La Ética Empresarial y su Incidencia frente a la Toma de Decisiones Financieras en el Campo de la Educación Superior.

Monografía

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Administrador Financiero

Wilson Eduardo Gómez Hoyos

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración

Programa de Administración Financiera

Popayán

2021

La Ética Empresarial y su Incidencia frente a la Toma de Decisiones Financieras en el Campo de la Educación Superior.

Monografía

Wilson Eduardo Gómez Hoyos

Tutor

Econ. Francisco Javier Aguilar Erazo

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración

Programa de Administración Financiera

Popayán

2021

Nota De Aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma Del Presidente Del Jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Popayán, febrero de 2021

Dedicatoria

A DIOS, por guiarme en cada paso de mi vida, porque me ilumina y me guía en mis decisiones diarias y proyectos, porque me socorre en mis necesidades para lograr mis metas.

A mi madre, por el apoyo incondicional que durante mis años de estudios en la Universidad me ha estado apoyando y animando, por ser mi ejemplo para seguir adelante en mi diario vivir y por inculcarme principios y valores que de una u otra forma me sirven para ser mejor persona.

A mi esposa e hijos por su amor, su apoyo incondicional y sacrificio de su tiempo para conmigo, pues ellos son la razón de mi vida y mi motivación para seguir cumpliendo mis metas.

A mi hermana que me ayudo y me ánimo en muchos momentos que lo necesitaba.

Wilson Eduardo Gómez Hoyos

Agradecimientos

A la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca que me dio la oportunidad y me permitió formarme profesionalmente, por brindarme los diferentes espacios como salones, biblioteca, laboratorios, etc.

A mi asesor de proyecto Economista Francisco Javier Aguilar E. un agradecimiento especial, quien con su guía y paciencia ayudó para la realización y culminación del presente proyecto.

Al profesor Diego Chávez, quien más que un profesor fue orientador y mentor en muchos momentos académicos y personales.

A la profesora Diana Pacheco, por todo su apoyo y consejos en los momentos críticos que afronte durante mi formación académica.

A mis maestros de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca un profundo agradecimiento al brindarme sus conocimientos y experiencias, que mediante sus cátedras me inculcaron la responsabilidad y esfuerzo en nuestra profesión.

A cada una de las personas que creyeron en mí y que al final se ve reflejado su apoyo con la conclusión del presente proyecto.

Wilson Eduardo Gómez Hoyos

Contenido

Resumen 10

Introducción 12

1. Definición Del Problema 14

1.1. Planteamiento del Problema 14

1.2 Formulación Del Problema 16

2. Objetivos 17

2.1 Objetivo General 17

2.2 Objetivos Específicos 17

3 Justificación de la Investigación 18

4 Antecedentes 21

5 Marco de Referencia 24

5.1 Marco Teórico 24

5.2 Marco Legal 42

5.2.1 Ley 30 de diciembre 28 de 1992, Sobre la Educación. 42

6 Metodología 48

6.1 Tipo de Estudio 48

6.2 Método de Investigación 49

6.3 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información 51

6.3.1 Fuentes secundarias. 51

6.4 Población y Muestra 52

7. CAPITULO I: Análisis de los Procesos Internos de las Instituciones de Educación Superior Relacionados con la Ética Empresarial e Interpretación de Resultados 54

7.1 Ética Empresarial Dirigida a Instituciones de Educación Superior 55

7.2 Normatividad o Marco Estandarizado por el Cual se Debe Involucrar en los

Procesos Internos de la Educación Superior, la Ética Empresarial. 57

7.3 Instituciones de Educación Superior que Aplican como Herramientas Códigos de Ética Empresarial y Control Interno en los Procesos Internos. 69

8 CAPITULO II: Identificar los Casos más Relevantes en Cuanto a la Toma de Inadecuadas Decisiones Financieras en el Campo de la Educación Superior y sus Efectos a Nivel Organizacional y Contextual..... 73

9 CAPITULO III: Establecer en qué Aporta la Ética Empresarial a la Toma de Decisiones y Dinámicas Financieras al Interior de las Instituciones de Educación Superior, Teniendo como Base las Ventajas y Retos que su Implementación Implica. . 87

10 Conclusiones 95

11 Recomendaciones 97

12 Bibliografía..... 99

13 Glosario 104

Lista de Tablas

Tabla 1 Clasificación del Índice de Desempeño Institucional de la Educación Superior70
Tabla 2 Información contable publica-convergencia tercer trimestre 2019 92
Tabla 3 Información contable publica-convergencia tercer trimestre 2020 93

Lista de Figuras

Figura 1 Principios orientadores de Buen Gobierno 60
Figura 2 Estructura de MECI 64

Resumen

El presente documento aspira a determinar que tanta relevancia tiene la ética en la toma de decisiones financieras dentro del sector de las instituciones de educación superior. Con ese fin se realizó previamente un avance teórico acerca de la ética en el sector de la educación superior su desarrollo y actualidad. Así mismo, se citaron varios autores con el propósito de dar mayor claridad con respecto a la ética se refiere y su relevancia en la educación superior. Con el fin de realizar el objetivo de la presente investigación se extractó bibliografía en la ética y valores, en relación al tema en el sector de instituciones de educación superior, viendo de esta forma como se ha relacionado la ética en educación superior en la toma de decisiones y como sus comportamientos han afectado a estas en el contexto social por la falta de ética. Bajo estos parámetros se buscó mediante fuentes de información primarias y secundarias, elementos para explicar mejor la pregunta de investigación referenciada en el presente documento. Por consiguiente, se averiguo a diferentes autores y varias entrevistas ya realizadas con respecto a la incidencia de la ética dentro de las instituciones de educación superior. Compilando y analizando toda la información adquirida se pudo sacar conclusiones que las incidencias administrativas en las instituciones de educación superior, manejan muchas falencias de ética para la toma de decisiones financieras.

Es importante desarrollar modelos de buen gobierno o guías de ética empresarial en los procesos de las instituciones de educación superior, partiendo claro esta desde la alta gerencia donde se toman constantemente las decisiones correctas o

incorrectas y donde son involucrados muchos de los colaboradores en función de estas. Es imperioso que alta gerencia y los funcionarios tomen conciencia que cada una de sus decisiones tiene gran relevancia sobre el futuro de la organización afectando globalmente el entorno de esta. La falta de ética empresarial o unas políticas de buen gobierno en la toma de decisiones financieras con mayor relevancia, hace que todo el ambiente laboral cree una mala percepción en el manejo de los procesos llevando a ampliar el riesgo de caer en malas prácticas de corrupción y, por consiguiente, impregnar la formación académica de los futuros profesionales los cuales con esta apreciación negativa de su universidad, tendrán un porcentaje alto de sucumbir a las prácticas de corrupción en la toma de decisiones financieras en las organizaciones que dirigirán por carencia de ética empresarial.

Introducción

El presente documento muestra un análisis acerca de cómo la ética empresarial se relaciona con la toma de decisiones financieras en este caso, un sector específico que son las Instituciones de Educación Superior. Se observa como en los últimos años el tema ha tomado una gran relevancia en relación al contexto de una alta calidad en sus procesos dentro de su entorno académico y estructural, pero se contempla que se trata de una forma muy tenue evidenciándose en muchos casos a nivel nacional en IES por malas decisiones administrativas. Por lo cual en la actualidad es habitual ver como la ética se adentra en los espacios políticos y académicos, evidenciando numerosos elementos y acontecimientos de corrupción dentro del orbe universitario, lo que nos lleva a un análisis más profundo en este campo.

En este contexto, se va a trabajar a través de una dinámica de recolección de información a partir de la literatura que ya ha sido producida para poder recolectar datos específicos y conglomerarlos pudiendo obtener un análisis más amplio.

Es por ello que se establece una dinámica en cuanto a la necesidad de analizar este tipo de temas frente a las situaciones o escenarios que se ven en el país en las cuales la corrupción o la mala toma de decisiones afecta las dinámicas organizacionales en diferentes medidas.

Este documento se estructura a partir de diferentes elementos o diferentes apartados que permiten dar más claridad al estudio, donde primero se hace una revisión teórica de toda la información recopilada para el desarrollo de la investigación,

así ampliar mucho más si existe o no la incidencia de la ética empresarial dentro de las instituciones de educación superior, después se establecerá mediante una dinámica metodológica la identificación de los hechos más relevantes sobre la baja influencia de la ética empresarial en la toma de decisiones dentro de las instituciones de educación superior, para finalmente dar un análisis y unas conclusiones sobre los factores que inciden o no en la ética empresarial frente a la toma de decisiones financieras en el campo de la educación superior en Colombia.

1. Definición Del Problema

1.1. Planteamiento del Problema

A pesar de que durante mucho tiempo la ética ha sido considerada como un aspecto discutido simplemente a nivel filosófico y social, como lo plantean Cortina y Martínez (1996) a “todo aquello que se refiere al modo de ser o carácter adquirido como resultado de poner en práctica unas costumbres o hábitos considerados buenos”. Su importancia ha empezado a establecerse en diferentes campos, incluyendo en el organizacional, en el cual se ha convertido en un pilar fundamental frente a las acciones que las entidades llevan a cabo y de las relaciones que se establecen entre las mismas y el entorno. En este contexto, es cada vez más importante el actuar ético frente al desarrollo de diferentes procesos y dinámicas organizacionales, llegando a convertirse en un factor característico y muy importante.

En este sentido, para el caso del campo financiero, un área en la que cada vez más se presentan problemas de malos manejos, inadecuadas gestiones y deterioro de una visión ética frente al desarrollo de acciones que pueden afectar negativamente a ciertos colectivos para generar un bien particular, se hace preciso estudiar la forma en que las entidades pueden mejorar estas dinámicas, retomando en este caso el sector de la educación superior, desde el cual se gestan los profesionales que estarán a cargo de significativas decisiones que pueden impactar no solo a la organización sino a los colectivos sociales con las que estas se relacionan.

Como puede observarse, en los últimos años, en el caso de Colombia, se han presentado diferentes casos de corrupción y malos manejos financieros y administrativo en el sector de la educación superior, lo que ha traído consigo detrimento de recursos públicos, efectos negativos sobre la calidad de la educación y la disminución de oportunidades de formación para aquellos que más lo necesitan. De acuerdo con Heyneman (2014) la corrupción ha invadido los sistemas universitarios y amenaza la reputación de los trabajos de investigación y diplomas. Un ejemplo de ello puede observarse en las dinámicas de instituciones como la Universidad Francisco de Paula Santander, la Universidad del Tolima, la Universidad del Cauca, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), la Universidad del Pacífico y la Universidad de Pamplona, entre otras.

Es este contexto, para el caso de las decisiones de carácter financiero, la ética empieza a jugar un papel preponderante, ya que se busca que las decisiones que éstas tengan un alto nivel de coherencia y ética empezando desde de las IES, donde se forman las futuras generaciones y uno de los escenarios más importantes en donde el sujeto aprende y fortalece este tipo de valores éticos.

Se observa que en el contexto de la toma de decisiones financieras dentro de las instituciones de educación superior existe una baja incidencia de la ética empresarial, situación que se debe en primer lugar, a la baja importancia que las instituciones de educación superior le generan la ética empresarial dentro de sus procesos formativos, en segundo lugar se evidencia la mala toma de decisiones desde

las altas esferas administrativas que se han visto involucrados en actos de corrupción, que incluso han llevado a un detrimento financiero de algunas instituciones de educación superior. Bajo este panorama se generan consecuencias, tales como alto índice de corrupción en la toma de decisiones de los futuros egresados de las instituciones educación superior y, en segundo lugar, baja credibilidad institucional de estos establecimientos ante el entorno académico y empresarial Según Chua (1999) La corrupción educacional se observa en diversas regiones del mundo. En Filipinas se ha encontrado que candidatos a maestros sobornan a las autoridades educativas con el fin de ser contratados.

En este contexto se contempla la necesidad de analizar dentro del sector de la educación superior como se diseñan, estructuran e imparten dinámicas relacionadas con la ética profesional y la forma en que éstas pueden incidir a futuro frente a la toma de decisiones financieras, teniendo como base que muchas de las problemáticas visualizadas en la actualidad también implican al sector universitario, el cual debería ser solo un pilar fundamental frente a la consolidación de un adecuado actuar dentro del campo profesional y no un ejemplo de corrupción y antiética.

1.2 Formulación Del Problema

¿Cómo incide la ética empresarial en la toma de decisiones financieras en el campo de la educación superior?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar como la ética empresarial incide frente a la toma de decisiones financieras en el campo de las instituciones de educación superior.

2.2 Objetivos Específicos

- Determinar cuáles son las dinámicas o procesos que se establecen al interior de las instituciones de educación superior (académico y administrativo) relacionados con el fomento de la ética empresarial.
- Identificar los casos más relevantes en cuanto a la toma de inadecuadas decisiones financieras en el campo de la educación superior y sus efectos a nivel organizacional y contextual.
- Establecer en qué aporta la ética empresarial a la toma de decisiones y dinámicas financieras al interior de las instituciones de educación superior, teniendo como base las ventajas y retos que su implementación implica.

3 Justificación de la Investigación

El presente trabajo se justifica a partir de diferentes aspectos, algunas de las cuales se describen a continuación:

En primer lugar, el estudio permitirá conocer el beneficio de establecer la ética empresarial dentro de las entidades de educación superior como parte activa de gestión organizacional. Con base en esto, se logrará identificar la concordancia entre la ética empresarial y las dinámicas financieras, así como la relevancia de ésta como factor preponderante y diferenciador frente a la relación entre organizaciones y de éstas con el contexto y los colectivos con los cuales se relaciona o entra en contacto, ya sean usuarios directos o cualquier tipo de stakeholders.

En segundo lugar, se podrá plantear hasta qué punto la ética aporta a la adecuada toma de decisiones y cómo se inserta en las actividades o dinámicas empresariales en la cotidianidad. Se establece así la generación de un panorama claro acerca de los aspectos éticos que se destacan en el nivel organizacional y cómo son adaptados por los actores empresariales para poder tener un control de sus decisiones y de lo que estas pueden ocasionar cuando son mal enfocadas.

En tercer lugar, se podrá identificar cómo las instituciones universitarias guían los procesos éticos a nivel organizacional, a través de qué herramientas, procesos, protocolos o guías se llevan a cabo, cuáles son los ajustes que deben desarrollarse a través de escenarios como el gobierno corporativo desde la academia. Así, se podrán

identificar algunas experiencias en donde la ética empresarial se haya convertido en una maniobra de participación, legalidad y productividad de la cual hacen parte todos los actores.

Asimismo, los resultados de esta investigación permitirán observar cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar desde la academia los conceptos y aplicabilidad de la ética empresarial, frente al desarrollo de los diversos procesos y procedimientos organizativos. El contar con códigos éticos establecidos dentro de las instituciones universitarias lleva a que se demuestre su nivel de responsabilidad y confianza hacia todos los actores que lo componen, pudiendo demostrar al interior y exterior sus niveles integrales hacia la toma de decisiones con la suficiente coherencia y compromiso.

De otro lado, es importante plantear que a nivel teórico la investigación se realiza con el propósito de aportar un punto de vista al conocimiento ya existente sobre la ética empresarial en las instituciones de educación superior, y si existe o no incidencia en la toma de decisiones financieras dentro de ellas, cuyos resultados nos darán una idea más clara y así poder convertirla en una propuesta, para ser tenida en cuenta y ser incorporada como dirección en todo el entorno de las instituciones de educación superior, ya que se estaría demostrando que la incidencia de la ética empresarial en la toma de decisiones financieras en las instituciones de educación superior mejoran la imagen y credibilidad de las instituciones y por consiguiente de los futuros profesionales que se desempeñaran en el entorno empresarial.

A nivel metodológico el trabajo propuesto permite la consecución de los objetivos propuestos a través del uso de técnicas de investigación cualitativa como la documentación y entrevistas ya realizadas, orientadas al análisis de la ética empresarial en las instituciones de educación superior y su incidencia en la toma de decisiones financieras. Con ello se aspira a conocer la importancia de la incidencia de la ética empresarial en la toma de decisiones financieras y cómo estás afectan el entorno de las instituciones de educación superior, causas, procesos de control y consecuencias de estas. Así, estos resultados de la investigación se arman a partir de técnicas de investigación validas en el medio.

Por último, la investigación establece una justificación practica considerando la necesidad de implementar mecanismos que aporten a la ética empresarial en el entorno de las instituciones de educación superior a partir de cátedras como formación del ser, control interno, auditoria administrativa, formulación y evaluación de proyectos, gerencia de la calidad, auditoría financiera, formación ciudadana, auditoria de calidad en la gestión financiera, finanzas públicas, auditoría ambiental y formación ciudadana, pudiendo así hacer un diferenciador exponencial de la institución al ejercer las profesiones en las diferentes organizaciones. El resultado de la investigación basada en la incidencia de la ética empresarial en la toma de decisiones financieras en las instituciones de educación superior permitirá, por ende, elaborar estrategias puntuales hacia la aplicabilidad de la ética empresarial en todo el entorno académico y administrativo de las instituciones, logrando así un impacto de calidad en la comunidad en general y empresarial.

4 Antecedentes

El desarrollo de La ética empresarial y su incidencia frente a la toma de decisiones financieras en el campo de la educación superior se constituye como un tema de relevancia en la actualidad que ha sido estudiado desde diferentes perspectivas a nivel económico, educativo, administrativo y social. De este modo, la presente exploración investigativa refiere estudios que abarcan estudios y aspectos que son relevantes dentro de la investigación aquí propuesta.

En el nivel internacional, Silva (2009) desarrolla la investigación “La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja de ethos corporativo”, en la cual muestra como las empresas actuales se redefinen en su forma de trabajar y al mismo tiempo como se consiguen estas utilidades, cuestionándose el cómo es su conducta interna para alcanzar estos objetivos, muchas de las empresas buscan un código de buen gobierno, códigos de valores e implementación de reglas corporativas. Es como el objetivo principal es analizar la necesidad de fomentar la coherencia ética en y desde la gestión de recursos humanos para forjar el ethos corporativo, mediante análisis de la ética y las distintas herramientas que lleven a implementar una guía de ética empresarial.

Guijarro de Chávez y Chávez Sánchez (2006) desarrolla la investigación denominada “*Ética y gerencia universitaria*” en el que se analiza la búsqueda de nuevos procesos que logren cambiar las dinámicas de los procesos principales dentro de las instituciones universitarias mediante principios éticos que formen integralmente

todos los actores implicados en la generación de conocimiento, es necesario que a partir de las gerencias universitarias comprendan con compromiso que se necesitan cambio organizativos y conductuales a partir de la ética y responsabilidad social.

Por otra parte, se retoma el trabajo escrito de Marulanda y Rojas (2018) titulado "Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders)", nos presenta una reflexión de como las IES forman un vínculo entre sus egresados y las organizaciones a las cuales van a pertenecer, encontrando que la ética y la buena gestión dentro de las organizaciones cumplen con las exigencias de estas a nivel organizacional. El cumplimiento de la misión de las IES en formar éticamente sus egresados se relaciona mediante el compromiso de la alta dirección, empoderamiento de los colaboradores y gestión del riesgo.

En el entorno nacional, destaco el artículo de Rodríguez y Bustamante (2006) denominado *"Desarrollo de competencias para el comportamiento ético gerencial"*, este nos evidencia la necesidad de implementar programas en su currículo académico que se orienten a la formación de competencias éticas en los futuros gerentes. Este artículo nos muestra un punto de vista sobre la ética gerencial, enmarcada en el concepto de responsabilidad, y sobre el desarrollo de competencias para el comportamiento ético de los nuevos gerentes y cómo implementar una cultura de ética empresarial en base a ejemplos y comportamientos de estos.

De otro lado se analiza en el estudio denominado “*Lineamientos sobre ética universitaria*” desarrollado por Botero, Castillo y Giraldo (2007), en el que se plantean unos lineamientos desde la academia enfocados a la práctica y ejemplo de las actuaciones que se deben manejar a nivel interno desde sus integrantes, bajo unos principios éticos acordes a los principios y valores de las instituciones universitarias para que se haga un manejo de buena conducta. Empezando desde las instituciones universitarias y que valla dirigido hacia las organizaciones, se realiza la búsqueda de poder ejecutar de un código de ética que lleve a la consecución de cumplir los objetivos misionales conductuales.

Finalmente, en el plano local se retoma la investigación de Torres y Cajigas (2016) la cual se denominada “Responsabilidad social y beneficios tributarios: empresas manufactureras zona franca departamento del cauca-Colombia”, la cual establece varios beneficios tributarios a las empresas que instauren un programa de (RSE) responsabilidad social empresarial como una forma de contribuir hacia la sociedad. Esto con el fin de manejar una ética empresarial mediante un programa de RSE justificada buscando devolver a la comunidad parte de las utilidades obtenidas dentro de la región incluyendo a sus habitantes que hacen parte de estas empresas y así cumplir un papel más significativo en la comunidad.

Los trabajos retomados permiten establecer un panorama general acerca de los tipos de análisis que se han llevado a cabo frente al tema propuesto, logrando ser base fundamental para el estudio que espera desarrollarse en esta monografía.

5 Marco de Referencia

5.1 Marco Teórico

Frente al desarrollo de la investigación aquí propuesta se hace preciso tener claridad acerca de los conceptos que serán base para su desarrollo, logrando así estructurar un adecuado marco teórico que oriente el estudio y permita fundamentar adecuadamente la dinámica investigativa. En este sentido, es importante iniciar planteando el concepto de **ética**, que según Blaquier (2008) “la ética es la doctrina de las costumbres. Vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz, pensaba Aristóteles, de modo que para él la ética es el camino de la felicidad”. Rafael Gambra (1989) dice que “ética es la parte de la filosofía que estudia las leyes de la licitud o moralidad de los actos y su fundamento”. Por su parte, Torres (2014) afirma que:

> La ética se ha considerado como principios generales, teoría, ciencia y parte de la filosofía; sin embargo, independientemente de cuál sea el enfoque con que se estudia la ética se podría entender que es: un cuerpo de conocimientos que aborda la naturaleza de las acciones humanas en la vida social, desde la óptica de los conceptos morales (bondad, verdad, …) y los preceptos morales (reciprocidad).

En este contexto, se entenderá la ética como aquello que analiza la moral, convirtiéndose en una condición ineludible de la convivencia entre las personas, esta debe basarse en los principios, valores y normas que guían a las personas, es decir, cómo se ha de actuar más adelante en los diferentes ámbitos de la vida social.

De acuerdo con Valdés & de la Caridad Fraga (2017) “la ética no es una ciencia estática, es una disciplina dinámica, así como dinámica es la conducta humana objeto final de su estudio, es decir, el objetivo de la ética es guiar el comportamiento del ser humano en forma individual y en forma colectiva”. De otra parte, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua “la ética es un conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica y deportiva. Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores”.

En vista a lo anterior se evidencia como la ética va relacionada con las ciencias sociales del ser humano, puesto que el comportamiento moral del individuo es una forma determinada de sus valores manifestándose en las diferentes acciones. Todas estas tienen su principio en las diferentes formas de la conducta humana, aclarando que la base principal del estudio ético está definida en la ciencia del comportamiento moral. Así la ética no se define, simplemente se percibe y es asimilada conforme a los valores ya adquiridos de una forma individual o colectiva.

Al respecto, Bunge (2005) expresa su perspectiva de la ética, vista desde la vertiente científica, al expresar que es la rama de la psicología social, la antropología, la sociología y la historia que estudia la aparición, el mantenimiento, la reforma y la decadencia de las normas morales. De esta forma, se considera que la ética no se separa de los hechos y los valores en las acciones del ser humano ya que esta va implícita que lo ocasiona su quehacer diario.

Para García (2007) la ética está inmiscuida en la vida humana misma, y que sus reglas no tienen por qué estar en desacuerdo con ella.

La ética se articula en la vida, y ésta se articula mediante las acciones que el hombre concreto realiza. Y la ética, además, busca orientar la vida, “constituye una guía de la acción”; la ética está entrelazada a la vida, y sin aquélla esta última no podría concebirse porque pocas realidades, si no es que ninguna, pueden ser neutras (la ética, en cambio, critica, juzga).

Lo anterior, nos lleva a entender como la ética se va transformando en la sociedad en función de diferentes características en los intereses culturales que en su momento histórico lo demanda, conduciendo a modificar normas y creencias sociales de las personas, implicando un cambio conductual en sus acciones.

Ya en el campo **empresarial**, Desjardins, Espinoza, & Hartman (2011) plantean que:

> La ética en los negocios implica que la decisión individual se encuentra influenciada también por las circunstancias sociales, una persona honesta puede bajo ciertas situaciones actuar en forma deshonesta, y, por el contrario, quien normalmente muestra un bajo nivel ético en sus decisiones, bajo las circunstancias apropiadas puede actuar en forma honesta.

De acuerdo con lo anterior, todos aquellos colaboradores de una empresa, son quienes la identifican y exteriorizan a la sociedad a partir del resultado de sus acciones, donde prevalecen los principios y valores éticos de los intereses colectivos por encima de los intereses particulares, siempre con el objetivo de la satisfacer las demandas que a diario la sociedad requiere en la convivencia social. De esta forma, son los principios y valores los referentes en los funcionarios como parte de sus acciones definiendo así sus conductas en su diario laboral, es por ello la gran relevancia en la práctica de la ética en las organizaciones y su preponderancia en la toma de decisiones.

En este mismo sentido, Hamburger (2004) expresa que:

> La **ética empresarial** aplica a los negocios de las compañías principios éticos de los cuales se desprende que las obligaciones de la empresa no solo se circunscriben a la obtención de rentabilidad, sino que debe ocuparse también de la formación de su recurso humano de tal manera que su conducta responda a valores y principios éticos, principalmente desde las directivas quienes son los que forjan una cultura empresarial que se base en valores corporativos.

De la misma forma, se refiere al concepto de **ética empresarial** Debeljuh (2008) como:

> Es una reflexión sobre los valores que encierra una decisión. Su objeto consiste en aplicar los principios éticos generales a las características peculiares de la

> empresa y los negocios. Para la Europ.an Businm Ethics Network (EBEN) se trata de una reflexión sobre las prácticas de negocios que implican normas y valores de los individuos. de la empresa y de la sociedad.

En el mundo en que vivimos es claro que dentro de la realización de cualquier actividad y profesión está inmersa la ética como factor fundamental para la ejecución de estas, ya que existen reglas, directrices y juicios exigidos por las sociedades. De acuerdo con España Eraso (2007), así:

> aplicar la ética es proyectar los valores y principios fundamentales a la realidad, a como se hacen las cosas, dicho con otras palabras, como se debe proceder a efecto de la interiorización de acciones socialmente responsables que aporten beneficios individual y colectivamente.

Por otra parte, C. Roa (2007,12-13), “la Ética Empresarial estudia, evalúa, analiza y cuestiona los estándares éticos, políticas administrativas, normas morales, y teorías éticas que los gerentes y estrategas usan para resolver asuntos morales y dilemas éticos que afectan la empresa”.

Es por muchas razones por la cual es de gran importancia la **ética empresarial** en las dinámicas dentro de las organizaciones y específicamente en el área financiera, ya que es en esta área donde se evidencia con mayor notoriedad la falencia de ética de muchos de los funcionarios, lo cual conlleva directamente a los malos manejos y mal

toma de **decisiones** que afectan las finanzas de estas.

De esta manera, la relación entre la ética y las decisiones financieras cobra cada vez más relevancia, pues éstas se convierten en un pilar importante al momento de que una empresa crezca de manera adecuada o basada en actuaciones no legitimas. Al respecto, Acosta, Bazante y Ojeda (2016):

> A partir de lo anterior se desprende la teoría de la elección racional, difundida por autores neoclásicos como Carl Menger, Alfred Marshall, Stanley Jevons, entre otros. Aquí se busca obtener un resultado óptimo y predomina el factor económico; una de las características de esta teoría es que la decisión es de carácter instrumental, es decir, el objetivo planteado determina las acciones a seguir, por lo tanto, el resultado que se espera debe ser racional (Curzio, 1998). Para que esto sea así, se presume que se tiene una completa información sobre las posibles vías de acción y restricciones en cuanto a los recursos de la empresa, sin dejar a un lado el principio de la eficiencia.

Las decisiones financieras dentro de una institución de educación superior se expresan en las diferentes ocupaciones fundamentales en la búsqueda de obtención de los recursos y decisiones para la inversión de estos, así como el desarrollo de una buena planificación y su consecuente control en los recursos financieros. Esos términos más puntuales que nos demuestran los resultados de la gestión financiera los componen los indicadores de liquidez, la solvencia y los resultados operacionales

(Pedraja-Rejas y Rodríguez Ponce, 2017).

Además, podemos decir que Las **decisiones financieras** están muy ligadas al ambiente de la educación superior, tanto como la gestión económica y financiera solicitan que se busquen los mecanismos para la obtención de recursos gubernamentales mediante diversas vías como (subsidios, becas, programas de auxilios, convocatorias, etc.), así como la obtención de donaciones (las cuales normalmente no son de libre disponibilidad, y que generalmente se relacionan a proyectos concretos). Es decir, dentro del espacio de la **educación superior** la adquisición de nuevos recursos no solamente es la labor de tomar las decisiones relacionadas a las fuentes de financiación, sino que demás es aquella gestión para conseguir los recursos básicamente en la consecución de proyectos.

Se intenta establecer una reflexión crítica y contextualizada acerca de esta relación, basándonos en el significado expuesto por el MEN (2009) contextualiza a la **educación superior**: “En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

En esta perspectiva, buscamos contemplar la relación entre la educación y la calidad en la formación mediante varios factores que involucran tanto a docentes como a los estudiantes, entre estos que se relacionan con las instituciones sobresalen la

gestión administrativa de recursos humanos, físicos y financieros, además de los estímulos a la investigación, como también y sin demeritar la calidad de la planta docente. Por otra parte, lo que concierne al estudiantado están incluidas las condiciones socioeconómicas, el nivel académico de la familia y las habilidades cognitivas, adquiridas en la primera infancia. Aclarando que, en los últimos años, se ha reconocido la gran importancia de las habilidades “no cognitivas” en los logros académicos y profesionales de los estudiantes.

De acuerdo con Tough (2012), el interés por el estudio del impacto de las habilidades no cognitivas en el desarrollo individual se extiende a investigadores de diferentes disciplinas como educadores, economistas, psicólogos, médicos y neurocientíficos. Los resultados de estas investigaciones indican, según Tough (2012, p. xv), que:

> […] lo que más importa en el desarrollo de un niño no es la información que pueda almacenar en su cerebro en los primeros años, lo importante es la ayuda que se le pueda brindar para que desarrolle una serie de cualidades o de rasgos de la personalidad como la persistencia, el autocontrol, la curiosidad, la determinación y la autoconfianza.

Es por ello, que dentro del que en el proceso de **formación** de los profesionales la cual se desarrolla dentro de la educación superior como el espacio de construcción de conceptos e ideas de todos aquellos individuos involucrados en el desarrollo

paulatino, pudiendo explicar el modelo pedagógico como un proceso consciente, complejo, holístico y dialectico.

Es la **formación** profesional, en este contexto, el proceso en donde los estudiantes adquieren un compromiso social y profesional, la adaptación a diferentes culturas, el alcance de su contenido, llevando a exaltar su capacidad de reflexión divergente y creativa, logrando llegar a una evaluación crítica y autocrítica, en búsqueda de soluciones a los diferentes problemas, el análisis de toma de decisiones y adecuarse a este mundo cambiante. Asumimos que lograr esa integridad dentro de la formación profesional en la educación superior conlleva, llevar a cabo la formación profesional comprometida con su labor y sociedad, flexible y trascendente, independiente del título que aplica cada profesión y sus contextos.

Se coincide con la argumentación sobre la **Formación** de los autores Flórez Ochoa y Vivas García (2012) cuando afirman que:

> El concepto formación que se propone, reconoce que el hombre se desarrolla, se forma y humaniza no por un moldeamiento exterior, sino como un enriquecimiento que se produce desde el interior mismo del sujeto, como un despliegue libre y expresivo que se va forjando desde el interior, en el cultivo de la razón y de la sensibilidad, en contacto con la cultura propia y universal, con la filosofía, las ciencias, el arte y el lenguaje. La formación es lo que queda, y los conocimientos, aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse

como ser humano.

Pudiendo referirnos a la coherencia en la ética que desarrolla el docente y todos aquellos conocimientos del docente en la **formación**, involucra analizar aquellos significados y aplicaciones que se refieren a la formación con valores, las cuales nos dan sentido al tema a investigar, podemos decir entonces que poseer una profesión, implica ejercer con integridad, coherencia y ajustado a sus capacidades en beneficio de un grupo que solicitud sus servicios. Tal como lo expresa el diccionario de la real academia española (2014), “la profesión es el empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución”, esta sociedad, requiere cada día de la unión de voluntades de las diferentes acciones para lograr la perfección a partir de la ética y la moral de los futuros profesionales enfocados continuamente en el mejoramiento continuo en la calidad del trabajo que incurran en la calidad de vida de toda la sociedad.

Está por demás decir, que la función de la educación superior es la formación integral de sus estudiantes, contribuyendo al cumplimiento de su proyecto de vida, no demanda mayor aclaración; Indicar que la responsabilidad de la academia además de su formación es también dar la preparación para la vida **empresarial**, mucho menos, pero sin embargo, se contempla como este tema nos trae múltiples cuestionamientos dentro del contexto laboral con evidentes falencias como el crecimiento de la desocupación e iniquidades de descarte a la hora de postularse. Al examinar entonces la relación de la formación con la labor en las empresas, no encontramos directamente

esta ya que no se puede asegurar que todos los futuros profesionales definirán su futuro laboral en las empresas. De todas formas, la investigación nos lleva a considerar cuales son aquellas aptitudes que requieren hoy en las empresas y así poder integrarlas dentro de los compromisos universales de los procesos educativos de las instituciones.

Para esto, se cree es imprescindible contextualizar el tema de la **Empresa,** que según Aquino (2011) lo expresa como:

> Las empresas toman personas del mercado de trabajo formadas por el sistema educativo y por otras empresas y deben mantenerlo o devolverlo con esta formación, al menos, actualizada. Que una empresa quiera contratar a determinado trabajador es la muestra de la empleabilidad de éste. Este grado de atractividad en el mercado debe mantenerse y aumentarse para evitar dejarlo en situación de desempleo o de subempleo. Si no actúan de este modo, las empresas depredan y agotan el mercado laboral. El conocimiento y la energía que portan los trabajadores forman el capital intelectual del que vive la sociedad que integramos.

Aunque parezca muy relativo y especulativo, las capacidades primarias que requieren las empresas no son solamente las técnicas o de gestión, sino aquellas que se refieren a la responsabilidad de cada **funcionario** aportando con cada uno de sus compromisos generando la riqueza necesaria para el sostenimiento y progreso de la

sociedad que lo rodea, teniendo claro la importancia de sus derechos como aportante de sus obligaciones. En este contexto “ético-laboral”, se plantea además como capacidad básica el empoderamiento de la productividad con respecto al uso de los recursos como objeto de responsabilidad social con relación en la producción de bienes. Son estas aptitudes las que dan la bases para aquellos aportes básicos de los **funcionarios** hacia la empresa como son su presencia y puntualidad, el compromiso y claro está el cumplimiento de la normatividad establecida en la organización para que cada actividad no afecte a otros funcionarios (seguridad e higiene empresarial), así como también la correcta realización de los procedimientos sin llegar a incurrir en encubrimiento y aprovechamiento en cualquier forma de capital u otros bienes de la organización, malos manejos de recursos y actividades delictivas dentro de los procesos de concurso o transacciones de la organización que afecten a todo el entorno laboral. De acuerdo con Cataldo González (2017), el concepto de funcionario hace referencia a:

> El concepto de funcionario, por su parte, también está circunscrito a este ámbito y, como señalé en otro escrito (Cataldo, 2013), se refiere a la despolitización, pero no a lo ha-político. El funcionario es despolitizado, esto es, indiferente e ignorante de su proceder político, un proceder que está marcado por el desarrollo y la consolidación del principio liberal antonomástico: el homo economicus. De este modo, el concepto de funcionario quiere explicar lo que Hannah Arendt llamó la banalidad del mal, pero no en el sentido que ella lo expone en largos pasajes de su obra, sino en este otro: un funcionario sería no

> solo quien es habitado por el pensar técnico o instrumental/procedimental, sino, además, el ciudadano común y corriente que cumple órdenes sin meros cuestionamientos, sin importarle las consecuencias en los otros/as, salvando únicamente el interés propio, que es, a su vez, el mandato, la orden emanada desde la autoridad**.**

De esta forma, se aprecia dentro de las organizaciones la búsqueda de cumplir con sus objetivos, se apunta a diferentes funciones como organizar, planear, controlar y dirigir, donde la dirección aparece como punta de lanza de la organización, ya que es aquella la que se encarga de las decisiones importantes para mostrar el horizonte de la organización con el fin de alcanzar altos niveles de competitividad y sostenibilidad.

Con base en lo anterior la organización debe replantear la implementación de **gobierno corporativo** mediante un manual o código, principios y directrices, es distinguida por el mercado, proveedores, clientes y además de importantes inversores institucionales, además de permitir el mejoramiento organizacional en su clima laboral, en este contexto buscar el mejoramiento continuo mediante una evaluación y control constante, buscando siempre el aporte de todos los actores involucrados en este proceso. Al respecto, Flores, Rozas (2008) define el concepto de **gobierno corporativo** de la siguiente manera:

> El gobierno corporativo es un marco en el cual los derechos y responsabilidades de los diferentes participantes y grupos de interés de las empresas son

distribuidos, de forma tal de propiciar un desempeño que permita el alcance de sus objetivos de manera eficiente. Los principios de Buen Gobierno Corporativo son perfectamente aplicables a las empresas estatales. La búsqueda de la eficiencia y la eficacia no puede ser ajena a las empresas de propiedad del Estado, siempre que sea debidamente combinada con claros mecanismos de rendición de cuentas. En particular, El Estado debe comportarse ejemplarmente para poder exigir al sector privado corregir o perfeccionar sus prácticas.

En este sentido podemos entender que **gobierno corporativo** es aquel sistema de gestión con el fin de perfeccionar todas aquellas prácticas desde las directivas hacia todo el andamiaje de la organización, suponiendo la confianza de todos los actores involucrados así lograr los objetivos proyectados. Básicamente el objetivo principal es subir el nivel de confianza de los interesados, eliminando de paso gestiones fraudulentas en las organizaciones (Castro y Cano, 2004). Y como lo afirma (Crespi & C., 1999), “el buen gobierno corporativo habrá de estar dirigido a fortalecerlos sistemas de gestión, control y administración de las empresas, constituyéndose como un instrumento de gestión de las relaciones entre el principal y el accionista - y agente - directivos-”.

Igualmente, una publicación realizada por la IFAC (International Federation of Accountants), define el Gobierno Corporativo como:

Conjunto de responsabilidades y prácticas ejercidas por el consejo y la alta

> gerencia con el propósito de proporcionar dirección estratégica, cuidando que los objetivos de la empresa se cumplan, asegurándose de que los riesgos se manejen adecuadamente y verificando que los recursos de la organización se utilicen en forma responsable.

Cabe anotar que el **gobierno corporativo** dentro de cada organización es diferente debido a su funcionalidad y al sector que se dedica, aplicándolo mediante los manuales y códigos a sus necesidades consiguiendo adaptarlos y poniéndolos en práctica; es razonable que cada organización busque las **estrategias** adecuadas para efectuarlas y lograr su objetivo. Lo anterior lleva a considerar a la **estrategia**, como un mecanismo de varias acciones planificadas previamente como ayuda para la toma de decisiones en búsqueda de obtención de los mejores resultados. Según lo indica Johnson, Scholes, Whittington (2006) estrategia se refiere a:

> estrategia es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo; esta situación permite lograr ventajas para la organización a través de su configuración de recursos en un entorno cambiante, para hacer frente a las necesidades de los mercados y satisfacer las expectativas de los stakeholders.

Por lo anterior, es significativo la claridad que se debe tener para empezar sobre la misión y la visión estratégica de la organización, estableciendo una práctica de capacitación permanente dirigida a las altas directivas, ya que son ellas las que toman las decisiones y tienen en sus manos los logros de la organización.

En esta perspectiva, se observa como parte de la estrategia la **evaluación y control** de estas, convirtiéndose en gestión final dentro de los procesos de la planeación estratégica. Este proceso se dirige a la verificación de cada nivel de los procedimientos y los respectivos resultados obtenidos, proporcionando la medida de los avances o pasos en la obtención de un negocio. Es por eso de vital importancia que las organizaciones hagan los análisis pertinentes, revisión de estos procesos y además medir el desempeño y resultados de las estrategias aplicadas en las dinámicas de la organización.

Se Considera analizar el concepto de la **evaluación y control** según lo expresa Hintze (2001) en la cual se refiere así:

> El **control**, en consecuencia, consiste en un nuevo tipo de información que resulta de la comparación entre patrones técnicos y datos de la realidad, de manera tal que estos datos puedan ser interpretados como estados particulares dentro del esquema en que se encuentra el patrón. En tercer lugar, **la evaluación**, a su vez, incluye algo más que el control: implica, además, juicios de valor explícitos o implícitos. Si controlar es comparar informaciones de la realidad contra patrones de referencia técnicos, evaluar es comparar tales informaciones contra patrones de referencia valorativos. Las evaluaciones dicen cosas tales como si algo es bueno o malo, si sirve o no sirve, si responde o no a las expectativas, mientras que los controles hacen referencia al estado de determinadas características de lo que se controla. Por ejemplo, concluir que la

> velocidad a la que nos desplazamos en el auto es peligrosa es, sin duda, una evaluación. Requiere tomar en cuenta la información de control (la velocidad) y compararla con un criterio de valoración (la velocidad que se considera segura) y, a partir de ello, obtener una conclusión que variará según la escala de valores que se use (no será la misma si nos desplazamos en el tránsito urbano que si nos hallamos compitiendo en una carrera de fórmula uno).

La **evaluación y control**, en consecuencia, radica esencialmente en analizar y hacer una valoración de todos los procesos establecidos para la realización de cada actividad, mediante la utilización de tecnologías disponibles para la transformación de estos resultados en estadísticas que la alta gerencia analizara. Por ello, cada proceso es medible y de los que se obtienen estadísticas, como la utilización de los recursos, los balances estándares de cada proceso, los manuales de procedimientos, comparación de procesos con éxito en otras organizaciones y finalmente la evaluación de la eficacia y eficiencia de estos procesos. También se observa en contexto el significado de **evaluación y control** a Wheelen y Hunger (2007) como:

> La evaluación y controles un proceso en el que se supervisan las actividades corporativas y los resultados del desempeño de tal manera que el rendimiento real se compare con el rendimiento deseado.

En síntesis, diríamos con respecto a la **evaluación y control** que describe en forma específica la obtención de los resultados si se consiguieron y si fueron

productivos, además de los métodos en cómo se están llevando a cabo y la eficiencia de los recursos para el logro de los objetivos y posteriormente veremos los procesos administrativos en general si se están llevando acorde a los manuales establecidos o no.

Es pertinente entonces analizar, la **ventaja competitiva** de una empresa cuando esta se encuentra en mejor posición del mercado frente a sus competidores, con el fin de adquirir y mantener a los clientes y enfrentar además a la competencia. La ventaja competitiva va relacionada con la categoría de las metas estratégicas, así como la visión, la misión y los objetivos, además del análisis interno y externo de la empresa. En efecto las decisiones que se toma desde la alta dirección llevan a la organización a competir en el mercado de una forma diferencial bajo altos estándares de calidad.

Se nota, como Vizcaya Piñeros y Uribe Atehortua (2014) nos explica el termino de ventaja competitiva así:

> Ventaja Competitiva y procesos en la cadena de valor1 “La **ventaja competitiva** crece fundamentalmente en razón del valor que una empresa es capaz de generar. El concepto de valor representa lo que los compradores están dispuestos a pagar, y el crecimiento de este valor a un nivel superior se debe a la capacidad de ofrecer precios más bajos en relación a los competidores por beneficios equivalentes o proporcionar beneficios únicos en el mercado que puedan compensar los precios más elevados. (…) Una empresa se considera rentable si el valor que es capaz de generar es más elevado que los costos ocasionados por la creación del producto. A nivel general, se puede afirmar que

la finalidad de cualquier estrategia de empresa es generar un valor adjunto para los compradores que sea más elevado del costo empleado para generar el producto. Por lo cual en lugar de los costos se debería utilizar el concepto de valor en el análisis de la posición competitiva". Michael Eugene Porter

Podemos entonces decir, que mediante claros patrones establecidos con una política de ética y valores además estrategias claras implementadas dentro de la organización dándole un horizonte claro para conseguir los objetivos esperados, es imperioso que las organizaciones asimilen la práctica de un gobierno corporativo estableciendo los manuales y códigos que dirigirán a estas a lograr sus metas. Es claro que no existe una directriz estándar para las organizaciones para emprender el camino de la excelencia como una **ventaja competitiva** frente al mercado, pero que se tiene que afrontar para lograrla.

Así, la definición de los diferentes conceptos permite establecer mayor claridad teórica frente a la discusión del tema en cuestión, buscando con ello realizar un análisis coherente y apropiado del mismo.

5.2 Marco Legal

5.2.1 Ley 30 de diciembre 28 de 1992, Sobre la Educación.

Como preámbulo a esta ley cabe citar desde la constitución política los artículos **26**, **67** y **68**, que concuerdan al tema de la investigación.

(…)

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son delibre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

(...)

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

Artículo 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión.

La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación.

La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa.

Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural.

La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

Dice **La Ley 30 de 1992** que organiza la educación superior en Colombia exige a quienes pretendan crear una Institución de Educación Superior, demostrar capacidad para cumplir las funciones encomendadas y acreditar que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad **ética**, académica, científica y pedagógica. Así mismo, otorga de manera exclusiva al Ministro de Educación Nacional, las facultades de reconocimiento y de cancelación de la personería jurídica de las mencionadas instituciones, previo concepto del Consejo Nacional para la Educación Superior (Cesu).

Los programas académicos que deseen ofrecer y desarrollar las Instituciones de Educación Superior reconocidas deben someterse a un proceso de evaluación enmarcado en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad que tiene dos momentos. El primero es obligatorio y se denomina Registro Calificado, verifica condiciones mínimas y faculta para iniciar el funcionamiento de los programas. El segundo se denomina Acreditación y es un proceso voluntario para las instituciones y programas académicos que, de acuerdo con los resultados de la evaluación externa, dan fe pública de altos niveles de calidad.

Vemos como la importancia de la Ley 30 de 1992 es proyectar que la educación superior avance hacia la globalización. El rumbo va directamente a que las universidades contribuyan a un desarrollo más amplio en nuevas tecnologías. Así de esta manera las instituciones de educación superior estatales como publicas conseguirán competir de una manera más efectiva en el mercado mundial.

Buscando el logro de los objetivos, la ley plantea hacer cambios en las labores de las instituciones de educación superior, entre los aspectos más relevantes están: **Fortalecer la investigación,** donde se observa de una manera significativa un abismo entre la educación y la realidad del país. De **la participación,** Otro aspecto de la reforma fue la creación del Consejo Nacional de Educación Superior (Cesu). Esta encargado de proponer políticas educativas al Gobierno nacional, además de un aporte constante a la creación de nuevos programas. La **autonomía universitaria,** Las instituciones de educación superior, ya sean universitarias o tecnológicas, se les dará la autonomía para elegir sus propios directivos, el manejo de su presupuesto, libertad en la fijación de costos de matrícula y adoptar sus propias políticas en alumnos y docencia. De **los estudiantes**, en este caso la ley exige a todas las instituciones destinar un 2% dentro de su presupuesto al área de bienestar universitario, dirigidas a actividades culturales, que aporten en la formación integral del estudiante. **Fuentes de financiación**, en este sentido la importancia del Estado en la continuidad en la asignación de partidas del presupuesto nacional para la educación superior. Además de la creación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior (Fodesep). Esta entidad tendrá participación todas las instituciones del ramo. El objetivo fundamental es servir

como impulsora de financiación de proyectos en las instituciones. El fondo recibirá también aportes del Estado.

Es este contexto vemos como la academia tiene gran importancia en la globalización de las organizaciones, con ello las actividades y decisiones que se tomen en estas, van introducidas tanto la ética como la responsabilidad universitaria, y es muy obvio que las Instituciones de educación superior debían estar inmersas en la ética y responsabilidad social, teniendo en cuenta que ellas también son organizaciones, y es aquí donde se realiza la formación de los futuros profesionales que trabajarán en las empresas, además de los ciudadanos que se empoderaran en promover libremente los derechos humanos, y por consiguiente los futuros funcionarios que tendrán la responsabilidad de buscar un bien común en la sociedad.

6 Metodología

6.1 Tipo de Estudio

Frente al desarrollo de la investigación planteada, relacionada en cómo incide la ética empresarial en la toma de decisiones financieras en el campo de la educación superior, se propone el uso de la metodología cualitativa, la cual según Krause (1995):

Se refiere a procedimientos que posibilitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos. Son los conceptos los que permiten la reducción de complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos que se genera la coherencia interna del producto científico.

Con base en lo anterior, la metodología cualitativa nos guiará en el proceso de interpretación de diferentes autores sobre el tema de la ética empresarial, aplicada desde la cultura de las instituciones de educación superior frente a la dinámica de toma de decisiones financieras. En este sentido, se podrán estudiar casos concretos, especialmente relacionados con el sector público, escenario donde no solo se afecta la organización sino los recursos de los contribuyentes.

En razón a la metodología con la que se va a trabajar, la investigación propuesta retoma el método descriptivo, que según Cazau (2006):

En un tipo estudio donde se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se analizan de forma independientemente de las otras, con el fin de describirlas y saber por qué razón se establece de una forma determinada.

Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.

El objetivo de aplicar el método descriptivo es conocer de una manera amplia la forma en que la ética empresarial se desarrolla en el ámbito de la educación superior, una de las fuentes donde se enseña, pero también donde se ha visto, en los últimos años, importantes casos de antivalores relacionados con la adecuada aplicación de una actitud ética, dando lugar a la toma de decisiones donde se observa una afectación a los recursos institucionales en búsqueda de beneficios particulares.

En este sentido, se podrá establecer un panorama acerca de la importancia de gestionar acertadamente la ética empresarial en las instituciones de educación superior y como su aplicabilidad afecta puede afectar positiva o negativamente la toma de decisiones de las dinámicas financieras en el contexto organizacional, esclareciendo su relevancia institucional y su efecto colateral a nivel empresarial, se piensa en los futuros profesionales que integrarán dicho mercado.

6.2 Método de Investigación

A razón de la metodología y método propuesto, es indispensable la selección de las diferentes técnicas de recolección de información. En este caso, la investigación no estableció el diseño directo de un cuestionario de preguntas aplicable a determinados entrevistados, considerando la obtención de datos e información a partir de entrevistas realizadas al interior del proyecto desarrollado por Jorge Iván Cuervo Valencia en su

proyecto denominado “Presencia De La Ética En La Toma De Decisiones Financieras En Las Empresas Pertenecientes Al Sector Solidario En La Ciudad De Manizales”, en el cual se establecen cinco interrogantes enmarcados en la toma de decisiones y su efecto dentro de las dinámicas organizacionales.

En este caso se hará uso de técnicas como la documentación y la entrevista. De acuerdo con Coll, Bernal y López (1991) la documentación se describe como:

> Un sistema regulador de la información, la recoge desde sus fuentes originales, la interpreta, la canaliza, etc., lo que crea información, y, con ello, se inicia nuevamente el ciclo. La transmisión de información es, pues, el eje y el primer objeto de la documentación.

El objetivo fundamental de la documentación en la investigación es poder conseguir una descripción completa, ordenada y detallada de la ética empresarial como concepto, la dinámica y estrategias para su implementación en el sector de la educación superior y las ventajas y retos que implica a corto y largo plazo.

De otro lado, se hará uso de la entrevista, técnica que según Ramos (2016):

> Es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el

investigador y los participantes en la misma.

Dentro del estudio propuesto se hará uso de recopilación de entrevistas sobre la temática, se valorará aquellas aplicadas mediante medios privados y públicos acerca de la temática estudiada, teniendo como referencia los casos relacionados con instituciones de educación superior en Colombia. Este proceso se llevará a cabo teniendo en cuenta la complejidad de obtener información de fuentes primarias y la existencia de entrevistas a través de diversos medios digitales, impresos y televisivos que pueden ser fuente importante para el desarrollo de la monografía propuesta.

6.3 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

6.3.1 Fuentes secundarias.

Dentro de la apartada de fuentes secundarias se retoman diferentes autores que refieren sus estudios o investigaciones en temas relacionados como: la ética en las finanzas, ética profesional y responsabilidad social universitaria, ética mínima: introducción a la filosofía práctica, dirección estratégica, escuelas corruptas, universidades corruptas: ¿qué hacer?, decisiones financieras, ética profesional y deontología, administración estratégica y política de negocios, el lugar de la ética profesional en la formación universitaria, ética y gerencia universitaria, el liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca, ética profesional en la educación Superior, ética y formación universitaria, la enseñanza universitaria de la ética, importancia de la ética en la educación superior, ética empresarial, responsabilidad social corporativa (RSC) y creación de valor compartido (CVC), gestión de recursos

intangibles en instituciones de educación superior, importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión, la ética profesional, ética y valores en la educación superior del siglo XXI.

En este contexto, dentro de la consulta de los temas antes expuestos, se retoman los aportes de importantes teóricos como Ansotegui (2014), Arango (2016), Cortina (1986), Johnson (2006), Hallak y Poisson (2010), Pascale (2009), Rodríguez (2015), Wheele y Hunger (2007), Bolívar (2005), Guijarro y Chávez (2006), Lasso (2019), López (2013), Martínez (2002), Mauri (2017), Méndez (2018), Muñoz (2013), Núñez y Rodríguez (2015), Saavedra (2010) y Barón (2017).

6.4 Población y Muestra

Según Arias (2006) define población o población objetivo como: “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). Teniendo como base esta definición la población relacionada con la investigación está integrada por todas las Instituciones de educación superior a nivel Colombia que hayan tenido problemas financieros, las cuales pueden llegar hacer aproximadamente entre 299.

Se fundamenta que la misma está integrada por un importante número de instituciones de educación superior es preciso seleccionar una muestra, la cual Levin (1978) la define como “El procedimiento estadístico para seleccionar la muestra a partir

de la población, con el objeto de estudiar en ella alguna característica, y generalizar los resultados a la población de origen”.

En este sentido, la muestra estará integrada por el valor del factor esencial, en las instituciones de Educación Superior de Colombia donde se hayan presentado problemas relacionados con manejo de recursos o toma de decisiones en el nivel financiero.

7. CAPITULO I: Análisis de los Procesos Internos de las Instituciones de Educación Superior Relacionados con la Ética Empresarial e Interpretación de Resultados

En el siguiente capítulo se analizarán los diferentes procesos internos en relación con marcos normativos o elementos que estén sujetos a la aplicación de le ética empresarial en las instituciones de educación superior como un requerimiento, y en la cual cobra gran relevancia ya que está muy ligada a la toma de decisiones financieras en estas instituciones, en vista que los últimos años se han convertido en diversas discusiones sobre la aplicabilidad de la ética empresarial, y con gran relevancia por parte de la alta gerencia y funcionarios, en muy importante que se mejoren las dinámicas en el desarrollo de la administración, así mismo como perciben el concepto de ética empresarial quienes tienen la responsabilidad de la toma de decisiones financieras, esto con el fin de realizar y cumplir con todos los objetivos propuesto por las instituciones de educación superior.

Por este motivo es muy importante que se entienda el concepto de la ética empresarial como una herramienta fundamental en la inspiración de decisiones financieras ajustadas a una directriz o guía normativa, para ello se debe analizar en contexto como se aplica la ética empresarial dentro de las instituciones de educación superior en Colombia, como va, cuáles han sido las mejoras al respecto y que tanta incidencia tiene en la toma de decisiones financieras. Por consiguiente, la importancia de igual manera de analizar el significado de la toma de decisiones financieras en el

ámbito de las instituciones de educación superior y como esta se relaciona con la ética empresarial.

En este contexto, el primer capítulo se compone de varios elementos esenciales que nos permitirán entender a la ética empresarial como una herramienta necesaria en especial en la toma de decisiones financieras en las instituciones de educación superior, y estas son, la ética empresarial en relación con las IES, normatividad o marco estandarizado que involucre en los procesos internos de las IES a la ética empresarial, como es el proceso interno en diferentes IES, análisis de que tantas IES en Colombia aplican este componente. Por consiguiente, comprender que aquellos que toman las decisiones financieras en las IES están sujetos a controversias morales desde la sociedad.

7.1 Ética Empresarial Dirigida a Instituciones de Educación Superior

Es pertinente decir que debido a que las sociedades están marcadas por diversidad de cultura y al mismo tiempo una diferencia de normas morales. Se puede decir que la ética empresarial es aquella reflexión hacia los valores y principios que implica en todas y cada una de las decisiones tomadas, en este contexto consistirá en aplicar los valores éticos a determinadas características de una empresa. Es si como Floriano C. Roa (2007, 12-13), en su libro:” Business Ethics and Social Responsibility”, se refiere a:

la ética empresarial es el estudio de lo que es correcto e incorrecto en cuanto al

> comportamiento humano, así como el comportamiento del individuo en la empresa, en relación con los códigos de conducta establecidos. Agrega Roa sobre la ética empresarial, además, el estudio de la percepción de la gente acerca de la moralidad, normas morales, reglas morales, y los principios éticos según estos apliquen a la gente y a las instituciones de la empresa. Según Roa, la Ética Empresarial estudia, evalúa, analiza y cuestiona los estándares éticos, políticas administrativas, normas morales, y teorías éticas que los gerentes y estrategas usan para resolver asuntos morales y dilemas éticos que afectan la empresa.

Con base en esta afirmación, la ética empresarial dirigida a las instituciones de educación superior, tomamos el concepto de Adela Cortina (2000) al referirse a la ética universitaria así:

> Toda profesión adquiere legitimidad por varias vías, ya que se logra no sólo con el dominio de competencias para el buen desempeño en la dimensión técnica, cuyo resultado es la obtención de ingresos para la manutención del profesional y de su familia, sino, además, y de modo relevante, mediante la construcción de legitimación social, con lo cual el profesional compensa a la sociedad por el bien recibido al haberse formado como tal en una institución educativa creada por el estado moderno para el bien de los individuos y de la comunidad. Es decir que hay deberes éticos ante la sociedad para hacer el bien común desde los saberes de cada profesión. No concebirlo así es presumir erróneamente que el título

universitario se adquiere sólo por méritos de una trayectoria individual, lo cual niega la historia y las finalidades de la universidad y pone en cuestión la mínima eticidad que debe estar contenida en la cultura profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es imperioso que las instituciones de educación superior añadan la ética empresarial al interior de sus dinámicas organizacionales, con ello se busca una respuesta positiva por parte de todos los funcionarios en sus valores y compromisos de sus actuaciones.

Es por ello que las instituciones de educación superior, poseen una gran función social como lo es la de generar conocimientos y transmitirlos, además de la formación de profesionales que tienen el objetivo de llevar el rumbo de la sociedad. Con base en esto, las instituciones de educación superior tienen que empoderarse de los aspectos éticos, morales y de valores, y así transmitirlos como modelo de integralidad a los estudiantes y comunidad educativa en general.

7.2 Normatividad o Marco Estandarizado por el Cual se Debe Involucrar en los Procesos Internos de la Educación Superior, la Ética Empresarial.

Es importante la implementación de un marco o directriz en referencia al conjunto de conductas o practicas aprobadas, decisiones transparentes, con ética y control de todos sus funcionarios de las instituciones de educación superior en cada proceso, y que se complemente con la estructura organizacional de ellas, fomentando la responsabilidad y confianza entre los clientes internos y externos.

Con base en lo anterior existen muchos mecanismos que ayudan en la ejecución de normas y códigos éticos como herramientas que permiten al interior de las instituciones dirigir las diferentes conductas de los funcionarios en el cumplimiento misional de las instituciones de educación superior, en la cual se establecerán las responsabilidades de cada funcionario debe cumplir en sus procesos en beneficio de los usuarios.

En este contexto cabe resaltar que desde **la parte publica** todo lo relacionado a la ética, códigos y prácticas de buen gobierno parten desde los principios de la Constitución Política de Colombia, Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación Nacional y Plan Sectorial de Educación.

La Constitución Política de Colombia se refiere en el Artículo 67 a: "…Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo…".

Con respecto al **Artículo 68 a:** "…La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente…".

Por otra parte, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) se refiere a buen gobierno así:

> Uno de los mecanismos más efectivos para alcanzar la prosperidad democrática es el fortalecimiento institucional por medio del Buen Gobierno. El Buen Gobierno requiere de acciones concretas en el mejoramiento de la justicia, la lucha contra la corrupción, la observancia de los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la protección a la ciudadanía. Incluyendo el sector público, el sector privado por medio de la participación ciudadana y el sector empresarial con las manifestaciones de capital social e iniciativas de responsabilidad. Tiene como uno de sus objetivos **implantar prácticas** de transparencia por medio de: rendición de cuentas, un trabajo colectivo interinstitucional Estatal, implementando y ejecutando esquemas de medición y seguimiento con resultados cuantificables para poder gobernar en una urna de cristal, con requisitos centrales tales como una buena gestión y pulcritud en el manejo de los recursos públicos, adicionalmente promover la participación privada en la financiación de los proyectos, promoviendo la participación ciudadana en el proceso de control de la ejecución de las política públicas. Haciendo necesario perseguir y penalizar el uso indebido de los recursos públicos consolidando, coordinando y fortaleciendo la acción preventiva y punitiva del Estado contra los corruptos. Fortaleciendo la participación ciudadana, con una correcta interacción entre estos y el Estado para: el fortalecimiento de la democracia, el diseño y seguimiento de políticas públicas,

la vigilancia y control de la gestión de las autoridades. Empoderando los ciudadanos en las decisiones y las responsabilidades de nuestro desarrollo. Los Principios Orientadores del ejercicio del Buen Gobierno son:

Figura 1 Principios orientadores de Buen Gobierno

Imagen tomada de - https://www.dnp.gov.co/DNP/gestion/buen-gobierno/Paginas/Buen-Gobierno.aspx

- Enfocada hacia el fomento de mecanismos de rendición de cuentas.
- Que comprende programas para la innovación y eficiencia y los programas estratégicos para el Buen Gobierno –gestión jurídica pública, gestión de los activos del Estado, contratación pública, entre otros–.
- Apoyando acciones para modernizar las políticas de empleo público y fortalecimiento del sector Administrativo de la Función Pública.

La práctica del Buen Gobierno busca mejores organizaciones, eficiencia de los recursos públicos y procesos de gestión, atracción y promoción de talento humano con excelencia para el servicio público y mayor transparencia. Con las

> Altas Consejerías la Presidencia de la República refleja las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, el Departamento Nacional de Planeación -DNP garantizará la coordinación interna y externa y una alineación ejemplar con todo el equipo de Gobierno, para que las prioridades y metas del Plan Nacional de Desarrollo se cumplan, velando porque la visión y prioridades cuenten con planes, indicadores de gestión y mecanismos de coordinación permitiendo una rendición de cuentas permanente y transparente a los ciudadanos.

En referencia con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) según resolución N° **10561** del **22 de noviembre del 2011** mediante la cual se adopta el código de ética y buen gobierno y se crea el comité de ética y buen gobierno, cabe resaltar que este aplica tanto en entidades públicas como privadas ya que en este sentido es de obligatoriedad establecerlo en todas las instituciones, así:

> …Que el Código de Ética y Buen Gobierno del Ministerio de Educación Nacional, es una herramienta que contiene el conjunto de políticas respecto de la gestión de la entidad con criterios de Ética, Integridad, Transparencia y Eficiencia, para asegurar que los servidores públicos orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado…

Con relación a lo anterior se evidencia dentro de las instituciones que su función y actuar están muy correlacionados entre las relaciones dentro de ella, esto es una interacción constante entre estudiantes, funcionarios y directivas, con el fin de dar

cumplimiento a la misión y haya una coherencia con la visión, por ello es crucial que el comportamiento por parte de toda la comunidad educativa sea conforme a las directrices o marcos éticos establecidos por la institución además que exista esa relación con las prácticas de buen gobierno ya declaradas con anterioridad.

Sobre el Plan Sectorial de Educación (2010-2014) se refiere así:

> En cumplimiento de lo ordenado por la Ley General de Educación 115 de 1994 y la Ley 1450 de 2011, la política educativa del Gobierno Nacional, contenida en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, está en armonía con los propósitos del Plan Nacional Decenal, en cuanto:
>
> - Busca promover una cultura de paz, ciudadanía y familia, basada en una educación que trabaje en conocimientos, actitudes, habilidades, emociones y competencias; que desarrolle, en todos los actores educativos, la autonomía moral y ética, a partir de la reflexión sobre la acción, y promueva el diseño e implementación de estrategias pedagógicas que garanticen la efectiva vinculación de la familia como principal responsable del proceso de formación de sus integrantes…

En este sentido, y con base en la anterior normatividad, la investigación nos evidencia la imperiosa necesidad de establecer directrices y guías éticas como herramientas que especifiquen las políticas de la gestión de las instituciones de educación superior, con normas de ética, transparencia, integridad y eficiencia en los procesos adaptando estas estrategias a un código ético, estableciendo para ello los

procedimientos necesarios donde sea incluido el proceso de autoevaluación, preparación de un plan de acción y el seguimiento en la creación de las estrategias, con ello aparecen los modelos desde las oficinas de control interno como son el **MECI** y **MIPG**.

Según el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se refiere al MECI como:

> El Modelo Estándar de Control Interno (**MECI**) que se establece para las entidades del Estado proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.
> Los principios del Sistema de Control Interno se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales. Se han identificado los siguientes principios aplicables al Sistema de Control Interno:
> a) **Autocontrol**: Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.
> b) **Autorregulación**: Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos

establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.

c) **Autogestión**: Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la Ley y sus Reglamentos.

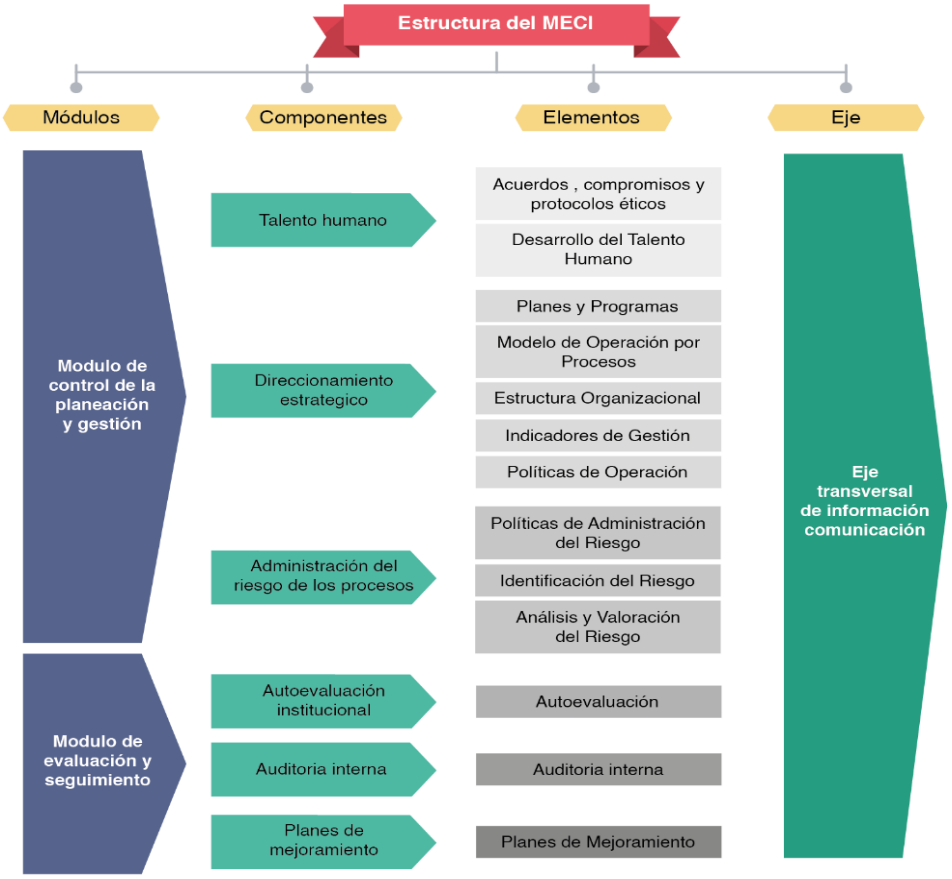

Figura 2 Estructura de MECI

Imagen descargada de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/estructura-meci-controlinterno.png

Con respecto al significado del MIPG el gobierno nacional mediante el Plan Nacional de Desarrollo (2018 – 2022) “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se refiere así:

> En **primer Lugar**, **MIPG** a través de políticas tales como integridad, participación ciudadana -rendición de cuentas, lucha contra la corrupción, transparencia y acceso a la información, defensa jurídica del Estado, control interno, y de lineamientos precisos en temas como la meritocracia y la excelencia en el ingreso al empleo público, atiende los propósitos del Pacto por la Legalidad ya que, entre otros, apuesta por poner la lucha contra la corrupción en el centro de la agenda de política pública…
>
> En **segundo término**, siendo la legalidad necesaria pero no suficiente, **MIPG** contempla políticas como la racionalización de trámites, el fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, la gestión documental, la mejora normativa, el gobierno y la seguridad digital o el servicio al ciudadano…
>
> Como **tercer elemento** a resaltar, al ser **MIPG** un modelo de gestión orientado a resultados, promueve que las entidades públicas optimicen su trabajo para conseguir sus objetivos institucionales y, en general, los objetivos del Gobierno.

En relación con esto se busca que al interior de las instituciones se implemente estos sistemas de gestión, con el fin que los procesos se dinamicen, que exista un mayor control, además de transparencia en las actuaciones de sus funcionarios, en

este sentido permite interrumpir en cada proceso, así identificar en donde se está fallando y dar la solución más adecuada, de forma anticipada.

En cuanto al **sector privado** los modelos de control interno más utilizados a nivel de las instituciones son **COSO**, el **ERM** y **COSO III**, estos con el fin de implementar unas políticas de buen gobierno, una cultura de control y clase de riesgos.

Al respecto el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (1992), se refiere a **COSO** como:

> "el Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:
>
> - Eficacia y eficiencia de las operaciones.
> - Confiabilidad de la información financiera.
> - Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables."

Así mismo el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (2004), con el objetivo de mejorar el COSO I con respecto al proceso de administración del riesgo, refiriéndose al **ERM** (Enterprise Risk Management - Integrated Framework) o **COSO II**, así:

La incertidumbre implica riesgos y oportunidades y posee el potencial de erosionar o aumentar el valor. La administración de riesgos corporativos permite a la dirección tratar efectiva-mente la incertidumbre y sus riesgos y oportunidades asociados, mejorando así la capacidad de generar valor.

Se maximiza el valor cuando la dirección establece una estrategia y objetivos para encontrar un equilibrio óptimo entre los objetivos de crecimiento y rentabilidad y los riesgos asociados, además de desplegar recursos efectiva y eficientemente a fin de lograr los objetivos de la entidad.

La administración de riesgos corporativos incluye:

• Alinear el riesgo aceptado y la estrategia.

• Mejorar las decisiones de respuesta a los riesgos.

• Reducir las sorpresas y pérdidas operativas.

• Identificar y gestionar la diversidad de riesgos para toda la entidad.

• Aprovechar las oportunidades.

• Mejorar la utilización de capital…

Ya refiriéndose a la edición de COSO III (2013), en su actualización:

Compuesto por los cinco componentes establecidos en el marco anterior, y 17 principios y puntos de enfoque que presentan las características fundamentales de cada componente.

Se caracteriza por tener en cuenta los siguientes aspectos y generar diferentes beneficios:

- Mayores expectativas del gobierno corporativo.
- Globalización de mercados y operaciones.
- Cambio continuo en mayor complejidad en los negocios.
- Mayor demanda y complejidad en leyes, reglas, regulaciones y estándares.
- Expectativas de competencias y responsabilidades.
- Uso y mayor nivel de confianza en tecnologías que evolucionan rápidamente.
- Expectativas relacionadas con prevenir, desalentar y detectar el fraude.

La efectividad del sistema de control interno depende de las características de claridad, agilidad, y confianza, y de esta manera se puede obtener una certeza razonable sobre el logro de los objetivos de la entidad...

Las evoluciones de las instituciones de educación superior cada día se enfocan más en los niveles de calidad no solo en sus métodos académicos, sino que además sus procesos organizacionales adquieren una cultura de ética, transparencia y mejora continua. Por consiguiente, es imperioso establecer un sistema de auditoria o control interno, así ayudar al cumplimiento de los objetivos institucionales al eliminar o disminuir de modo relevante los diferentes riesgos a los cuales se ven expuestos y así optimizar los diferentes procesos administrativos.

En este sentido, es muy importante que no solo se integre los procesos COSO a la parte administrativa, también deberían estar inmersos en las dinámicas académicas permitiéndole al estudiantado lograr un conocimiento más amplio sobre las dinámicas de control interno e implementación de códigos de ética y buen gobierno en las organizaciones, en las cuales los futuros profesionales se van a desempeñar.

7.3 Instituciones de Educación Superior que Aplican como Herramientas Códigos de Ética Empresarial y Control Interno en los Procesos Internos.

Se evidencia la importancia y las razones por que las instituciones de educación superior deben implementar sistemas de control, ya que esto lleva a la mejora continua en los procesos, con fiabilidad y transparencia de la información en tiempo real, así poder verificar la eficacia de los procedimientos implementados y además comparar modelos con respecto a otras instituciones.

En cuanto a esto, el observatorio de la Universidad colombiana (2019), entrega una noticia sobre las instituciones de educación superior de orden público que tuvieron un desempeño institucional relevante en sus procesos así:

> Según el Índice de Desempeño Institucional 2018, las mejores son el Tecnológico de Antioquia y el ITFIT. Mineducación y Colciencias también tienen una buena clasificación.
>
> En total son 55 instituciones públicas del orden nacional y territorial, relacionadas con la educación superior, que fueron evaluadas por el

Departamento Administrativo de la Función Pública, según la información reportada en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el año 2.018.

El primer lugar a nivel nacional lo obtuvo la Caja promotora de vivienda militar y de policía, con un Índice de 95.1. El tercer lugar en el país fue del Tecnológico de Antioquia, con 93.4.

Según esta entidad, este proceso es indispensable para avanzar en la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) así como para contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno Nacional de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en torno al Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

El Índice de Desempeño Institucional, se evalúa sobre 100 puntos, y es el resultado de la medición de aspectos como Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para Resultados con Valores, Evaluación de Resultados, Información – Comunicación, Gestión del Conocimiento, y Control Interno.

Las entidades del sector, según el orden de aparición en la clasificación, son:

Tabla 1 *Clasificación del Índice de Desempeño Institucional de la Educación Superior*

1. TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA
2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
3. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
4. INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
5. INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR “MARIANO OSPINA PÉREZ”

6. INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN
7. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLIVAR
8. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
9. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
10. INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”
11. ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
12. INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ DE SANTANDER
13. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO
14. ESCUELA SUPERIOR TECNOLÓGICA DE ARTES DÉBORA ARANGO
15. INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA
16. UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER
17. INSTITUTO TECNOLOGICO METROPOLITANO DE MEDELLÍN
18. COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
19. INSTITUTO TÉCNICO AGRÍCOLA DE GUADALAJARA DE BUGA
20. POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID
21. CONSERVATORIO DEL TOLIMA
22. AGENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE MEDELLÍN
23. INSTITUTO CARO Y CUERVO
24. UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -UNAD
25. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
26. UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
27. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
28. UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA
29. UNIVERSIDAD DE CORDOBA
30. UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA – NACIONAL
31. UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
32. UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
33. UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
34. UNIVERSIDAD DEL CAUCA
35. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ DIEGO LUIS CORDOBA
36. UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
37. UNIVERSIDAD DE CALDAS
38. UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
39. UNIVERSIDAD DEL PACIFICO
40. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
41. UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
42. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
43. UNIVERSIDAD DE SUCRE
44. UNIVERSIDAD DEL VALLE
45. UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO
46. UNIVERSIDAD DE NARIÑO

47. UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
48. UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
49. UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
50. U.F.P.S. OCAÑA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
51. UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
52. UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
53. UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
54. UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
55. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Fuente: www.universidad.edu.co/las-mejores-ies-en-desempeno-institucional-segun-funcion-publica/

Por tanto, gracias a la recopilación de la información, se puede decir que las entidades públicas como privadas deben tener en cuenta principalmente los direccionamientos del ministerio, las recomendaciones del gobierno nacional frente al manejo de la gestión y autocontrol del MECI y por MIPG, en su desarrollo y por consiguiente los elementos de la normatividad, en este caso todos los controles que se evidencian en el ejercicio de cada uno de los procesos de las instituciones como la atención a los usuarios, en la parte financiera, en la parte administrativa, de tal manera que se vea reflejada en un buen gobierno universitario.

Ya conociendo las condiciones en su normatividad en las cuales las instituciones de educación superior se deben desenvolver con respecto al componente de ética y más específicamente a la ética empresarial, se presentará el siguiente capítulo los principales hechos relevantes en donde este tipo de elementos se infringieron o no cumplieron adecuadamente con estos elementos normativos.

8 CAPITULO II: Identificar los Casos más Relevantes en Cuanto a la Toma de Inadecuadas Decisiones Financieras en el Campo de la Educación Superior y sus Efectos a Nivel Organizacional y Contextual.

En este capítulo se demostrarán hechos más relevantes donde instituciones de educación superior se vieron involucradas en investigaciones legales debido a la mal toma de decisiones administrativas, se infringieron algunos componentes vistos en el capítulo anterior.

Al respecto se conocerán algunas prácticas más relevantes sobre corrupción que se evidencian en las instituciones de educación superior por parte de sus funcionarios, la cual es preocupante pues se presume son las formadoras de los futuros funcionarios los cuales son aquellos quienes toman las decisiones importantes en las organizaciones, es así como vemos los siguientes ejemplos:

En primer lugar, vemos uno que por muchos años ha afectado a todas las instituciones como es **la Malversación** la cual se refiere a la utilización indebida de recursos o bienes del estado, destinándolos a diferentes usos que no se habían propuesto desde el principio, o también su utilización en beneficio particular.

Otra maña que se evidencia es el **Fraude académico** refiriéndose a las prácticas no éticas relacionadas en todo lo académico, entendiéndose a la usurpación de textos, venta o compra de obras, falsificación, duplicación de trabajos y violación de los derechos de autor.

También aparece dentro de estas el **Soborno** o también identificado como cohecho, definiéndose como el acto en el cual un funcionario acepta o exige una dádiva con respecto a aprobar o no una acción, aprovechando su cargo o poder dentro de la organización.

Igualmente encontramos al **Favoritismo** con relación a la preferencia que tienen los funcionarios sobre personas conocidas como familiares o amigos sobre las desconocidas, con el fin de beneficiar deslealmente sobre procesos de adjudicación de puestos o recursos, incurriendo en nepotismo según la relación con la persona favorecida.

Y también encontramos no por demás importante el **Peculado**, el cual significa que un funcionario se sustrae los fondos públicos que el estado asigna a una institución para ser gestionados adecuadamente por esta.

De esta manera, una de estas manifestaciones delictivas es el **Fraude,** en este caso el ocurrido en la fundación universitaria san martín a partir del año 2005, y se explica todo el caso de esta Institución en un artículo de Revista semana (2014), así:

> La Universidad San Martín fue fundada en 1981 por el abogado Mariano Alvear Sofán y su esposa Gloria Orozco. Desde ese momento empezó a crear un poder vertical en el que concentró todos los poderes académicos y financieros. Quienes lo conocen, dicen que le gusta que lo traten como si fuera un dios, que

es displicente y autoritario. Gracias a su trabajo y a la universidad, tiene una mansión en El Peñón (Girardot), un lujoso apartamento en el norte de Bogotá, otra mansión en Curazao y fincas en Córdoba. En los más de 30 años de existencia, en el alma máter han trabajado más de 100 miembros de su familia en distintas dependencias.

No se sabe por qué, desde 2005 la universidad empezó a tener serios problemas financieros. Le debía a la Dian, al sistema de seguridad social, al Sena, al Icetex y a sus propios trabajadores. Esto hizo que se multiplicaran las demandas y embargaron sus cuentas y activos. Para evadir estas restricciones, según le dijo a esta revista alguien cercano a la dirigencia, la San Martín les pidió a sus alumnos que pagaran sus matrículas en el Fondo para el Fomento de la Educación, que se supone estaba destinado a prestarle dinero a los estudiantes más necesitados. Eso también lo denunció la senadora Claudia López hace unas semanas cuando demostró que “crearon otra entidad jurídica, a través de la cual siguen captando matrículas, mientras le dice al Ministerio de Educación y las demás entidades que no tiene un peso para pagar a los trabajadores y acreedores”. Desde allí se empezaron a pagar los gastos de la universidad, pero también para que los directivos y miembros de la familia Alvear sacaran recursos para invertir en varios proyectos paralelos. Probablemente es lo que ya habían hecho en el pasado.

El primer proyecto fue la creación del Centro Internacional de Biotecnología Reproductiva (Cibre) dedicado a la investigación y al negocio agropecuario, a través del cual compraron miles de cabezas de ganado, un hato en Córdoba y

un centro de reproducción. También crearon una planta en Briceño (Cundinamarca), galpones de pollos en Arbeláez y trajeron expertos brasileños para que los asesoraran. La Cibre se especializó en el negocio de la carne de óptima calidad, y de los lácteos, que actualmente son vendidos en decenas de supermercados del país con la marca Qualité.

Frente a las denuncias de malos manejos financieros y demora con las entidades del Estado, el Ministerio de Educación contrató en 2011 a la firma de contaduría Amézquita y Compañía, para que analizara las cuentas del alma máter. El informe reveló, entre otros temas, que la universidad había otorgado "varias garantías sobre sus activos, así como sus flujos futuros de dinero por concepto de matrículas, para apalancar créditos a favor del Fondo para el Fomento de la Educación y el Cibre". Es decir, la universidad se endeudó para que la familia Alvear montara estos negocios. Esto, según la firma, "podría ocasionar dificultades financieras en perjuicio de cerca de los 27.000 alumnos de la institución".

Sin importar que el ministerio les tenía los ojos encima, en 2011 las directivas lanzaron a la San Martín a una nueva aventura. Crearon la Fundación Qualité Fish Meat and Vegetable Corporation, a través de la cual abrieron los restaurantes Burger Market, que hoy operan en zonas exclusivas de Bogotá. Allí venden hamburguesas y carne Premium, en un ambiente que recuerda las cafeterías estadounidenses de los años cincuenta.

Al parecer hicieron todas estas inversiones y fundaciones, que según el sindicato son controladas por la familia Alvear y directivos de la universidad, a

costa de estudiantes, profesores y alumnos. SEMANA conoció una investigación de 2012 de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), adscrita al Ministerio de Hacienda, que demuestra que desde 2008 la universidad no hizo los aportes a la seguridad social y parafiscales de la mayoría de los trabajadores, que cotizó sobre salarios inferiores a los reales y puso de manera fraudulenta a empleados como si fueran aprendices del Sena. También el claustro dejó de pagar retención en la fuente, hay muchos gastos sin soportes e incluso un inexplicable hueco pues reportaron 181.000 millones de ingresos, pero solo declararon 123.000 millones.

En este momento la universidad enfrenta, solo en Bogotá, 667 procesos laborales porque los aportes que les descontaron, se esfumaron. El Ministerio de Trabajo confirmó hace poco que hay 25 investigaciones contra la institución. Incluso la razón social de la universidad está embargada por 12 juzgados laborales. La deuda total con sus trabajadores ascendería, según los sindicatos, a más de 74.000 millones.

Frente a semejante crisis, los directivos no aparecen. SEMANA trató varias veces de comunicarse con ellos y no obtuvo respuesta. Hace unas semanas Alvear le envió una excusa a un juzgado de Bogotá, donde hay una tutela del sindicato, diciendo que: “Se me hace imposible acudir por razones de salud y de fuerza mayor, que pueden considerarse ya como Falta Absoluta Temporal al honor que ostento al interior de la Fundación Universitaria San Martín”. Para muchos es claro que ya se empezó desligar de la institución y de los problemas que creó.

> Muchos no entienden por qué, si el Ministerio de Educación sabe lo que está pasando desde 2011, no ha tomado cartas en el asunto. Natalia Ariza, viceministra de Educación Superior, dijo a SEMANA que la Ley 30 y la autonomía universitaria no les da la posibilidad de intervenir o tomar control de esa ni de ninguna universidad, así haya graves problemas. “Podemos suspender o cancelar la personería jurídica, pero hay que seguir un riguroso proceso que toma tiempo. En este momento estamos adelantando numerosos procesos en la San Martín y hemos enviado denuncias de las irregularidades que hemos encontrado a Fiscalía y las superintendencias Financiera y de Sociedades.

Dentro de las dinámicas financieras de las organizaciones y en este caso instituciones de educación superior, hay un grado de exposición a prácticas de corrupción en sus estados financieros con el fin de cumplir con los requisitos que exige el ministerio de educación y los órganos de control, y es aquí donde han fallado los entes de control y los funcionarios encargados de certificar la transparencia y control en los procesos financieros donde se debe llevar a cabo una revisión exhaustiva en los estados financieros de la organización.

Como analizamos en este caso, la falta de una auditoria interna imparcial que evidenciara y denunciara los movimientos financieros que se estaban llevando acabo por parte de las altas directivas no fue coherente con su misión, no obstante, al ser parte de la institución, su función de auditor interno de la institución no fue neutral ni ético a la hora de dictaminar los estados financieros que existían en ese momento.

Así como lo expresa el Instituto de Auditores Internos de Colombia (2013), sobre auditoria interna:

> La independencia es la libertad de condicionamientos que amenazan la capacidad de la actividad de Auditoría Interna de llevar a cabo las responsabilidades de la actividad de Auditoría Interna de forma neutral. Con el fin de lograr el grado de independencia necesario para cumplir eficazmente las responsabilidades de la actividad de Auditoría Interna, el Director ejecutivo de auditoría debe tener acceso directo e irrestricto a la alta dirección y al Consejo. Esto puede lograrse mediante una relación de doble dependencia. Las amenazas a la independencia deben contemplarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional.
> La objetividad es una actitud mental neutral que permite a los auditores internos desempeñar su trabajo con honesta confianza en el producto de su labor y sin comprometer su calidad. La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio sobre asuntos de auditoría a otras personas. Las amenazas a la objetividad deben contemplarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional.

Con base en lo expresado por el ministerio de educación nacional en cuanto a los malos manejos por parte de la FUSM ocasionaron muchos problemas financieros, entre ellos el pago de seguridad social, parafiscales, no habían cancelado los

impuestos desde el año 2005 a la DIAN, tampoco al ICETEX y también tenían deudas con los trabajadores. (Ministerio de educación Nacional 2015A).

En consecuencia, de los malos manejos administrativos en los recursos financieros y sumándole el cierre de varios de sus programas, las demandas no se hicieron esperar por parte de los afectados iniciándose un proceso de embargo de todas sus cuentas y activos, y sin embargo todas estas implicaciones no impidieron que los directivos siguieran con sus malos manejos y crearon el fondo para el fomento de la educación con el fin de realizar préstamos a los estudiantes que lo necesitaran para el pago de matrículas y además en el fondo se recibían la cancelación de las matrículas. Sin embrago desde este fondo eran costeaban todos los gastos institucionales y al mismo tiempo los directivos Alvear hacían inversiones en otros proyectos que no tenían ninguna relación de ser con el objeto de la universidad (Ministerio de educación Nacional, resolución 00841, 2015).

Como se evidencio anteriormente la institución realizo un manejo inadecuado de los recursos financieros, así mismo dentro de las dinámicas financieras de la universidad hubo desvió de recursos hacia personas jurídicas que no tenían nada que ver con el objeto que es la prestación de formación educativa, en consecuencia, la institución no tendría los recursos suficientes en sus cuentas para realizar los pagos de todos sus compromisos indispensable para poder realizar el objeto de formación académica.

En las instituciones de educación superior es primordial el cumplimiento de pagos del personal administrativo y la de docentes, son parte fundamental en el desarrollo del objeto social que es la formación académica, así mismo el mantenimiento de las sedes, laboratorios y espacios estudiantiles como desarrollo de la formación académica. Con base en toda la evidencia se demostró carencia por parte de planeación la cual no realizo la adecuada aplicación del mipg.

También se observa dentro de estas actividades delictivas el caso de **malversación** ocurrida en la universidad distrital, mediante un escrito descrito en el periódico el tiempo (2019) así:

> Ricardo García Duarte, rector de esa institución, le dijo a EL TIEMPO que él fue quien descubrió las irregularidades en diciembre del 2018, cuando recién fue posesionado.
>
> Se encontró, dice el rector, un posible desvió de recursos realizado por Wilman Muñoz Prieto, profesor de Ingeniera de Obras Civiles y exdirector de Extensión (Idexud) de ese centro educativo, quien aparentemente utilizó una tarjeta de crédito a nombre de la universidad para realizar compras personales.
>
> "Me di cuenta porque comencé a hacer averiguaciones sobre irregularidades. La gente me vio interesado y me proporcionó información respaldada por copias de transacciones, relata García.
>
> El rector, quien presentó las denuncias ante la dirección de investigaciones especiales de la Procuraduría en enero del 2019, afirma que no sabía de la

existencia de esa tarjeta de crédito.

Fui a los bancos para pedir fotocopias de las transacciones y me di cuenta que también había una cuenta corriente con pagos que no entendía (...). Para darle un ejemplo, había transacciones en Miami (Estados Unidos), aunque no eran tan grandes. También se registraron montos por cuatro, tres y dos millones de pesos. La que más me llamó la atención fue una de 15 millones de pesos, que correspondía a una compra de joyas, continúa.

La institución académica explica que la tarjeta de crédito se expidió legalmente hace cinco años, pero el docente perdió el control. "Aún si él pagaba de su bolsillo las cuentas, eso es catalogado como **peculado** (la malversación de caudales públicos), pero eso lo tiene que determinar la justicia", indica el rector.

La Procuraduría determinó en sus investigaciones que Wilman habría sido el beneficiario de 333 cheques por 10'495.100.000 de pesos, los cuales habrían sido girados por él con cargo a una cuenta corriente a nombre de la Universidad Distrital.

Ese dinero no habría sido retornado ni a la universidad, ni al instituto, y tampoco habría sido invertido, en la ejecución de convenios y/o contratos relacionados con el objeto misional del Idexud", señala el órgano de control.

La Procuraduría explica que con ese dinero el profesor habría adquirido vehículos particulares para su uso personal, avaluados en más de 211 millones de pesos; servicios de televisión por cable, hospedajes en hoteles y pagos de cuentas en restaurantes y almacenes de ropa, así como desplazamientos a otras ciudades que no estaban relacionados con su función.

Igualmente, habría adquirido un vehículo de alta gama, marca Mercedes Benz, y equipos electrónicos que, aparentemente, fueron destinados para el beneficio de una empresa particular.

Además de ser docente, Muñoz era comisionado, un cargo que otorga la institución para ejercer funciones administrativas, por lo que fue nombrado director del Instituto de Extensión. Sin embargo, cuando surgen las primeras investigaciones, el profesor es destituido de ese cargo. Actualmente todavía ejerce como docente.

Recientemente, el exdirector de extensión de la U. Distrital aceptó los hechos y solicitó un principio de oportunidad a la Fiscalía, para obtención de beneficios y rebaja de penas.

En relación al informe de la Fiscalía general de la nación boletín 31154 de 2019 en el caso de corrupción en la universidad distrital, y mediante las pruebas recaudadas por el ente, comprobaron el señor Wilman Muñoz Prieto incurrió en malversación debido a que se adueñó indebidamente de más de doce mil doscientos nueve millones de pesos.

Según revisión de los estados financieros y contables el señor Wilman valiéndose de su cargo como director de la IDEXUD (Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano), hizo utilización ilegalmente de una tarjeta de crédito asignada a la IES en beneficio propio con unos gatos aproximados a

los 188 millones además de seis cheques por un valor aproximado de 400 millones en compra de bienes propios.

Mediante el cruce de la información de los estados contables de la IES contra los financieros del señor Wilman, se evidencio que todos los dineros antes mencionados fueron utilizados en la compra de vehículos de alta gama además de compra de finca raíz de gran valor y grandes dimensiones.

Los implicados en este acto de peculado, bajo el aprovechamiento de sus cargos y además del procedimiento indebido en la manipulación de los estados contables por parte del funcionario encargado, evidencio la falta de un ente de control de presupuesto en la IDEXUD, haciendo falta a los códigos éticos que regula las IES públicas mediante el estatuto anticorrupción que los rige, en este caso la norma de auditoria interna NIA 240, la cual se refiere a la responsabilidad del auditor en relación a fraudes en las auditorias de estados financieros, en este caso se pudo comprobar el fraude realizado por tesorería en los estados contables, demostrándose aún más por la emisión de certificados de disponibilidad presupuestal y registro presupuestales falsos, dando como justificación el pago de gastos administrativos a diferentes proveedores.

Con base en el informe anterior, se observa que es necesario e indispensable, se cree el área de control interno con el fin de realizar auditorías financieras periódicamente con el fin de reducir los indicadores de riesgo y actos de corrupción, con el objeto de fortalecer los valores institucionales y mejorar las finanzas de las IES,

siendo lo ideal, bajar los niveles de vulnerabilidad en seguimiento y control de los procesos. Así mismo fortalecer el organigrama delimitando tanto funciones como responsabilidades de los funcionarios, especialmente en la parte financiera, asignación de presupuesto y contratación. Conforme a una normatividad clara o un código ético los funcionarios deben actuar con trasparencia y honradez en sus procesos, fortaleciendo las buenas prácticas y buscando la calidad en la prestación del servicio, así poder evitar mala toma de decisiones financieras por parte de los funcionarios.

En relación con los casos expuestos sobre prácticas de corrupción en las instituciones de educación superior, percibimos como los entes de control y vigilancia tienen muchas falencias en sus mecanismos de verificación, seguimiento y correctivos, evidenciándose con mayor notoriedad en su área financiera, así afianzándose aún más la idea de implementar un manual de ética o políticas de buen gobierno en sus sistemas de gestión donde aporten un mayor compromiso de establecer una cultura de trasparencia y confiabilidad de sus procesos dando una percepción a sus clientes internos y externos de diáfana gestión.

Es necesario corregir esta mala cultura y prevenir a toda costa malas prácticas de corrupción al entorno de las instituciones de educación, por esta razón es necesario exigir la implementación de mecanismos de control que garanticen la integridad y transparencia en la ejecución de los procesos desde la administración y así mismo se transfiera al entorno académico. Por lo tanto, las instituciones de educación superior deben concientizarse que pueden existir problemas de corrupción y que se deben

tomar las medidas correctivas con el fin de evitar estas prácticas pudiendo establecer buenas prácticas de buen gobierno o la implementación de un manual de ética empresarial, así cambiar los hábitos en el interior de las instituciones en busca de confiabilidad y transparencia de los procesos.

9 CAPITULO III: Establecer en qué Aporta la Ética Empresarial a la Toma de Decisiones y Dinámicas Financieras al Interior de las Instituciones de Educación Superior, Teniendo como Base las Ventajas y Retos que su Implementación Implica.

Este capítulo se desarrolla de acuerdo a la normatividad y los casos que se analizaron con respecto a las prácticas de corrupción, se expondrán algunas recomendaciones o acciones puntuales que se deben tomar en las instituciones de educación superior que lleven a tomar las mejores decisiones en sus dinámicas financieras con el fin de mejorar el control y seguimiento de los procesos.

Entre las prácticas de control que se implementan en la mayoría de las instituciones de educación superior la más evidente es **el plan anticorrupción y de atención al ciudadano**, como la herramienta más efectiva en la identificación de riesgos de corrupción, así mismo tomar decisiones específicas para mitigar estos riesgos, y finalmente mejorar los procesos en beneficio de la atención a los ciudadanos.

Por esta razón, la importancia de este manual en las instituciones de educación superior, lo enmarca así la página de la función pública (2011) expresándolo como:

> Es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción, su metodología incluye cinco (5) componentes autónomos e independientes, que contienen parámetros y soporte normativo propio y existe un componente de iniciativas adicionales que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción. La obligación para que las entidades formulen un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano nace del Estatuto Anticorrupción, para que

propongan iniciativas dirigidas a combatir la corrupción mediante mecanismos que faciliten su prevención, control y seguimiento.

A este respecto, el plan anticorrupción define procedimientos puntuales con el fin de promover la transparencia en los procesos permitiendo identificar los riesgos en ellos, pudiendo realizar el oportuno seguimiento y control, con ello minimizar los tramites y tiempos en el servicio de los clientes; permitir una constante y eficaz rendición de cuentas sobre todos los procesos, también estableciendo estrategias en el mejoramiento continuo, todo ello en procura que las instituciones vallan encaminadas hacia un ambiente de transparencia, control, eficiencia en la gestión de los procesos y políticas de buen gobierno.

Así mismo desde **MIPG** el que da las directrices para que el plan anticorrupción se desarrolle y estructure mediante unos lineamientos de políticas administrativas, pudiendo realizar un seguimiento y su respectiva valoración de la gestión institucional, así lo expresa Gabriel R (2018) como:

> El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

Por consiguiente, las altas directivas y funcionarios en las organizaciones tienen el reto sustancial en la toma de decisiones con base en las prácticas de control antes vistas, y es aquí donde deben elegir las más acertadas en beneficio de las instituciones, la contratación de nuevo personal mediante meritocracia, control de los contratos, la rendición de cuentas hacia la comunidad educativa y en general. Es por este motivo que la toma de decisiones en el ámbito empresarial es un elemento fundamental.

Dentro de la toma de estas decisiones, es donde se evidencia la gran importancia que alcanza la ética empresarial en ellas, dado que le permite a los directivos y funcionarios distinguir entre los actos correctos e incorrectos, teniendo una perspectiva ética serán más asertivos en las decisiones honestas, transparentes y justas, siempre dirigidas en el mejoramiento continuo de las instituciones y en la cual son parte de ellas. De esta manera, como se tomen las decisiones darán forma a la imagen que será observada y emulada por todos los colaboradores de la institución. Es por ello que la ética empresarial en las instituciones de educación superior se le debe dar la importancia respectiva, como un diferenciador de control y transparencia en los procesos.

Pero desafortunadamente, se evidencia que la ética empresarial no es parte primordial dentro de las dinámicas de los procesos como sí lo son las financieras u otras. Las instituciones de educación superior en muchos casos ven muy superficial el

tema de la ética empresarial, ya que la incidencia de esta no se argumenta de forma categórica sobre el impacto de las finanzas. Pero es aquí donde muchos proveedores e inversores tomen la decisión de asociarse con instituciones que manejen códigos de ética y políticas de buen gobierno por dar la mejor confiabilidad y transparencia en sus procesos, además de todo su entorno.

Como un ejemplo de buenas prácticas de control y dinámicas financieras tomamos en este caso a la institución universitaria colegio mayor del cauca, la cual después de un monitoreo, seguimiento y su reporte de gestión fue reconocida por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como una de las mejores a nivel nacional y primera en el departamento del cauca, con criterios en manejo de calidad, transparencia y legalidad. Como lo expresa en su página oficial la institución universitaria colegio mayor del cauca (2020) así:

> Luego del monitoreo, seguimiento y reporte de los avances de la Gestión de 3.450 entidades del país que hizo el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca quedó en el puesto número uno en el departamento del Cauca y de 59 dentro de las entidades territoriales a nivel nacional, ratificando su buen desempeño institucional y el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, en las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión con valores para resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del

Conocimiento y Control Interno.

Dentro de las Instituciones Pares de Educación Superior, UNIMAYOR quedó seleccionada en el ranking de las 5 primeras, compartiendo este logro con el Tecnológico de Antioquia, la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, la Institución Universitaria Pascual Bravo y el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar.

Ximena Hurtado Paredes, Asesora de Planeación UNIMAYOR, indicó que “estos resultados demuestran que la Institución está cumpliendo con la implementación de las políticas administrativas y está realizando el compromiso de orientar la gestión hacia resultados enfocados a mejorar el servicio de la educación superior en la región, con procesos fortalecidos”.

De acuerdo al Gobierno Nacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema interno, para hacer los procesos de la entidad más sencillos y eficientes.

En ese sentido y siguiendo con los objetivos de UNIMAYOR, cada proceso fortaleció sus procedimientos avanzando en 28 puntos entre la vigencia 2018 y 2019, lo que equivale a un incremento de 45.6% en su desempeño institucional.

Directivos de la Universidad destacaron este resultado del DAFP, debido a que representa el esfuerzo de todo el equipo administrativo por aplicar y adoptar las políticas de gestión y del servicio al ciudadano, según las directrices del Gobierno Nacional, a través del modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, y su herramienta de medición “Formulario Único de Reporte de Avances

de la Gestión, FURAG”, para la vigencia 2019.

Así mismo, como ejemplo dentro de las dinámicas financieras como lo veremos entre dos periodos 2019 y 2020, se demuestra como evoluciono la rentabilidad y como subió el patrimonio gracias a la buena gestión, así:

Información contable publica–convergencia trimestre de julio a septiembre de 2019.

Tabla 2 *Información contable publica-convergencia tercer trimestre 2019*

Entidad:	822719000 - Colegio Mayor del Cauca
Periodo:	01-07-2019 al 30-09-2019
Ambito:	ENTIDADES DE GOBIERNO
Categoria:	INFORMACIÓN CONTABLE PUBLICA - CONVERGENCIA
Formulario	CGN2015_001_SALDOS_Y_MOVIMIENTOS_CONVERGENCIA
Nivel	1

	CODIGO	NOMBRE	SALDO INICIAL(Pesos)	MOVIMIENTO DEBITO(Pesos)	MOVIMIENTO CREDITO(Pesos)	SALDO FINAL(Pesos)	SALDO FINAL CORRIENTE(Pesos)	SALDO FINAL NO CORRIENTE(Pesos)
	1	ACTIVOS	47,130,070,639.00	10,636,975,693.00	8,411,068,475.00	49,355,977,857.00	11,598,446,503.00	37,757,531,354.00
	2	PASIVOS	756,207,209.00	3,389,928,256.00	4,728,155,246.00	2,094,434,199.00	2,094,434,199.00	0.00
	3	PATRIMONIO	46,133,627,970.00	0.00	0.00	46,133,627,970.00	0.00	46,133,627,970.00
	4	INGRESOS	5,785,041,653.00	221,227,068.00	3,911,864,952.00	9,475,679,537.00	0.00	9,475,679,537.00
	5	GASTOS	2,214,239,979.00	1,203,199,456.00	3,128,393.00	3,414,311,042.00	0.00	3,414,311,042.00
	6	COSTOS DE VENTAS	3,330,566,214.00	1,607,921,909.00	5,035,316.00	4,933,452,807.00	0.00	4,933,452,807.00
	7	COSTOS DE TRANSFORMACIÓN	0.00	1,621,684,146.00	1,621,684,146.00	0.00	0.00	0.00
	8	CUENTAS DE ORDEN DEUDORAS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	9	CUENTAS DE ORDEN ACREEDORAS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Imagen tomada de https://www.chip.gov.co/schip_rt/index.jsf

Información contable publica–convergencia trimestre de julio a septiembre de 2020

Tabla 3 *Información contable publica-convergencia tercer trimestre 2020*

Entidad:	822719000 - Colegio Mayor del Cauca
Periodo:	01-07-2020 al 30-09-2020
Ambito:	ENTIDADES DE GOBIERNO
Categoria:	INFORMACIÓN CONTABLE PUBLICA - CONVERGENCIA
Formulario	CGN2015_001_SALDOS_Y_MOVIMIENTOS_CONVERGENCIA
Nivel	1

	CODIGO	NOMBRE	SALDO INICIAL(Pesos)	MOVIMIENTO DEBITO(Pesos)	MOVIMIENTO CREDITO(Pesos)	SALDO FINAL(Pesos)	SALDO FINAL CORRIENTE(Pesos)	SALDO FINAL NO CORRIENTE(Pesos)
	1	ACTIVOS	50,824,308,889.00	8,690,152,981.00	4,912,716,241.00	54,601,745,629.00	15,709,033,788.00	38,892,711,841.00
	2	PASIVOS	2,047,453,213.00	5,338,708,673.00	6,578,997,361.00	3,287,741,901.00	3,287,741,901.00	0.00
	3	PATRIMONIO	48,195,944,053.00	0.00	0.00	48,195,944,053.00	0.00	48,195,944,053.00
	4	INGRESOS	6,856,950,426.00	418,038,270.00	5,446,201,568.00	11,885,113,724.00	0.00	11,885,113,724.00
	5	GASTOS	2,518,182,660.00	1,343,602,274.00	394,629.00	3,861,390,305.00	0.00	3,861,390,305.00
	6	COSTOS DE VENTAS	3,757,856,143.00	1,161,589,114.00	13,781,513.00	4,905,663,744.00	0.00	4,905,663,744.00
	7	COSTOS DE TRANSFORMACIÓN	0.00	1,175,628,150.00	1,175,628,150.00	0.00	0.00	0.00

Imagen tomada de https://www.chip.gov.co/schip_rt/index.jsf

Notablemente se observan como los ingresos aumentaron a pesar de que los gastos también aumentaron relativamente, pero así mismo el patrimonio aumento, dando una imagen de excelente gestión en los procesos como una institución rentable. En relación con esta gestión la institución realizo una gran inversión en recursos tecnológicos como: salas de cómputo móviles, equipos de cómputo MAC, video beam, cámaras de video vigilancia y además de programas digitales y otras herramientas educativas con el objetivo de mejora y darle calidad hacia la formación universitaria.

Está claro que los manejos bajo políticas de buen gobierno o un código de ética, llevan a las Instituciones de educación superior a diseñar y elaborar estrategias para que los funcionarios se empoderen de una cultura ética empresarial, con el objeto de fortalecer las finanzas institucionales y poder invertir en ellas mismas con el fin de mejorar el servicio de formación académica, mostrando a los grupos de interés los buenos manejos por parte de las directivas y funcionarios en los procesos.

Es muy evidente que las IES que manejan códigos de ética en sus procesos, tienen un alto grado de credibilidad por parte de su entorno los cuales van desde sus proveedores, aliados y por supuesto sus estudiantes, hasta la comunidad en general, no solo son los reconocimientos académicos de sus egresados los que le dan el reconocimiento, sino además el desempeño y sus decisiones éticas en las organizaciones donde estos se desempeñan.

10 Conclusiones

Mediante la investigación se manifiesta que a pesar de existir una normatividad que se debe aplicar en las instituciones de educación superior no siempre estas lo llevan a cabo de manera firme, por consiguiente, las prácticas de corrupción filtran la toma de decisiones por parte de las directivas y funcionarios influyendo en las dinámicas académicas de los futuros profesionales que encargaran de dirigir las organizaciones.

Con respecto a lo anterior es clara la corresponsabilidad de las instituciones de educación superior en las prácticas de corrupción por parte de sus egresados, y es aquí donde se evidencia fallas en las instituciones para enfrentar desde varios frentes la carencia de ética empresarial en sus procesos ya que son repercusiones de la etapa formativa en donde los estudiantes adquieren una percepción en deterioro moral, desconfianza, cinismo y una falta de conexión social entre la comunidad educativa.

Es por ello que se busca que el estudiantado advierta un ambiente universitario de transparencia, solidaridad, respeto y honestidad en las actuaciones de administrativos, docentes y funcionarios en general, con el objetivo que los estudiantes se formen dentro de un clima de esfuerzo y dedicación en cumplimiento de los objetivos académicos, buscando hacia un futuro que las nuevas generaciones abran un camino de principios y valores en su actuar cotidiano fortaleciendo así el marco institucional y la cultura de ética empresarial.

Es necesario entonces instaurar las estrategias necesarias con el fin de ejercer un mayor control de los funcionarios con respecto a la toma de decisiones financieras, constituyendo manuales o guías de procedimientos claros que garanticen una cultura dentro de las normas colombianas, con el fin de prevenir prácticas de corrupción al interior de la institución de educación superior.

Ya que es muy preocupante para un futuro profesional ver dentro de su entorno como funcionarios realizan prácticas de corrupción, con carencias de principios y valores y donde impera el beneficio particular, es imperioso dejar precedentes y tomar las medidas correctivas, buscando que todos los grupos de interés se culturicen dentro de un clima ético, de honestidad, de decisiones coherentes con los principios institucionales y ejemplo de responsabilidad social en su profesión.

11 Recomendaciones

Para empezar las altas directivas de las instituciones de educación superior deben comprometerse decididamente en adoptar la ética empresarial como principio fundamental en la realización de los procesos, si se quiere llegar a la calidad los procesos deben realizarse con decisiones acordes a principios y valores instaurados por la institución por consiguiente se vean reflejados en la formación académica, no se puede ir en contravía de la ética tomando decisiones y practicando actos de corrupción que vallan en busca de beneficios particulares

En este sentido la importancia de construcción e implementación de un código de ética y buen gobierno donde se establezcan las directrices donde se controlen los actos y decisiones de los funcionarios, reforzándolos con los principios y valores éticos los cuales deben ser respetados y asumidos por todos los funcionarios de la institución de educación superior.

Al instituir el respectivo código de ética empresarial o políticas de buen gobierno, los líderes de cada área de la institución deben comprometerse con sus grupos de trabajo a asimilar este pensamiento, demostrándolo con acciones y decisiones coherentes con la ética, así dar ejemplo a todo el entorno organizacional y con mayor relevancia en el ambiente estudiantil.

Con respecto a lo anterior se debe planificar, estructurar, ejecutar un proceso de capacitaciones para socializar en primera instancia los líderes de cara área y en segunda instancia el resto de los funcionarios de la institución, para también involucrar en una tercera instancia a docentes y estudiantes, buscando que todo el entorno institucional se comprometa e interiorice con la ética empresarial o políticas de buen gobierno, así la institución sea reconocida por sus acciones y decisiones con base en principios y valores.

Realizar una concientización de los líderes comprometerse con la ética empresarial, si el líder da ejemplo en sus acciones bajo unos principios y valores institucionales es factible que será seguido por sus colaboradores, ser coherente con la ética en las decisiones financieras y administrativas que se realizan en los procesos forma un ambiente de transparencia y confiabilidad hacia todos los grupos de interés.

Con el fortalecimiento de la ética empresarial en las instituciones de educación superior, se propicia un ambiente laboral en donde sus directivos y funcionarios se enfocan en la búsqueda de calidad mediante el mejoramiento continuo de sus procesos, que beneficia a corto plazo a la institución mediante reconocimiento y nuevos convenios de proveedores y clientes internos como externos, dándole un fortalecimiento económico, mejorando la estabilidad de sus funcionarios y además optimizando el servicio de formación académica invirtiendo en tecnología y laboratorios aumentando la credibilidad y confianza de toda la comunidad académica.

12 Bibliografía

ACOSTA, M., BAZANTE, Y., OJEDA, Y. (2016) *Factores que inciden en la toma de decisiones financieras de las pymes del sector construcción, Popayán 2016*. Revistas Universidad Libre "Libre empresa", Vol. 14, N° 1, pp. 147-165.

ANSOTEGUI C., GOMEZ-BEZARES F., GONZALEZ R. (2014). *Ética de las Finanzas*. Desclée De Brouwer. Bilbao, España.

AQUINO, G. (2011). *El mundo empresarial en el campo educativo: balance y agenda*. Revista Aulas y andamios, N° 4, pp. 12-14.

ARANGO O. E. (2016). *Ética Profesional y Responsabilidad Social Universitaria*. Fundación Universitaria Luis Amigo, Medellín, Colombia.

BARON A. (2017, 14 de noviembre). *La ética profesional*. Columbia. Recuperado de: https://www.columbia.edu.py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional

BLAQUIER Carlos Pedro. ¿Qué es la ética? Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas, en sesión pública extraordinaria, 2008

BOLIVAR A. (2005). *El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 10, núm. 24, enero-marzo, 2005, pp. 93-123.

BOTERO, Y., CASTILLO, E., GIRALDO J. (2007). *Lineamientos sobre ética universitaria*. Recuperado de: http://artemisa.unicauca.edu.co/~fabianpatinom/lineamientos-sobre-etica-universitaria.pdf

BUNGE, M. (2005). *Diccionario de Filosofía*. (3° edición en español). México: XXI siglo veintiuno editores. p. 70.

CATALDO, H. (2017). *Hacia el concepto de funcionario*. Cuestiones de filosofía, Vol. 3, N° 20, pp. 12-14.

CRESPI, R., GISPERT, C. (2003). *Compensación total de la junta, gobernanza y rendimiento de las empresas cotizadas en España*. Revista Labour, Vol. 17, N° 1, pp. 103-126.

CAZAU, P. (1990). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Rundinuskin.

CORTINA A. (1986). *Ética mínima: introducción a la filosofía práctica*. Editorial Tecnos S.A. Madrid, España.

CORTINA, A., MARTINEZ, E. (1996) *Ética*. Móstoles (Madrid): Akal S.A.

COLL, R., BERNAL, F., LOPEZ, J. (1990). *Curso de Documentación*. Madrid: Dossat.

CURZIO, L. (1998). *Toma de Decisiones*. México, D.F.: Instituto Federal Electoral.

DEBELJUH, P. (2008). *Ética Empresarial en el Núcleo de la Estrategia Corporativa*. Buenos Aires: Cengage Learning.

DESJARDINS, J., ESPINOZA, F., & HARTMAN, L. Ética en los negocios. México D.F.: Mc Graw Hill, 2011.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DRAE (2014). 23.ª edición. Recuperado de: https://dle.rae.es/profesi%C3%B3n

EDUCACION – VIDA (2019, 21 DE AGOSTO). El caso de corrupción que salpica a la Universidad Distrital. El Tiempo. Recuperado de: https://www.eltiempo.com/vida/educacion/rector-de-la-universidad-distrital-denuncia-caso-de-corrupcion-en-la-institucion-403156

ESPAÑA, J. (2007). *La ética, la Productividad y la Competitividad*. degerencia.com, dic. 14.

FEDERACION INTERNACIONAL DE CONTADORES. (2004). *Gobierno corporativo: conseguir el equilibrio correcto*. Recuperado de: https://www.ifac.org/system/files/publications/files/enterprise-governance-gett.pdf

FLORES, J., ROZAS, A. (2008). *El gobierno corporativo: un enfoque moderno*. Revista Quipukamayoc, Vol. 15, N° 29, pp. 7-22.

FLOREZ, R., VIVAS, M. (2007). *La formación como principio y fin de la acción pedagógica*. Revista educación y pedagogía, Vol. 19, N° 47, pp. 165-173.

GAMBRA, R. (1989). *Historia Sencilla de la Filosofía.* (3° edición). México: Editora de Revistas, p. 28.

GARCIA C. (2020, 17 de febrero). *Ética y valores en la educación superior del siglo XXI*. Unesco.org. Recuperado de: https://www.iesalc.unesco.org/2020/02/17/etica-y-valores-en-la-educacion-superior-del-siglo-xxi/

GUIJARRO, M., CHAVEZ, J. (2006). *Ética y gerencia universitaria*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 11, N° 34, pp. 201-220.

HAMBURGER, Álvaro. (2014). *Ética de la Empresa el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial*. Bogotá D.C.: Paulinas.

HALLAK J., POISSON M. (2010). *Escuelas Corruptas, Universidades Corruptas: ¿Qué Hacer?.* Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Paris, Francia.

HINTZE, J. (2001). *Control y evaluación de gestión y resultados*. Revista "Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal". N° 1, pp. 1-20.

INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS DE COLOMBIA (2013). *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoria Interna*. Recuperado de: https://www.iiacolombia.com/resource/ippfNormas.pdf

JOHNSON, G., SCHOLES, K., WHITTINGTON, R. (2006). *Dirección Estratégica*. (7° edición). España: Pearson Prentice Hall.

KRAUSEN, M. (1995). *La investigación Cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos*. Revista Temas de Educación, N° 7, 19-39.

LASSO M., MAYA S., ALVARADO O., VELASCO M. (2019). *El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca*. Espirales. Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica. Vol. 3, No. 31, julio – septiembre, Págs. 50-64- e-ISSN 2550-6862.

LOPEZ R. (2013). *Ética Profesional en la Educación Superior*. Perfiles educativos, Vol. 35, N° 142 (Supl. 2013) IISUE-UNAM. Recuperado de: https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2013-142-%C3%89tica-profesional-en-la-educacion-superior.pdf

MARTINEZ M., BUXARRAIS M., BARA F. (2002). *Ética y formación universitaria*. OEI Ediciones - Revista iberoamericana de educación. Núm. 29.

MARULANDA, N., ROJAS, M. (2018). *Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders)*. Información Tecnológica, Vol. 30, N° 3, 269-276.

MAURI M. (2017). *La enseñanza universitaria de la ética*. RECERCAT depósito de la investigación de Cataluña. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/113790/1/LA%20ENSE%c3%91ANZA%20UNIVERSITARIA%20DE%20LA%20%c3%89TICA.pdf

MENDEZ C., TORRES M., CAMATON S. (2018). *Importancia de la ética en la educación superior*. Revista científica Dominio de las Ciencias. Vol. 4, núm. 2, abril, 2018, pp. 215-223. ISSN: 2477-8818.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. (2009). *Sistema de Educación Superior*. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-

superior/Sistema-de-Educacion-Superior/231235:Sistema-Educativo-Colombiano

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (19 de enero de 2015A). *Resolución 00841 Por la cual se ordenan medidas preventivas y de vigilancia especial para la Fundación Universitaria* San Martin, en ejercicio de la función de inspección y vigilancia. Recuperado de: http://sancionatorios.mineducacion.gov.co/files/preventiva/FUSMRes00841.pdf

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL (02 de febrero del 2015). *Resolución 01244 Por la cual se remplazan directivos de la Fundación Universitaria San Martin, en el marco de la vigilancia especial dispuesta para esa institución de educación superior*. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-348780_recurso_1.pdf

MUÑOZ J. (2013). *Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC)*. GCG Georgetown University - UNIVERSIA Septiembre-Diciembre 2013 vol. 7 núm. 3 ISSN: 1988-7116. Págs. 76-88.

NUÑEZ Y., RODRIGUEZ C. (2015). *Gestión de recursos intangibles en instituciones de educación superior*. RAE - Revista de Administración de Empresas, vol. 55, núm. 1, enero-febrero, 2015, pp. 65-67.

PASCALE R. (2009). *Decisiones Financieras (6° edición)*. Prentice Hall - Pearson Educación, Buenos Aires, Argentina.

REVISTA SEMANA (2014, 25 de octubre). *Los inmensos líos de la Universidad San Martín*. Recuperado de: https://www.semana.com/nacion/articulo/los-inmensos-lios-de-la-universidad-san-martin/407005-3/

ROA, F. (2007). *Business Ethics and Social Responsibility*. Manila (Filipinas): Rex Book Store

RODRIGUEZ, E., PEDRAJA, L., DELGADO, M., GANGA, F. (2017). *La relación entre la gestión financiera y la calidad en las instituciones de educación superior*. Interciencia, Vol. 42, N° 2, pp. 119-126.

RODRIGUEZ J. (2015). *Ética profesional y deontología*. (1° edición). Universidad católica los ángeles de Chimbote. Chimbote, Perú.

RODRIGUEZ, M., BUSTAMANTE, U. (2008). *Desarrollo de competencias para el comportamiento ético gerencial: Un Enfoque de Responsabilidad*. Cuadernos de Administración Bogotá (Colombia), N° 21(35), pp. 205-228.

SAAVEDRA M., VARGAS T., MORENO H. (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 1° edición, 2010. ISBN: 978-607-482-120-8.

SILVA, G. (2009). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja de ethos corporativo*. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/Tesis_Silvia_Agullo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TORRES, E., CAJIGAS, R. (2015). *Responsabilidad Social y Beneficios Tributarios: Empresas Manufactureras Zona Franca Departamento del Cauca – Colombia*. Red Internacional de Investigadores en competitividad, Memorias del IX Congreso, Vol. 9, N° 1, pp. 1883-1902.

TORRES, Z. (2014). *Introducción a la ética*. México: Grupo editorial patria, p. 10.

TOUGH, P. (2012). *Cómo triunfan los niños: grano, curiosidad y el poder oculto del personaje*. Estados Unidos: Houghton Mifflin Harcourt

VALDÉS, M. & DE LA CARIDAD FRAGA, R. (2017). *Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial*. Gestión Joven, p. 35-48

VIZCAYA, P., URIBE, E. (2014). *Aportes de la universidad corporativa a la ventaja competitiva de las organizaciones en Colombia*. Recuperado de: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/374/Aportes%20de%20la%20Universidad%20Corporativa%20a%20la%20ventaja%20competitiva%20de%20las%20%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WHEELEN, T., HUNGER, J. (2007). *Administración Estratégica y Política de Negocios, conceptos y casos*. México, D.F.: Pearson Prentice Hall.

13 Glosario

1. **Administrar**: gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución, Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.
2. **Auditoría**: Proceso sistemático de obtener y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.
3. **Código de Buen Gobierno**: Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia el ente estatal.
4. **Código de Ética**: Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, en coherencia con el código de Buen Gobierno, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.
5. **Comité de Buen Gobierno**: Instancia encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del código de Buen Gobierno, y el facultado en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la entidad.

6. **Comité de Ética**: Instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética para entidades del Estado, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los servidores públicos de la entidad. Conflicto de Interés: situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
7. **Comunidad educativa:** Se refiere al grupo compuesto por los estudiantes, los egresados, los docentes, los empleados de la Universidad, los miembros del Consejo Directivo y quienes presten sus servicios en el área académica o administrativa de la Institución.
8. **Donación**: bien que se entrega en forma voluntaria sin esperar retribución, premio o recompensa.
9. **Gestión**: Diligencias conducentes al logro de un negocio o un objetivo.
10. **Gobernabilidad**: Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de: a). Su competencia e idoneidad para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia-; b). El cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad-; y c). La

comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos –transparencia.

11. **Gobierno Corporativo**: Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

12. **Grupos de Interés**: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por éste. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

13. **Informe COSO**: metodología para la implementación y la gestión de un sistema de control interno**.** Está integrado por 5 componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y actividades de monitoreo.

14. **Integridad**: Cualidad de la persona que cumple con rectitud los deberes que su cargo o posición.

15. **Misión**: Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

16. **Modelo Estándar de Control Interno (MECI)**: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto No. 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

17. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

18. **Políticas**: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

19. **Principios Éticos**: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

20. **Rendición de Cuentas**: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

21. **Riesgos**: Posibilidad de ocurrencia de situaciones que pueden ser de dos clases: eventos negativos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo

el desarrollo normal de sus funciones; o los eventos positivos, que permiten identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de la función pública.

22. **Sistema de Gestión**: conjunto de reglas y principios relacionados entre sí de forma ordenada, para contribuir a la gestión de procesos generales o específicos de una organización. Permite establecer una política, unos objetivos y alcanzar dichos objetivos.

23. **Transparencia**: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada.

24. **Valor Ético**: Cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

25. **Visión**: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.