Secretario General de la OCDE, Ángel Gurría**, durante la presentación de los nuevos Principios con **el viceprimer ministro turco Cevdet Yilmaz**, que presidió la reunión de ministros de Finanzas del G-20 el 4-5 de septiembre en Ankara. "Los nuevos Principios del G-20 / OCDE representan un entendimiento común de lo que constituye un buen gobierno corporativo. Ahora la prioridad es poner los Principios para un buen uso y garantizar mejores mercados financieros funcionen".

El viceprimer ministro turco Yilmaz ha destacado que "las demandas de los inversores en las empresas son bastante racional: más transparencia, más responsabilidad y gobierno corporativo más efectivo" Sr. Yilmaz añadió, como Presidente del G-20 de este año, "los Principios / OCDE G20 de Corporate Gobierno proporcionará contribución significativa a la prioridad del G20 de facilitar el acceso de las empresas a la financiación a través de los mercados de capital y por lo tanto el apoyo a la inversión como un poderoso motor de crecimiento".

Desarrollado por la OCDE en 1999, los Principios se han convertido en un referente internacional. Ellos han adoptado como uno de (FSB) normas fundamentales del Consejo de

Estabilidad Financiera para los sistemas financieros sólidos y servir como un estándar para los gobiernos y los reguladores de todo el mundo.

En 2013, la OCDE lanzó una revisión ambiciosa y global de los Principios, con todos los países del G20 invitados a participar en pie de igualdad. La revisión también se benefició de amplias consultas públicas y la participación de instituciones internacionales clave - en particular el Comité de Basilea, el FSB y el Banco Mundial, lo que el acuerdo del G-20 en Ankara.

Los ministros de Finanzas del G-20 también discutieron la disponibilidad de financiación para las Pequeñas y Medianas Empresas, maneras de mejorar su financiación, así como las recomendaciones para garantizar que los apoyos de política fiscal, más que dificulta su crecimiento. Ministros acogieron con satisfacción un informe de situación sobre propuestas Principios G20 / OCDE de alto nivel sobre Financiación PyME y un segundo informe de la OCDE sobre la fiscalidad de las PYMES.

La OCDE también presentó una actualización de su labor constante de las mejores estrategias para garantizar que la inversión se convierte de nuevo un importante motor de crecimiento.

La otra opción sería dejar que el Estado, mediante los instrumentos de la Ley 124 de 2014 y en ejercicio de la función de inspección y vigilancia, intervenga las instituciones públicas y ponga a funcionar la Superintendencia de Educación que crea el artículo 23 de la citada Ley. En ese caso, seguramente muchas voces saldrán a decir que el gobierno está atropellando la autonomía universitaria, pero será muy tarde.

Las noticias de demandas frecuentes ante los tribunales por la elección y reelección irregular de rectores también son un indicador de lo mal que andamos. Desde que se expidieron la Ley general de Educación y la Ley 30 de 1992, que garantizan la autonomía universitaria y el autogobierno, en las instituciones de educación superior no triunfó la democracia como regla general, sino los vicios clientelistas y las corruptelas que paulatinamente se fueron instalando.

Códigos de ética y gobierno corporativo en Instituciones de educación Superior en Colombia

Entre octubre de 2005 y diciembre de 2006, el Estado colombiano comenzó a desarrollar el proyecto Código País. Fue una iniciativa de la Superintendencia Financiera de Colombia con la participación de los gremios y agentes nacionales más importantes: Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia, Asobancaria; Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Asofondos; Asociación de Fiduciarias, Asofiduciarias; Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Andi; Bolsa de Valores de Colombia, BVC; Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio, Confecámaras; Federación de Aseguradores de Colombia, Fasecolda (Colombia Capital, s/f).

El código país es un punto de partida en la preocupación del gobierno por la profundización del mercado de capitales, para contribuir a la confianza de los inversionistas y estar a la altura de los estándares internacionales. En este sentido, se busca establecer lineamientos, políticas y exigencias para un código de buen gobierno (Superintendencia

Financiera de Colombia, 2007; Indacochea, s/f; Chisari & Ferro, 2009; Familiar, 2003). La importancia que este tema representa en el desarrollo económico global está demostrada por el respaldo de organizaciones de diversos países a nivel mundial (Gobierno Corporativo, s/f; Internacional Finance Corporation, 2008). Entre ellas, las siguientes: Asofondos, Asobancaria, BVC, Fasecolda, Confecámaras, Instituto de Ciencia Política—revista Perspectiva, SFC (Superintendencia Financiera de Colombia), Supersociedades (Superintendencia de Sociedades), en Colombia; la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), en Francia; la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores

Los códigos de ética

Teniendo en cuenta que los códigos de ética funcionan como referencia al comportamiento o conducta de los individuos, se debe tener en cuenta para su elaboración, el consentimiento y aceptación por parte de los colaboradores según Schwartz (2004), no necesariamente éstos códigos se encuentran cercanos a la realidad, sino son muy distantes a su propósito original, ejemplo como lo sucedido en Enron. Donde los directivos cometieron las fallas éticas y por otro lado a los empleados se les hacía firmar sobre el conocimiento del código de ética, que debía ser firmado desde el primer día del trabajo (Helin y Sandström. 2007) tomado de cuad.adm. vol.30 no.52 Cali jul./dic. 2014, Arredondo y otro (2014)

Según el artículo, existen dos razones Arredondo F (2014) “*que explican por qué resulta tan difícil evitar las malas prácticas. La primera "hecha la ley, hecha la trampa" (Melé, 2014, p. 8). Es decir, sin voluntad ética, el colaborador busca los recovecos para burlar las normas. Y la segunda es la falta de sensibilidad y voluntad*

ética, porque "la moralidad no se queda en la letra de la ley sino en la justicia que la justifica" (Melé, 2014, p. 9). Por ello en la elaboración de un código de ética deben quedar claras las razones que justifican las normas, ya que en ello reside propiamente su valor".

Es importante resaltar que algunos individuos, por su ego y favorecimiento de sus necesidades particulares suele incurrir en prácticas violatoria a los códigos de ética, que como la corrupción, hoy día golpea a la sociedad en general, por tal razón es importante elaborar un buen código de ética que garantice de alguna forma una conducta ética que induzca a la acción correcta de los miembros de la organización dentro y fuera de ella, los códigos de ética se pueden clasificar según Mendes y Clark(1996)

Ilustración 3 Características Códigos de ética

Generación	Características de los códigos de ética
1a generación	Centrados en los conflictos de interés este tipo de códigos tiene como objetivo proteger a la empresa de las decisiones poco acertadas tomadas por los empleados. El código de ética más que seguir principios éticos busca la supervivencia en el mercado y el beneficio de los accionistas.
2a generación	Estos códigos están centrados en mostrar cómo desde los principios éticos (transparencia, honestidad, responsabilidad, etc.) se fundamentan las relaciones entre las personas que trabajan dentro de la organización. El código de conducta se constituye en una guía para la acción correcta al interior de la organización.
3a generación	Amplio reconocimiento de los grupos de interés, lo que implica que las empresas que siguen este tipo de códigos saben que sus acciones tienen efectos al interior y al exterior de su entorno. El concepto de gerencia es amplio ya que se involucran temas necesarios en el ámbito empresarial, como por ejemplo, los derechos humanos.
4a generación	En este tipo de códigos la empresa tiene en cuenta el medio ambiente, los <i>stakeholders</i> directos y la comunidad. Son las empresas que tienen grandes impactos sobre el medio ambiente, como por ejemplo las mineras y las petroleras, las que utilizan estos códigos de ética para regular las acciones, en procura de no impactar dramáticamente este ámbito, al igual que a la comunidad próxima a excavaciones.
5a generación	Utilizados por empresas multinacionales y transnacionales. Son los más exigentes en tanto además de incluir los aspectos medioambientales, las relaciones con los <i>stakeholders</i> y la comunidad involucran la cadena de valor de la empresa y el modo cómo se debe invertir en cada país. De acuerdo con Porter y Kramer (2006) este tipo de códigos incorporan de manera estratégica los ámbitos relevantes de la responsabilidad social empresarial. Estos son: los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente, la publicidad y el mercado de impacto en el desarrollo y la transparencia. En este sentido, Longinos, Arcas, Martínez, Olmedo (2012) mencionan que hay cierto tipo de códigos de conducta que hacen referencia a la transparencia, entendida como la claridad con la que una organización expone los resultados de su gestión a los diversos grupos de interés.

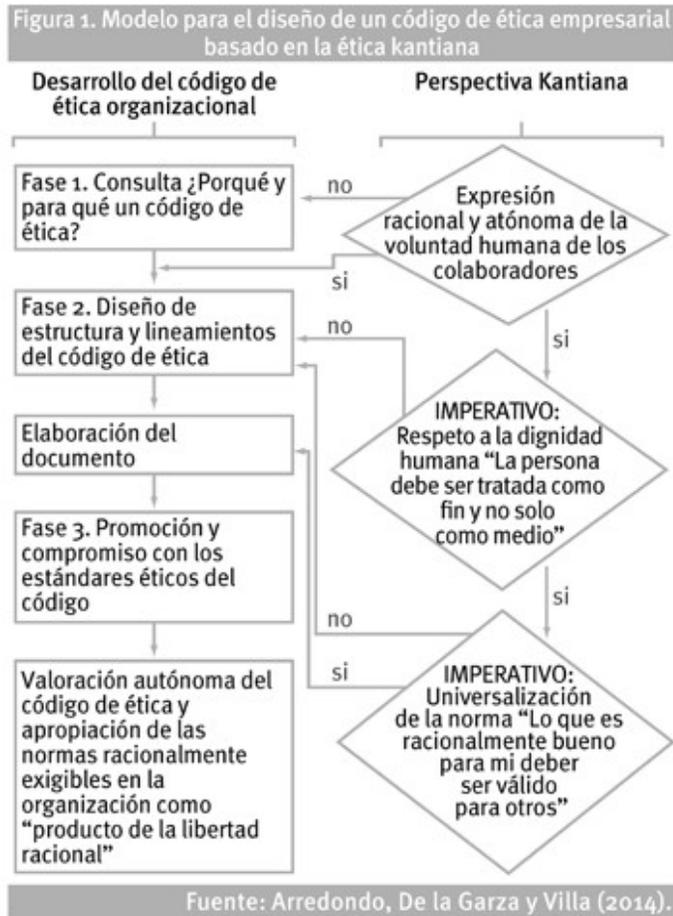
Fuente: adaptación de Villa (2011).

Fuente: cuad.adm. vol.30 no.52 Cali jul./dic. 2014

Tabla 1 Lista Universidades Colombianas con código de ética

Nombre de la universidad	URL
Universidad Militar Nueva Granada	http://www.umng.edu.co/web/guest/la-universidad/documentos-institucionales/codigos-etica
Universidad Piloto de Colombia	http://www.unipiloto.edu.co/codigo-de-etica-profesional-ingenieria-de-telecomunicaciones/
Universidad tecnológica de Pereria	http://www.utp.edu.co/portal/etica-y-buen-gobierno/codigo-de-etica-y-buen-gobierno
Universidad del cauca	http://www.unicauca.edu.co/versionP/sites/default/files/files/codigo-etica-buen-gobierno-unicauca.pdf
Universidad Nacional- Unisalud (Unidad de servicio de Salud)	http://unisalud.unal.edu.co/fileadmin/archivos/codigo%20de%20etica%20pa%20imprimir.pdf
Universidad Javeriana	http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/codigobuengobierno.pdf/83be692b-e225-4633-84c9-c51b2c8bcaea

Ilustración 4 Modelo para el diseño de un código empresarial



Fuente: *cuad.adm.* vol.30 no.52 Cali jul./dic. 2014

Modelos de Gobierno Corporativos Ventajas Desventajas*Tabla 2 Resumen Modelos de Gobierno Corporativo Ventajas y Desventajas*

Modelos	Ventajas	Desventajas	Implicaciones en Latinoamérica
Angloamericano	Es muy conocido. <ul style="list-style-type: none"> • Entrega buenos rendimientos. • Para economías en auge el valor de la acción aumenta rápidamente. • Prima el Accionista. 	Enfoque de corto plazo: no se preocupan por la permanencia de la empresa al largo plazo. <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de desconocidos que invierten juntos. • Dirigidos por la Junta Directiva y el Gerente que buscan satisfacer sus intereses personales. 	Para economías débiles no funciona muy bien por los altos costos sociales que puede tener asociados. <ul style="list-style-type: none"> • La cultura y los valores propios del modelo son difíciles de transmitir a la cultura latina.
Alemán	Los trabajadores se preocupan por la corporación y, por tanto, tienen menos descanso laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica. • Menos colapsos. • Perspectivas muy atractivas para el inversionista extranjero. • Alta Calidad, y son muy competitivas 	Los seres humanos deben ser vistos por igual y se deben potenciar sus capacidades. <ul style="list-style-type: none"> • Se pueden generar conflictos entre los empleados. • Explotación del empleado 	Manejo de los sindicatos. <ul style="list-style-type: none"> • Administración y participación del recurso humano.

Japonés	<p>Tiene los mejores elementos del derecho alemán, japonés y americano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos trabajan por la supervivencia de todos. • Empleo vitalicio. • Prima en su orden: la corporación misma, los clientes, empleados, acreedores y accionistas. 	Al ser tan colectivista no hay efectividad en las actividades de bajo funcionamiento	Es atractivo para los Inversionistas extranjeros y genera beneficios a los grupos de interés.
---------	---	--	---

Fuente: Gaitan Riaño, Sandra, Gobierno corporativo en Colombia, tendencias actuales, Administer, universidad EAFIT, Medellín No 15 Julio- diciembre de 2009, p.5

Tendencias negativas en el entorno colombiano para el desarrollo del gobierno corporativo

Propensión de las empresas colombianas hacia el endeudamiento (Pachón, 2007) Mercado de Valores de Colombia orientado con énfasis hacia la renta fija (Pachón, 2007) Alto grado de concentración accionaria (Pachón, 2007) Desconfianza y poca credibilidad en la eficiencia de la justicia (Marulanda *et al.*, 2003) Inestabilidad Jurídica. Modificación en la legislación tributaria e incertidumbre en cuanto a los fallos (Cano, Orduz y Hoyos, 2007) Improvisación en la formulación de las normas y poca o ninguna consulta a las empresas afectadas por las regulaciones (Cano, Orduz y Hoyos, 2007).

Corrupción

Es pertinente precisar que le termino corrupción para el presente trabajo se referirá a la corrupción administrativa que se presentan las organizaciones tanto públicas como privadas, de acuerdo a Orellana (2003), que referencia la definición de corrupción por Transparencia

Internacional que la define: “ *Se designa como corrupción al fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado a actuar en modo distinto a los estándares normativos del sistema para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa*”. En este caso la definición enuncia empleado público, pero el concepto es aplicable al empleado de organizaciones privadas, en estos casos habrá corrupción cuando se transgrede la normatividad para obtener beneficios personales ya sean económicos o de otras formas, que incentivan la corrupción.

El tema de corrupción (Cano, Orduz, & Hoyos, 2007)

El aspecto legal ha sido estudiado, en una relación directa, legislación del país y el gobierno corporativo de las compañías nativas (La Porta, López de Silanes, Shleifer & Vishny, 1998). Estos analistas han demostrado la importancia de las leyes, normas y regulaciones existentes en la toma de decisiones de inversión por parte del accionista.

En Colombia, las instituciones nacionales han hecho un importante esfuerzo, a partir de la normatividad vigente, en cuanto a lo que significa una adopción de gobierno corporativo.

(Confecámaras, 2009). Enuncia los conceptos que se han incorporado en la legislación y que tratan de abarcar los principios de la OCDE (Pachón, 2007; Gobierno Corporativo,). En la tabla 2 se pueden observar algunas características que han propiciado el lento Desarrollo en materia de gobierno corporativo en el país.

De acuerdo a Klittgard, 1990), mencionado por Orellana (2003), existen la triangulación de la corrupción tres ejes que lo denomina el eje de hierro de la corrupción, en donde el proceso

se encuentran el directivo o Jefe el funcionario y el usuario, en este orden, el usuario es quien lleva la corrupción pagando coimas a los funcionarios o jefes, para obtener beneficios particulares y favorecer sus intereses. En teoría el Jefe es quien debe controlar y combatir que no se presenten hechos de corrupción en las áreas a su cargo, por lo anterior cuando no se ejerce las funciones debidas de control o el jefe participa deliberadamente, se deriva situaciones complejas que conlleva a la indebida apropiación de recursos, que conlleva a que muchas veces la corrupción este plasmada de formalismos que en el fondo la legitiman, éste tipo de corrupción se denomina gris porque los hechos de corrupción están ocultos tras la normatividad legal e institucional.

La corrupción blanca, es otra forma relacionada con la actividad de los empleados, como el caso de no aprovechar los recursos eficientemente, en la prestación de servicios, como por ejemplo: cuando al horario de atención al público inicia a las 9am, pero en su defecto el empleado llega a cumplir su horario, toma un desayuno y conversa con sus otros compañeros, que conlleva a que la atención a los usuarios se inicie a las 9:30 am, este tipo de costumbre es un acto de corrupción blanca, porque existe una pérdida de recursos (tiempo), tampoco se tiene noción del hecho, como tampoco, a veces, la intención de realizarlo, la pérdida de tiempo o de los recursos o servicios, también se da cuando no se ha prestado el servicio a los usuarios oportunamente desde el inicio de la jornada..

La corrupción negra, es la expresión más concreta de éste fenómeno perverso que se presenta en la sociedad y que busca solo satisfacer beneficios personales e intereses particulares entre quienes participan en el hecho, en este caso las mafias que integran al interior de las organizaciones con el propósito de apropiarse de recursos indebidamente.

Hay que aclarar, que no toda ineficiencia en el desarrollo de los procesos de una organización implica que sea corrupción, existen procesos débiles, como: fallas en la estrategia, ejecución, organización y control y que no son atribuibles al empleado, esto implica incumplimientos de funciones u olvido de ellas.

Con el desarrollo de este diagnóstico se puede decir que el factor más importante a fortalecer es inicialmente el de información y formación, pues es necesario generar en los empleados la conciencia frente a la responsabilidad con su empresa, al igual que buscar las estrategias para establecer una cultura de solidaridad, en la que lo importante no sea sólo lo que cada miembro necesita, sino también las necesidades generales, las cuales con el esfuerzo de todos se pueden satisfacer. Esto sólo se logra con grandes esfuerzos en la formación de quienes desean hacer parte de las organizaciones.

Después de realizar esta investigación, se ve la necesidad de iniciar proyectos que se apliquen de manera individual, en el caso de las entidades más numerosas, por sectores o por clasificación, de tal forma que se puedan particularizar los resultados y de esta manera se diseñen estrategias más acordes con las necesidades de cada caso. Igualmente, es necesario incluir una metodología con la que se pueda conocer más acerca del concepto que tienen los asociados del gobierno de sus cooperativas y cómo ellos ven la participación en los órganos, actividades y eventos de su organización.

Se busca alcanzar la probidad, que es el actuar correctamente con honradez y honestidad en la vida tanto personal como laboral, la probidad administrativa es lo contrario de la corrupción, se le debe dar importancia a la ética, como parte del comportamiento de todos los empleados de una organización desde los niveles más altos hasta los inferiores, donde se debe buscar el uso

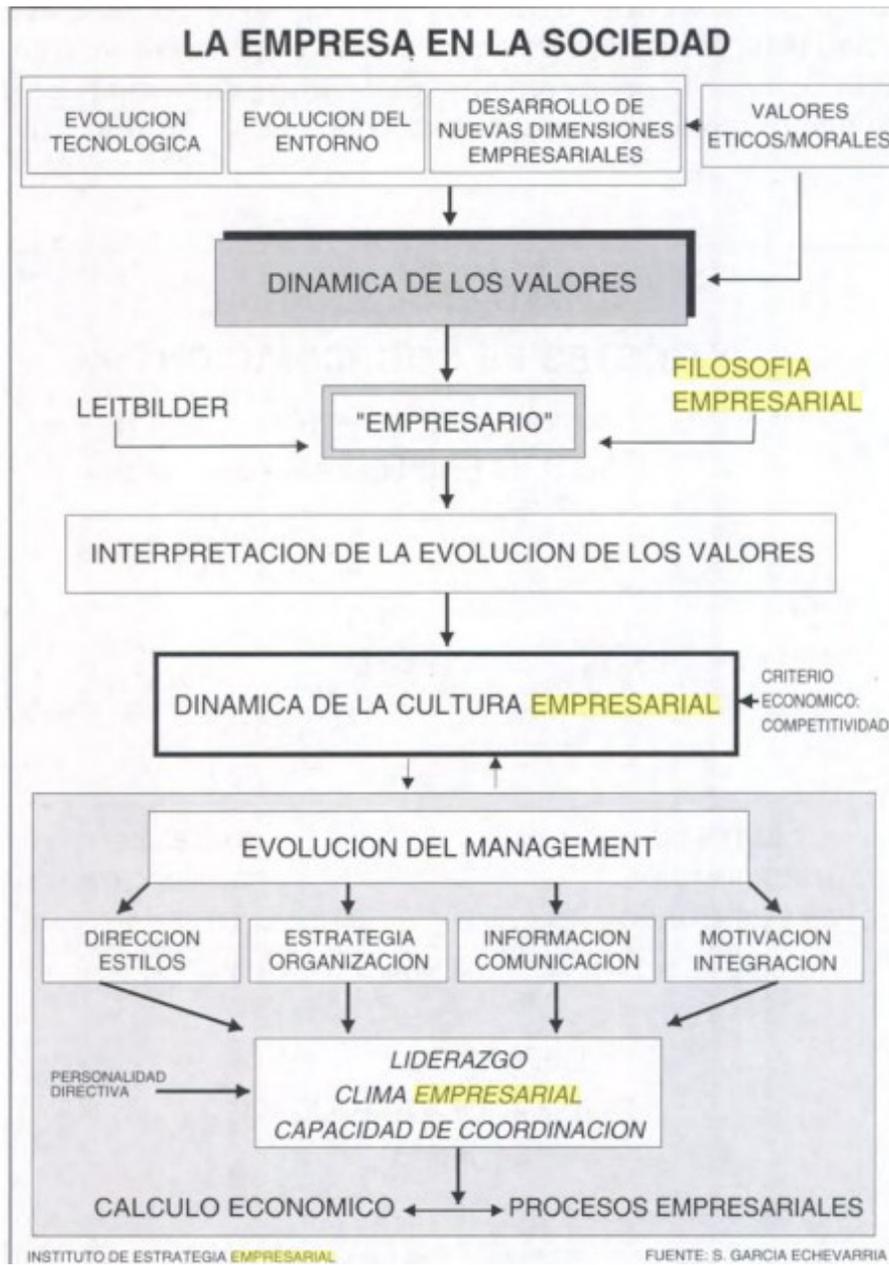
eficiente del recurso como la realización efectiva del servicio. Como le menciona Orellana (2003) *“La probidad que se privilegia es una conducta activa, no basta ser honesto, hay que lograr que el servicio sea honesto y que la totalidad de los miembros de él lo sean”*.

Filosofía Empresarial

Sí se analiza la empresa como un sistema abierto y dinámico, hay que tener en cuenta los criterios económicos y sociales con los que se construye una organización, orientada al cálculo económico, así, como el entorno que la rodea en medio de una dinámica empresarial, que oriente su actividad económica, y que le permita alcanzar el éxito de la organización, teniendo en cuenta una visión de futuro, que logre enfrentar los altibajos de los entornos, y aterrizarlos a la realidad de la organización.

Por lo anterior la empresa debe diseñar a partir de su propia capacidad y el entorno de su mercados, su filosofía empresarial, que define realmente, que quiere ser la organización en su entorno de mercado, social, económico y cultural; desde el punto de vista del empresario o directivo, debe tener en cuenta que los entornos son dinámicos y se debe desarrollar una filosofía empresarial adecuada la evolución del entorno, lo que le debe permitir obtener una visión futurista, que facilite coordinar la organización con su entorno, es preciso definir una misión, visión, valores corporativos que lleve a construir una cultura organizacional que interactúe eficientemente con su entorno. A continuación, se muestra un gráfico tomado del libro de la introducción a la economía de la empresa de Santiago García Echeverry (1994) p 15

Ilustración 5 Empresa y sociedad



Fuente: la introducción a la economía de la empresa de Santiago García Echeverry(1994) p 15

Teniendo en cuenta el papel que juega la dinámica de la cultura organizacional, a continuación describimos la historia de la fundación CIDCA, y como su filosofía empresarial es reflejada en su organización, Misión, Visión y Valores corporativos:

Historia de la Fundación CIDCA

A continuación, se presenta un resumen en una matriz con el objetivo de poder ofrecer la mayor información sobre su desarrollo de la fundación CIDCA desde la iniciación como institución de educación superior en formación técnica y tecnológica:

Tabla 3 Resumen Histórico de la evolución de F_CIDCA

PERIODO	DESCRIPCION
1968	La Fundación CIDCA, el ministerio de educación nacional a través de la resolución No. 57374 del 25 de noviembre de 1968, le es otorgada la personería jurídica y oficialmente puede ofrecer programas de formación como institución de educación superior a nivel técnico y tecnológico.
1972	La visión de La Fundación CIDCA, se ha orientado a la formación de sus estudiantes como futuros empresarios con conocimientos y competencias, altamente calificados; con libertad de pensamiento, expresión y trabajo en equipo; orientándolo a construir un proyecto de vida, que, mediante el reconocimiento de la democracia, los valores humanos y ciudadanos, le permita convivir con el respeto de la diferencia de los demás.
1984	La institución cambia de naturaleza jurídica convirtiéndose en Fundación, aprobado por el ministerio de educación, con Resolución No. 4124 del 24 de abril de 1984.

1994	La Fundación da apertura de sucursales en Villavicencio y Pereira.
1996	Se inicia los convenios interinstitucionales para darle continuidad a los estudiantes para profesionalizar sus carreras con la universidad Autónoma de Colombia
1999	En 1999, se inicia convenio con la Fundación Universitaria Los Libertadores. Vigente a la fecha.
2008	Se da inicio al convenio con la Universidad La Gran Colombia con el propósito de integrar actividades conjuntas que contribuyan al desarrollo integral tanto en lo académico e individual de los funcionarios, docentes, estudiantes y egresados de Cidca.
2009	La Fundación CIDCA, a partir de éste año se vuelve Academia autorizada por Cisco Systems recibiendo el respaldo y autorización por parte de Cisco Meraki, que le permite a CIDCA, funcionar como Centro de Capacitación de Soporte.
2011	Se logra la Certificación de Calidad Norma ISO 9001:2008 de parte de Bureau Veritas, por la prestación de servicios educativos para la formación de Técnicos Profesionales y Tecnólogos
2013	Se re certifica en diciembre en Calidad Norma ISO 9001:2009 de parte de Bureau Veritas, por la prestación de servicios educativos para la formación de Técnicos Profesionales y Tecnólogos.
2014	Se firma convenio con el Centro de Investigación y Planteamiento Administrativo - CEIPA -, que nos permite ofrecer a nuestros estudiantes la Profesionalización Universitaria bajo la modalidad VIRTUAL. Especialmente a quienes tiene formación en administración y finanzas.
2015	2015, fue certificada como centro autorizado para personas que deseen certificarse internacionalmente en idioma inglés, con los exámenes de evaluación por: ETS GLOBAL TOEFL IBT

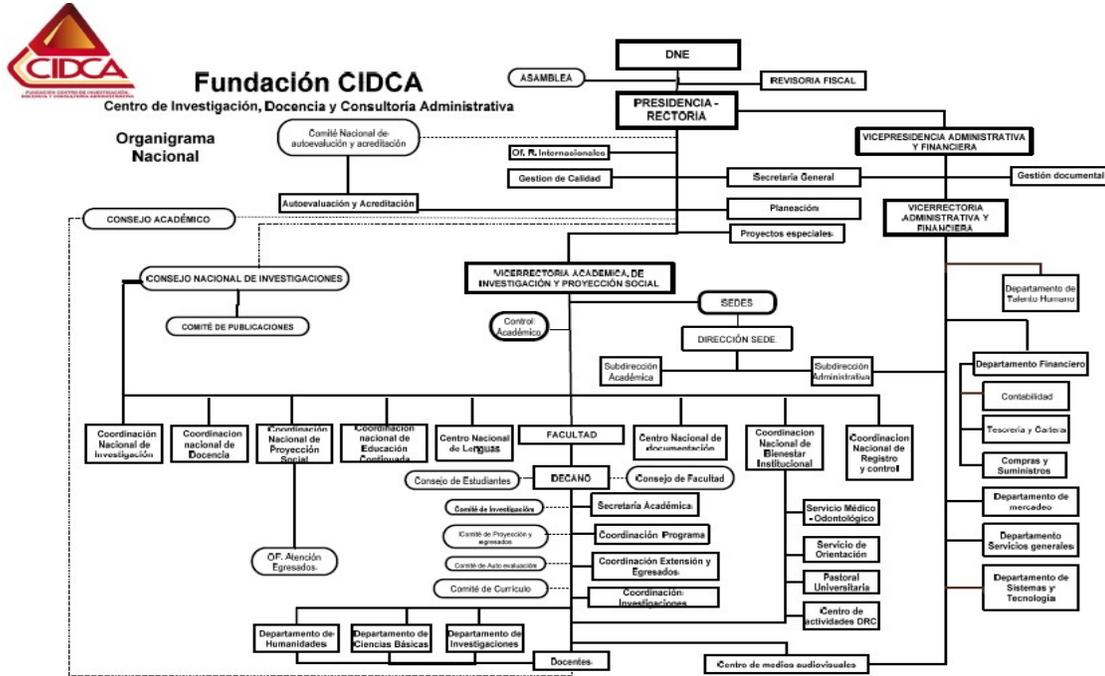
2015	La Fundación se ha desarrollado, consolidado financieramente a través de sus actividades a logrado autofinanciarse con los recursos que genera, por el manejo administrativo acertado de la actual administración.
2015	Para este año los indicadores financieros e institucionales, muestra que la institución se proyecta como organización que se consolida más en el ámbito educativo tecnológico, su consolidación y crecimiento, le permiten pronosticar un buen futuro teniendo en cuenta las políticas educativas del gobierno nacional

Fuente: Documentos Institucionales F-Cidca

Como se ha descrito en el cuadro anterior la fundación CIDCA, es una institución Tecnológica, con enfoque investigativo, con el que se ha logrado posesionar en el sector educativos tecnológico de educación superior.

Organización

Ilustración 6 Organigrama F_CIDCA



Fuente: Documentación Institucional

Normatividad Organizacional

Documentos Normativos

Tabla 4 Relación de Documentos Institucionales

<u>Estatutos Fundación CIDCA</u>
<u>Resolución Rectoral 003</u>
<u>Resolución Rectoral 004</u>
<u>Reglamento Estudiantil</u>
<u>Acuerdo de Aprobación</u>
<u>Resoluciones aprobatorias</u>
<u>Directiva Rectoral 004</u>

<u>Reglamento Interno de Trabajo</u>
<u>Acuerdo 004 de 08 de octubre de 2011 "Por el cual se ratifica el reglamento Docente de la fundación CIDCA"</u>
<u>Acuerdo 004 de 28 de julio de 2014 "Por medio del cual se establecen las normas para el uso del nombre y la imagen institucional de la fundación CIDCA"</u>
<u>Resolución Distinciones Docentes</u>
<u>Estatuto Docente</u>

Fuente: Documentación Institucional

Misión

Formar ciudadanos integrales, creativos, innovadores, competentes y emprendedores, mediante la articulación de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social con perspectiva internacional, en búsqueda de la apropiación y aplicación del conocimiento técnico y tecnológico en la solución de los problemas del entorno regional y nacional.

Visión

Ser al 2015 una Institución reconocida por la comunidad nacional e internacional por su alta calidad en la docencia, la investigación y sus servicios de extensión que presta a la sociedad, abierta a las nuevas estrategias de la enseñanza técnica y tecnológica, comprometida con los avances de la ciencia y la Cultura.

Valores

Son principios rectores de cada una de las actividades académicas de la Institución los siguientes:

1. Respeto: La institución reconoce a cada persona como sujeto de autodeterminación en relación con las opciones individuales que dispone. El respeto presupone la honestidad y la responsabilidad como valores fundamentales para hacer posibles las relaciones de convivencia y

comunicación eficaz entre los miembros de la comunidad académica, al interior de la institución y hacia su entorno social.

2. **Transparencia:** En cuanto a que la Institución explicita con claridad sus condiciones y decisiones internas de operación y los resultados que se derivan de ella para que la sociedad pueda observar y validar los aportes de la Institución.

3. **Responsabilidad Social:** Es el compromiso voluntario de la Institución con las comunidades vulnerables locales, el medio ambiente y la sociedad en general en búsqueda de contribuir a su desarrollo, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.

4. **Responsabilidad Ambiental:** Corresponde al compromiso que tiene la Institución en la formación de estudiantes con sentido de responsabilidad hacia el desarrollo sostenible, el adecuado manejo y aprovechamiento de la biodiversidad y los recursos naturales, su conservación, restauración o sustitución.

Políticas Institucionales

1. **Integralidad:** En cuanto al reconocimiento del estudiante como un ser único y social en interdependencia y reciprocidad permanente con su entorno familiar, natural, social, étnico y cultural.

2. **Calidad de la Formación:** Entendida como una formación renovada y contextualizada que prepare a los estudiantes para liderar los cambios que conllevan la inserción de nuestra nación en la sociedad global del conocimiento.

3. Pertinencia de la Formación: La Institución busca profesionalizar a personas que estén aptas para el desempeño laboral y empresarial, que sean competitivos en un mundo cada vez más globalizado y abierto, pero que también sean ciudadanos responsables, con criterio para exigir obligaciones sociales.

4. Innovaciones curriculares: La institución busca diseñar y ejecutar de planes de estudio que guarden armonía con la realidad nacional que permitan ayudar a los estudiantes a alcanzar su dominio de excelencia fomentando un enfoque interdisciplinario en el ejercicio de las actividades de docencia, investigación y proyección social.¹

¹ Documentación Institucional

Objetivos Corporativos

Ofrecer y desarrollar programas de formación superior por ciclos propedéuticos y terminales previo cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley, en los campos de conocimientos y profesiones de carácter técnico, tecnológico, que permita la normatividad expedida para tal fin.

Adoptar concepciones curriculares y pedagógicas que ofrezcan una visión académica y científica que vaya más allá de lo que parcialmente puede ofrecer una sola unidad académica.

Asumir la labor investigativa, como parte esencial de la función social propia de la organización, orientando parte de sus esfuerzos hacia el conocimiento y solución de los problemas locales, regionales y nacionales.

Fomentar la interacción Institución–sociedad-sector productivo, que permita contribuir de manera activa en la integración de los planes y proyectos de desarrollo del entorno.

Formar profesionales capaces de responder a las necesidades sociales, de proponer alternativas viables de desarrollo, de crear conocimiento y repensar nuevas relaciones de trabajo interdisciplinario.²

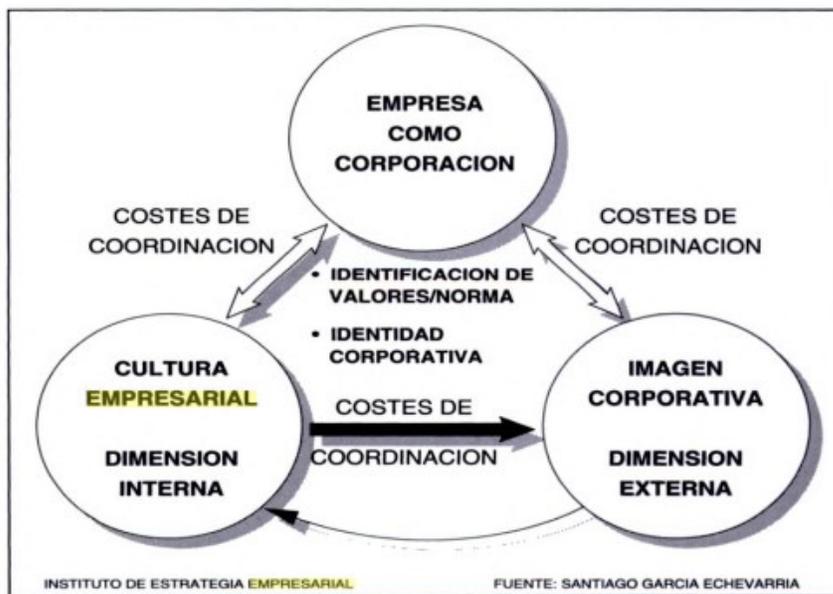
Teniendo en cuenta lo anterior, la fundación CIDCA, debe construir una nueva concepción empresarial, que implica acercarla a una realidad que tenga en cuenta por un lado su dimensión interna, como lo es su cultura organizacional, conjunto de valores y normas que regulan el comportamiento de sus empleados, con su propia filosofía empresarial.

² Documentación Institucional.

Teniendo en cuenta desde una perspectiva global la organización debe gestionar más bienes comunicativos, que le transmitan a la sociedad y sus interesados, Confianza, Reputación, Reciprocidad, deben estar implicados en el correcto funcionamiento de su actividad para maximizar el beneficio económico, implementando y mejorando la responsabilidad social con una dimensión ética.

En la imagen a continuación se muestra la relación entre los costes económicos, con un enfoque de responsabilidad social, que permite a las organizaciones, incrementar su activo comunicacional.

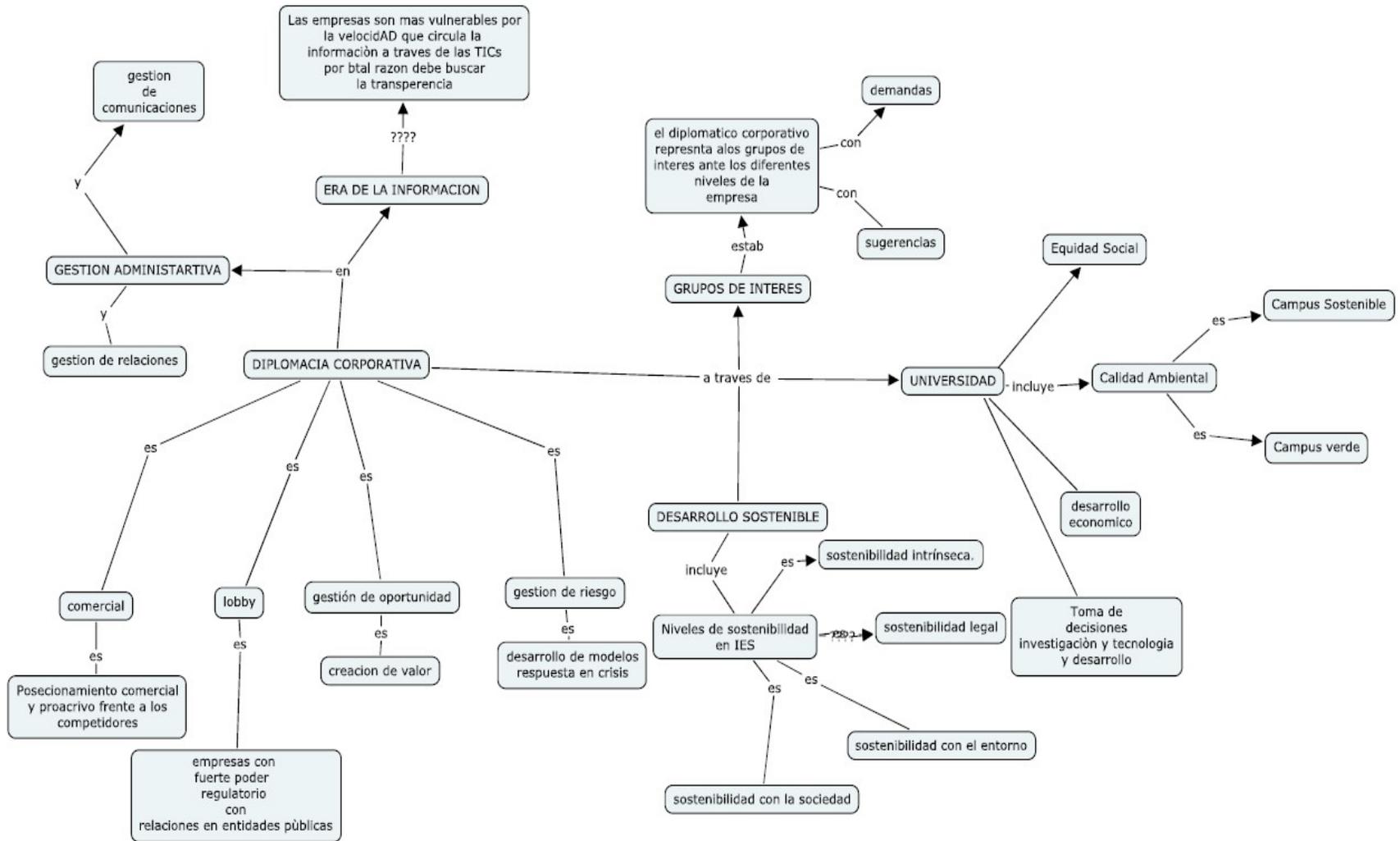
Ilustración 7 Relación enfoque económico y responsabilidad social



Fuente: introducción a la economía de la empresa de Santiago García Echeverry(1994) p 22

A continuación, los autores construyen un mapa conceptual de la relación de la filosofía empresarial y su entorno, en los tiempos actuales.

Ilustración 8 Marco conceptual Filosofía empresarial moderna Construcción propia



Quinta disciplina

La teoría sistémica aplicado por el equipo liderado por PETER SENGE, en 1990, aplica a la empresa un nuevo concepto para que éstas logren una mayor cohesión y sean innovadoras en su entorno cada vez más competitivo en una economía globalizada y dentro de un mercado de libre competencia, quienes diseñaron modelos cualitativos que a partir de la teoría de los sistemas permitían a través de mapas conceptuales y mentales sobre temas que los empleados utilizan en la organización, como son : normas , políticas, valores, conducta real de sus integrantes, estructura organizativa, datos numéricos con el fin de encontrar coincidencias que forman éstos elementos.

La quinta disciplina se resume como el arte y la experiencia de organizaciones que aprende, hoy en día la tendencia es el conocimiento, donde prevalece quien realiza la tarea conoce muy bien lo que hace, por tal razón se busca la tarea sea realizada por pericia y no por delegación; en la quinta disciplina, se citan 3 individuales y 2 en equipo, fundamentales para el aprendizaje de la organización , las individuales se refieren al: Pensamiento sistémico, dominio Personal, y Modelo Mentales, en tanto las disciplinas colectivas se refiere a la visión compartida a al aprendizaje en equipo, para Senge (1990), la quinta disciplina es el pensamiento sistémico que llevará a las organizaciones a ser innovadoras, y las denomino Organizaciones inteligentes, (OIs).

Las Organizaciones Inteligentes

Las organizaciones, que colectivamente estén dispuestas a la práctica y aprendizaje colectivos, estarán mejor preparadas para competir en los mercados futuros, éstas organizaciones deben motivar a las personas a aprender y a generar resultados extraordinarios, por tal razón es importante la habilidad de adaptación a un entorno más competitivo, beneficiándose cada vez más a través de la capacidad de crear o innovar.

Las organizaciones inteligentes son posibles, porque quienes hacen parte de ella son aprendices

Pensamiento Sistémico

En el mundo de los negocios, es importante implementar un pensamiento sistémico, dentro de una estructura del conocimiento que permita crear modelos claros, consistentes y que diferencien las perspectivas del entorno, para así poder modificar y ampliar la visión de su éste en forma intuitiva.

Dominio Personal

Es importante el dominio personal de sus empleados, dentro de las organizaciones que como disciplina favorece esclarecer continuamente la visión personal, enfocar las energías, con paciencia y visualizar una realidad de su entorno con miras a disponer de su práctica y experiencia a mayores aspiraciones. Por tal razón, la empresa se debe comprometer con el crecimiento de sus empleados, hacia el interior de la organización.

Modelos Mentales

Son pensamientos radicales, que por lo general influyen en la forma que los empleados comprenden el mundo, se busca a través de ésta disciplina, un empleado flexible que se adapte fácilmente al entorno y pueda modificar los modelos mentales, con el fin de lograr aprender a aprender de su perspectiva y conocimiento, reflejándose dicha acción en el entorno organizacional y por complemento en los resultados esperados propiciando nuevas ideas.

Construcción de una visión compartida

Conjunto de principios y prácticas rectoras, que cuando se comparten y dan un sentido a la práctica de una visión original, propician un espacio de compromiso real con la organización por parte de sus empleados, permitiéndoles aprender y a sobresalir antes que obedecer órdenes, este proceso debe surgir del interés común de toda la organización.

Aprendizaje en equipo

Se inicia con la capacidad de diálogo entre los miembros de un equipo, para eliminar los prejuicios y percepciones individuales para entrar al verdadero pensamiento sistémico en conjunto. El aprendizaje en equipo, es importante, en razón a que hoy día no son los individuos, sino los equipos que hacen a través de sus procesos de aprendizaje que lo organización tenga éxito en su entorno competitivo, alineando todas sus capacidades en una sola dirección, no se trata de forzar a pensar como los demás, sí los equipos de la empresa no aprenden, la organización en general no aprende.

La quinta Disciplina

El pensamiento sistémico, es la quinta disciplina, en la que se integra toda la teoría y práctica de los sistemas, sin este enfoque no existirá una adecuada motivación para interrelacionar las otras disciplinas, si se tiene en cuenta el todo como suma de las partes, requiere que el dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida y el aprendizaje en equipo para comprender como una organización inteligente, obtiene una nueva percepción de los individuos como se ven a si mismos y como ven el mundo y su entorno, por lo que el pensamiento sistemático hace ver la organización integrada al mundo, en un ambiente en el cual sus empleados comprenden su realidad y pueden modificarla.

Una organización inteligente, es aquella que aprende y permanentemente tiene la capacidad de crear su futuro, es progresiva, dinámica, productiva, competitiva y son participantes activos de la construcción de su propio futuro.

Legalidad e Ilegalidad

Teniendo en cuenta a Godson, Roy. (2000). Cuando se habla del termino de legalidad, básicamente se refiera desde el punto de vista del derecho positivo que surge a partir de la cultura que la define, como los principios , creencias, normas, acciones que la población establece a través de un estado de derecho que la defiende y no tolere la ilegalidad, lo anterior sirve para medir cuando se transgrede la legalidad por parte de sus aplicadores y destinatarios, es un

mecanismo de autorregulación individual y regulación social, que exige armonía con el respeto a la ley, dentro de un estado de derecho, a través de normas jurídicas, que permiten que todos los miembros de la sociedad estén gobernados democráticamente.

Para el desarrollo de la normatividad jurídica se establece la legalidad, ésta debe ser establecida en forma democrática, para protección a los derechos individuales, aplicación a todos los miembros de la comunidad, y son obligatorias en su cumplimiento, cuando no, son castigados los responsables a través de procedimientos preestablecidos.

Los principios de la legalidad, jurídicamente están determinados por cuatro condiciones, debe delimitar el espacio donde se aplicará la ley, asegura el orden prelativo de las normas subordinadas, selecciona la norma precisa al que se aplicará la ley, y mide los poderes que la ley confiere a las autoridades.

Dentro del concepto de legalidad se debe establecer la diferencia con la legitimidad, mientras la legalidad se refiere desde el derecho positivo que conforma un estado de derecho con principios éticos, apoyados por la sociedad en general, la legitimidad está orientada hacia el ejercicio del poder, creando responsabilidad del gobernante ante sus gobernados.

Todo aquello que se sale de la ley y acciones que violen sus principios pasan a ser ilegales, que se define como aquella situación que por simples y cotidianas que sean, como también pueden ser de mayor gravedad. Normalmente, las acciones ilegales del día a día, por ejemplo; como utilizar el cable sin pagarlo, no entregar factura con la compra, no cumplir con los servicios prometidos por parte de una empresa, etc.; son hechos que no tiene efectos al conjunto social de manera profunda. Sin embargo, existen hechos de mayor trascendencia como son: El narcotráfico, la corrupción, explotación descontrolada de los recursos naturales, la trata de personas, el abuso sexual infantil, evasión de impuestos, el terrorismo y las asociaciones

dedicadas a la actividades ilícitas; son ejemplos de formas de ilegalidad que ocasionan un gran daño a la sociedad.

Construir un código de ética para un buen gobierno corporativo.

En Instituciones de Educación Superior.

Ética empresarial?

Conjunto de valores normas y principios dentro de la filosofía de una empresa con el fin de tener una mayor interacción con la sociedad

Principios éticos adoptados por algunas empresas

Combatir: La corrupción El hostigamiento laboral La difamación Los anuncios engañosos Intolerancia hacia la discriminación

Áreas de responsabilidad

Valores y principios éticos:

Son los principios que tiene una empresa en sus objetivos y sus decisiones

Calidad de vida laboral:

Las políticas de recursos humanos los cuales afectan al empleador y a su familia

Apoyo a la comunidad

Son las acciones que toma una empresa con el fin de dar mejor bienestar a su entorno

Protección del medio ambiente

Conjunto de compromisos que tiene una organización con el ambiente

Marketing responsable:

Son las políticas y decisiones que tiene la empresa con sus consumidores

¿Cuáles son los tipos de responsabilidad empresarial?

1. Responsabilidad con el personal.
2. Responsabilidad con los proveedores.
3. Responsabilidad con los consumidores.
4. Responsabilidad con los competidores.
5. Responsabilidad con el estado.
6. Responsabilidad con sociedad.

Componentes de la Transparencia:

5. Estructura Organizacional.
6. Auditorías Internas.
7. Registro oportuno de la información financiera
8. Informes oportunos del estado económico y financiero de la entidad
9. Documentar la toma de Decisiones, responsables y fechas de seguimiento
10. Sistematización de la información en forma sencilla con niveles diferentes de acceso

Componentes del Respeto.

Honestidad

Clima laboral

Comunicación con su entorno social

Que es la responsabilidad con el personal

Brindar el mejor ambiente y condiciones de trabajo al personal con el fin de mejorar su rendimiento y su realización aspectos importantes nivel de ingreso, capacitación, condiciones de trabajo, reducción de personal.

Que es la Responsabilidad con los proveedores

Es lograr una relación conjunta donde se respeten los compromisos contraídos la ética comercial y las condiciones

¿En qué consiste la responsabilidad con los consumidores?

Las decisiones que se tomen con respecto a los consumidores deben ser con responsabilidad, conocimiento.

¿En qué consiste la responsabilidad con los competidores?

Es la competencia que tienen las diferentes empresas, aunque a pesar de que quieran ganar mercado no deben caer en usar medios ilícitos para lograr los objetivos de la empresa.

¿En qué consiste la responsabilidad con el estado?

Pagar los impuestos y cumplir con la legislación vigente, son obligaciones que ninguna organización puede dejar de cumplir.

¿En qué consiste la responsabilidad con sociedad?

Los problemas ecológicos que puede acarrear el accionar de las organizaciones han adquirido una particular relevancia en los últimos tiempos por lo que ningún ente puede dejar de tenerlos en cuenta

¿Cuáles son los beneficios de la ética empresarial?

- Buena Reputación
- Libre y justa competencia
- Lealtad de clientes
- Relación con proveedores
- Consistencia frente a cambios
- Sostenibilidad de la empresa

Marco Legal

Al contextualizar la normativa Colombiana, sobre el tema a continuación relacionamos las normas que se han expedido en función de que las empresas voluntariamente incorporaran a sus administraciones el buen gobierno corporativo teniendo en cuenta leyes, decretos y resoluciones que tienen a cargo las superintendencia financiera y la superintendencia de sociedades, a continuación relacionamos algunas normas , que buscan que las decisiones empresariales estén enmarcadas dentro de un código de ética que conduzca a la construcción y desarrollo de un buen gobierno corporativo.

Tabla 5 Resumen normatividad legal para un gobierno corporativo

NORMA	OBJETO DE LA NORMA
la Ley 30 de 1992	Ley general de Educación qué garantizan la autonomía universitaria y el autogobierno, en las instituciones de educación superior no triunfó la democracia

	como regla general,
Resolución 275 /2001 Superintendencia financiera	Mecanismo de promoción voluntario de prácticas de buen gobierno corporativo en los mercados de valores
ley 964/ 2005	Incluye recomendaciones de Organización para la cooperación y desarrollo económico.
LEY 1122 / 2007	Artículo 40 código de buen gobierno en instituciones aseguradoras y sistema general de seguridad social.
Circular externa 008 de la superintendencia financiera 2007	Tienen como objetivo, formulación de la encuesta código país Documento conceptual de gobierno corporativo
Circular externa 056 e la superintendencia financiera 2007	Tienen como objetivo, formulación de la encuesta código país Documento conceptual de gobierno corporativo
Circular externa 007 e la superintendencia financiera 20110809	Tienen como objetivo, formulación de la encuesta código país Documento conceptual de gobierno corporativo
Ley 124 de 2014	ejercicio de la función de inspección y vigilancia, intervenga las instituciones públicas y ponga a funcionar la Superintendencia de Educación que crea el artículo 23 de la citada Ley

Fuente: Construcción propia

ANALISIS DE RESULTADOS

El método de estudio utilizado fue el Deductivo – inductivo, se inicia con un marco teórico amplio sobre el código de ética y los gobiernos corporativos, en los sectores económicos más representativos, una vez desarrollado el marco teórico, se procedió a calcular la muestra para la población objetivo que son los docentes, administrativos y ejecutivos, se utilizó como cálculo para la muestra el procedimiento probabilístico PROPORCIONAL para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95%, su resultados, al final mostro, aplicar el instrumento de medición a 52 funcionarios de la F-CIDCA (Ver anexo 2)

El instrumento de medición escogido, dado el número de personas de la muestra, fue la encuesta, en ella se formulan preguntas de tipo general, así como sobre el conocimiento que tiene los funcionario de CIDCA, sobre la ética, el código de ética, que permita identificar las categorías deductivas e inductivas, que reflejen la realidad actual acerca del tema de estudio objeto de investigación, dichos resultado permitirán contrastar con la información de la teoría y el conocimiento actual del tema de las categorías identificadas, como también la opinión de los investigadores con el fin de triangular dicha información y lograr concluir sobre los objetivos, así mismo se realiza una propuesta para CIDCA, que permita desarrollar sus procesos con total transparencia, desde un código de ética, que le permita diseñar un gobierno corporativo eficiente y eficaz.

El resultado del trabajo de campo con los funcionarios de la F_CIDCA, permitió determinar los siguientes resultados, cada una de las preguntas se encuentran tabuladas e interpretadas así:

Ilustración 9 Cargo

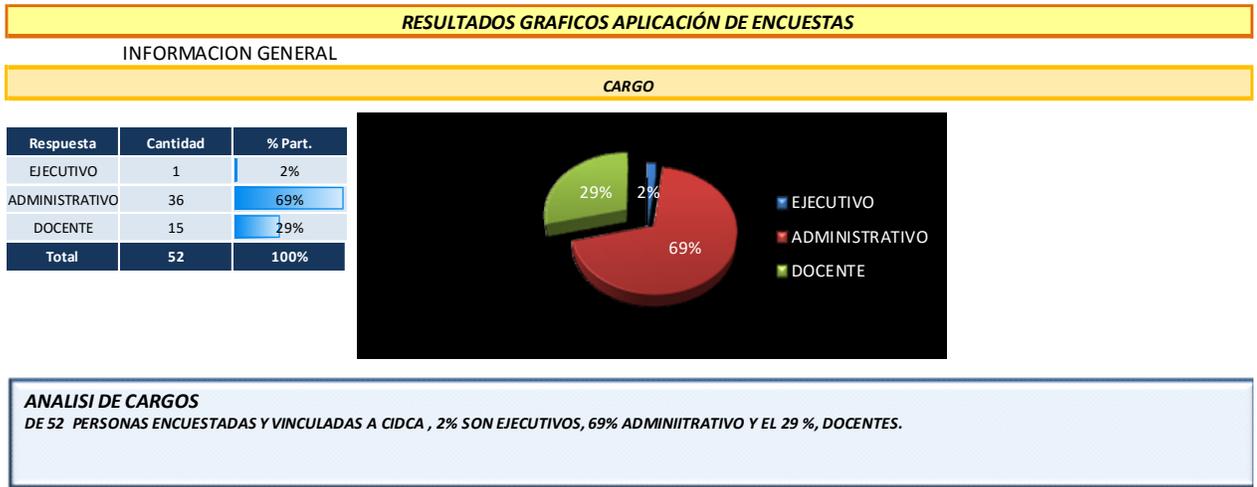


Ilustración 10 Educación

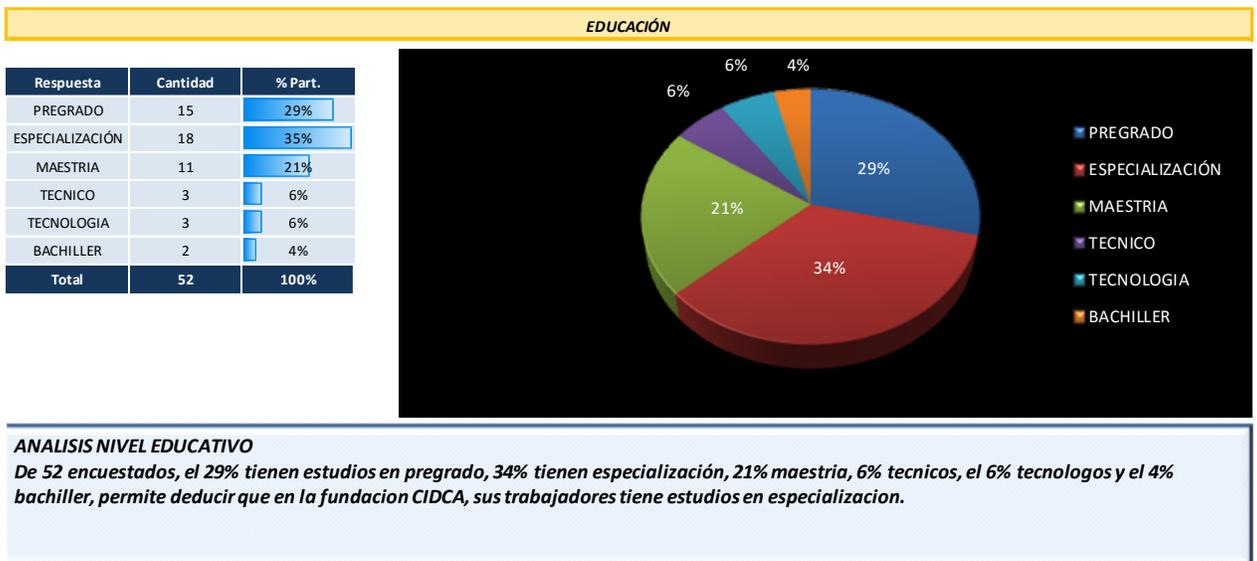
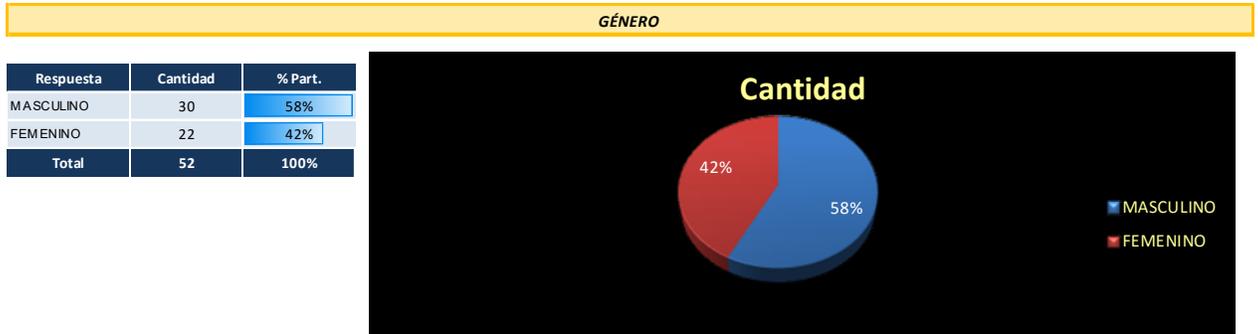


Ilustración 11 Género



ANALISIS GENERO

DE la 52 personas encuestadas, equivalnete al 100%, el 58% corresponde a hombres y el 42% a mujeres.

Ilustración 12 Tiempo de Servicio



ANALISIS TIEMPO DE SERVICIO

De 52 encuestados, el 33% esta vinculado desde hace mas de 10 años, el 29% corresponde a personal vinculado con un tiempo de servicio entre 1 a 3 años, seguido por el 15% para aquellos que llevan contratados menos del año, luego esta quienes fuerón contrados entre 5 a 10 años con el 13% y finalmente con un 10% personal que se encuentra entre 3 a 5 años.

Ilustración 13 Edad

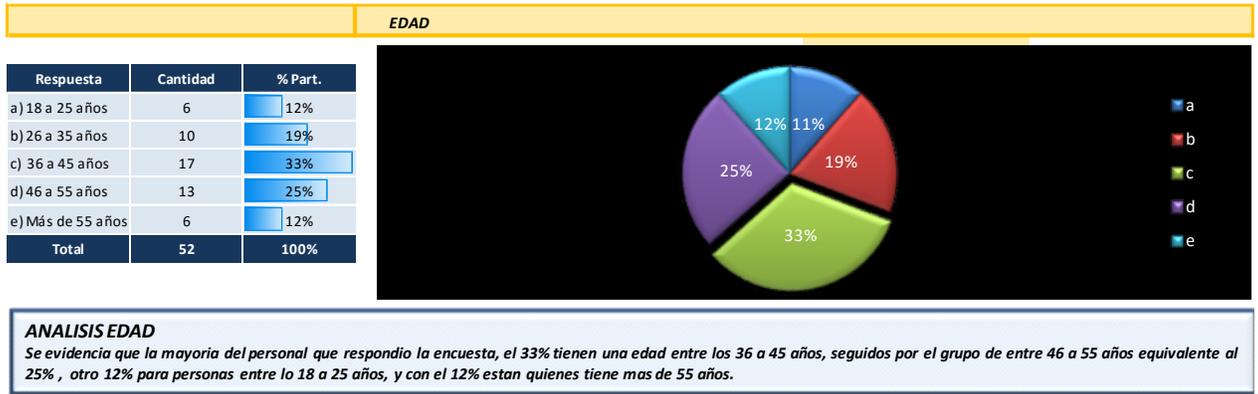


Ilustración 14 Empleados por Facultad

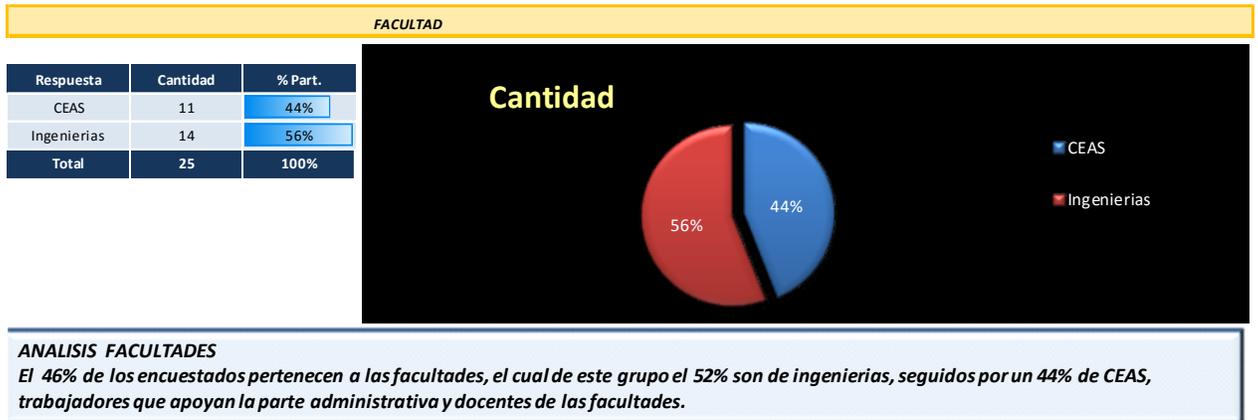
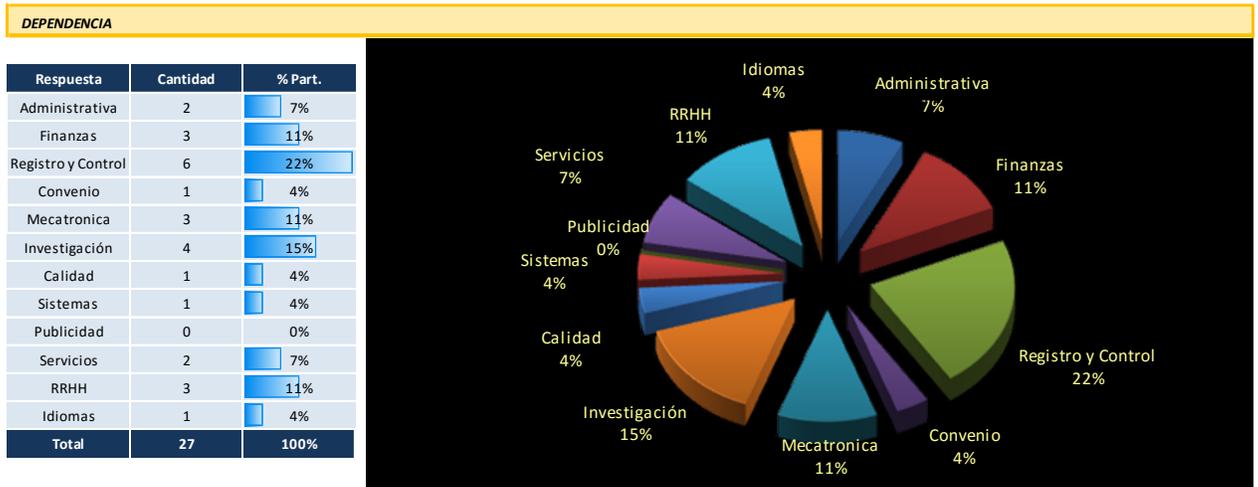


Ilustración 15 Empleados por dependencia diferente a facultades

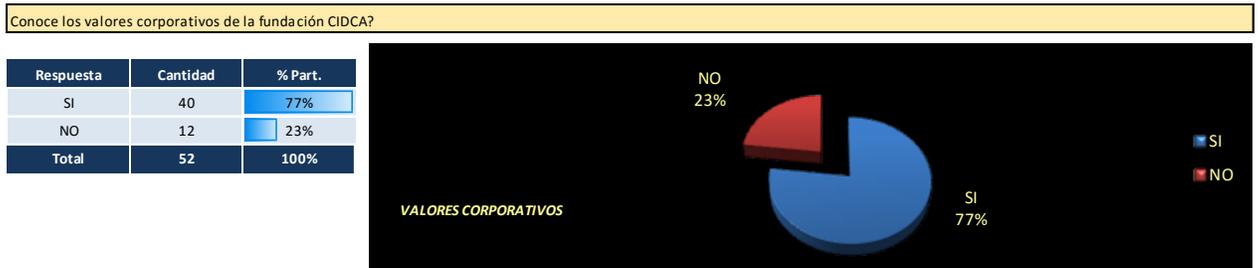


ANALISIS DEPENDENCIAS:

el 100% de los encuestados respondieron la pregunta a que dependencia y facultad pertenecian, del grupo de 27 personas de este grupo, un 48%, correspondiente a las personas que laboran en dependencias diferentes a las facultades.

A este grupo la dependencia que contribuyeron a la encuesta son Registro y control con un 22%, Investigación con un porcentaje de 15%, le siguen mecatronica, finanzas y recurso humanos con un 11% cada una, el 7% fue del personal de servicios y area administrativa, con el 4% cada una las dependencias de Convenios, Calidad, Sistemas e idiomas.

Ilustración 16 Conocimiento valores corporativos F-CIDCA



ANALISIS VALORES CORPORATIVOS:

El 100% de los encuestados respondieron la pregunta sobre valores corporativos, en esta pregunta el 77%, si conocen los valores corporativos de la F-CIDCA, en tanto el otro 23% manifesto no conocerlos.

Ilustración 17 Valor de menor a mayor recordación Respeto

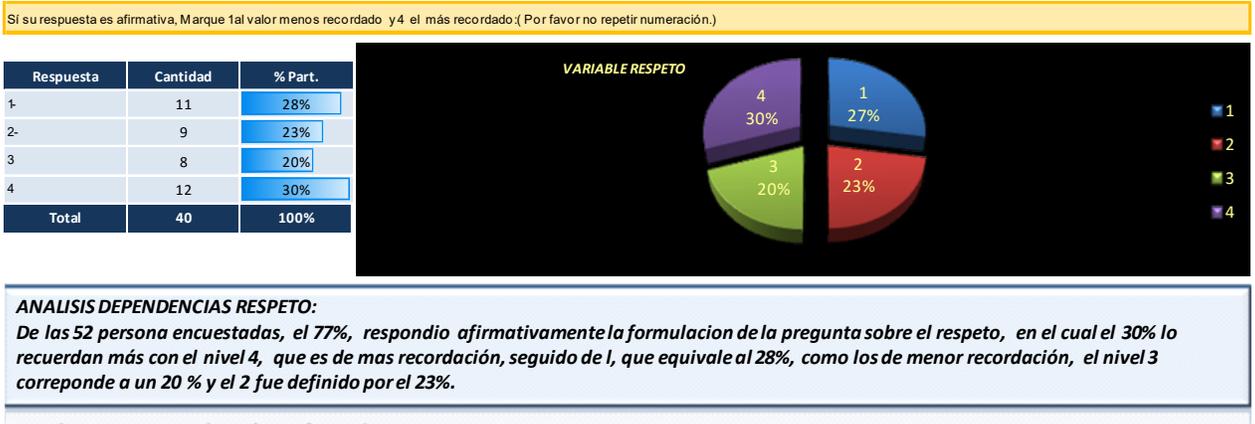


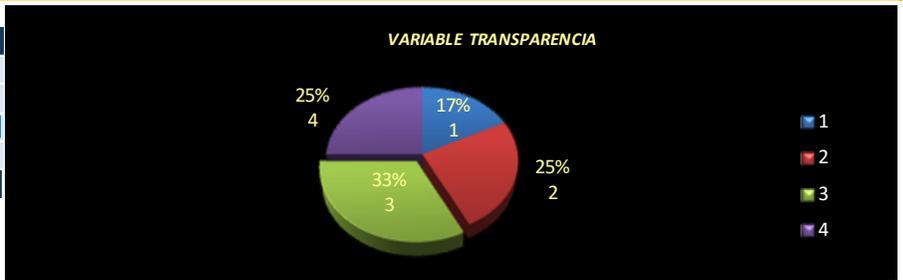
Ilustración 18 Valor de menor a mayor recordación Responsabilidad Social



Ilustración 19 Valor de menor a mayor recordación Transparencia

Sí su respuesta es afirmativa, Marque 1 al valor menos recordado y 4 el más recordado:(Por favor no repetir numeración.)

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	7	18%
2	10	25%
3	13	33%
4	10	25%
Total	40	100%



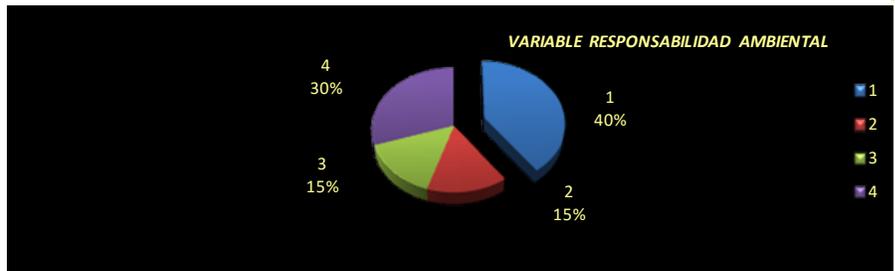
ANALISIS TRANSPERENCIA:

De las 52 persona encuestadas, 40 respondieron la formulacion de la pregunta sobre el Transparencia en el cual el 25% lo recuerdan más con el nivel 4 que es de mas recordación, seguido de 3, que equivale al 33%, , el nivel 2 corresponde a un 25 % y el 1 fue definiida por el 18%, como el de menor recordación .

Ilustración 20 valor de menor a mayor recordación Responsabilidad ambiental

Sí su respuesta es afirmativa, Marque 1 al valor menos recordado y 4 el más recordado:(Por favor no repetir numeración.)

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	16	40%
2	6	15%
3	6	15%
4	12	30%
Total	40	100%



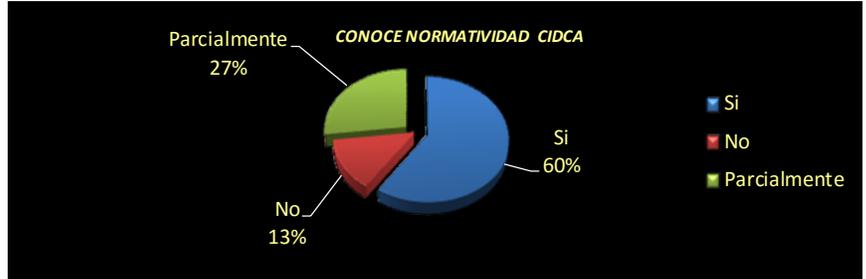
ANALISIS RESPONSABILIDAD AMBIENTAL:

De las 52 persona encuestadas, 40 respondieron a la formulación de la pregunta sobre el Responsabilidad ambiental, en el cual el 30% lo recuerdan más con el nivel 4 que es de mas recordación, seguido de 1, que equivale al 40%, como el de menor recordación, el nivel 2 correponde a un 15 % y el 3 fue definida por el 15%,

Ilustración 21 Conocimiento Normatividad F- CIDCA

Conoce la normatividad institucional de F-CIDCA?

Respuesta	Cantidad	% Part.
Si	31	60%
No	7	13%
Parcialmente	14	27%
Total	52	100%

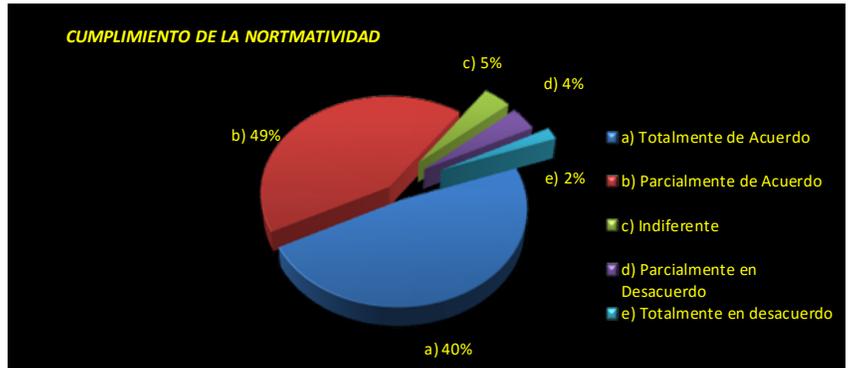


ANALISIS PREGUNTAS NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL:
 De los 52 encuestados, acerca del conocimiento de la normatividad CIDCA, el 60% respondió que si la conocia, el 27% la desconoce y el 13% la conoce parcialmente.

Ilustración 22 Conocimiento de la normatividad institucional

Si la respuesta a la anterior pregunta es (SI o PARCIALMENTE), cree usted que la F-CIDCA cumple la normatividad institucional?

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	25	48%
b) Parcialmente de Acuerdo	22	42%
c) Indiferente	2	4%
d) Parcialmente en Desacuerdo	2	4%
e) Totalmente en desacuerdo	1	2%
Total	52	100%

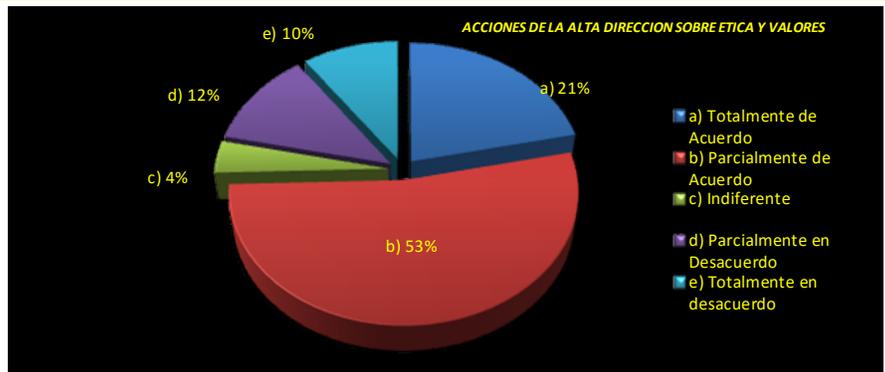


ANALISIS CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD
 De las 52 personas encuestadas, 45 respondieron a la formulación de la pregunta, encontrando, que el 49%, del personal percibe que la F_ CIDCA cumple parcialmente con la normatividad institucional, 40% si la cumple, para un 4% le es indiferente, otro 4% esta parcialmente en desacuerdo y por ultimo el 2% percibe que no hay cumplimiento de parte de la institucion en la normatividad institucional

Ilustración 23 Compromiso de la alta dirección con valores éticos

Cree usted que la alta Dirección de la F-CIDCA genera acciones o estrategias que permitan a los funcionarios fortalecer el compromiso en principios y valores éticos

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	11	21%
b) Parcialmente de Acuerdo	27	52%
c) Indiferente	3	6%
d) Parcialmente en Desacuerdo	6	12%
e) Totalmente en desacuerdo	5	10%
Total	52	100%



ANALISIS CUMPLIMIENTO ACCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN

De las 52 persona encuestadas, el 53% , del personal percibe que la alta dirección cumple parcialmente con acciones para fortalecer el compromiso y el valor ético, 21% si la cumple, para un 6% le es indiferente, otro 12% esta parcialmente en desacuerdo con el cumplimineto de estas acciones y por ultimo el 10% no esta de cuerdo con cumplimiento de la alta dirección en acciones para el compromiso y valores eticos.

Ilustración 24 Razones por las que no se conocen las normas institucionales F-CIDCA

Si la respuesta de la pregunta 3 es negativa, cuál de las siguientes razones, no le ha permitido conocer la normatividad de CIDCA

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Falta de información en Inducción al ingresar	5	71,43%
b) No hubo Inducción	1	14,29%
c) No me interesó el Tema	1	14,29%
d) No le entregaron documentos escritos	0	0%
Total	7	100%



ANALISIS DESCONOCIMIENTO DE LA NORTAMIVIDAD INSTITUCIONAL

De las 52 personas encuestadas, respondieron 7 a la formulación de la preguntas, encontrando, que el 72% , del personal desconoce la normatividad por falta de inducción al ingresar a la institución, el 14% aluce que no recibio inducción y por ultimo existe un 14% que no le interesa el tema.

Ilustración 25 Creen que las Normas Sirven

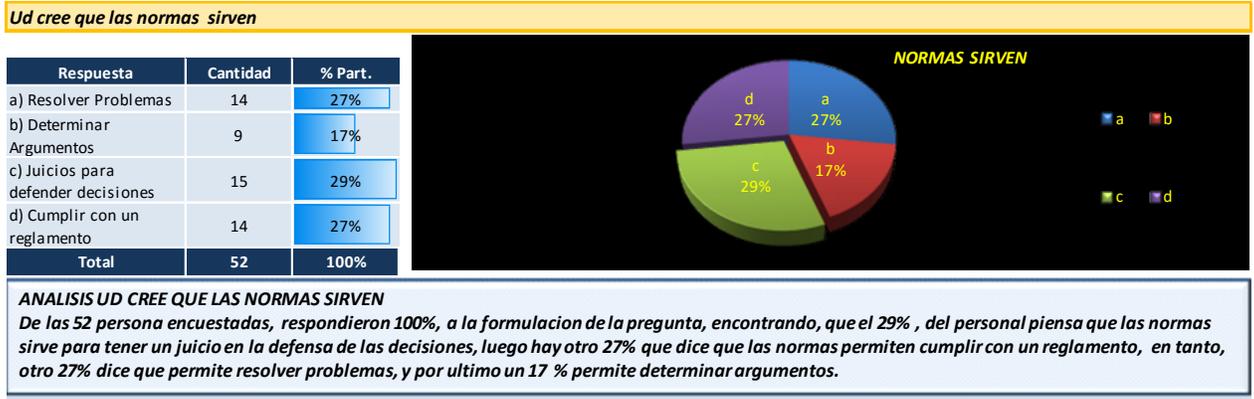


Ilustración 26 Comportamiento al cumplimiento de las normas

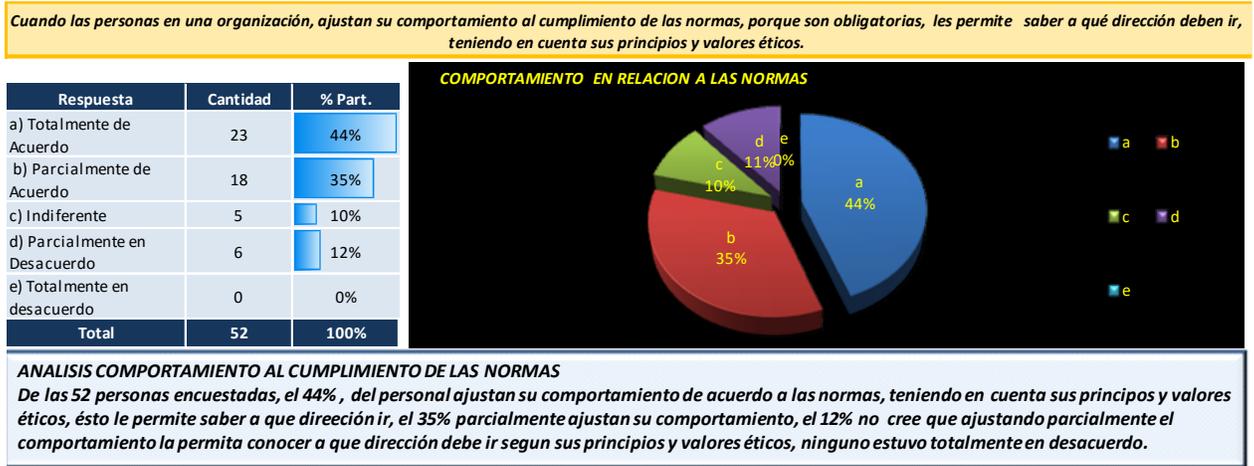
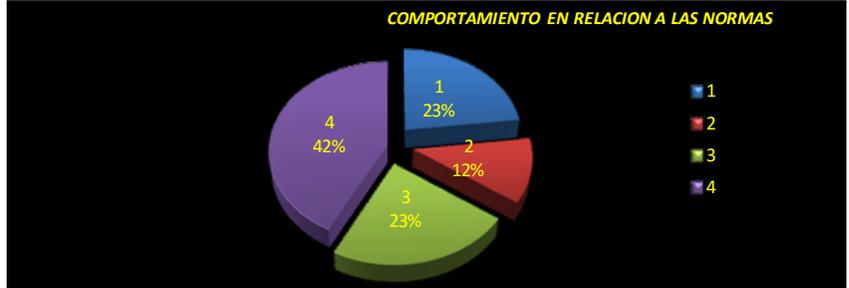


Ilustración 27 Grado de importancia del empleo, Exigencia

Ordene, según la importancia, donde 1 es el menor y 4 el más importante, Ud. Considera que su empleo, le aporta en:

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	12	23%
2	6	12%
3	12	23%
4	22	42%
Total	52	100%



ANALISIS EMPLEO - EXIGENCIA:

De las 52 personas encuestadas, el 42% lo recuerdan más con el nivel 4, que es de mas recordación, seguido de 1, que equivale al 26%, como el de menor recordación, el nivel 3 corresponde a un 23% y el 2 fue definida por el 12%,

Ilustración 28 grado de importancia del empleo, Moral.

Ordene, según la importancia, donde 1 es el menor y 4 el más importante, Ud. Considera que su empleo, le aporta en:

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	8	15%
2	19	37%
3	11	21%
4	14	27%
Total	52	100%



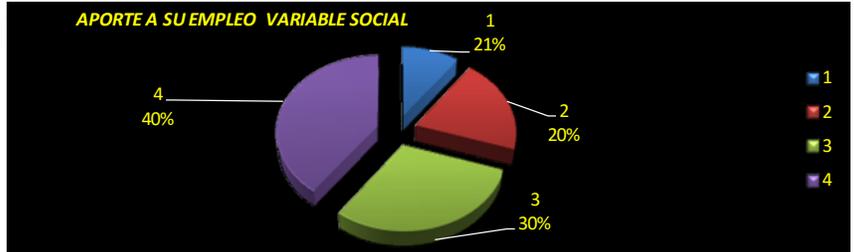
ANALISIS EMPLEO-MORAL:

De las 52 personas encuestadas, el 27% lo recuerdan más con el nivel 4 que es de mas recordación, igualmente con el 37% piensa que la moral esta en 2 nivel, el 3 corresponde a un 21% y el 1 fue definida por el 15%, como el de menor recordación.

Ilustración 29 grado de importancia del empleo, Social

Ordene, según la importancia, donde 1 es el menor y 4 el más importante, Ud. Considera que su empleo, le aporta en:

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	14	27%
2	19	37%
3	9	17%
4	10	19%
Total	52	100%



ANALISIS EMPLEO- SOCIAL

De las 52 personas encuestadas, el 37% lo recuerdan más con el nivel 2, seguido el 3, que equivale al 17%, el nivel 1 corresponde a un 27%, como el de menor recordación y el 4 fue definida por el 19%,

Ilustración 30 grado de importancia del empleo, Ética

Ordene, según la importancia, donde 1 es el menor y 4 el más importante, Ud. Considera que su empleo, le aporta en:

Respuesta	Cantidad	% Part.
1	15	29%
2	4	8%
3	21	40%
4	12	23%
Total	52	100%



ANALISIS EMPLEO - ÉTICA:

De las 52 personas encuestadas, El 40% de las personas encuestadas lo recuerdan más con el nivel 3, seguido de el nivel 4, el cual equivale a una recordacion mas alta correspondiente a un 23%, el nivel 1 corresponde a un 29%, como el de menor recordación y el 2 fue definida por el 8%

Ilustración 31 Problemas éticos

Los problemas éticos de los individuos, son resueltos solo por el individuo con ayuda de normas.

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	17	33%
b) Parcialmente de Acuerdo	25	48%
c) Indiferente	2	4%
d) Parcialmente en Desacuerdo	5	10%
e) Totalmente en desacuerdo	3	6%
Total	52	100%



ANALISIS COMPORTAMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS
 De las 52 personas encuestadas, El 33 % considera que las normas ayudan a tomar decisiones, el 10% esta parcialmente en desacuerdo mientras el 6% no cree que las normas ayuden a tomar decisiones, y un 4% le es indiferente.

Ilustración 32 Ética y Moral

Cree Ud, qué el comportamiento ético y moral es lo mismo?

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	6	12%
b) Parcialmente de Acuerdo	17	33%
c) Indiferente	1	2%
d) Parcialmente en Desacuerdo	9	17%
e) Totalmente en desacuerdo	19	37%
Total	52	100%



ANALISIS DIFERENCIA ÉTICA Y MORAL
 De las 52 persona encuestadas, El 36% , de los encuestados esta totalmente en desacuerdo que el comportamiento ético y moral sean lo mismo, el 33 % considera parcialmente que la moral y la etica es lo mismo, el 12% esta totalmente de acuerdo con el concepto etico y moral es lo mismo, el 17% esta parcialmente en desacuerdo sobre estos dos conceptos sean lo mismo, y a un 2% le es indiferente si la ética y la moral es lo mismo en relación al comportamiento.

Ilustración 33 Identificación concepto ética

De las palabras relacionadas a continuación, con la cual se identifica más con el concepto de ética, que Ud. Tiene:

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Justicia	8	15%
b) Honestidad	25	48%
c) Honradez	3	6%
d) Decencia	4	8%
e) Respeto	12	23%
Total	52	100%



ANÁLISIS CONCEPTO ÉTICA

De las 52 persona encuestadas, El 48% relaciona la honestida d con el concepto de ética, otro 23% con el respeto, un 15% con Justicia , 6% con la honradez y un 8% con Decencia.

Ilustración 34 Concepto Moral

De las palabras relacionadas a continuación, con la cual más se identifica con el concepto de Moral, que Ud. Tiene:

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Religión	12	23%
b) Costumbre	6	12%
c) Cultura	11	21%
d) Comportamiento	23	44%
Total	52	100%



ANÁLISIS CONCEPTO MORAL

De las 52 personas encuestadas , El 44% piensa que esta relacionada la moral con el comportamineto , el 23% con la religión, el 21% con la cultura, y un 12%

Ilustración 35 comportamiento Moral

Cuando se habla del comportamiento moral, se quiere decir que el individuo es responsable por sus actos, cuando ha podido elegir entre dos o más alternativas y ha decidido actuar de acuerdo a sus principios y valores éticos.

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	23	44%
b) Parcialmente de Acuerdo	18	35%
c) Indiferente	1	2%
d) Parcialmente en Desacuerdo	5	10%
e) Totalmente en desacuerdo	5	10%
Total	52	100%



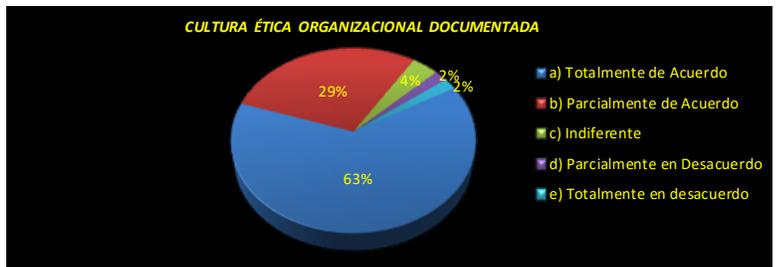
ANALISIS RELACIÓN PRINCIPIOS Y VALORES CON EL COMPORTAMIENTO MORAL

De las 52 personas encuestadas, El 44%, del personal esta totalmente de acuerdo que el comportamiento ético y moral, el individuo si es responsable para elegir entre dos alternativas, teniendo en cuenta sus principios y valores éticos, el 35 % considera parcialmente que esta relacion no se da totalmente, el 10% esta totalmente en desacuerdo con esta relación entre principios y valores para definir entre dos alternativas, en tanto, otro 10% esta totalmente en desacuerdo con esta relacion, a ninguno le fue indiferente opinar sobre este tema.

Ilustración 36 Mecanismos institucionales de ética empresarial

Está de acuerdo que la fundación CIDCA, desarrolle mecanismos de institucionalización de la ética empresarial a través de Códigos, documentos formales, programas de formación, que permitan conformar una cultura ética organizacional

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	33	63%
b) Parcialmente de Acuerdo	15	29%
c) Indiferente	2	4%
d) Parcialmente en Desacuerdo	1	2%
e) Totalmente en desacuerdo	1	2%
Total	52	100%



ANALISIS CULTURA ÉTICA ORGANIZACIONAL

De las 52 personas encuestadas, El 63% de los encuestados esta totalmente de acuerdo que en CIDCA, debe existir un código de ética, para institucionalizar la cultura ética organizacional, el 29 % esta parcialmente de acuerdo que los códigos de ética puedan ayudar a crear una cultura ética organizacional, al 4% le es indiferente, y el 2% esta parcialmente en desacuerdo que existan estos codigos de ética en tanto que otro 2% esta totalmente en desacuerdo que exista codigos de ética para CIDCA.

Ilustración 37 Existe Código de ética F- CIDCA

Conoce la existencia de un código de ética en F-CIDCA

Respuesta	Cantidad	% Part.
Si	15	29%
No	37	71%
Total	52	100%



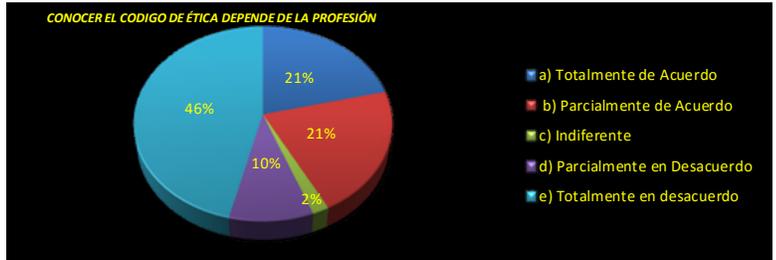
ANALISIS EXISTENCIA CÓDIGO ÉTICA CIDCA

De las 52 personas encuestadas, El 71% no conoce la existencia de ética en la fundación CIDCA, el otro 29%, respondió que si lo conocia.

Ilustración 38 Importancia de código de ética para la F-CIDCA

Conocer y aplicar el código de ética depende de la profesión

Respuesta	Cantidad	% Part.
a) Totalmente de Acuerdo	11	21%
b) Parcialmente de Acuerdo	11	21%
c) Indiferente	1	2%
d) Parcialmente en Desacuerdo	5	10%
e) Totalmente en desacuerdo	24	46%
Total	52	100%



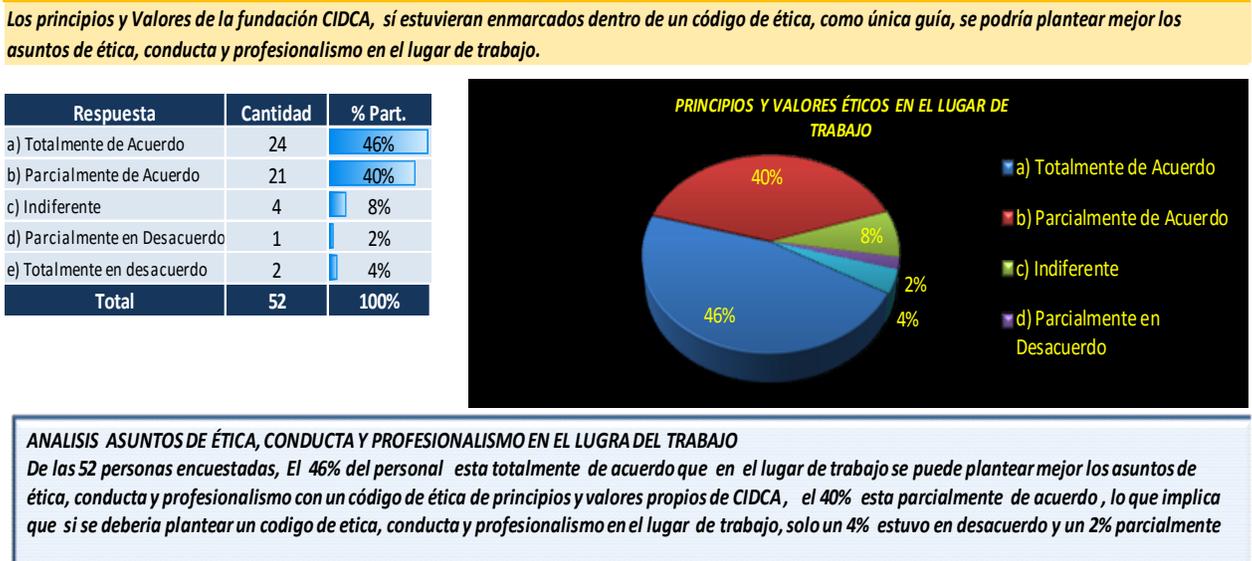
ANALISIS CONOCER Y APLICAR EL CÓDIGO DE ETICA SEGUN PROFESIÓN

De las 52 personas encuestadas, El 46%, del personal esta totalmente en desacuerdo, que conocer y aplicar un codigo de ética dependa de la profesión, el 21 % esta totalmente de acuerdo que los códigos de ética deben conocerse y aplicarsen segun la profesion, el 21% esta parcialmente en acuerdo de que se debe conocer y aplicar el código de etica de acuerdo a la profesión, un 10% esta parcialmente en desacuerdo y un 2% le es indiferente el tema.

Ilustración 39 Ilustración 39 Definición de código de ética



Ilustración 40 Código de ética como única guía



SINTESIS DE RESULTADOS

Se aplicaron 52 encuestas, de un universo de 161 empleados de F-CIDCA, la metodología de cálculo de la muestra, fue probabilístico muestreo proporcional para poblaciones finitas, las encuestas se aplicaron: 69% a Administrativos, 29% a docentes, 2% a ejecutivos, la mayoría de los funcionarios son Profesionales 29%, con especialización 35% y maestría 11%, del personal encuestado, del género masculino se encuestaron el 58% y mujeres el 42%.

En relación al tiempo de servicio se encuentra que hay estabilidad laboral, ya que un 33% están vinculados hace más de 10 años, le siguen un 29% entre 1 y 3 años de servicios. La mayoría tiene una edad comprendida entre los 36 a 45 años, con un 33%. Quienes más participaron en la encuesta fueron el área de registro y control con un 22% seguido de investigaciones 15%, finanzas y recurso humanos con un 11%.

La mayoría conoce los valores de la F-CIDCA, solo un 23% los desconoce, en relación a los valores, el más recordado es la responsabilidad ambiental, seguidos con la transparencia, responsabilidad social y el respeto, continuando con los resultados encontrados, en CIDCA, el 60 % conoce parcialmente y desconocen un 13% las normas de CIDCA, conlleva a que se reconozca que el cumplimiento de la normatividad, solo aplican un 40%, sin embargo solo el 53% creen que los ejecutivos hacen algo sobre ética y valores que permitan a través de estrategias fortalecer estos conceptos en los funcionarios de CIDCA.

Quienes desconocen las normas, el 71.43% cree que fue por falta de información al realizar la inducción, en el cumplimiento de las normas, el 29% creen que las normas sirven como juicio para defender decisiones, seguidas por resolver problemas, cumplir con el

reglamento y determinar argumentos, el 44 % de los funcionarios creen ajustar su comportamiento a las normas obligatorias, teniendo en cuenta sus valores éticos y principios.

En cuanto el empleo, se encontró que le aporta, 42% en exigencia, un 27% en Moral, y un 19% en lo social, 23% en ética. Adicionalmente manifiestan, un 48% que las normas permiten parcialmente resolver problemas de ética, mientras que otro 33% si lo cree. Hay desconocimiento en relación a la ética y la moral, solo 33% creen que parcialmente es lo mismo, y otro 37% no cree que sea. Los funcionarios se identifican más con el concepto de honestidad cuando les hablan de ética, y relacionan con la moral al comportamiento, seguido por la religión y la cultura. En relación a sus principios éticos en los cuales debe tomar decisiones sobre dos alternativas, El 44% toma la decisión de acuerdo a sus principios y valores éticos, otro 35 parcialmente lo hace.

Sobre si existe un código de ética en la F-CIDCA, el 71% indico que no existe, pero el 29% restante cree que si hay. El 71% considera que, para el ejercicio profesional en la CIDCA, no es necesario el código de ética, en tanto otro 29 % si lo considera importante.

El 46% de los funcionarios no está de acuerdo en conocer y aplicar el código de ética dependa de la profesión, sin embargo, al afirmar, sobre si los principios y valores estuvieran enmarcados dentro de un código de ética, se podía mejorar asuntos de ética, conducta y profesionalismo en el lugar de trabajo. Otro 42% estarían parcialmente de acuerdo con esta afirmación

El 63% de los encuestados está de acuerdo que debe existir un código de ética, con el fin de institucionaliza una cultura organizacional coherente con los objetivos misionales de la organización

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez realizado el Marco teórico, y desarrollado el trabajo de campo se definen las siguientes categorías deductivas:

Tabla 6 Definición de categorías deductivas

CATEGORIAS DEDUCTIVAS	DEFINICIÓN
VALORES	INFORMACION SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LOS VALORES DE F. CIDCA
ÉTICA	INFORMACIÓN REFERENTE AL CONCEPTO DE ÉTICA, PARA INCORPORALO A UN CÓDIGO
MORAL	INFORMACION REFERENTE AL CONCEPTO DE LA MORAL Y SU RELACION CON LA ÉTICA
CÓDIGO	INFORMACION RELACIONADA CON LOS VALORES Y POLITICAS INSTITUCIONALES
GOBIERNO CORPORATIVO	NIVEL DE CONOCIMIENTO EN RELACION A LOS PROCESOS Y LA APLICACIÓN DE UN CODIGO DE ÉTICA A TRAVES DE LA CONDUCTA Y TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO DE LA INSTITUCIÓN

Fuente: Construcción propia

De acuerdo con las categorías definidas anteriormente, se procedió con el trabajo de campo incorporar las categorías inductivas, que facilitan determinar las subcategorías objeto de estudio y que permitirán realizar un análisis efectivo, para formular una propuesta viable a la institución.

Adicionalmente, se adjunta el análisis realizado por el software Atlas Ti, con la información encontrada en la teoría, acerca de las categorías establecidas, con el fin de triangular la información con los resultados obtenidos en la encuesta, que por tratarse de una encuesta, sin preguntas abiertas no se justifica usar la aplicación, para contrastar lo anterior con la experiencia y conocimiento de los investigadores.

Tabla 7 Definición de categorías inductivas y subcategorías

CATEGORIAS DEDUCTIVAS	CATEGORIAS INDUCTIVAS	SUBCATEGORIAS
VALORES	VALORES	Respeto Responsabilidad social Transparencia Responsabilidad Ambiental
ÉTICA	ÉTICA	Justicia Honestidad Decencia Respeto
MORAL	MORAL	Religión Costumbre Cultura Comportamiento
CÓDIGO	CÓDIGO	Documentos Programas
GOBIERNO CORPORATIVO	GOBIERNO CORPORATIVO	Políticas institucionales

Fuente: Construcción propia

CATEGORIA ÉTICA

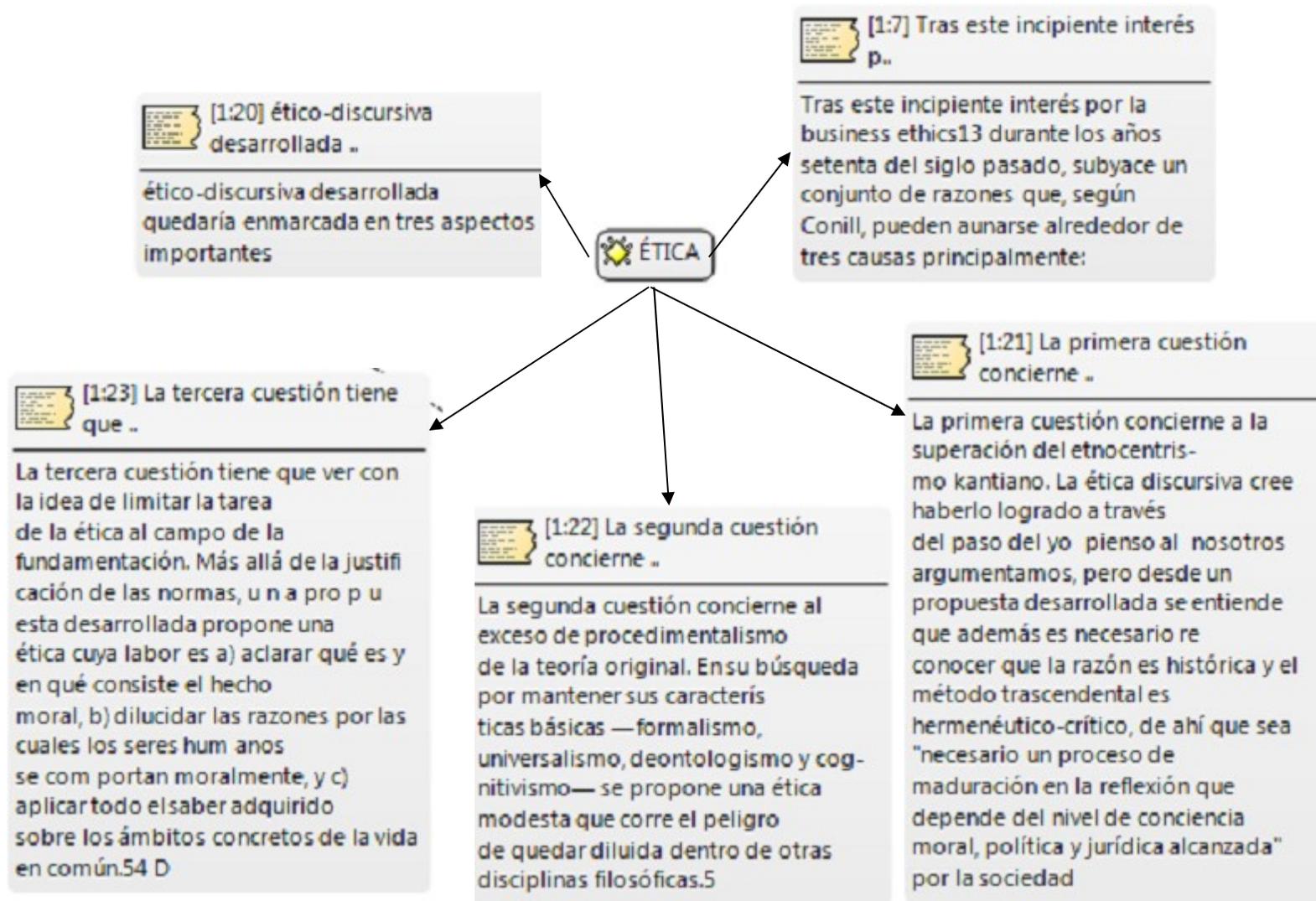


Ilustración 41 Mapa conceptual 1Ética

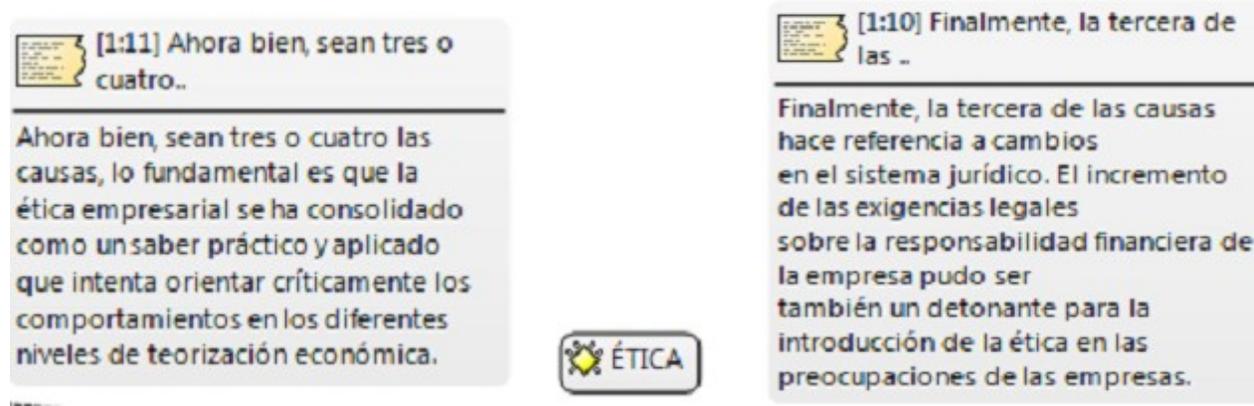


Ilustración 42 Mapa conceptual 1ªA Ética

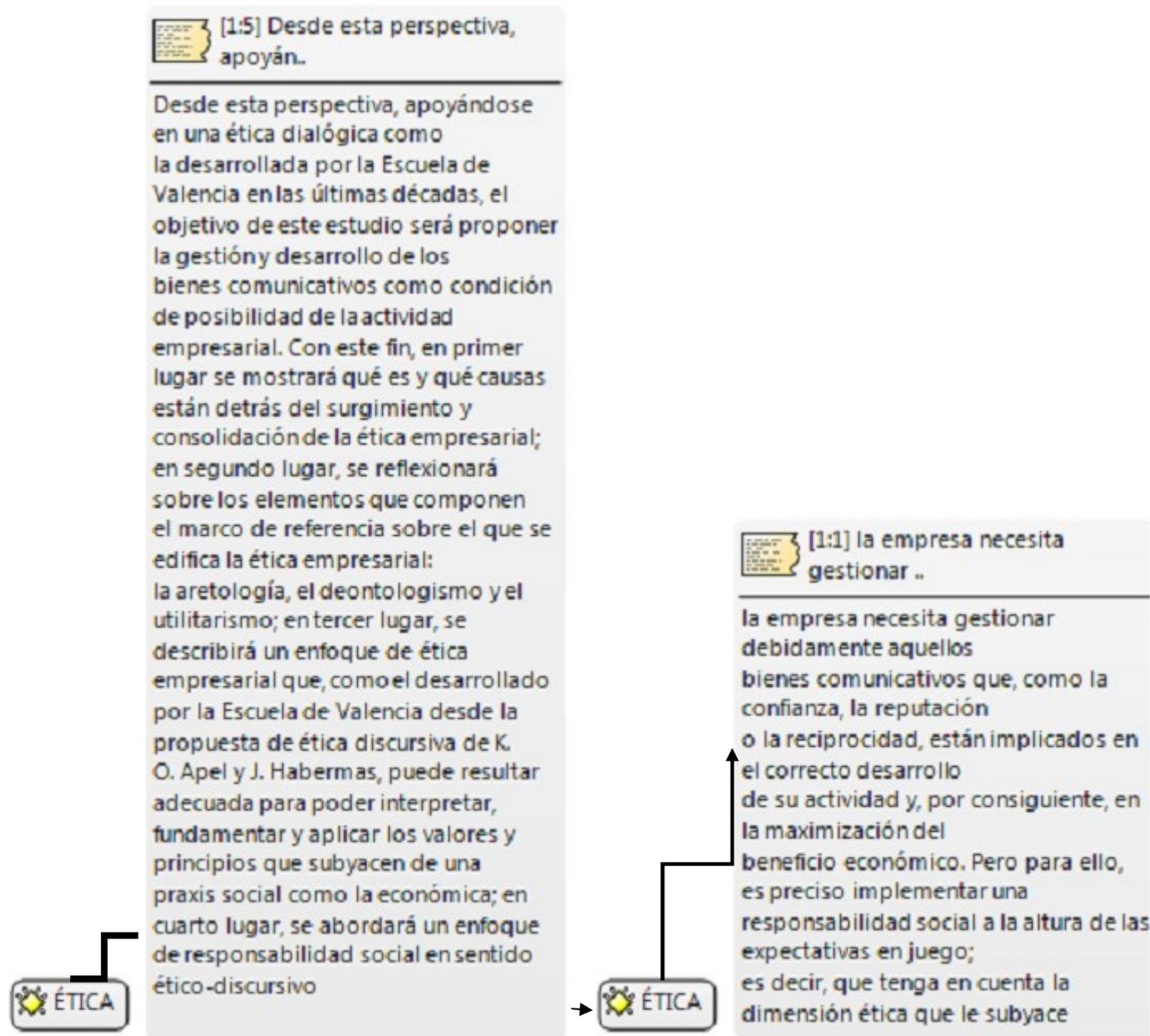


Ilustración 43 Mapa conceptual 2 Ética

 [1:25] Como argumenta García-Marzá al..

Como argumenta García-Marzá al respecto: (...) que la confianza tenga una base racional significa que tenemos buenas razones para depositar nuestra confianza en un producto, una persona o una corporación. La perspectiva ética, y con ella las bases éticas de la confianza aparecen de forma clara al percatarnos del conjunto de razones que apoyan nuestro convencimiento y que no se dejan reducir al ámbito técnico y estratégico (expectativas y competencias), sino que se refieren también a una dimensión moral (derechos y responsabilidades



 [1:2] Entre ellas, que la participac..

Entre ellas, que la participación de éstos en los diferentes procesos de toma de decisiones permitía a la empresa gestionar y potenciar bienes intangibles tan importantes para su correcto funcionamiento como la afinidad, la confianza, la afiliación, la reputación o la reciprocidad.

 [1:8] La primera apunta hacia la fal..

La primera apunta hacia la falta de confianza de la sociedad en sus instituciones y grandes empresas. La alarma generada tras la apertura de diferentes procesos judiciales vinculados con la corrupción empresarial — como, por ejemplo, el caso Watergate —

Ilustración 44 Mapa conceptual 2A Ética

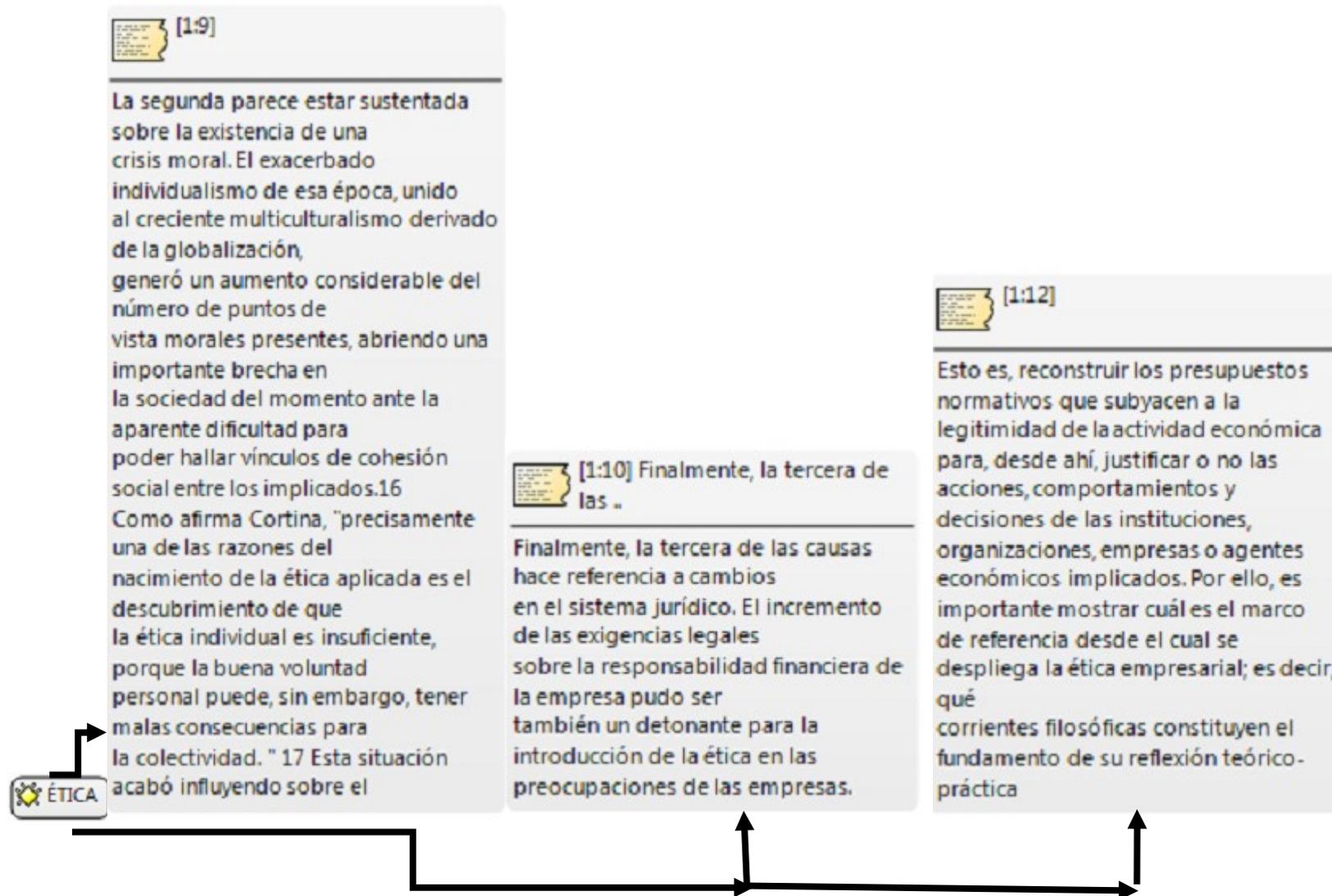
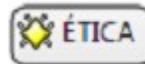


Ilustración 45 mapa conceptual 3 Ética

 [1:15]

una de las partes puede y debe mantenerse de manera irreductible, puesto que la integración no representa una mezcla de aportaciones o ideas, sino un sistema complementario donde cada uno de los tres discursos más influyentes —la aretología, la deontología y el utilitarismo— trabaja autónomamente en su espacio e incide en los otros sólo cuando es requerida su presencia



 [1:19] como argumenta Cortina, 47 a p..

como argumenta Cortina, 47 a pesar de su potencial, la ética discursiva tiene sus limitaciones, especialmente cuando se adentra en el campo de la aplicación de la ética. De ahí que sea necesario introducirse en una propuesta ético-discursiva desarrollada que ofrezca un camino de aplicación de las normas morales no necesariamente ligado a los mecanismos de coerción del Estado ni a los procesos estratégicos de los contextos concretos y que, además, está en armonía con esa moral cívica que es la base de las sociedades plurales con un nivel post-convencional de desarrollo moral.⁴⁸ E

Ilustración 46 Mapa conceptual 4 Ética

 [2:1] Incluso en un mundo empresaria..

Incluso en un mundo empresarial cada vez más globalizado, las singularidades locales aún desempeñan un papel crucial en muchos aspectos; por lo tanto, la ética empresarial se ve afectada por esta dualidad. El legislador ha intentado crear pautas uniformes para compañías de carácter internacional y en el marco de este esfuerzo por uniformizar la gestión ética de las empresas multinacionales, la regulación puede verse como un intento de reducir el papel del líder.

 [1:14]

en su caso la económica— centra sus esfuerzos en discernir aquellas coordenadas que conforman el marco de referencia que hace posible abordar racionalmente la gestión de la actividad empresarial. A este respecto, Lozano sugiere que las tres corrientes de pensamiento ético apuntadas aportan su reflexión sobre un punto diferente e importante para llevar a cabo esta labor, de ahí que su no reduccionismo es vital, puesto que el mantenimiento de la tensión con las demás provoca una preocupación constante que redundan positivamente en las demás de tres formas: a) evitando el olvido de cuestiones importantes y necesarias para la aplicación ética en la organización empresarial; b) contribuyendo a resolver conflictos que desde un único punto de vista ya no son posibles; c) impidiendo que las aportaciones de cada corriente queden reducidas.²³



Ilustración 47 Mapa conceptual 4A Ética

[1:13] Tradicionalmente se ha considerado el aristotelismo, en tanto que *aretheia*, el deontologismo kantiano —desarrollado a través de la ética discursiva y la ética cívica— y el utilitarismo, en tanto que responsabilidad ante las consecuencias derivadas de los actos, como las tres corrientes de pensamiento filosófico que más han influido en el desarrollo de la ética empresarial. Pero no se trata tanto de un mero diálogo multidisciplinar entre las diferentes corrientes con posturas irreconciliables e irreductibles, donde cada una de ellas intenta demostrar que su aportación es la más idónea para hallar orientaciones que permitan abordar los problemas que subyacen a una actividad social concreta. Más bien se trata de un proceso dialógico integrador y complementario donde las deficiencias de una postura específica en un caso particular pueden encontrar la ayuda de las otras propuestas sin por ello reducir su autonomía y hegemonía en ese campo.

[1:27] Desde esta perspectiva, recursos

Desde esta perspectiva, recursos morales como la confianza se muestran como activos empresariales, dando buena cuenta de la función social que puede llevar a cabo la ética en los diferentes contextos de interacción humana.⁹⁶ Por un lado, por el valor estratégico que encierran, puesto que su uso permite el logro y maximización del beneficio empresarial. Pero, sobre todo, por el valor comunicativo que atesoran, puesto que tras su generación y potenciación subyace la credibilidad y legitimidad de las acciones y decisiones de la empresa;

[1:28] La confianza o la reputación d..

La confianza o la reputación de la empresa, por ejemplo, dependen del acuerdo que la empresa logre con sus stakeholders internos y externos, y ese acuerdo se genera comunicativamente; es decir, intersubjetivamente a través de un proceso de diálogo que incluye a todos los afectados, que se estructura alrededor de ciertas reglas lógicas, que se alimenta de buenos argumentos, y que se desprende de toda posible coerción externa. Por ello, la empresa u organización económica que desee disponer de ellos, debe tener en cuenta su dimensión técnica y estratégica, pero también moral, y ésta sólo es accesible a través del diálogo con los implicados y/o afectados por sus acciones y decisiones; es decir, desde la legitimidad que le ofrece el posible acuerdo con todos sus stakeholders internos y externos

 [1:26] Así, no sólo se debería tener ..

Así, no sólo se debería tener en cuenta la motivación que emana del autointerés, muy importantes sin duda. Como argumenta el propio economista, existen claras evidencias de que las personas actúan muchas veces "en contra de los objetivos que reconocen y que desean finalmente maximizar, y esto suele ocurrir sin que confieran ninguna importancia intrínseca al acatamiento de estas normas de comportamiento", 94 por lo que también se deberían tener en cuenta aquellas buenas razones que subyacen a los compromisos y que están intrínsecamente ligadas a juicios sobre lo justo o correcto. Buenas razones que confieren sentido a ciertos comportamientos y actitudes y los hacen merecedores de consideración y respeto, constituyéndose de este modo en "fuerza motivadora para la acción",

 [1:32] el valor estratégico y comunic..

el valor estratégico y comunicativo que subyace tras la implementación de una responsabilidad social en sentido ético-discursivo. Este enfoque permite a la empresa u organización económica tanto maximizar su beneficio a medio y largo plazo como ganar concreción y operatividad en la implementación de aquellas orientaciones cuyo objetivo principal es gestionar debidamente la dimensión moral que subyace tras su credibilidad, la cual es condición de posibilidad de la correcta gestión de los bienes comunicativos.

 [1:33] Un punto de vista que invita a..

Un punto de vista que invita a dejar de lado el individualismo desencarnado y deshumanizado del homo oeconomicus en aras de una cooperación interpersonal, interorganizacional e interinstitucional no coercitiva y no exclusivamente autointeresada que permite alcanzar objetivos comunes que maximizan el beneficio de forma más sostenible y responsable, generando al mismo tiempo tanto valor económico como social y humano.

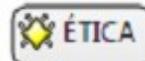


Ilustración 49 Mapa conceptual 5A Ética

[2:10] La implicación del empleado en..

La implicación del empleado en el proceso ético parece un área de convergencia y ya en 1991 la Federal Sentencing Guidelines de la U.S. Sentencing Commission animaba a desarrollar un control desde la base y a identificar canales a través de los cuales los empleados pudieran denunciar el mal comportamiento de superiores y colegas. La idea se concretó en las líneas éticas, un mecanismo que ha sido adoptado por muchas empresas —curiosamente, Enron fue la pionera—. Una línea ética se define aquí como cualquier sistema formal, distinto de la jerarquía, que permita a los empleados presentar denuncias de mal comportamiento y dilemas éticos, además de informar sobre preocupaciones.

1



[2:12] Tabla 1. Líneas éticas y siste..

Tabla 1. Líneas éticas y sistemas legales: diferencias más notables entre ambos modelos

Ley civil	Ley común
Tema	
Auditoría, contabilidad, fraude, irregularidades financieras	
Preferencia por —pero no limitado a— auditoría, contabilidad, fraude, irregularidades financieras	
Anonimato Existe, pero no es alentado	
Existe, no es alentado ni desalentado	
Grado de exigencia No Se suele exigir al empleado	
Transmisión de datos Restringido	
Libre	
Información al acusado Rápida No requerida	
Derecho a réplica Requerido No requerido	
Sistema Limitado Sin restricción	
Destrucción de datos Los datos se destruyen al poco tiempo Los datos pueden conservarse durante periodos más larg	

Ilustración 50 Mapa conceptual 6 Ética

[2:20] la figura del líder ético es d..

la figura del líder ético es de crucial importancia. Debe ser capaz de actuar en un marco en que las leyes nacionales chocan, tratando de conjugar intereses globales y diferencias locales. Semejante desafío significa que la regulación legal no puede sustituir nunca al líder en materias éticas.



[2:19]

¿Cómo debería ser ese líder ético? No hay respuesta sencilla. Puesto que los valores culturales afectan a lo que una sociedad valora como bueno o malo, también determinan qué esperan las personas de los líderes éticos. El liderazgo ético nunca surge de un vacío social. Sin embargo, hipernormas del comportamiento ético ¿principios universalmente aceptados? pueden contribuir a la definición de programas de ética empresarial en entornos internacionales. De la misma forma, ciertas dimensiones del liderazgo ético universalmente aceptadas pueden configurar una hipernorma de cómo han de ser los líderes empresariales capaces de dar una dirección a las empresas multinacionales compatible con el establecimiento y defensa de unos estándares éticos en cualquier cultura. A

Ilustración 51 Mapa conceptual 6A Ética

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE LA ETICA

En la actividad económica de una organización, la comunicación con sus diferentes interesados, en el contexto, es importante, para lograr transmitir confianza, reputación y a su vez establecer una reciprocidad tras el beneficio económico, por parte de la empresa, como la responsabilidad social, que está enmarcadas dentro de la función ética de la organización, en las últimas décadas se consolida la ética organizacional, desde los tres corrientes filosóficas de la ética como son: la ética discursiva, la ética cívica y el utilitarismo, que permite reflexionar, sobre este concepto. Desde la ética discursiva, se tiene en cuenta los valores y principios de la práctica económica, teniendo en cuenta un enfoque de responsabilidad social, que resulta fundamental para aplicar en el mundo de los negocios.

Según los teóricos, el proceso de toma de decisiones, permitirá a la empresa gestionar, la afinidad, la confianza, la afiliación y la reputación, reciprocidad que se debe dar entre los diferentes actores del sistema económico de la organización. Que desde el punto de vista ético – reflexivo y crítico, lograr dar razón a los principios éticos y morales que fundamentan la legitimidad de la empresa ante la sociedad, éste proceso comienza a darse a comienzos de los años 70, y se consolida a mediados de los 80, donde se fortalece la ética en los negocios, a través de diferentes estrategias de formación como; seminarios, publicaciones, revistas especializadas, donde se trata temas relacionados con la ética empresarial.

Por otra parte, las empresas han tenido en cuenta la ética en las organizaciones por tres razones, primero por la falta de confianza de la sociedad en las instituciones y grandes empresas por los fenómenos de corrupción que se presenta, por otra lado, existe una crisis moral generada

por el individualismo y globalización de la época, que trae un multiculturalismo y deferentes puntos de vista sobre la moral, tal como lo afirma, cortina, afirma: “precisamente una de las razones del nacimiento de la ética individual es suficiente porque la buena voluntad personal puede, sin embargo, tener malas consecuencias para la colectividad”, que ha hecho que los sistemas jurídicos cambien y la responsabilidad sobre las exigencias legales financieras, también haya sido preocupante por parte de las empresas que las llevo a la introducción de la ética.

Desde la perspectiva de los recursos morales la confianza se muestra como uno de los activos empresariales, que como función social se lleva a partir de la ética, en los diferentes contextos de la actividad humana, la credibilidad de la empresa está en función a la relación con los interesados a partir de la legitimidad de las acciones y toma de decisiones por parte de la organización; esta estrategia permite maximizar las utilidades económicas de la empresa, cuyo objetivo principal es gestionar debidamente la dimensión moral, que debe comunicarse en todo su contexto.

Los individuos, actúan muchas veces en contra de lo objetivos que reconocen y que desean maximizar por lo que le restan importancia al acatamiento de ciertas normas comportamentales, que los abstraen del compromiso de los juicios de valor sobre lo que es bueno o malo, y dichas acciones se constituyen en fuerzas motivadoras para la toma de decisiones.

Es importante, dentro de la organización establecer canales de control que le permita comunicar a los empleados, sobre hechos o comportamientos no éticos de los colegas y superiores, que sea diferente a la jerarquía, que facilite la denuncia de los empleados sobre el comportamiento de otros empleados y directivos, por lo que se debe buscar un liderazgo ético, observando que es lo que las personas esperan de un líder ético, teniendo en cuenta que existen normas universales de ética aceptadas en las empresas y su contexto de negocios, tener una figura

de líder ético, es importante, porque él, debe ser capaz de actuar dentro de unas normas nacionales que se encuentran tratando de conjugar intereses globales con los locales, y que la regulación de la normatividad legal nunca puede sustituir al líder ético.

CATEGORIA CÓDIGO

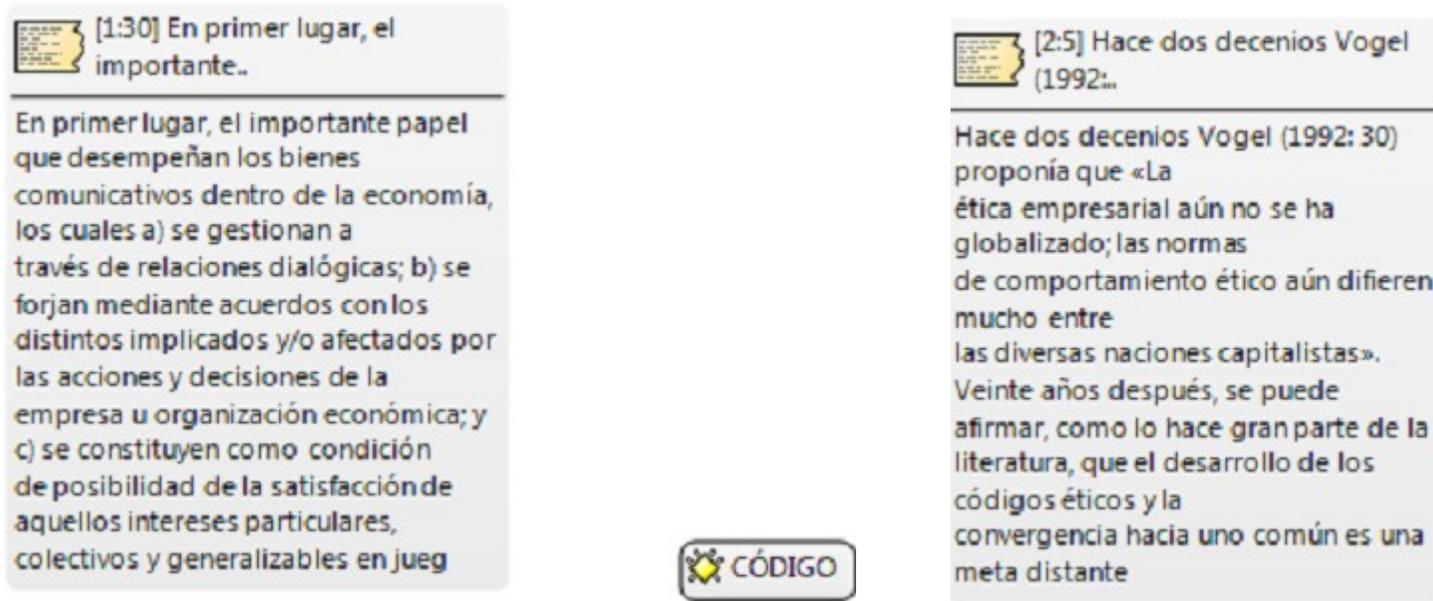


Ilustración 52 Mapa conceptual 6A Ética

Mapa Conceptual 1 código

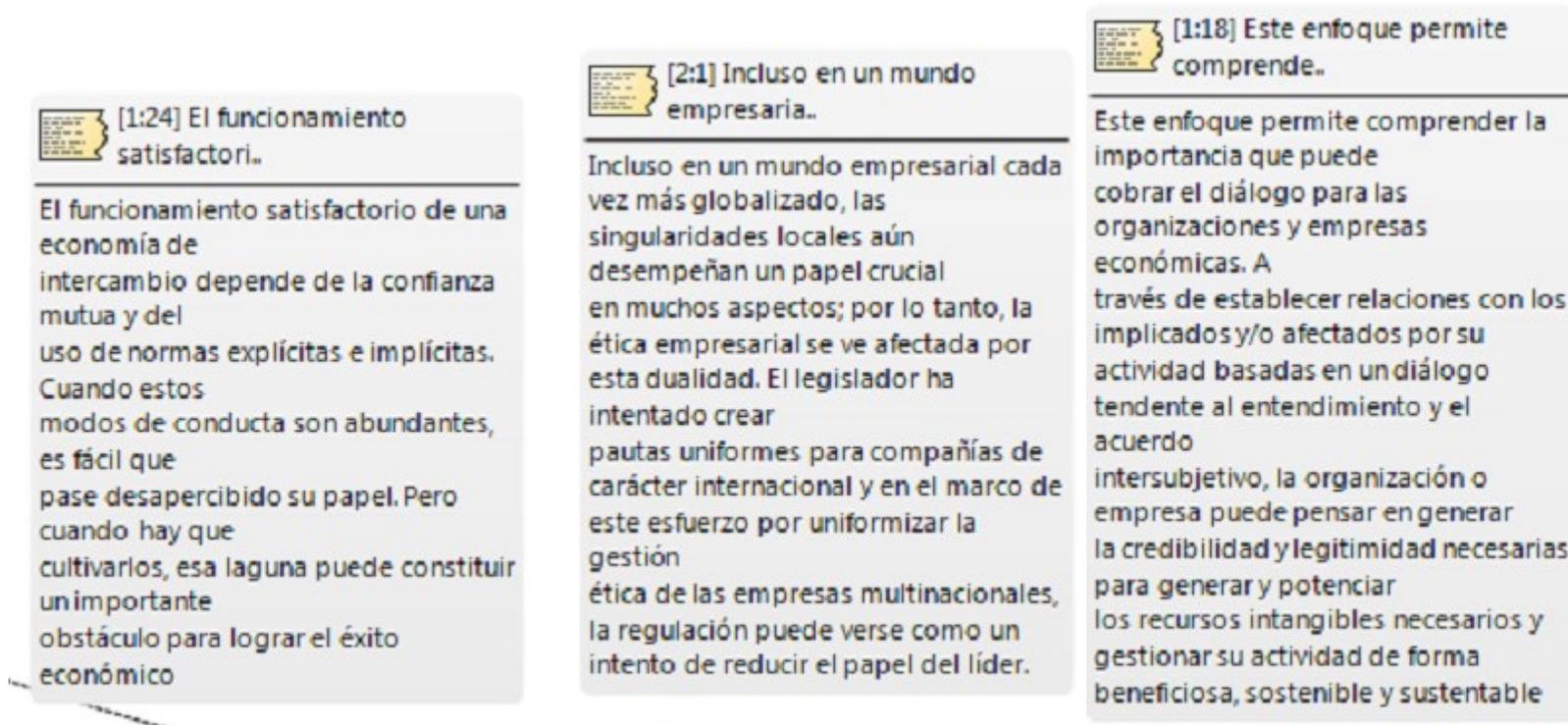


Ilustración 53 Mapa Conceptual 1A código

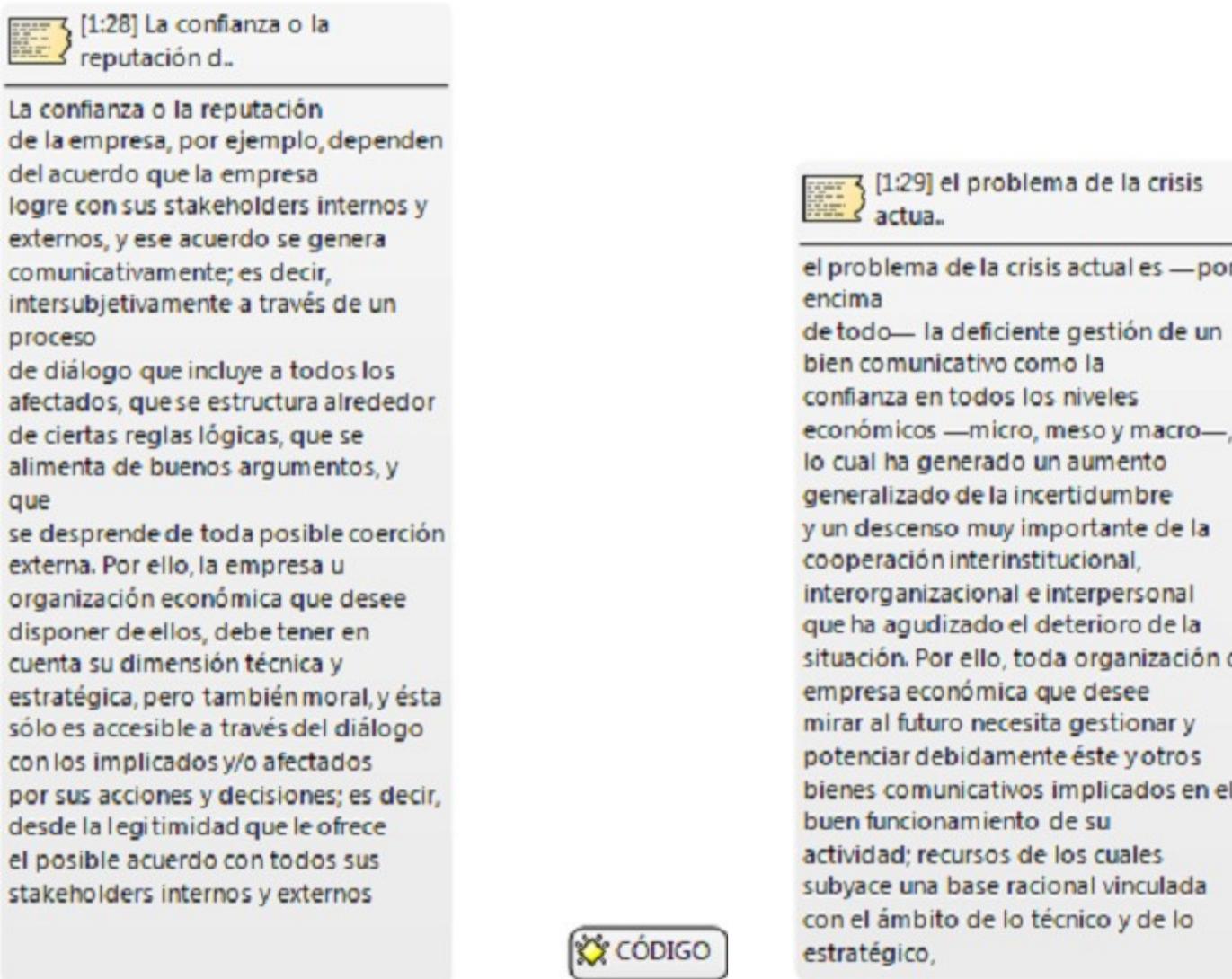


Ilustración 54 Mapa Conceptual 1B código



Ilustración 55 Mapa Conceptual 2 código

 [2:7] Una de las mayores dificultades..

Una de las mayores dificultades en la creación de códigos que puedan usarse transnacionalmente es la variedad de tradiciones legales. En concreto, la distinción entre las tradiciones legales civil y común se menciona a menudo como punto de divergencia (La Porta et al. 1998; Mueller 2006; Cuervo 2002). El derecho civil es el sistema predominante en Europa continental, y hunde sus raíces en el derecho romano. Incluye varios subsistemas: el de origen francés, presente en Francia, Bélgica y sus antiguas colonias; el de origen alemán, que incluye a Alemania, Austria, Suiza, Japón o Corea, entre otros; y el escandinavo, que se aproxima al derecho común o consuetudinario.

 [2:9] un área de convergencia y ya e..

un área de convergencia y ya en 1991 la Federal Sentencing Guidelines de la U.S. Sentencing Commission animaba a desarrollar un control desde la base ya identificar canales a través de los cuales los empleados pudieran denunciar el mal comportamiento de superiores y colegas. La idea se concretó en las líneas éticas, un mecanismo que ha sido adoptado por muchas empresas —curiosamente, Enron fue la pionera—. Una línea ética se define aquí como cualquier sistema formal, distinto de la jerarquía, que permita a los empleados presentar denuncias de mal comportamiento y dilemas éticos, además de informar sobre preocupaciones.

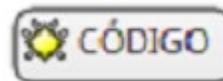
1



Ilustración 56 Mapa Conceptual 2A código

 [2:19]

¿Cómo debería ser ese líder ético? No hay respuesta sencilla. Puesto que los valores culturales afectan a lo que una sociedad valora como bueno o malo, también determinan qué esperan las personas de los líderes éticos. El liderazgo ético nunca surge de un vacío social. Sin embargo, hipernormas del comportamiento ético ¿principios universalmente aceptados? pueden contribuir a la definición de programas de ética empresarial en entornos internacionales. De la misma forma, ciertas dimensiones del liderazgo ético universalmente aceptadas pueden configurar una hipernorma de cómo han de ser los líderes empresariales capaces de dar una dirección a las empresas multinacionales compatible con el establecimiento y defensa de unos estándares éticos en cualquier cultura. A



 [2:11] la adopción de códigos éticos .

la adopción de códigos éticos que animen a denunciar violaciones del código. De hecho, incluso aunque SOX no lo exija, muchas empresas están abriendo estos mecanismos para recibir quejas de cualquier tipo de comportamiento inapropiado. Este requerimiento a veces entra en conflicto con las políticas de las propias compañías y también con otras variables institucionales, como la tradición legal. Por ejemplo, las leyes europeas están conformadas por valores legales y culturales muy diferentes de los norteamericanos.

Ilustración 57 Mapa Conceptual 3 código

[2:4] la literatura que analiza el
la.

la literatura que analiza el impacto de variables legales y culturales en el desarrollo y contenido de los códigos éticos. A través del caso de las líneas éticas de las 150 transnacionales (TNC) más internacionalizadas según la UNCTAD, se evalúa el impacto de ambas fuerzas (armonización y regionalización) y los efectos de la imposición legal. Se concluye, con Mintz (2005), que la regulación legal no puede sustituir al líder en materia ética. Incluso se sostiene que la idea propuesta por McCall y Hollenbeck (2002),

[2:20] la figura del líder ético es d.

la figura del líder ético es de crucial importancia. Debe ser capaz de actuar en un marco en que las leyes nacionales chocan, tratando de conjugar intereses globales y diferencias locales. Semejante desafío significa que la regulación legal no puede sustituir nunca al líder en materias éticas.

[2:19]

¿Cómo debería ser ese líder ético? No hay respuesta sencilla. Puesto que los valores culturales afectan a lo que una sociedad valora como bueno o malo, también determinan qué esperan las personas de los líderes éticos. El liderazgo ético nunca surge de un vacío social. Sin embargo, hipernormas del comportamiento ético ¿principios universalmente aceptados? pueden contribuir a la definición de programas de ética empresarial en entornos internacionales. De la misma forma, ciertas dimensiones del liderazgo ético universalmente aceptadas pueden configurar una hipernorma de cómo han de ser los líderes empresariales capaces de dar una dirección a las empresas multinacionales compatible con el establecimiento y defensa de unos estándares éticos en cualquier cultura. A



Ilustración 58 Mapa Conceptual 3A código

 [2:18] debe aceptarse que, aunque una...
debe aceptarse que, aunque una creciente coherencia o armonización regulatoria puede simplificar los dilemas a que se enfrenta una empresa multinacional al operar a escala global,

 [2:16]
Las diferencias en las tradiciones legales y culturales están en la raíz de los problemas que vivieron las compañías de EE.UU. en 2005, cuando se tomaron decisiones judiciales en Alemania y Francia señalando que los sistemas de denuncia anónimos, como los propuestos por la SOX, eran inválidos o ilegales si no se acompañaban de ciertas precauciones. Desde entonces, el reconocimiento de la necesidad de alcanzar compromisos entre las regulaciones sobre denuncia anónima ha llevado a esfuerzos para hacerlas compatibles mediante una interpretación más precisa de las leyes europeas y estadounidenses.
4
De hecho, el dilema ya no se considera un conflicto legal, sino el resultado de incorrectas elecciones de estrategias de cumplimiento e implementación por parte de compañías individuales

 [2:17] no todos los mecanismos potenc..
no todos los mecanismos potenciales de convergencia de la regulación entre países resultan efectivos en el campo de la ética empresarial. Para ser operativos, esos mecanismos deben considerar las persistentes diferencias institucionales, culturales y legales

 CÓDIGO

Ilustración 59 Mapa Conceptual 4 código

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE CÓDIGO

Los escándalos empresariales, que se dieron en tras la crisis financiera del 2008, atribuidos mayoritariamente a las altas directivas de las organizaciones, la ley sarbanes-Oxley, en estados unidos, exigiría la existencia de un código de ética, en la ley, se regula su contenido e implementación, imponiendo instrumentos y Practicas a nivel mundial, las diferencias entre las legislaciones de diferentes regiones del mundo, tiene repercusiones serias en el desarrollo de códigos: de ética y buen gobierno, por la globalización y transnacionalidad, que presenta divergencias entre las legislaciones locales, según la porta et at 1998, Miuller 2006; Cuervo 2002) “El derecho civil es el predominante en Europa continental y hunde sus raíces en el derecho romano Incluye varios subsistemas, el de origen francés, presente en Francia y Bélgica, y sus antiguas colonias, el de origen Alemán, que incluye a Alemania, Austria, Suiza y Japón o Corea entre Otros, y el escandinavo que se aproxima al derecho común o consuetudinario.

Desde el año 1991, la federal sentencing Gudelines de la US, sentencin commission, motivo a desarrollar controles desde la base de las organizaciones con el fin de crear canales de comunicación que permita a su empleados denunciar a sus superiores o colegas, por malos comportamientos en la empresa, los mecanismo que adoptado para llevar a la realidad los códigos son las líneas de ética, y se define como cualquier sistema formal, distinto a la jerarquía de conocer las denuncias por corrupción o fraude, o comportamientos antiéticos, y debatir los diferentes dilemas en cuestiones éticas.

Como se mencionaba anteriormente, a pesar de existir un sistema legal a través de la ley Sarbanes-Oxley para las empresas transnacionales, las diferencias entre las tradiciones legales locales, se manifiestan en variedades específicas en relación a la ética de los negocios en una región, es por esta razón que la regulación legal no puede sustituir al líder en los temas de ética.

La figura del líder ético es importante para actuar en el marco legal de las regiones, a través de los códigos de ética, que animen a denunciar las violaciones una vez establecido formalmente en la organización, por lo que las empresas deben crear mecanismos para recibir quejas sobre cualquier tipo de comportamiento inapropiado, que genere conflicto al interior de las políticas de la compañía, es importante mencionar en este aspecto que la legislación europea contempla aspectos culturales y valores legales, que son muy diferentes a los de los Norteamericanos.

Por lo tanto, las organizaciones deben buscar una coherencia y armonización regulatoria que simplifica los dilemas que se enfrenta una multinacional a nivel global, como por ejemplo las denuncias anónimas, donde en Europa no son válidas sino van acompañadas de ciertas precauciones, la armonización de normas legales, debe llevar a interpretaciones más precisas y compatibles entre las leyes europeas y norteamericanas, de esta forma los dilemas ya no se consideran de tipo legal, sino el resultado de incorrectas elecciones de estrategias e implementación por parte de las empresas implementadas en un código de ética.

CATEGORIA GOBIERNO CORPORATIVO

 [1:29] el problema de la crisis actual..

el problema de la crisis actual es —por encima de todo— la deficiente gestión de un bien comunicativo como la confianza en todos los niveles económicos —micro, meso y macro—, lo cual ha generado un aumento generalizado de la incertidumbre y un descenso muy importante de la cooperación interinstitucional, interorganizacional e interpersonal que ha agudizado el deterioro de la situación. Por ello, toda organización o empresa económica que desee mirar al futuro necesita gestionar y potenciar debidamente éste y otros bienes comunicativos implicados en el buen funcionamiento de su actividad; recursos de los cuales subyace una base racional vinculada con el ámbito de lo técnico y de lo estratégico,

 [1:18] Este enfoque permite comprender..

Este enfoque permite comprender la importancia que puede cobrar el diálogo para las organizaciones y empresas económicas. A través de establecer relaciones con los implicados y/o afectados por su actividad basadas en un diálogo tendente al entendimiento y el acuerdo intersubjetivo, la organización o empresa puede pensar en generar la credibilidad y legitimidad necesarias para generar y potenciar los recursos intangibles necesarios y gestionar su actividad de forma beneficiosa, sostenible y sustentable



Ilustración 60 Mapa Conceptual 5 Gobierno Corporativo

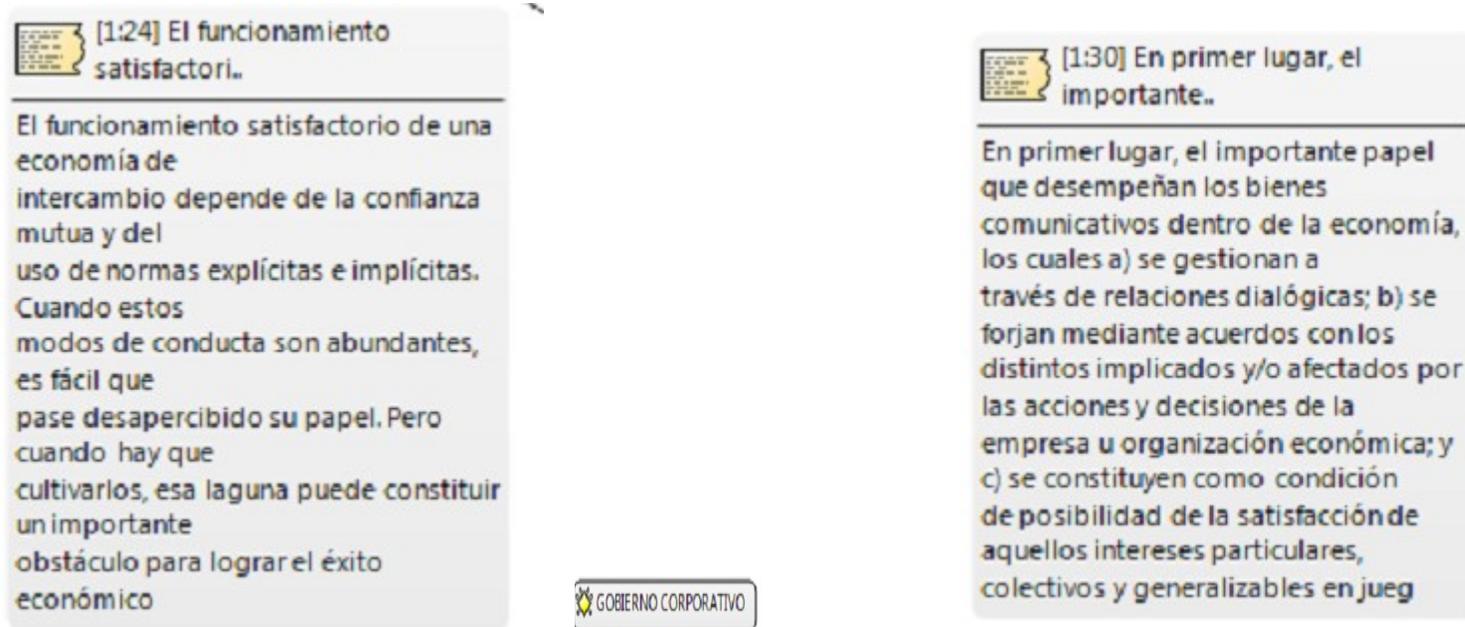


Ilustración 61 Mapa Conceptual 5A Gobierno corporativo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE GOBIERNO CORPORATIVO

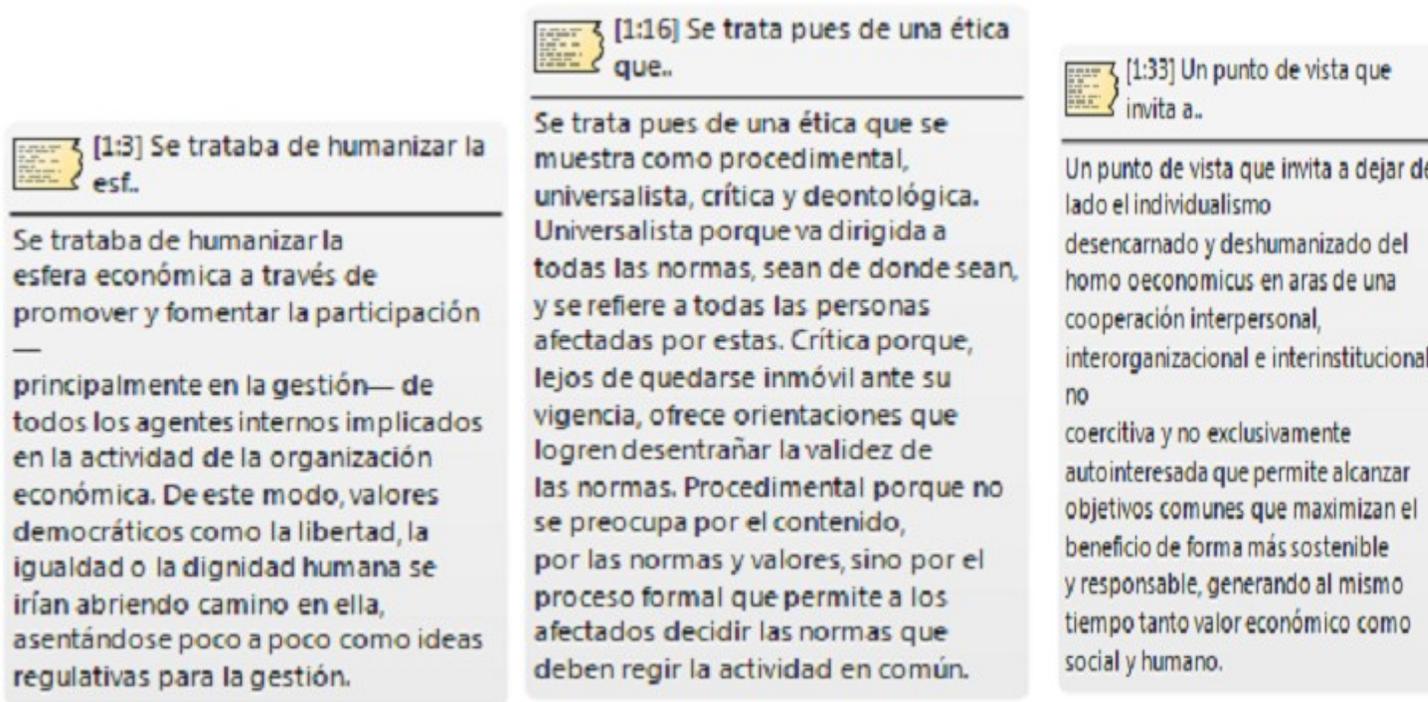
El problema de las crisis actuales, como la deficiente gestión de la confianza en todos los niveles, micro, meso y macroeconómica, generando mayor grado de incertidumbre en el contexto ético de los negocios y finanzas corporativas, lo cual se deriva en un descreimiento en la cooperación interinstitucional, inter organizacional e interpersonal, , por lo anterior todo ente económico, debe futurizar, la gestión potencial de sus recursos y potenciar la comunicación de sus interesados con el fin de generar confianza como parte de la gestión técnica y estratégica de la organización.

Para una mejor comunicación las organizaciones tratan la ética como: procedimental. Universalista, crítica y deontológica, es universalista porque comprende todas las normas sean de donde sean, y se refiere a todas las personas afectadas por esta, es Crítica porque es flexible, adaptativa, que les dan validez a las normas, y es procedimental, porque no se preocupa por las normas, por el contenido, sino por el proceso formal que les permite a los interesados decidir la normas que deben regular la actividad en común.

Para lograr el éxito económico, las organizaciones busca un desempeño satisfactorio en la economía, a través del intercambio de bienes y servicios construyendo confianza mutua con el uso de normas explícitas e implícitas, y cuando existen vacíos se constituyen en obstáculo para lograr el éxito económico, con el fin de construir la confianza como activo comunicativo, se debe cultivar y gestionar las relaciones dialógicas, acuerdos entre los interesados, satisfacción

en los intereses particulares y comunes, principalmente con un enfoque de diálogo entre las organizaciones e instituciones para un entendimiento mutuo de sus acciones, basadas en acuerdos intersubjetivos, que permita generar credibilidad y legitimidad para potenciar los recursos intangibles necesarios con el objeto de gestionar toda forma de actividad beneficiosa, sostenible y sustentable, que se logra solo a través de un buen gobierno corporativo.

CATEGORIA VALORES



 VALORES

Ilustración 62 Mapa conceptual valores

[2:10] La implicación del empleado en..

La implicación del empleado en el proceso ético parece un área de convergencia y ya en 1991 la Federal Sentencing Guidelines de la U.S. Sentencing Commission animaba a desarrollar un control desde la base y a identificar canales a través de los cuales los empleados pudieran denunciar el mal comportamiento de superiores y colegas. La idea se concretó en las líneas éticas, un mecanismo que ha sido adoptado por muchas empresas —curiosamente, Enron fue la pionera—. Una línea ética se define aquí como cualquier sistema formal, distinto de la jerarquía, que permita a los empleados presentar denuncias de mal comportamiento y dilemas éticos, además de informar sobre preocupaciones.

1

[2:11] la adopción de códigos éticos ..

la adopción de códigos éticos que animen a denunciar violaciones del código. De hecho, incluso aunque SOX no lo exija, muchas empresas están abriendo estos mecanismos para recibir quejas de cualquier tipo de comportamiento inapropiado. Este requerimiento a veces entra en conflicto con las políticas de las propias compañías y también con otras variables institucionales, como la tradición legal. Por ejemplo, las leyes europeas están conformadas por valores legales y culturales muy diferentes de los norteamericanos.

[2:6] La competencia global genera i..

La competencia global genera imitación y diseminación de principios y las empresas intentan que sus prácticas corporativas locales converjan hacia el modelo Liderazgo ético y regulación en un escenario empresarial global

Introducción
Los efectos de la globalización en las prácticas éticas son el resultado de dos fuerzas opuestas. La primera lleva a la unificación de las maneras de hacer de la empresa y la armonización de las regulaciones internas —el «qué» de la práctica empresarial— como camino hacia la eficiencia de mercado. Podemos ver esta fuerza en acción en la convergencia casi global de los códigos de buen gobierno, cierta regulación medioambiental y la reciente generalización de los códigos éticos y los sistemas de responsabilidad social corporativa. La segunda fuerza surge de las diferencias entre países, culturas y sistemas legales —el «cómo» de la práctica empresarial— y resulta en diferencias de implementación y contenido. Un líder ético global se ve obligado a combinar ambas fuerzas y a desarrollar una cultura organizativa cuyos principios se puedan aplicar en las oficinas locales de todo el mundo. Los escándalos empresariales anteriores al estallido de la crisis financiera en 2008, mayoritariamente atribuidos a los niveles directivos más altos, han desplazado en cierto modo esta responsabilidad del líder al legislador. La Ley Sarbanes-Oxley no solo exige la existencia de un código ético, además regula parte de sus contenidos e...

Ilustración 63 Mapa conceptual 1 A valores

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE VALORES

La competencia global, genera hoy día imitación y diseminación de principios y prácticas empresariales que referencia un liderazgo ético en torno a un escenario global, los efectos de la globalización en la práctica ética es el resultado de dos confrontaciones, una que busca la armonización y regulación de las normas internas y otra que son las diferencias culturales entre países y sus sistemas legales, en la práctica empresarial, se trata de encontrar la eficiencia de los mercados, utilizando la convergencia de los códigos de buen gobierno, basados con códigos de ética y sistemas de responsabilidad social corporativa.

Uno de los puntos de vista es dejar el individualismo deshumanizado, y buscar la cooperación interpersonal, interinstitucional e inter organizacional no coercitiva y auto interesada, que facilite alcanzar los objetivos comunes y alcanzar el beneficio de forma sostenible y responsable, logrando valor : económico, social y humano, a su actividades , se trata de humanizar el contexto económico con la promoción y el fomento a la participación en la gestión de todos los miembros de la organización, de modo que la organización actué dentro de valores y principios de democracia, con libertad, derecho a la igualdad y la dignidad humana, que abrirían un espacio de ideas regulativas para la gestión, teniendo en cuenta los valores incorporados a sus políticas corporativas.

CATEGORIA MORAL

 [1:27] Desde esta perspectiva, recurs..

Desde esta perspectiva, recursos morales como la confianza se muestran como activos empresariales, dando buena cuenta de la función social que puede llevar a cabo la ética en los diferentes contextos de interacción humana.⁹⁶ Por un lado, por el valor estratégico que encierran, puesto que su uso permite el logro y maximización del beneficio empresarial. Pero, sobre todo, por el valor comunicativo que atesoran, puesto que tras su generación y potenciación subyace la credibilidad y legitimidad de las acciones y decisiones de la empresa;

 [1:32] el valor estratégico y comunic..

el valor estratégico y comunicativo que subyace tras la implementación de una responsabilidad social en sentido ético-discursivo. Este enfoque permite a la empresa u organización económica tanto maximizar su beneficio a medio y largo plazo como ganar concreción y operatividad en la implementación de aquellas orientaciones cuyo objetivo principal es gestionar debidamente la dimensión moral que subyace tras su credibilidad, la cual es condición de posibilidad de la correcta gestión de los bienes comunicativos.

 [1:17] deontológica porque busca disc..

deontológica porque busca discernir y delimitar ese marco irrebasable que debería ser considerado por toda actividad para no incurrir en inhumanidad;⁴⁶ es decir, en los mínimos de justicia presentes en toda sociedad con un nivel post-conventional de desarrollo moral y concretados principalmente a través de los derechos humanos y el respeto activo



Ilustración 64 Mapa conceptual 1 Moral

 [1:23] La tercera cuestión tiene que ..

La tercera cuestión tiene que ver con la idea de limitar la tarea de la ética al campo de la fundamentación. Más allá de la justificación de las normas, una propuesta desarrollada propone una ética cuya labor es a) aclarar qué es y en qué consiste el hecho moral, b) dilucidar las razones por las cuales los seres humanos se comportan moralmente, y c) aplicar todo el saber adquirido sobre los ámbitos concretos de la vida en común.⁵⁴ D

 MORAL

 [1:25] Como argumenta García-Marzá al..

Como argumenta García-Marzá al respecto: (...) que la confianza tenga una base racional significa que tenemos buenas razones para depositar nuestra confianza en un producto, una persona o una corporación. La perspectiva ética, y con ella las bases éticas de la confianza aparecen de forma clara al percatarnos del conjunto de razones que apoyan nuestro convencimiento y que no se dejan reducir al ámbito técnico y estratégico (expectativas y competencias), sino que se refieren también a una dimensión moral (derechos y responsabilidades)

Ilustración 65 Mapa conceptual 1 A Moral

[1:26] Así, no sólo se debería tener ..

Así, no sólo se debería tener en cuenta la motivación que emana del autointerés, muy importantes sin duda. Como argumenta el propio economista, existen claras evidencias de que las personas actúan muchas veces "en contra de los objetivos que reconocen y que desean finalmente maximizar, y esto suele ocurrir sin que confieran ninguna importancia intrínseca al acatamiento de estas normas de comportamiento", 94 por lo que también se deberían tener en cuenta aquellas buenas razones que subyacen a los compromisos y que están intrínsecamente ligadas a juicios sobre lo justo o correcto. Buenas razones que confieren sentido a ciertos comportamientos y actitudes y los hacen merecedores de consideración y respeto, constituyéndose de este modo en "fuerza motivadora para la acción",

[1:28] La confianza o la reputación d..

La confianza o la reputación de la empresa, por ejemplo, dependen del acuerdo que la empresa logre con sus stakeholders internos y externos, y ese acuerdo se genera comunicativamente; es decir, intersubjetivamente a través de un proceso de diálogo que incluye a todos los afectados, que se estructura alrededor de ciertas reglas lógicas, que se alimenta de buenos argumentos, y que se desprende de toda posible coerción externa. Por ello, la empresa u organización económica que desee disponer de ellos, debe tener en cuenta su dimensión técnica y estratégica, pero también moral, y ésta sólo es accesible a través del diálogo con los implicados y/o afectados por sus acciones y decisiones; es decir, desde la legitimidad que le ofrece el posible acuerdo con todos sus stakeholders internos y externos

[2:12] Tabla 1. Líneas éticas y siste..

Tabla 1. Líneas éticas y sistemas legales: diferencias más notables entre ambos modelos	
Ley civil	Ley común
Tema	
Auditoría, contabilidad, fraude, irregularidades financieras	Preferencia por —pero no limitado a— auditoría, contabilidad, fraude, irregularidades financieras
Anonimato Existe, pero no es alentado	Existe, no es alentado ni desalentado
Grado de exigencia No Se suele exigir al empleado	Grado de exigencia No Se suele exigir al empleado
Transmisión de datos Restringido	Libre
Información al acusado Rápida	No requerida
Derecho a réplica Requerido	No requerido
Sistema Limitado	Sin restricción
Destrucción de datos Los datos se destruyen al poco tiempo	Los datos pueden conservarse durante periodos más largos



Ilustración 66 Mapa conceptual 1 A Moral



[2:11] la adopción de códigos éticos ..

la adopción de códigos éticos que animen a denunciar violaciones del código. De hecho, incluso aunque SOX no lo exija, muchas empresas están abriendo estos mecanismos para recibir quejas de cualquier tipo de comportamiento inapropiado. Este requerimiento a veces entra en conflicto con las políticas de las propias compañías y también con otras variables institucionales, como la tradición legal. Por ejemplo, las leyes europeas están conformadas por valores legales y culturales muy diferentes de los norteamericanos.



MORAL



[1:25] Como argumenta García-Marzá al..

Como argumenta García-Marzá al respecto: (...) que la confianza tenga una base racional significa que tenemos buenas razones para depositar nuestra confianza en un producto, una persona o una corporación. La perspectiva ética, y con ella las bases éticas de la confianza aparecen de forma clara al percatarnos del conjunto de razones que apoyan nuestro convencimiento y que no se dejan reducir al ámbito técnico y estratégico (expectativas y competencias), sino que se refieren también a una dimensión moral (derechos y responsabilidades)

Ilustración 67 Mapa conceptual 1 C Moral

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE MORAL

Desde el concepto moral, la confianza en la organización por parte de los interesados se convierte en activo empresarial, prestando su función social en el contexto de la interacción humana, la cual debe ser comunicativa a través de la ética, generando credibilidad y legitimidad en las acciones de las organizaciones, lo anterior permite dilucidar como los seres humanos se comportan moralmente en los diferentes ámbitos concretos de la vida, como se desarrolla moralmente, los miembros de una organización dentro de aquellos principios morales que se concreta y fundamenta más con los derechos humanos

Por tal razón, se determina ciertos comportamientos y actitudes desde el punto de vista moral y estructuradas alrededor de ciertas reglas lógicas, que conlleva a la confianza de un producto o una persona dentro de unos derechos y responsabilidades.

CONCEPTO DE LAS CATEGORIAS POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES

Una vez establecido los conceptos definidos por parte de los encuestado de la muestra, así como los temas encontrados en la teoría; como investigadores de la presente propuesta, presentamos nuestra percepción acerca de las categorías definidas y que deben tenerse en cuenta para la construcción de código de ética como base fundamental de un buen gobierno corporativo que permita a la F- CIDCA, establecer normas, manuales, procesos y procedimientos fundamentados en:

ÉTICA

La sociedad del siglo XXI, exige a sus individuos una mayor capacidad, de síntesis, análisis y reflexión, sobre el conocimiento y las acciones para ejercer la profesión, con especial

cuidado en todas las actividades del ser humano, hoy día no solamente deben desarrollarse competencias para el ejercicio de las profesiones, sino , que también deben ser personas éticas con liderazgo, que faciliten la comprensión del contexto económico de la globalización la ética permite diferenciar entre lo que está bien y está mal desde las diferentes corrientes filosóficas se ha tratado de concientizar la importancia de las acciones de ser humano como practica de responsabilidad y confianza en los individuos, que se transmite en las organizaciones.

CÓDIGO

Los código de ética, facilitan a las organizaciones sus procesos dentro de unas normas de conductas universales, que hacen que hoy día desde los gerentes y todos los miembros de la organización, tengan en cuenta sus acciones dentro de ésta normatividad ética, que es universal, critica y utilitarista en el medio económico, que permitirá maximizar utilidades y retribuir en confianza y legalidad, las acciones y toma de decisiones en las empresas, lo anterior implica la importancia de los códigos de ética, como una función preventiva de control.

GOBIERNO CORPORATIVO

La estructura de un buen gobierno corporativo se fundamenta en un código de ética bien definido, acorde a la normatividad legal, que regula la existencia de documentos que estructuran las políticas a desarrollar dentro de gobierno de la organización, que es la capacidad de gestionar y administrar los recursos físico, financieros y humanos y la gobernanza que es la capacidad de que sus miembros tengan la capacidad de aprender y gobernarse, el objetivo es prevenir y facilita las denuncias de acciones no correctas por parte de los directivos o empleados, proceso que debe estar por fuera de la jerarquización de la empresa, los gobiernos en sus buenas prácticas, debe

estimular en las instituciones con un gobierno corporativo, ético, capaz promover el sentido de solidaridad y responsabilidad con respeto y liderazgo ético entre sus miembros.

VALORES

Los valores podemos definirlos desde el punto de vista como cualidades de los individuos que los motivan a desarrollar ciertos comportamientos y que como parte de las organizaciones, los valores deben fundamentarlos en la realidad que subyace el contexto de la globalización económica, permitiendo que los individuos trabajen en equipo, exista el respeto por sus pensamientos, facilite el desarrollo del pensamiento entre as empleados, promuevan la comprensión desde el punto de vista ético del mundo y los negocios internacionales y locales, dada la confusión de valores, es pertinente crear conciencia sobre la responsabilidad y compromiso con la sociedad basado en valores fundamentados en la ética y la moral-

MORAL

Se determina que la moral son las normas que a partir de unas creencias culturales y religiosa guían las acciones de las personas en la sociedad, lo anterior regula el comportamiento de los individuos desde el punto de vista de las propias creencias del individuo, que lo lleva a decidir qué hacer desde lo bueno y lo malo, teniendo en cuenta la moralidad objetiva y subjetiva, donde concurren las costumbre, el carácter del individuo y los sentimientos, cuyas acciones deben conllevar al bienestar de la sociedad.

CONCLUSIONES

El estado colombiano, ha ejercido vigilancia y control sobre las instituciones de educación superior, a través de la ley 30 de 1992, así mismo, en otras organizaciones como la ley 11222 del 2007, que regula el código de buen gobierno de las aseguradoras, la ley 124 de 2014, pone a funcionar la superintendencia de educación y la resolución de la superintendencia financiera 275 de 2001 generando los mecanismos de promoción voluntaria de buen gobierno corporativo de los mercados de valores, por lo tanto la F-CIDCA, debe incorporar un modelo de código de ética a las sostenibilidad legal vigente en Colombia, teniendo en cuenta su impacto social, económico y ambiental en la sociedad colombiana.

Los sectores que han desarrollado los códigos de ética y documentado los gobiernos corporativos han sido las organizaciones financieras, vigiladas por la superfinanciera, así como las aseguradoras y los mercados de valores dentro de los cuales encontramos a los corredores de bolsa, otro sector que tiene prácticas de buen gobierno corporativo, son las cooperativas, vigiladas por la superintendencia del sector solidario, y a nivel de instituciones de educación superior esta la superintendencia de educación.

En el trabajo de campo desarrollado, el 63% de los encuestados está de acuerdo que debe existir un código de ética, con el fin de institucionalizar una cultura organizacional coherente con los objetivos misionales de la organización, por lo que se presenta una propuesta estructurada para el código de ética de F-CIDCA, teniendo en cuenta la

normatividad legislativa sobre este tema, que incluye la ética empresarial, principios ético adoptados, calidad de vida laboral, apoyo a la comunidad, Protección al medio ambiente, Marketing responsable, responsabilidad empresarial, componentes de transparencia y respeto, responsabilidad con los: Trabajadores, proveedores, clientes, la competencia, el estado, y la sociedad.

Después de realizar esta investigación, se ve la necesidad de iniciar proyectos que se enfoquen de manera individual, en el caso de las entidades más numerosas, por sector o por clasificación, con el fin de poder caracterizar los resultados y así permitir diseñar estrategias más acordes con las necesidades de cada caso, priorizando la necesidad de incluir una metodología con la que se pueda conocer más acerca del concepto que tienen los funcionarios sobre el gobierno corporativo de su empresa también cómo ellos ven la participación en los órganos, actividades y eventos de su organización, generando así una cultura constructivista en pro del desarrollo laboral y la calidad de vida para el miembro.

Con el desarrollo de este modelo se puede decir que el factor más importante a fortalecer es inicialmente el de información y formación, pues es necesario generar en los empleados la conciencia frente a la responsabilidad con su empresa, al igual que buscar las estrategias para establecer una cultura de solidaridad, en la que lo importante no sea sólo lo que cada individuo necesita, sino también las necesidades generales, las cuales con el esfuerzo de todos se pueden satisfacer, esto sólo se logra con grandes esfuerzos en la formación de quienes desean hacer parte de las organizaciones.

Con respecto a la propuesta aquí planteada, es necesario, tener en cuenta que por un lado el desconocimiento en relación a la ética y la moral, genera un estado de ignorancia sobre ambos términos asumiéndolos como idénticos, relacionando más el concepto de honestidad, cuando se refieren a ética, y la moral al comportamiento. Lo anterior conlleva a la necesidad de conocer y aplicar un código de ética integral para toda la comunidad, permitiendo mejorar asuntos de ética, conducta y profesionalismo en el lugar de trabajo.

Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C , La Cultura Ciudadana en Bogotá (2002). Reporte de resultado de la primera aplicación de sistema de medición. Instituto Distrital de Cultura y Turismo.. - See more at: <http://www.culturadelalegalidad.org.mx/Qu%C3%A9-es-Cultura-de-la-Legalidad-c53i0.html#sthash.bvhhrfef.dpuf>, Recuperado Julio de 2016
- Applegate, L y Otros. (2003) “Estrategia y Gestión de la información corporativa”. Editorial MacGraw-Hill, Mexico.
- Berumen de los Santos, N y otros, (2003) “Ética del ejercicio profesional”, Compañía Editorial Continental, Bogotá.
- Blanco Luna, Yanel (2003). “Normas y procedimientos de la auditoría integral”. Editorial ECOE Ediciones, Colombia, 324 pp.
- Cardozo, H, (2007) “Gestión empresarial del sector solidario: autonomía, auto control y auto gobierno corporativo”, Editorial Ecoe Ediciones, Bogotá,
- Committee Of Sponsoring Organizations (COSO), Of the Treadway Commission. Control interno. Ediciones ECOE, 1996, EE.UU., 321 pp. Ley Sarbanes-Oxley (U.S. Congress Sarbanes-Oxley Act of 2002).
- Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) Información sobre el cumplimiento de los principios de buen gobierno para las sociedades peruanas. Aprobada por Resolución Gerencial General N° 096-2003-EF/94.11.
- Corporación Andina de Fomento (CAF). Lineamientos para un Código Andino de Gobierno Corporativo.
- Costa, J (1993), “Identidad Corporativa”, Editorial Trillas, Bogotá, 1993

Chaves, N, (1988) “Imagen Corporativa: teoría y metodología de la identificación institucional”, Editorial Gustavo Gili, Bogotá.

Cees, B, Riel V, (1997), “Comunicación Corporativa”, Editorial Pearson, Prentice-Hall, Mexico.

Douglas, E, (1997) “Administración financiera corporativa”, Editorial Pearson Educación, México.

Escobar, G, (2000) “Ética: Introducción a su problemática y su historia”, Editorial MacGraw-Hill, México.

Principios de buen gobierno corporativo de empresas del Estado. Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Fernández, R, (2005) “Administración de la responsabilidad social corporativa”, Editorial thomson, Bogotá.

Gaitán Riaño, Sandra, (2009) “Gobierno corporativo en Colombia, tendencias actuales, Administer” Editorial universidad EAFIT, Medellín No 15 Julio- diciembre de 2009

García Vanegas, David. (2015) “Democracia y constitución. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia, 2006. ProQuest ebrary. Web. 7 septiembre 2015.

Guía colombiana de Gobierno Corporativo para sociedades y de Familia.

Godson, Roy. (2000). Symposium on the Role of Civil Society in Countering Organized Crime:

Global Implications of the Palermo, Sicily Renaissance. Palermo, Italia. [2]

El compromiso ético y moral del empresario

Guillen, M, (2015) “Ética en las organizaciones: Construyendo Confianza”, Editorial Pearson, Madrid.

Horta, E, y Rodríguez, V, (2006) “Ética General”, Editorial Ecoe Ediciones, Bogotá.

Ibarra, R, Código de ética: Como Implementarlo en la Empresa, Editorial Trillas.....

Peña, J, Control, (1997) “auditoria y revisoría fiscal: Incluye contraloría y ética profesional”, Editorial Ecoe ediciones, Bogotá.

Martínez, Horacio (2010). “Responsabilidad social y ética empresarial”. Editorial Eco Ediciones, Colombia, ProQuest ebrary. Web. 3 September 2015. Copyright © 2010. Ecoe Ediciones. All rights reserved.

Martínez, Horacio. (2015) “Responsabilidad social y ética empresarial”. Editorial: Ecoe Ediciones, Colombia 2010. ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Mantilla Blanco, Samuel. (2005) “Auditoría”. Editorial ECOE Ediciones, Bogotá, Colombia, 2003, 1067 pp.

Munera A,(2008) “Etica y Desarrollo”, Editorial revista Javeriana, , Bogotá p. 65-73

Súper intendencia financiera de Colombia, (2010) “Manual, Documento conceptual gobierno Corporativo”, Bogotá.

Montgomery, C, (2007) “Estrategia Corporativa”, Editorial McGraw-Hill, México.

OCDE, Principios para la gobernabilidad. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

Orellana Vargas, Patricio. (2003) “Corrupción y probidad”. Editorial: El Cid Editor, Argentina. ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Pimentel Torres, Franklin. (2011) “Estrategia pedagógica integradora para la formación y desarrollo de la conciencia moral, ética y ciudadana, de los estudiantes de los centros del nivel medio, modalidad técnico-profesional del sistema educativo dominicano”. Editorial Universitaria Cuba: ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Perez Riestra, Rosa Nilda. (2010) “El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa”. Editorial Universidad Complutense de Madrid, España. ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Rojas López, Miguel David. (2012) “Ética organizacional: estrategia para el éxito”. Editorial Ediciones de la U, Colombia. ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Siminiani, M, (2006) “Empresas + personas: un modelo de portal corporativo para impulsar personas y empresas”, Editorial McGraw Hill, Madrid.

Soto, E y Cárdenas, J,(2007) “ Ética en las organizaciones”, Editorial McGraw-Hill, México.

Suárez González, Javier Roberto, Martín Gallego, Julio Antonio, and Pájaro Muñoz, Carlos Julio. (2012) “Concepciones del maestro sobre la ética”. Editorial Universidad del Norte, Colombia. ProQuest ebrary. Web. 7 September 2015.

Tejada, L, (1987) “Gestión de la imagen Corporativa: Creación y transmisión de la identidad de la empresa”, Editorial Norma, Bogotá.

Wagner, R y Engelmann, E, (1998) “Construcción y administración de la intranet corporativa”, Editorial McGraw-Hill, México.

Xifra, J, Lalueza, F, (2009) “Casos de Relaciones Públicas y comunicación corporativa”, Editorial Pearson, Madrid,

Velásquez, M, (2000) “Ética en los negocios: Conceptos y casos, Editorial Pearson Educación, Mexico”.

Yate, A, (2010) “Ética en el diseño Industrial: Necesidad de una reflexión ética del diseño industrial”, Editorial, Universidad Autónoma de Colombia, Bogotá.

http://www.gobiernocorporativo.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=13. (12 de mayo de 2008).

El gobierno corporativo enfoque moderno, Un gobierno corporativo pobre introduce factores de riesgo. Un buen gobierno Corporativo reduce el riesgo»

Flores, Julio y Rozas Alan,

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2008_1/a02.pdf

consultado 16/09/2015

Silva S, La cuestión ética detrás del caso interbolsa,

[http://www.elcolombiano.com/la_cuestion_etica_detras_del_caso_interbolsa-](http://www.elcolombiano.com/la_cuestion_etica_detras_del_caso_interbolsa-CGEC_216466_1-)

[CGEC_216466_1-](http://www.elcolombiano.com/la_cuestion_etica_detras_del_caso_interbolsa-CGEC_216466_1-) recuperado de 14-07-2015

<http://lta.reuters.com/article/domesticNews/idLTAKBN0MD1ZU20150317> recuperado de 14,-07-2015

<http://lta.reuters.com/article/domesticNews/idLTAKBN0MF1O820150319> recuperado de 14,-07-2015

<http://www.antilavadodedinero.com/articulo-noticias.php?id=12392> recuperado de 14,-07-2015

<http://www.expoknews.com/4-escandalos-de-corrupcion-en-mexico/> recuperado de 14,-07-2015

<http://www.elmundo.es/opinion/2015/03/16/5505de5422601d634f8b4585.html>

Recuperado de 14,-07-015

<http://www.caracol.com.co/noticias/bogota/la-unad-se-retiro-de-la-red-alma-mater-tras-escandalo-de-contrato-con-la-sed/20110809/nota/1528408.aspx>, Recuperado el 11-08-2015

<http://www.semana.com/educacion/articulo/unad-en-la-mira-del-ministerio/437552-3>,

Recuperado el 11-08-2015

<http://www.confecamaras.org.co/gobierno-corporativo/165-que-es-gobierno-corporativo>

Recuperado Julio de 2016

<http://site.ebrary.com/lib/bibliocidcasp/detail.action?docID=10526925&p00=leyes+colombia+codigo+etica+buen+gobierno>, Recuperado Julio de 2016

<http://www.oecd.org/corporate/new-g20oecd-principles-of-corporate-governance-will-promote-trust-and-improve-functioning-of-financial-markets.htm>, Recuperado Julio de 2016

<https://books.google.com.mx/books?id=Lo10xtQ3D0kC&pg=PA202&lpg=PA202&dq=filosofia+empresarial&source=bl&ots=BMOPvkr->,

MI&sig=ZokWNZwAjE_Ys9Pn0JQjDavIuRk&hl=es&sa=X&ei=ZgGrT-

edHc_vggfrs7npAQ&sqi=2#v=onepage&q=filosofia%20empresarial&f=false, Recuperado Julio de 2016

<http://uproanalysisdesist.blogspot.com.co/2008/03/la-quinta-disciplina-la-nueva-dinmica.htm>

<https://es.scribd.com/doc/37593245/La-Quinta-Disciplina-Resumen>, Recuperado Julio de 2016

<http://www.significados.com/legalidad/>, Recuperado Julio de 2016

http://www.sci.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

<46452014000200002&lng=es&nrm=is#tab1>, Recuperado Julio de 2016

http://www.sci.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

<46452014000200002&lng=es&nrm=is#tab1>, Recuperado Julio de 2016

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

FUNDACIÓN CIDCA

Numero Encuesta: _____

Objetivo: Obtener información sobre la importancia ética dentro del contexto de los directivos, empleados y docentes de la fundación CIDCA, con la finalidad de proponer la creación de un código de ética para la formulación de un gobierno corporativo, como única forma de propiciar un ambiente deliberativo y participativo en la construcción de valores éticos y gestión, acompañado dentro de un modelo de decisiones éticas.

Información General:

a) Ejecutivo: ____ b) Administrativo: ____ c) Docente: ____

1. Grado máximo de educación: a) Doctorado ____ b) Maestría ____
c) Especialización ____ d) Pregrado ____ e) Otro ____ Cual: _____

2. Género: a) F ____ b) M ____

3. Tiempo de servicios:

a) < a 1 año ____

b) 1 a 3 años ____

c) 3 a 5 años ____

d) 5 a 10 años ____

e) >a 10 años ____

4. Edad: Entre 18 años a 25 años

a) 26 a 35 ____

b) 36 a 45 ____

c) 46 a 55 ____

d) Mayor a 55 ____

Identifique el área al cual pertenece en la F-CIDCA, en caso de ser administrativo que no sea de facultad, diligencie el campo de dependencia.

Facultad: CEAS ____ Ingenierías ____ Programa: _____

Dependencia: _____

1. Conoce los valores corporativos de la Fundación CIDCA? Sí ____ No ____

2. Sí su respuesta es afirmativa, Marque 1 al valor menos recordado y 4 el más recordado:(Por favor no repetir numeración.)

- a) Respeto: _____
- b) Responsabilidad Social: _____
- c) Transparencia: _____
- d) Responsabilidad Ambiental: _____

3. ¿Conoce la normatividad institucional de F-CIDCA?

- a) Si _____
- b) No _____
- c) Parcialmente _____

4. ¿Si la respuesta a la anterior pregunta es (SI o PARCIALMENTE), cree usted que la F-CIDCA cumple la normatividad institucional?

- a) Totalmente de Acuerdo _____
- b) Parcialmente de Acuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) Parcialmente en Desacuerdo _____
- e) Totalmente en desacuerdo _____

5. Cree usted que la alta Dirección de la F-CIDCA genera acciones o estrategias que permitan a los funcionarios fortalecer el compromiso en principios y valores éticos.

- a) Totalmente de Acuerdo ____
- b) Parcialmente de Acuerdo ____
- c) Indiferente ____
- d) Parcialmente en Desacuerdo ____
- e) Totalmente en desacuerdo ____

6. Si la respuesta de la pregunta 3 es negativa, cuál de las siguientes razones, no le ha permitido conocer la normatividad de CIDCA.

- a) Falta de información en Inducción al ingresar ____
- b) No hubo Inducción ____
- c) No me interesó el Tema ____
- d) No le entregaron documentos escritos ____

7. Ud. cree que las normas sirven:

- a) Resolver Problemas ____
- b) Determinar Argumentos ____
- c) Juicios para defender decisiones ____
- d) Cumplir con un reglamento ____

8. Cuando las personas en una organización, ajustan su comportamiento al cumplimiento de las normas, porque son obligatorias, les permite saber a qué dirección deben ir, teniendo en cuenta sus principios y valores éticos.

- a) Totalmente de Acuerdo ____
- b) Parcialmente de Acuerdo ____
- c) Indiferente ____
- d) Parcialmente en Desacuerdo ____
- e) Totalmente en desacuerdo ____

9. Ordene, según la importancia, donde 1 es el menor y 4 el más importante, Ud. Considera que su empleo, le aporta en:

- a) Exigencia _____
- b) Moral _____
- c) Social _____
- d) Ética _____

10. Los problemas éticos de los individuos, son resueltos solo por el individuo con ayuda de normas.

- a) Totalmente de acuerdo _____
- b) Parcialmente de Acuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) Parcialmente en Desacuerdo _____
- e) Totalmente en desacuerdo _____

11. Cree Ud, ¿qué el comportamiento ético y moral es lo mismo?

- a) Totalmente de acuerdo _____
- b) Parcialmente de Acuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) Parcialmente en Desacuerdo _____
- e) Totalmente en desacuerdo _____

12. De las palabras relacionadas a continuación, con la cual se identifica más con el concepto de ética, que Ud. Tiene:

- a) Justicia _____
- b) Honestidad _____
- c) Honrades _____
- d) Decencia _____
- e) Respeto _____

13. De las palabras relacionadas a continuación, con la cual más se identifica con el concepto de Moral, que Ud. Tiene:

- a) Religión _____
- b) Costumbre _____
- c) Cultura _____
- d) Comportamiento _____

14. Cuando se habla del comportamiento moral, se quiere decir que el individuo es responsable por sus actos, cuando ha podido elegir entre dos o más alternativas y ha decidido actuar de acuerdo a sus principios y valores éticos.

- a) Totalmente de acuerdo _____
- b) Parcialmente de Acuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) Parcialmente en Desacuerdo _____
- e) Totalmente en desacuerdo _____

15. Está de acuerdo que la fundación CIDCA, desarrolle mecanismos de institucionalización de la ética empresarial a través de Códigos, documentos formales, programas de formación, que permitan conformar una cultura ética organizacional.

- a) Totalmente de acuerdo _____
- b) Parcialmente de Acuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) Parcialmente en Desacuerdo _____
- e) Totalmente en desacuerdo _____

16. Conoce la existencia de un código de ética en F-CIDCA

- a) Si _____
- b) No _____

17. Ud. considera de importancia, el código de ética a la hora de ejercicio profesional en la CIDCA?

- a) Si ____
- b) No ____

18. Conocer y aplicar el código de ética depende de la profesión.

- a) Totalmente de acuerdo ____
- b) Parcialmente de Acuerdo ____
- c) Indiferente ____
- d) Parcialmente en Desacuerdo ____
- e) Totalmente en desacuerdo ____

19. Como define Ud. un código de ética.

- a) Es un código que establece principios que regulan a una sociedad.
- b) Es un código que fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización.
- c) Una serie de variables que intervienen en la vida para llevar a cabo una profesión.
- d) Son los valores que componen a un profesional.

20. Los principios y Valores de la fundación CIDCA, sí estuvieran enmarcados dentro de un código de ética, como única guía, se podría plantear mejor los asuntos de ética, conducta y profesionalismo en el lugar de trabajo.

- f) Totalmente de acuerdo ____
- g) Parcialmente de Acuerdo ____
- h) Indiferente ____
- i) Parcialmente en Desacuerdo ____
- j) Totalmente en desacuerdo ____

Nombre del Encuestador: _____

Identificación del encuestador: _____

Lugar: _____

Fecha y Hora: _____

Observaciones Encuestador

ANEXO 2

MUESTREO PROPORCIONAL						Se estima que la idea del código de ética para su aceptación es el 95% de la población empleados CIDCA y la probabilidad de no aceptación es del 5%			
n	tamaño de la muestra necesario								
Z ²	1,96								
P	Probabilidad para que el evento ocurra o aceptación								
Q	Probabilidad que el evento no ocurra no aceptación								
E	0.05 5% Margen de error								
N	Tamaño de la Población empleados CIDCA	169							
FORMULA									
n =	$Z^2 * P * Q / E^2$	3.8416	0.95	0.05	169				
	$E^2(N-1) + Z^2 * P * Q$	0.0025	168 +	0.182476					
		3.8416	8.0275			30.838444			Encuestas
		0.42 +	0.182476			0.602476	51.1861784	52	

ANEXO 3

DIAGNOSTICO PARA CONSTRUIR EL IDEARIO ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

Para realizar el diagnostico, y mostrar la necesidad de la existencia de un Código de Ética, en la F- CIDCA, se desarrollo la metodologia del GRI (globalreporting), que permite evaluar como se encuentra una organización en relacion a los puntos clave del pacto global teniendo en los ejes fundamentales desarrollados hasta la fecha, como son: Los derechos Humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupcion, el cual permite a través de un puntaje establecer y evaluar los alcances con respecto a los ejes indicados anteriormente y que permiten concluir sobre la necesidad de un Ideario ético para la F- CIDCA.

<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>



United Nations Global Compact **PACTO GLOBAL**
MODELO DE AUTOEVALUACIÓN

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Fecha de la Evaluación (dd/mm/aa)	27/06/2016
Nombre de la Empresa	F-CIDCA
Ciudad de ubicación	BOGOTÁ D.C.
País de Ubicación	COLOMBIA
Dirección de correspondencia	Carrera 13 No 60- 44
Teléfono (incluir código de País y Area)	5713472927
Fax (incluir código de País y Area)	
Dirección Página WEB	www.cidca.edu.co
Nombre de la Persona Responsable del Informe	Edgar babativa y Daniel gamba
Cargo del Responsable del Informe	Docentes
Correo Electrónico del Responsable del Informe	eababativa@cidca.edu.co y jdgambac@cidca.edu.co
Comentarios, observaciones o sugerencias sobre este modelo de AUTOEVALUACIÓN	



No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.				
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores	2	0	10%
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas	0		
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas	0		
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones los derechos humanos en la empresa	0		
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas	0		
Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos				
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa	1	1	25%
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)	1		
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realicen acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)	1		

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
 United Nations Global Compact PACTO GLOBAL MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DERECHOS LABORALES 				
Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva				
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	2	2	40%
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	2		
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	3		
12	¿Se utilizan los convenios o contratos colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como para reforzar las relaciones entre los contratantes y empleados?	0		
13	¿Se tienen mecanismos para determinar la eficacia de las acciones establecidas en este principio?	1		
Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio				
14	¿Se cuenta en la empresa con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra del cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio?	1	2	40%
15	¿Los empleados conocen los términos y condiciones del servicio para el que fue contratado, así mismo, es de su conocimiento la naturaleza voluntaria del trabajo y la libertad de abandonarlo, en apego a los procedimientos adecuados para este fin?	3		
16	¿Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)?	2		
17	¿Se cuentan con mecanismos para verificar que el salario otorgado se encuentra dentro de los límites establecidos en la regulación laboral?	1		
18	¿Se cuentan con mecanismos para vigilar las condiciones laborales, el análisis de la información obtenida y la implantación de acciones correctivas, preventivas o de mejora con el propósito de mejorar el cumplimiento de este principio?	1		

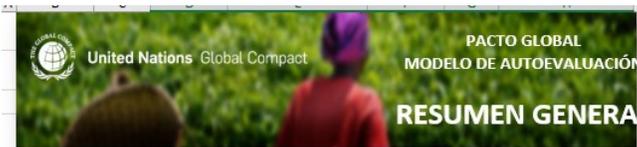
Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil			
19	¿Se tiene establecidos en la empresa mecanismos y políticas para que sólo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales?	4	3 81%
20	¿Si es el caso, se tienen establecidos mecanismos para que los niños trabajen solo las horas establecidas en las leyes y regulación nacional?	4	
21	¿Cuentan con programas o apoyos para que los niños continúen sus estudios, reciban capacitación o asesoramiento (incluyendo, si es necesario a los padres del menor)?	3	
22	¿Cuentan con programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil?	2	
Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación			
23	En los procesos de gestión del personal se tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le dan seguimiento, a fin de evitarla en todas sus formas	1	1 25%
24	En el proceso de selección y contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc.	1	
25	En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias.	1	
26	En los programas de capacitación y desarrollo del personal se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias	2	
27	Existen mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas	1	
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género, edad, etc.	0	

 MODELO DE AUTOEVALUACIÓN MEDIO AMBIENTE				
No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales				
29	Se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente.	4	2.8	70%
30	impacto al medio ambiente se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica correspondiente.	3		
31	de energía y agua en el desarrollo de sus actividades	3		
32	Se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, se cuenta con medidas preventivas.	3		
33	Las medidas preventivas contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento periódico a su cumplimiento.	1		
Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental				
34	En los procesos y el manejo de productos existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.	4	3	78%
35	En los procesos se mantiene una política de reciclaje en los materiales que utiliza.	4		
36	En el enfoque medioambiental se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal	3		
37	Se cuentan con la descripción de los impactos medioambientales de sus principales productos o servicios	3		
38	perjudiciales previenen el impacto al medio ambiente	3		
39	Se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento	3		
40	Se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental	2		
41	la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes	3		
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente				
42	Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la empresa	2	3	63%
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una	3		

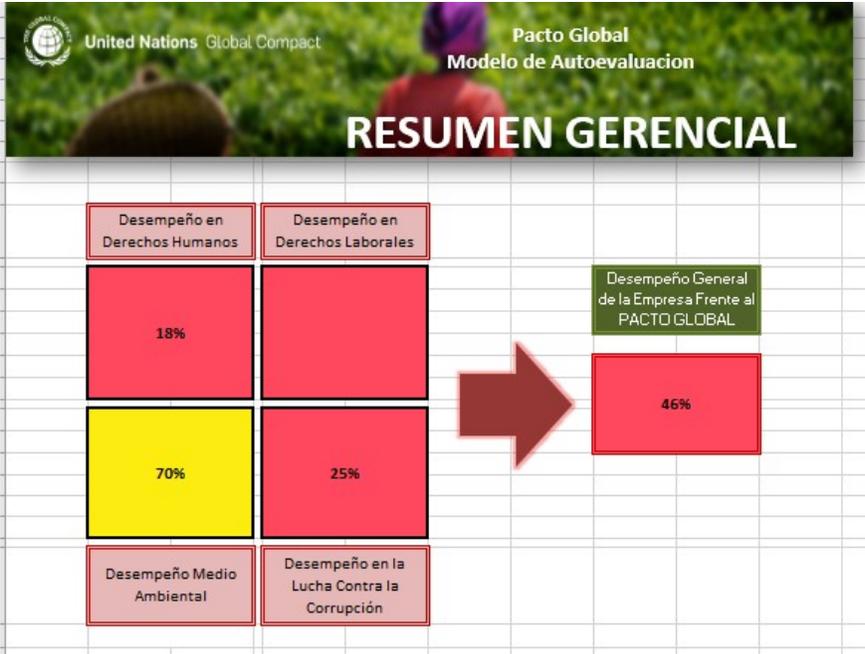
42	Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la empresa	2	3	63%
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.	3		
44	Se utilizan materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.	2		
45	Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.	3		



No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno				
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho	1	1	25%
47	Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y el cohecho	1		
48	Existe una política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno	1		
49	Existen mecanismos de revisión internos que identifican los actos de corrupción y soborno del personal de manera periódica	1		
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones	1		



				Promedio General (puntajes)	1.8	
				Promedio General (porcentajes)	46%	
Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje	Puntaje	Interpretación	
Derechos Humanos	<i>Principio No. 1:</i> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	0	10%	4	SIEMPRE	
	<i>Principio No. 2:</i> Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	1	25%	3	CASI SIEMPRE	
Derechos Laborales	<i>Principio No. 3:</i> Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	2	40%	2	OCASIONALMENTE	
	<i>Principio No. 4:</i> Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	2	40%	1	CASI NUNCA	
	<i>Principio No. 5:</i> Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	3	81%	0	NUNCA	
	<i>Principio No. 6:</i> Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	1	25%			
Medio Ambiente	<i>Principio No. 7:</i> Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	3	70%		Rango de Colores para el % de los Principios	
	<i>Principio No. 8:</i> Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	3	78%			Porcentaje mayor al 80%
	<i>Principio No. 9:</i> Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	3	63%			Porcentaje entre 50% y 80%
Anticorrupción	<i>Principio No. 10:</i> Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	1	25%		Porcentaje menor al 50%	



ANEXO 4

DOCUMENTOS GUIA PARA CONSTRUIR EL IDEARIO ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN.

1. ***CONFIDENCIALIDAD***
2. ***CONFLICTOS DE INTERESES***
3. ***CONDUCTA INTERNA***
4. ***CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTACIONES LOCALES***
5. ***FAVORES COMERCIALES / REGALOS / ENTRETENIMIENTO***
6. ***CONTRATACIÓN DE FAMILIARES***
7. ***TEMAS INFORMÁTICOS***
8. ***SOBORNOS***
9. ***INFORMACIÓN DE TERCEROS***
10. ***DECLARACIONES***
11. ***SEGURIDAD / HIGIENE / LUGAR DE TRABAJO***
12. ***POLÍTICA / RELIGIÓN***

13. ANEXO 5

GUIA FASES PARA CONSTRUIR EL IDEARIO ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

1. ***DECISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN***
2. ***A QUIÉN APLICA***
3. ***CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO QUE LO DINAMICE***
4. ***INSTANCIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN.***
 - *Revise la Misión y Visión de su organización.*
 - *Analice qué valores sustentan la estrategia de negocios de su organización.*
 - *Agrupe los valores encontrados.*
5. ***RECOPIACIÓN DE INSUMOS Y REDACCIÓN PROVISORIA***
6. ***CONSULTAS MULTISECTORIALES***
7. ***CONSULTA A PERITOS***

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE AUTORES PARA TESIS, TRABAJOS y/o
MONOGRAFÍAS DE GRADO (licencia de uso)**

Bogotá D.C. 15 de junio del 2016

Señores:

Departamento de Biblioteca
Universidad La Gran Colombia
Ciudad

Estimados señores:

Yo (nosotros)

Edgar Antonio Babativa Novoa , con C.C. No 19.478.244
Jimmy Daniel Gamba Casallas , con C.C. No 1.013.597.719
_____, con C.C. No _____

Autor (es) exclusivo(s) del trabajo de Monografico titulado:

PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN
MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA

Para optar el título como Especialista en Gerencia presentado y aprobado en el año 2016 autorizo (amos) a la Universidad La Gran Colombia obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación; conforme al art. 2, 12, 30 (modificado por el art 5 de la ley 1520/2012), y 72 de la ley 23 de de 1982, Ley 44 de 1993, art. 4 y 11 Decisión Andina 351 de 1993 art. 11, Decreto 460 de 1995, Circular No 06/2002 de la Dirección Nacional de Derechos de Autor para las Instituciones de Educación Superior, art. 15 Ley 1520 de 2012 y demás normas generales en la materia.

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La conservación de los ejemplares necesarios en la Biblioteca.	X	
2. La consulta física o electrónica según corresponda.	X	
3. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer	X	

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
4. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet	X	
5. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Universidad para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas Facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones	X	
6. La inclusión en el repositorio Biblioteca Digital de la Universidad La Gran Colombia	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, el presente consentimiento parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

“son propiedad de los autores los derechos morales sobre el trabajo”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables; la Universidad La Gran Colombia está obligada a RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas convenientes para garantizar su cumplimiento.

NOTA: Información Confidencial:

Esta Monografía o Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, confidencial y demás similar, o hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. SI NO X

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta, tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

Firma.....
 Nombre...Edgar Antonio Babativa Novoa.....
 C.C.No 19.478.244.....de Bogotá.....

Firma.....
 Nombre Jimmy Daniel Gamba Casallas.....
 C.C.No...1.013.597.719.....de Bogotá.....

Por favor no quitar los encabezados de los folios y firmar antes de scanear

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
PROGRAMA DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUADA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RAE Resumen Analíticos en Investigación (este debe realizarse en español)

1. TÍTULO (en mayúscula fija)

PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE
UN MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA

2. TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

ESPECIALISTA EN GERENCIA

3. AUTOR (ES) (en mayúscula inicial)

- Edgar Antonio Babativa Novoa
- Jimmy Daniel Gamba Casallas
-
-

4. DIRECTOR, ASESOR, CODIRECTOR O TUTOR

Ariane Illera Correal

5. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

línea de desarrollo económico y calidad de vida

6. PALABRAS CLAVE O DESCRIPTORES (mínimo 5)

- gestión, Código de ética, Gobierno Corporativo, Ética, Gobierno Corporativo, Responsabilidad

MATERIAL ANEXO (C.D):

7. RESUMEN

Los administradores de una organización son los responsables por la gestión y resultados finales de la empresa, según la súper Intendencia Financiera de Colombia (SFC), (2010) “***Son administradores los representantes legales y los miembros de la junta directiva. Los representantes legales se encargan de la gestión directa (administración del día a día) mientras que la Junta es responsable de la estrategia general de la entidad, así como del seguimiento de la gestión de los representantes legales. Dado el papel fundamental de los administradores en la gestión de las entidades y en consecuencia, en su gobierno corporativo, resulta indispensable evaluar algunos aspectos comunes a los mismos relacionados con sus perfiles y calidades, su régimen de inhabilidades e incompatibilidades, la rendición de cuentas a los asociados, así como algunas obligaciones específicas***”, que son necesarias para el buen funcionamiento de una organización, En el Caso de la fundación CIDCA, actualmente cuenta con una organización, que le permite cumplir con su objeto social, en el sector de la educación superior nivel técnico y tecnológico, que está obligada a cumplir con una serie de normas del gobierno nacional, como del ministerio de Educación Nacional. La propuesta de crear un código de ética se fundamenta en que la universidad o instituciones de educación superior deben ser gobernadas con un código de ética, como sentido de mejorar su gestión y resultados, a través de sus decisiones enmarcadas dentro de unos valores de justicia, integridad y transparencia, que deben ser sustento claro de una política, desde el punto de vista de la filosofía y el desarrollo económico de una empresa. Con el ánimo de prevenir y de gestionar con un gobierno corporativo eficaz y transparente que permita evitar situaciones anómalas que han ocurrido en otras universidades colombianas, como, por ejemplo, el caso más recientemente en la universidad San Martín; se pretende que la F-CIDCA, cuente con un código de ética, que desde la perspectiva de la sociedad se garantice el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COORDINACIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIONES
FORMATO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DIRECTOR-ASESOR

El presente formato le facilita al docente encargado de la dirección y evaluación de los trabajos de grado el proceso de asesoría, y a la vez, establece unos criterios mínimos a tenerse en cuenta en el momento de la redacción del concepto. Este formato deberá ser diligenciado A COMPUTADOR, o en su defecto, a máquina. Se solicita entregar junto con el concepto escrito por parte del director, al menos un informe para cada una de las fases contempladas en el proyecto de trabajo de grado, siguiendo las especificaciones del presente formato, junto con el documento final del estudiante. En todo caso, no se podrán entregar menos de tres informes.

Nombre Estudiante(s): Edgar Antonio Babativa Novoa Jimmy Daniel Gamba Casallas		Nombre Del Proyecto: PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA	
Fase de Investigación (entrega de Informe N°): Final		Fecha de Entrega: 30 de junio de 2016	
Criterio N°	Concepto del Director-Asesor		Nota
Desarrollo de los objetivos previstos en el proyecto (debe indicar en cual de los objetivos específicos se encuentra en la entrega en cuestión):			
Desarrollo de la metodología prevista (De acuerdo a la indicada en el proyecto):			
Manejo de las fuentes de información:			
Estructuración de los marcos referenciales (De acuerdo a los descritos en el proyecto que sean necesarios para la elaboración del mismo):			

Nombre Estudiante(s): Edgar Antonio Babativa Novoa Jimmy Daniel Gamba Casallas		Nombre Del Proyecto: PROPUESTA PARA DESARROLLAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y FORMULACIÓN DE UN MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA FUNDACIÓN CIDCA	
Fase de Investigación (entrega de Informe N°): Final		Fecha de Entrega: 30 de junio de 2016	
Criterio N°	Concepto del Director-Asesor		Nota
Confiabilidad y calidad de la información en términos de la definición de conceptos necesarios para el desarrollo del trabajo			
Manejo de una secuencia lógica en el desarrollo del trabajo y planteamiento general del tema.			
El contenido general aporta conceptos propios fruto del análisis y reflexión de las fuentes consultadas.			
Cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma al momento de la entrega			
Pertinencia frente al conocimiento jurídico o teórico de una rama del saber próxima al derecho			
Aplicación práctica de dicho saber al problema determinado dentro del proyecto			

NOTA INFORME TRABAJO DE GRADO³:	PROMEDIO DE		
---	------------------------	--	--

Edgar Antonio Babativa Novoa

FIRMA DEL ESTUDIANTE

CÉDULA 19.478.244

CÓDIGO 19.478.244

FIRMA DEL DOCENTE

CÉDULA

Jimmy Daniel Gamba Casallas

FIRMA DEL ESTUDIANTE

CÉDULA 1.013.597.719

CÓDIGO 1.013.597.719

³ La aprobación o improbación por parte del director-asesor tendrá en cuenta dos criterios: Uno de carácter cualitativo en el cual se reflejará el desarrollo que el estudiante haya hecho de las correcciones sugeridas por parte del director de una entrega a la siguiente. El segundo, de carácter cuantitativo, en el cual se considerará que el estudiante puede sustentar la tesis si la nota promedio de los tres informes es igual o superior a tres punto cinco (3.5).