



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORÍA**

**ESTUDIO EXPLORATORIO DEL USO DE UNA DE LAS
HERRAMIENTAS DE LA AUDITORÍA ÉTICA PARA IDENTIFICAR
LOS VALORES ÉTICOS QUE SE ENCUENTRAN EN EL INTERIOR
DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, DESDE LA MIRADA
ESTUDIANTIL DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE
DEL AÑO 2010.**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado
de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control
de Gestión**

**Tesista: Andrea del Carmen Véliz Silva
Profesora Guía: Marcela Fernández Rozas**

VALPARAÍSO, Diciembre 2011

AGRADECIMIENTOS

*Quisiera agradecer, en primer lugar, a Dios
por las oportunidades que me ha dado en
el transcurso de mi vida, por la familia
en la que me puso y
por el hijo que me prestó.*

*En segundo lugar, a las personas que
confiaron en mí para llevar a cabo
este proyecto: a mi profesora guía y a los académicos de
mi universidad.*

*Y no puedo dejar de mencionar a mi Padre Víctor,
mi Madre Erika, mis hermanos Ramón y Daniela,
mi amado Ignacio y a mis
amigos por la paciencia,
apoyo, cariño y comprensión.*

Andrea Véliz Silva



ÍNDICE

	Páginas
Resumen	5
Marco Teórico	6
1.- Las entidades	6
2.-Responsabilidad social empresarial en el contexto de la globalización	7
Conferencia de las Naciones Unidas	8
3.-Responsabilidad Social Empresarial en Chile	11
3.1.- Encuesta realizada por MORI	11
3.2.- ISO 26000	17
4.-Una Herramienta para medir la RSE es la Auditoría Ética	19
4.1.- Definición de ética	19
4.2.- Definición de Moral	20
4.3.-Definición de Auditoría	21
Los ocho principios de la auditoría ética	24
Claves para un proceso de auditoría ética	25
Planteamiento del Problema	28
Objetivos	29
Metodología	30
Limitaciones del Estudio	33
Recopilación y Análisis de la Información	34
Comunicación	34
Pertenencia y compromiso	35
Formación	39
Fortalezas	47
Debilidades	48
Conclusiones	50
Bibliografía	53
Anexos	

Anexo nº 1: Guía publicada por la Contraloría General de la República de Costa Rica denominada “GT-01-2008 Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la ética”.

Anexo nº 2: Encuesta realizada a los estudiantes de la Universidad de Valparaíso.

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Páginas
Tabla 1. Indicadores de la Naciones Unidas RSE	9
Cuadro 1. ¿Ha castigado alguna empresa?	12
Cuadro 2. Empresa más responsable	13
Gráfico 1. Las TOP TEN en RSE año 2010	14
Gráfico 2. Compañías Chilenas no Responsables	15
Tabla 2. Variables generales que involucra una AE	26
Tabla 3. Variables y Subvariables a analizar	32
Gráfico 3. Difundir las Decisiones de la directiva	34
Cuadro 3. Conocimiento de los beneficios de la DAE	35
Gráfico 4. Conocer y Aplicar las reglas de la UV	35
Gráfico 5. Libertad de expresión	36
Gráfico 6. Efectuar quejas, reglamos sin temor	37
Gráfico 7. Pertenencia y compromiso mutuo	38
Gráfico 8. Responsabilidad del alumno	39
Gráfico 9. Satisfacción con los profesores	40
Gráfico 10. Satisfacción con la evaluación	41
Gráfico 11. Adquirir y reforzar competencias éticas	42
Gráfico 12. Mejorar empresas de la región	43
Gráfico 13. Expulsión de la UV	44
Gráfico 14. Transparencia y justicia en la expulsión	44
Gráfico 15. Sentir discriminación	45
Cuadro 4. Distribución justa y respeto por parte de la DAE	46
Gráfico 16. Cargo administrativo haya abusado de poder	46

RESUMEN

El presente proyecto de tesis estudia un nuevo enfoque de la auditoría denominada auditoría ética, la cual no se lleva a cabo en Chile y se obtienen algunas referencias internacionales, el objetivo que esta persigue es medir la responsabilidad social empresarial y mostrar que la responsabilidad ética de la empresa, su actuar ético, es una ventaja competitiva a través del aprovechamiento del activo más importante que tienen la entidad que son las personas, en este contexto el contador auditor desde su experticia debe conocer y poseer nuevas herramientas para dar cumplimiento a nuevos requerimientos a los cuales se puede ver enfrentado y que guardan relación con la responsabilidad social empresarial.

El objetivo principal de este estudio es identificar los valores éticos que se presentan en el interior de la Universidad de Valparaíso desde la mirada que tienen los estudiantes de Preparación Proyecto de Tesis de la Escuela de Auditoría Campus las Heras, utilizando como herramienta una encuesta realizada en una auditoría ética, durante el segundo semestre del año 2010.

La estrategia metodológica será un estudio exploratorio debido a la poca difusión de este saber, se utilizará una encuesta de un estudio realizado por Rodríguez M., Castaño C., Osorio V., Zuluaga H., Duque V., al que se le realizaron ciertas modificaciones que tiene relación con la cultura institucional en que se inserta la Universidad de Valparaíso.

Se logró identificar el comportamiento ético de la entidad en estudio desde la mirada que tienen los estudiantes, de las declaraciones hechas por esta institución en su misión y visión se puede identificar que existen fortalezas las cuales son: equidad; respeto a la diversidad; pensamiento crítico entre otros pero hay temas que representan debilidades las cuales fueron señaladas por los estudiantes que son: participación; libertad de realizar quejas y reclamos; falta de comunicación con relación a las decisiones tomadas por la directiva de la entidad y desconocimiento de información importante para los estudiantes.

MARCO TEORICO

A nivel internacional y nacional la responsabilidad social de la empresa va tomando mayor relevancia debido a la globalización, donde la empresa no solamente debe seguir sus objetivos económicos sino que también debe contemplar en su plan de actuar lo social ambos se deben complementar. “Existen numerosos tipos de valores, desde políticos tales como democracia; económicos, como igualdad; sociales, como igualdad de oportunidades y valores éticos, tales como confianza, integridad, honestidad, veracidad y otros”¹. Una de las herramientas para medir la responsabilidad social es la denominada auditoría ética “La auditoría de la ética, en general, consiste en el proceso sistemático, objetivo y profesional, que estudia el funcionamiento y la efectividad del marco institucional en materia ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento”.

Antes de profundizar en el tema de la auditoría ética es conveniente establecer algunos conceptos relacionados con la temática, como las entidades, responsabilidad social empresarial en el mundo y en Chile, posteriormente se procede a profundizar en ella.

1.- Las entidades

Las entidades ocupan un rol importante en la sociedad dado que estas contribuyen al desarrollo del país y de las personas, a medida que pasa el tiempo ellas van evolucionando y cambiando dependiendo del entorno. Es por esta razón de que la ética va tomando un papel importante “las organizaciones éticas fundadas en valores, serán las que lograrán sobrevivir. Hoy mas que nunca la ética se convierte en la estrategia competitiva de la empresa y esto deben tenerlo claro empresarios, directivos y demás personas relacionadas con la actividad de la empresa”².

La empresa es una unidad en donde se combinan y relacionan: el trabajo, la energía humana y los recursos, tanto materiales como técnicos con la tarea de producir algún bien

¹ Dr. Rosamund Thomas Director *Centre for Business and Public Sector Ethics*, Cambridge, Inglaterra Preparado para la primera sesión plenaria de *The Reputation Institute* Novena Conferencia Internacional Madrid, España 19 de mayo de 2005

² Bernal. C. 2000 p - 10

o servicio. El componente humano es muy importante por eso juegan un rol protagónico en el desarrollo de la empresa.

“Esta es un sistema dinámico de actos laborales, tecnológicos y económicos en clausura operacional y con dinámica autopoietica que constituye una unidad en el espacio de relaciones humanas (o social). Esa dinámica opera sobre un flujo constante de hombres, materiales, símbolos y energía en el espacio físico”³.

2.- La Responsabilidad Social Empresarial en el contexto de la Globalización

La fundación Étnor la cual su sigla significa: “Ética de los negocios y las Organizaciones”, es una organización sin fines de lucro que fue creada en el año 1991 en España, con el fin de promover el reconocimiento, difusión y respeto de los valores éticos implícitos en la actividad económica y en la calidad de las organizaciones e instituciones públicas y privadas.

La Fundación Étnor (2010) plantea que la empresa no es ninguna actividad meramente privada ya que esta no afecta a una sola persona, sino que se esta en presencia de una institución social. Además señala “el sentido lógico de la empresa tiene que ver, lógicamente, con su aportación básica a la sociedad que no es otra que su eficiencia en la utilización de recursos”⁴

“Los valores que la sustentan son: la Pluralidad, el rigor y la innovación. Trabajan para conseguir que las organizaciones apuesten por una gestión ética de su actividad y porque perdure el proyecto empresarial en el largo plazo.

La acción que lleva acabo es la implementación de herramientas que faciliten la gestión ética de las organizaciones con el objeto de fomentar la aplicación de una gestión basada en Principios Éticos”⁵.

Su presidente es Emilio Tortosa y su directora Adela Cortina (miembro de la real academia de ciencias morales y políticas).

³ Limones, Aquile. p - 13

⁴ Fundación Étnor 2000

⁵www.etnor.org/ y www.comminit.com/es/node/35500/37 Recuperado mes de abril 2010

“Una organización basada en la integridad hace énfasis en el actuar ético como imperativo en todo momento. Al incorporar estas acciones en su estructura, se suscita una prevención de ciertos daños morales, al mismo tiempo que se determina la implementación de estímulos que proponen el establecimiento de actuaciones y pensamiento moralmente responsable”⁶. No se puede ser ético por momentos sino que el comportamiento debe ser constante dentro de la organización, como consecuencia de su forma de actuar traerá consigo beneficios.

El profesor Joseph Lozano, señala que: la ética empresarial tiene relación con la Responsabilidad Social Empresarial, lo que significa que la empresa debe ser responsable ante la sociedad, que su actuación debe ser coherente con los valores fundamentales, y que no debe olvidar la referencia al bien común⁷.

El Libro Verde de la Unión Europea (uno de los documentos más citados en los últimos años)⁸ es para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social, apoya activamente las directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)⁹ y el cumplimiento de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La conferencia de las Naciones Unidas también se ha referido al tema de la responsabilidad social empresarial, esta organización ha señalado algunos indicadores que sirven para medir la RSE, menciona que el concepto de la Responsabilidad Social se basa en una: “teoría de gestión estratégica según la cual los gestores pueden añadir valor a una empresa si tienen en cuenta los efectos sociales y económicos de sus operaciones al adoptar decisiones.

⁶ Rodrigues, M.; Castaños, C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V.(2006) p-29

⁷http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=3162&Itemid=90

Recuperado el mes de Abril 2010

⁸ Lozano, F (2007) p-239

⁹ La OCDE es un ente internacional intergubernamental donde los países cambian información y armonizan sus políticas con el objeto de maximizar el crecimiento económico tanto para los países miembros como para los que no lo son.

Esta teoría sostiene que lo mejor que los gestores pueden hacer para procurar la viabilidad a largo plazo de una empresa es lograr un equilibrio entre las necesidades de las partes interesadas en la actividad de la empresa y las necesidades financieras relacionadas con el mantenimiento y el incremento de sus operaciones”¹⁰. Se presentan a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Indicadores de las Naciones Unidas (RSE)

Grupo	Indicadores
Comercio, inversiones y vínculos	1. Ingresos ordinarios totales 2. Valor de las importaciones en comparación con las exportaciones 3. Total de las nuevas inversiones 4. Compras locales
Creación de empleo y prácticas laborales	5. Personal total, desglosado por régimen de empleo, tipo de contrato y sexo 6. Sueldos y prestaciones del personal, desglosados por tipo de empleo y sexo 7. Movimiento y tasa de movimiento de personal, desglosados por sexo 8. Porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos.
Tecnología y desarrollo del capital humano	9. Gastos en investigación y desarrollo 10. Promedio anual de horas de capacitación por empleado, desglosado por categorías de empleo 11. Gasto anual en capacitación por empleado, desglosado por categorías de empleo
Salud y seguridad	12. Gastos en salud y seguridad del personal 13. Días de trabajo perdidos por accidentes, lesiones o enfermedades laborales
Contribuciones al gobierno y comunidad	14. Pagos al gobierno 15. Contribuciones voluntarias a la sociedad civil
Corrupción	16. Número de condenas por infracciones de leyes o reglamentos relativos a la corrupción y cuantía de las multas pagadas o por pagar

Fuente: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, 2010

¹⁰ Conferencia de las Naciones Unidas Sobre Indicadores p- 5

Existen instrumentos para formar la dimensión ética en las organizaciones pero la coherencia y consistencia son básicas para cualquier iniciativa ética. Tres de los instrumentos imprescindibles son:

Código Ético: es un documento formal donde se expresan los valores de la empresa y los compromisos adquiridos que deben guiar la actividad de las personas en la organización. Este debe ser realizado de una manera conjunta entre las personas que se encuentran en la entidad, lo cual deberá tener un proceso de diálogo y participación de todos los miembros, donde deben tomar conciencia y responsabilidad de lo que se está acordando “se trata de declaraciones corporativas que contribuyen a este patrimonio moral ayude en la resolución de problemas (...) Son un conjunto de normas,- principios guías o directrices – que la empresa elabora con el fin de establecer las relaciones”¹¹.

Comité de ética: “el objetivo de un comité de ética es convertirse en un espacio de diálogo y deliberación para el seguimiento y control de los compromisos adquiridos en el código ético, así como la búsqueda de intereses comunes y universalizarles (no será universalizables?)(...) Para funcionar correctamente, los comités de ética deben estar compuestos por personas que representen a todos los estamentos de la empresa y a todos los grupos de interés y ser multidisciplinarios”¹².

Auditoría ética: “Se entiende desde la oportunidad y conveniencia de elaborar un sistema de información publica sobre el comportamiento ético de la empresa”¹³. Es importante en la empresa valorar el cumplimiento del comportamiento ético de la empresa y la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace “Su objetivo es reflejar el grado de cumplimiento de las diferentes expectativas de las que depende la confianza depositada.

En Chile y Latinoamérica la opinión pública como la sociedad civil, en general han comenzado no tan solo a esperar sino que a exigir que las empresas se comporten como "buenos ciudadanos corporativos". Desde el punto de vista de las empresas que operan en Chile, esto ya no es sólo una condición ética sino un imperativo para el éxito de sus negocios en el largo plazo.

¹¹ Cortina, A. (1996) p- 118

¹² Rodríguez, M, Castaños C, Osorio, V.,Zuluaga, H.,Duque, V. (2006) p- 30

¹³ García, D. (2004)p-18

Se establece de una manera clara que la responsabilidad de la empresa va mucho más allá de lo legal y económico, además debe asumir otro tipo de compromisos como son los sociales y medioambientales, en los que se incorporan los valores éticos.

3.- La Responsabilidad Social Empresarial en Chile

Chile ha tenido un avance sobre la responsabilidad Social Empresarial. El presidente de la fundación Acción RSE señala “En lo sustantivo, la responsabilidad Social Empresarial RSE es una Herramienta de gestión, una nueva visión de negocios que agrega a la preocupación del desempeño económico”¹⁴.

En este mismo artículo señala que Chile ha tenido cambios insospechados sobre la percepción de los consumidores respecto a RSE, cambios relacionados con la premiación y castigo a las empresas dependiendo de su responsabilidad social.

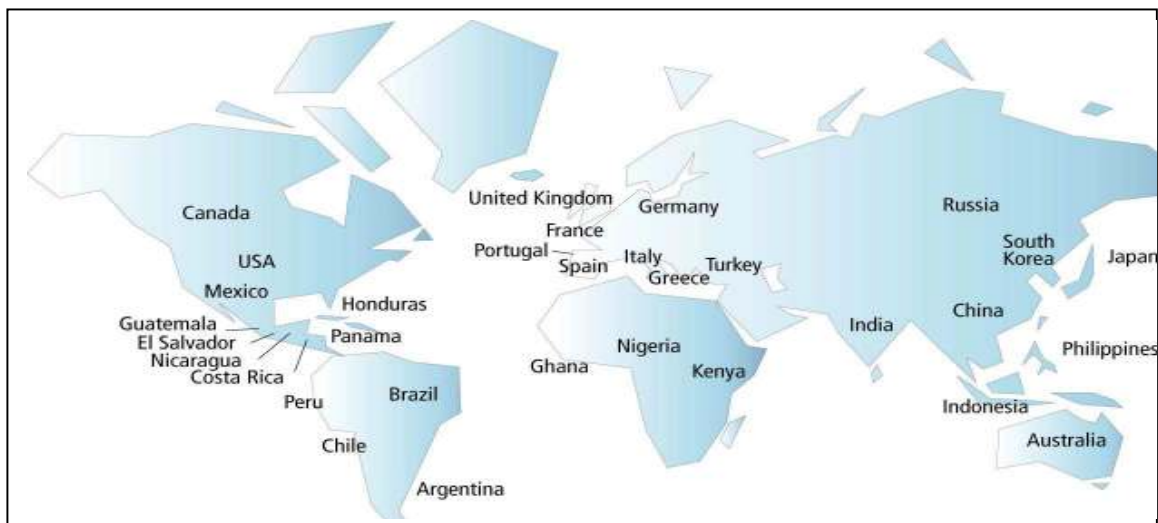
Señala porcentajes que dicen que en el mundo el 80% de los consumidores esta dispuesto a castigar a una empresa irresponsable y los antecedentes que existen sobre Chile indican que en el año 2000 era menor a un 20% y en el año 2007 el porcentaje aumenta un 40% (no se entiende).

3.1.-Encuesta realizada por el centro de estudios Mori.

El monitor de responsabilidad social corporativa es aplicado por MORI desde el año 2001 en Chile, el cual se realiza simultáneamente en 32 países del mundo. Este es su décimo monitoreo en Chile donde son encuestadas 1200 personas mayores de 18 años de edad, de zonas rurales y no rurales.

¹⁴ Irarrázabal Javier (2006, septiembre 6) “ La Responsabilidad Social Empresarial es un Buen Negocio” Mapa de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile *La Segunda* Recuperado Abril 2010_-

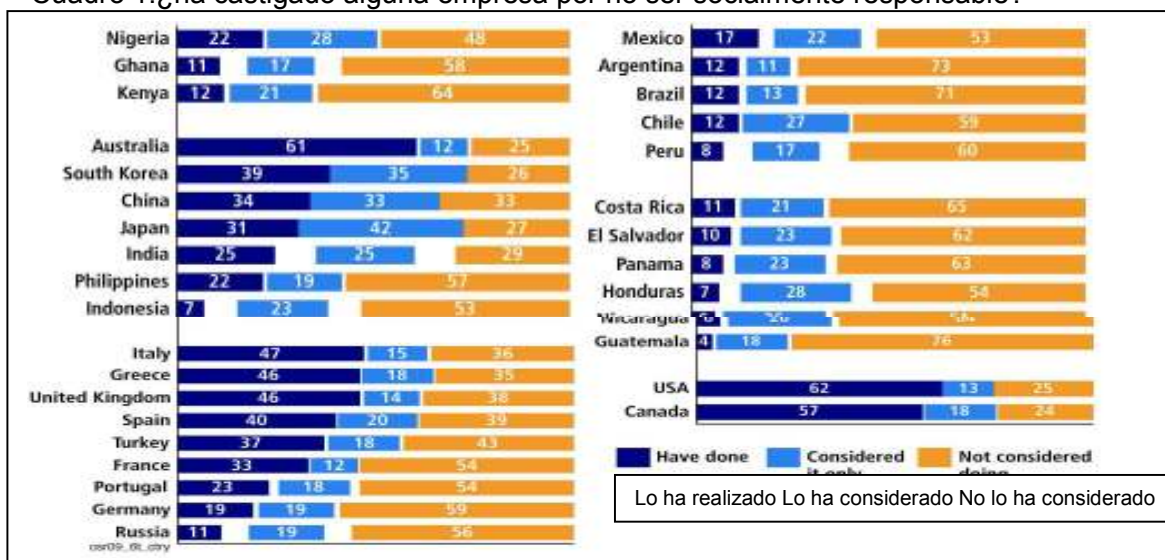
Imagen mapa: PAÍSES PARTICIPANTES CSR



Fuente: MORI - CSR 2010

En el cuadro 1 se realizó una comparación de los países que llevan acabo esta encuesta y con relación a la pregunta de haber castigado a una empresa por no ser socialmente responsable los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 1: ¿ha castigado alguna empresa por no ser socialmente responsable?



FUENTE GLOBESCAN - MORI CHILE / CSR2009

Como se puede apreciar en el cuadro los países USA, Australia, Canadá más del 50% de los encuestados declaró haber castigado alguna empresa por no ser socialmente

responsable dando a conocer que existe una preocupación sobre la responsabilidad social.

En el año 2009 da a conocer que en la empresa chilena existe una diferencia muy notoria en el trato de igualdad entre los ejecutivos y trabajadores ya que el 91% dice que no es igual y el 5% piensa que es igual “siendo este el eje central de la Responsabilidad Social Empresarial”¹⁵, dejando en evidencia que hay un largo camino que recorrer.

A continuación en el cuadro 2 se realiza una comparación con respecto a la pregunta cual es la empresa más responsable donde es separada por pregunta abierta y pregunta cerrada, durante los años que se viene realizando la encuesta.

Cuadro 2: Empresa más responsable

Compañía	Compañía Chilena (Pregunta Abierta)									Compañía Chilena (Pregunta Cerrada)							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Codelco	7	7	10	12	13	12	9	15	17	15	22	30	26	23	20	28	36
Lider	3	4	6	10	6	14	13	16	9	11	14	16	10	19	16	18	14
Coca Cola	4	2	5	4	4	5	7	5	4	22	23	15	15	15	18	13	13
Lab. Chile	-	-	2	2	1	1	2	1	1	19	16	20	11	16	15	10	10
Soprole	4	4	5	5	3	6	6	5	3	15	12	11	9	17	15	9	10
Nestlé	2	3	4	3	2	6	4	5	4	8	8	8	6	14	11	9	8
Escondida	-	-	1	2	3	2	1	2	3	-	7	6	8	5	4	8	8
Falabella	-	2	3	3	1	4	2	3	5	8	7	6	4	6	10	8	5
ACHS	-	1	-	-	-	1	-	1	1	12	12	12	8	7	10	6	11
Metro	-	2	3	2	2	3	1	2	2	14	13	14	14	13	9	6	13

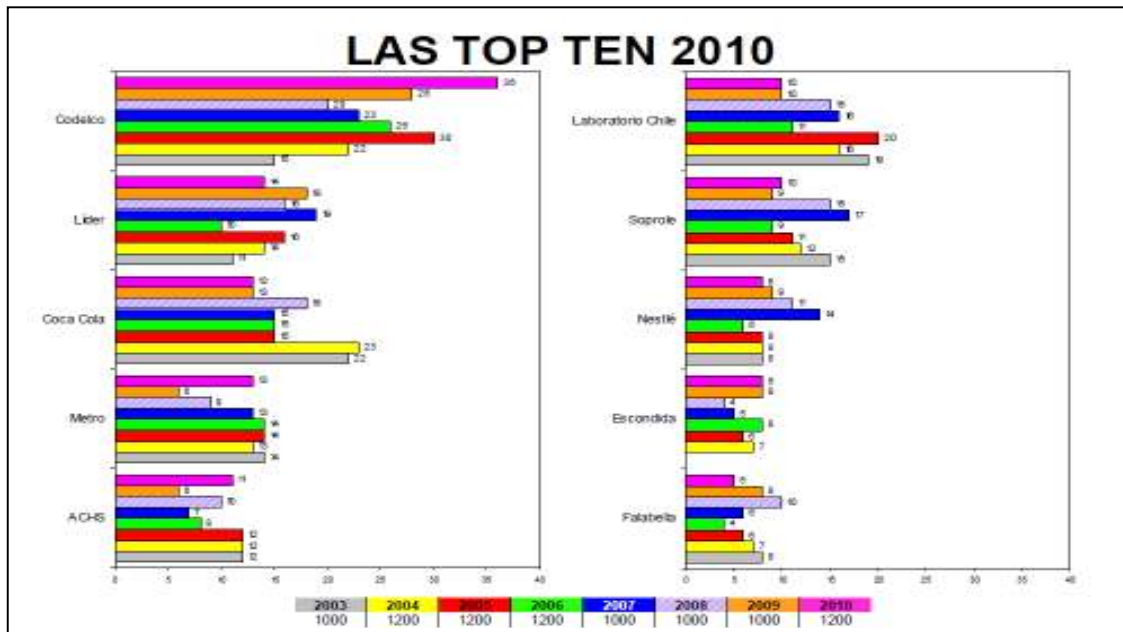
Fuente: MORI - CSR 2010

Como se puede observar en el cuadro 2 en el cual los números representan porcentajes, los resultados comparados muestran variaciones debido a que en la pregunta abierta los encuestados señalaban a la empresa que consideraban socialmente

¹⁵ www.ue.cl/ceiuc/pdf/mori_responsabilidad_social_2009.pdf

responsable a diferencia de la pregunta cerrada en donde estaban indicadas las empresas y se debía elegir a una de ellas.

Gráfico 1. Las Top Ten en la Responsabilidad Social Empresarial 2010



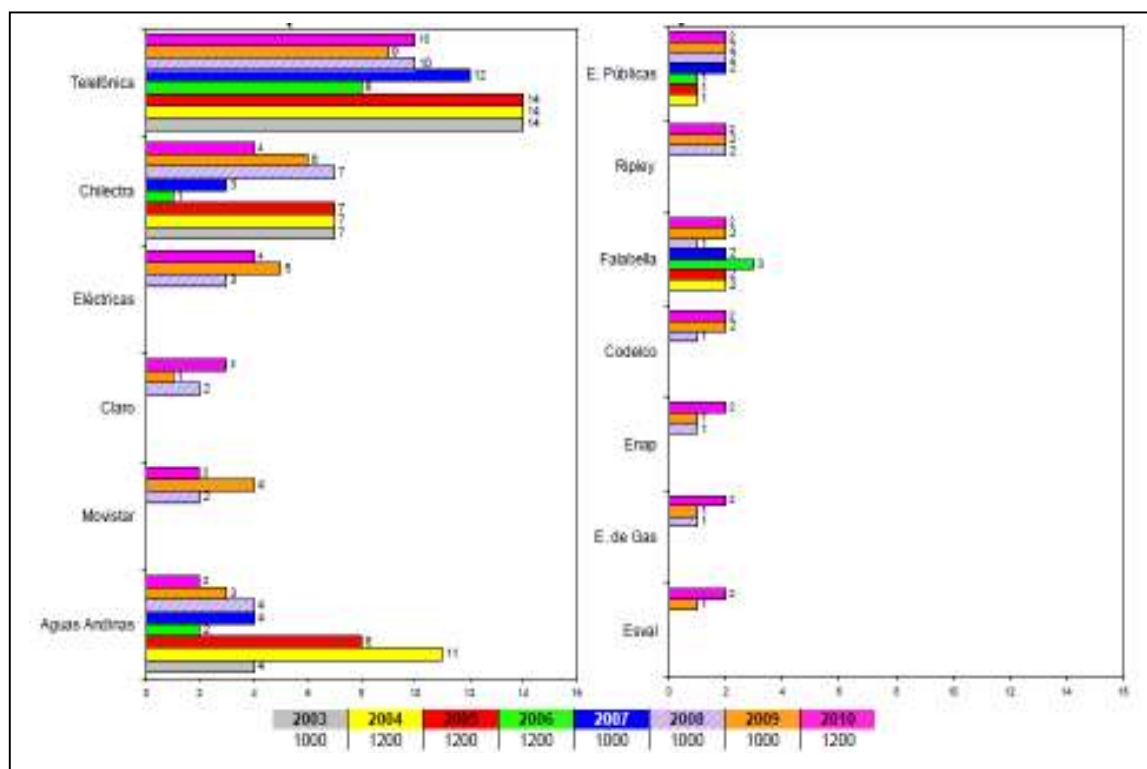
Fuentelk hggle/ CSR,2010

Asimismo como se aprecia en el gráfico 1 las “TOP TEN” es el ranking de los consumidores chilenos mayores de 18 años, que fue confeccionado con una pregunta cerrada a partir de una lista de compañías, la pregunta fue: ¿Cuál es la empresa chilena que Ud. considera como más responsable socialmente? Los resultados arrojados por la encuesta muestran que existe una tendencia en las respuestas espontáneas a lo largo de los años, muestra la fortaleza y lealtad hacia las marcas así como una trayectoria reconocida de las empresas, estas son algunas de ellas: Codelco, Líder y Coca Cola las cuales aparecen encabezando todos los rankings. Estas compañías se instalan como las líderes en responsabilidad social a lo largo de la década, visto por la población en general”¹⁶.

La encuesta realizada no solamente arrojó resultados positivos, porque también opinaron sobre las empresas menos éticas de Chile dejando de manifiesto que las personas están tomando en consideración la Responsabilidad Social.

¹⁶ Informe de Prensa encuesta Mori “Noveno Monitor de Responsabilidad Social Corporativa” (2010, Enero).

Gráfico 2: Compañía Chilena socialmente no Responsable (2003-2010)



Mori Chile/ CSR, 2010

Además la encuesta realizada no solamente arroja resultados positivos, porque también opinaron sobre las empresas menos éticas de Chile dejando de manifiesto que las personas toman en consideración la Responsabilidad Social, además de premiar a las empresas también las castigan. La percepción que tienen las personas respecto a la influencia que tienen ellos en el que una empresa sea socialmente responsable muestra que el tema esta todavía en una fase de instalación en Chile pero existen otros países donde el tema se encuentra inserto en la sociedad, como se pudo apreciar en el cuadro 1.

La Responsabilidad Social empresarial y la ética empresarial también ha sido tema para la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) ya que esta convocó hace un par de años atrás a un grupo de empresarios para discutir sobre este tema. Su objetivo consistía en poder crear un código de buenas prácticas empresariales, que se pudieran aplicar ampliamente. Por el temor de los empresarios a una sobre fiscalización no se pudo llegar a un acuerdo.

La Revista Capital, en un artículo publicado llamado “Las Leyes de la Ethiconomics”, abordó el tema de la importancia que tiene la ética al interior de la cultura organizacional, por ello entrevistaron a tres expertos de tres universidades destacadas “lo lógico para incorporar temas éticos al interior de las compañías son los códigos o manuales, pero los expertos dicen que no son suficientes por si solos. Lo principal es poner las ideas en la practica”¹⁷. A continuación se señalan los pasos que se deben seguir para incorporar estos temas en las entidades, según el artículo mencionado con anterioridad.

- 1.- Una cultura corporativa no es improvisada. Por eso la empresa debe partir definiendo misión, visión y valores una vez identificados se encuentra en condiciones de crear un código de ética.
- 2.- Comunicar los contenidos que se encuentran en este código e implementarlos, por lo tanto debe comunicar, capacitar e inculcar a toda la organización.
- 3.- Se requiere esfuerzo y compromiso de todas las áreas, partiendo por los más altos rangos porque son el ejemplo para los demás trabajadores.
- 4.- Respetar las distintas dimensiones de la justicia dentro de la empresa
- 5.-Constitución de un grupo que vigile en forma periódica que se están cumpliendo con las normas acordadas.
- 6.- Sancionar enérgicamente no sin antes informar con antelación a los castigos que se encuentran expuestos a actuaciones indeseables.

La señora Verónica de Lucca, académica de la Universidad Católica de Chile o Valparaíso señala lo siguiente “El principal conflicto ético dentro de las empresas chilenas es la incongruencia entre lo que se declaran y el comportamiento de sus ejecutivos; de ahí la importancia de la formación en ética empresarial desde que estudian”¹⁸, además declara que las universidades cumplen un rol fundamental en la formación de los profesionales, dado que cuando empiecen a trabajar estos sepan claramente como

¹⁷Rivas, Cristian. (2010) p- 61

¹⁸ Rivas, Cristian. (2010) p- 60

proceder y discernir con respecto de cuál es la conducta ética más adecuada frente a los numerosos dilemas que tendrán día a día desempeñando su labor.

El profesor de la Universidad de los Andes, Álvaro Pezoa comenta que cuando el empezó a incursionar en el tema de la ética a comienzos de los años 90 era improbable que una empresa invitará a alguien a dar charlas sobre este tema, pero el tema de la ética a despertado por varios motivos, uno es que el mundo empresarial se ha dado cuenta que hay más problemas éticos de los que quisiera y otro es que se ha dado cuenta los problemas que se han generado en empresas que eran consolidadas y emblemáticas trayendo consigo hasta desaparición de estas entidades.

El economista Stefano Zamagni se refiere a la felicidad relacionada con la rentabilidad en el mismo artículo se le pregunto ¿Cómo tiene que funcionar entonces, la ética en las empresas? responde lo siguiente “Al aplicar la ética de la virtud se entiende que ha optado por un camino en el que para obtener cosas buenas tienes que ayudarlas para ser felices, por que así ellas ayudarán a la empresa a obtener un mejor resultado (...) es que trabajan más, aunque no están obligadas”¹⁹.

3.2.-ISO 26000

Por primera vez Chile participo en forma activa en la elaboración de una norma internacional, llamada ISO²⁰ 26000 esta enfocada a la responsabilidad social empresarial (RSE) su participación fue a través de un comité espejo²¹ el cual fue coordinado por el Instituto Nacional de Normalización (INN) donde participaron actores del mundo público,

¹⁹ Rivas, Cristian (2010) p 63-64

²⁰ ISO: Es una organización privada sin fines de lucro fundada en el año 1947 la cual promueve el desarrollo de la estandarización de normas técnicas y actividades relacionadas con el mundo. La publicación bajo Norma internacional representa a una norma ISO de consenso interno sobre el estado del arte, de la tecnología concerniente.

López, Adrien “ISO 26000” 10 de Abril 2008, Superintendencia de Seguridad Social www.seguridadsocial.cl www.iso.cl/iso26000 Institutito Nac. de Normalización 2008

²¹ Una de las principales características del Comité Espejo chileno es la participación de los integrantes de cada uno de los sectores: Organismos del Estado, Ciencia y Tecnología, ONGs, productores y Consumidores o Usuarios. <http://inn.cl/noticias/index.php?id=5>

ONGs, privados, académicos, representantes de los trabajadores y de los consumidores junto con otros 45 países en busca de proporcionar pautas para la responsabilidad social.

En la ISO 26000 se abordan los derechos humanos, normas laborales, medioambientales y anticorrupción. Realizando informes de sustentabilidad.

“Responsabilidad de una organización ante los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un Comportamiento transparente y ético, que sea consistente con el:

- Desarrollo sustentable, la salud y el bienestar general de la sociedad;
- Considere las expectativas de sus partes interesadas;
- Esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento;
- Y esté integrada a través de toda la organización”.

En un seminario realizado por Icare Arturo Mackenna gerente general de CMPC se refirió a la ética, la RSE y otorgó algunos consejos a los asistentes a este seminario que estaba dirigido a los jóvenes para determinar los desafíos y caminos que pueden seguir una vez egresados de la universidad. A continuación un extracto de su discurso:

Ética es un conjunto de criterios cuyo seguimiento nos permite un verdadero desarrollo como seres humanos. Sin embargo, el tema ha logrado mayor atención debido al movimiento de responsabilidad social (RSE) que comenzó en los años 60.

La primera responsabilidad e imperativo ético de un empresario es crear empresas y administrarlas lo mejor posible. Es a través de la generación de riqueza y empleo como las empresas realizan su primera contribución a la sociedad, actuando como motor de la economía.

Por este motivo, es necesario que sea un valor que cruce todas las prácticas internas de la empresa (accionistas, trabajadores, etc.), así como sus relaciones con actores externos. Debe ser eminentemente proactiva, y afectar toda la toma de decisiones y actividades de la organización”²².

4.- Una de las herramientas para medir la RSE es la AUDITORÍA ÉTICA (AE)

Es escasa la información de este tipo de auditorías ya que pocos autores se han referido a ella, en Chile no se lleva acabo, pero existen algunas referencias en Colombia, Costa Rica²³, entre otros. Fernández et al., (1991) señala que “Una de las herramientas para medir dicha RSE es la AE, alternativa nueva en el mundo organizacional, pero que ha sido usada con cierta frecuencia en Estados Unidos, Inglaterra y Alemania”²⁴. Motivo por el cual debemos referirnos a los términos que la componen:

4.1.- Definición de Ética

La ética y la moral tienen significados diferentes pero suelen utilizarse como sinónimos. La palabra ética proviene del griego *ethikós* y *ethos* que significa “modo de ser”, “carácter”.

“La ética es un estudio de normas morales porque es el proceso de analizar los estándares morales de una persona o sociedad de cara a determinar si esos estándares son razonables o irrazonables, y de cara aplicarlos a situaciones y asuntos concretos. El propósito principal de la ética es desarrollar un cuerpo de normas morales que conceptuamos como suficientemente razonables para atenerlo a ella”²⁵.

²² Seminario realizado por ICARE dirigido a jóvenes Universitarios.

<http://www.mipapel.cmpc.cl/mipapel65/p2.htm>

²³ La contraloría General de la República de Costa Rica en la pagina www.cgr.go.cr emite una guía técnica para el desarrollo de auditoría de la ética (GT-01-2008). La citada guía presenta un marco orientador que dimensiona los conceptos, alcances y metodologías que involucra la auditoría de la ética, así como un conjunto de herramientas básicas propuestas como referencia para la conducción sistemática de este tipo de estudios. La cual se encuentra en el anexo.

²⁴ Fernández, M.; Gallegos, M. y Ortiz, J .E. (1991)

²⁵ Velásquez G, Manuel. (2000). p-13

La ética es aquella que regula las conductas de las personas donde las organizaciones se encuentran totalmente relacionadas ya que estas son dirigidas por personas en donde el carácter hace alusión a su comportamiento ético.

4.2.- Definición de Moral

Moral proviene de la palabra “mores” sinónimo de “costumbres”. “Correspondería a una regla de conducta compartida por la comunidad en que uno vive, establecida como manera de asegurar la cohesión y organización del cuerpo colectivo en determinado lugar y momento histórico”²⁶.

La ética es una de las tantas ramas que tiene la filosofía, estudia las cosas por su causa, su orientación es hacia el estudio de los actos libres y voluntarios.

Para poder comprender lo que es un acto humano tenemos que guiarnos por la antropología²⁷ que es otra rama de la filosofía. En esta se desprende que el hombre es una unidad sustancial de cuerpo y alma.

4.3.- Definición de Auditoría

El término de auditoría proviene del Latín “audite”, que significa oír y se suele referir al examen o verificación del funcionamiento de una determinada organización”²⁸.

Existen distintos enfoques de auditoría que surgen por causa de las necesidades que se van presentando en el interior de la organización, esto quiere decir que dependen del objetivo que persiguen. A continuación se señalan algunas: “Financiera,

²⁶ Novoa, L.(2002) p- 5

²⁷ Si nos enmarcamos particularmente en la definición gramatical, Antropología se entiende como **"la Ciencia del Hombre"** (*Antropo*: hombre/*logía*: ciencia | estudio) Antropología es un Disciplina Holística en términos de estudios de la Cultura (...) lo que si podemos considerar en común, es el interés por crear conocimiento sobre el Hombre como ser Cultural, de él y para él.
<http://www.wikisociales.cl/index.php?title=Categor%C3%ADas:Antropolog%C3%ADa>

²⁸ Úriz, M. p - 2

Administrativa, Operativa, de Gestión, Tributaria, De Sistema, Computacional, Ambiental, de Recursos Humanos, Procesos”²⁹.

A continuación se procede a señalar algunas de las características más relevantes de la auditoría ética:

- Sugiere formas de mejora para incrementar la transparencia y mejorar el entorno laboral.

La auditoría ética actúa como un mecanismo de una mayor transparencia y como una herramienta para la dirección de las organizaciones tanto en su aspecto cultural, social y económico. “Una auditoría ética, como cualquier otro tipo de auditoría, consiste en una evaluación, pero en este caso lo que se evalúa es el comportamiento ético de la organización y de los agentes que la componen. Específicamente se audita el monto del daño y beneficio resultante de las operaciones de la empresa”³⁰.

- Se manifiesta las diferencias que existen entre lo que declara la organización con lo que realmente se vive diariamente en el interior de esta.

Es necesario conocer el modo en que la entidad lleva adelante sus compromisos y los resultados que obtiene con estos. “Una auditoría ética es una herramienta práctica y valiosa para evaluar si la organización puede estar cayendo por debajo de sus propias normas y expectativas. Esta auditoría implica una revisión integral de políticas, procedimientos y percepciones para determinar la coherencia con la visión de la organización, misión y valores”³¹.

Es importante valorar en la empresa el comportamiento ético y la coherencia de lo que dice que hace con lo que realmente hace.

- Informes sobre el desempeño ético que posee la organización, incluyendo el impacto que esta traerá para los interesados y las implicaciones para su reputación.

²⁹ Bernal, O.(2009) p- 3

³⁰ Rodríguez, M.;Castaños,C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V.(2006) p-29

³¹ Rodríguez, M.;Castaños,C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V.(2006) p-2

Domingo García Marzá (2004) realiza la siguiente reflexión:

“De ahí que debamos plantearnos una cuestión previa que nos trae de nuevo la relación entre ética y rentabilidad: ¿por qué una organización en particular se compromete con este tipo de actividades? No es la utilidad aquello que persigue la empresa con la adopción de este tipo de medidas, sino la confianza.

Si fuera la utilidad estaríamos ante un uso estratégico o instrumental de la ética. Un uso que siempre acaba por repercutir negativamente en su reputación. Sin embargo, que sea un intangible no significa que no tenga repercusiones económicas, como aprendemos ante las consecuencias de las malas prácticas empresariales. Pensar en las ventajas positivas de este tipo de instrumentos de gestión es parte importante de la ética empresarial. También cumple un rol importante ya que es un mecanismo de comunicación para que las partes que integran la empresa puedan establecer el dialogo y conseguir una política empresarial integrativa”³².

Atiende a un requerimiento social, ya que, la empresa debe rendir cuentas (sociales) porque es responsable (libertad y voluntad) de sus actos.

- Destaca los posibles problemas a los cuales se puede ver enfrentada la organización por conductas no éticas (por ejemplo, oportunidades para la conducta fraudulenta, conflictos de interés, conflictos en las normas culturales)

Es un instrumento al que puede acudir una empresa para ver cuales son sus debilidades y fortalezas desde un punto de vista ético y poder buscar una solución para sus debilidades a través de la propuesta de mejoras.

Se procede a realizar una definición de la auditoría ética a partir de las características anteriormente mencionadas.

Una auditoría ética ayuda a la entidad a estar informada sobre cuales son las debilidades y fortalezas que posee. De esta manera puede tomar decisiones y poner una

³² García, D.(2004) p- 20

mayor atención a las conductas poco éticas, ejemplo oportunidades para la corrupción, fraude, conflicto de intereses en los cuales se pueden ver involucrados el personal. “La auditoría ética debería averiguar la familiaridad con la que los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a la variabilidad de dilemas éticos en sus practicas diarias”³³. Se preocupa que la empresa concuerde con lo que declara hacer y con lo que efectivamente hace. Informa sobre la actitud de la organización en relación a los principios éticos que esta posee lo que puede traer consecuencias positivas logrando un mayor compromiso de los empleados mejorando la relación de éstos con la entidad y de esta manera se va incrementando la transparencia. Puede convertirse en un factor decisivo para la reducción de costos de coordinación, tanto interno como externo y en una fuente importante de innovación empresarial. “En definitiva, en una ventaja competitiva decisiva en este nuevo escenario definido por el protagonismo de la sociedad civil”³⁴. Es un proceso de aplicar criterios éticos no financieros a las dediciones de inversión la auditoría ética debe considerarse siempre como un instrumento de gestión para la mejora de las buenas prácticas empresariales.

Una auditoria ética según S. Zadek / P. Pruzan/ R. Evans³⁵ debe cumplir con ocho principios básicos a saber:

- 1.- Inclusión. Este principio significa que la auditoria y contabilidad ética y social deben reflejar el punto de vista y las exigencias de los principales grupos afectados, no solo de los grupos de interés tradicionales.
- 2.- Comparable: Este principio pretende que los sistemas de auditoria ética de una empresa puedan ser comparados y servir de base para recomendaciones futuras
- 3.- Completo: Debe incluir a todas las áreas de la organización, sin dejar a ninguna de estas afuera.

³³ Uriz, M. p- 26

³⁴ García, D. (2002) p-15

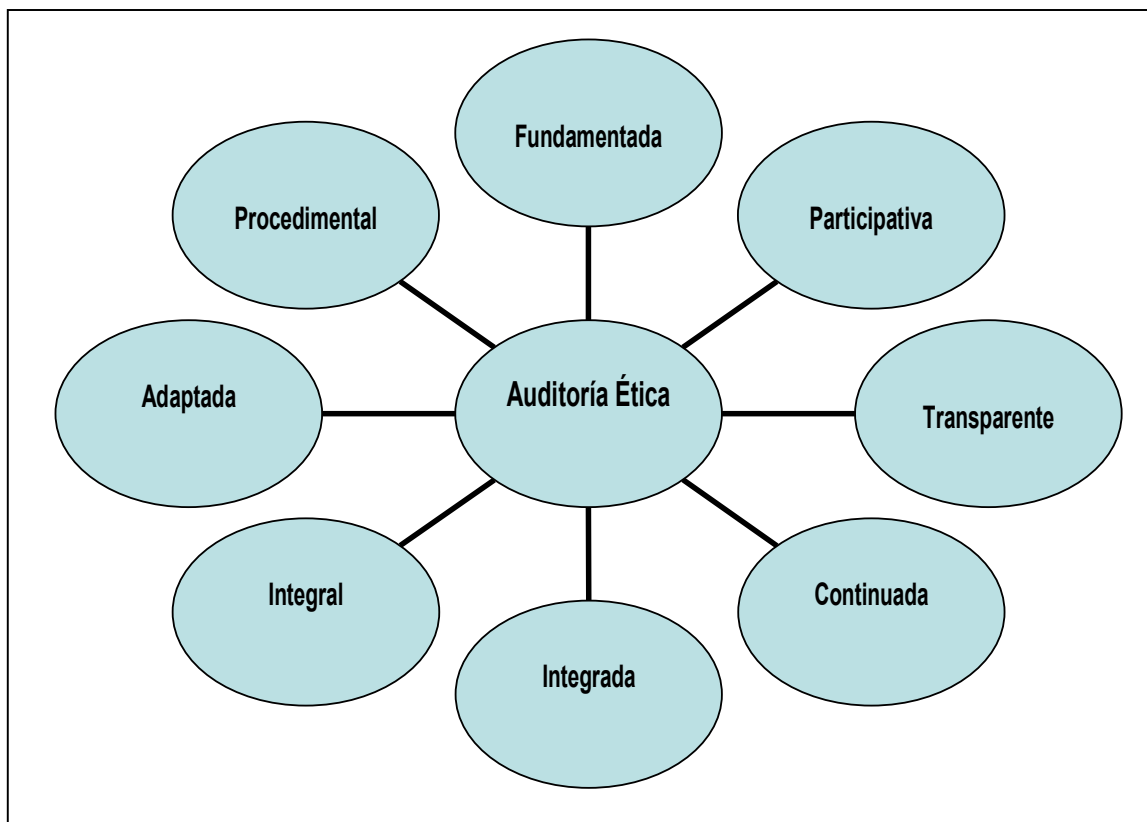
³⁵ Citados por Lozano p 248-249

- 4.- Evolución: Dado que es difícil poder abarcar todos los efectos sociales de la compañía, cada vez se deben realizar mayores esfuerzos para abarcar más ámbitos y cubrirlos con una mayor profundidad.
- 5.- Sistemas y políticas de dirección: Es necesario que la compañía desarrolle políticas claras para poder controlar y evaluar los logros de la entidad todos estos relacionados con su responsabilidad social.
- 6.- Verificación: Externa considera a los informes de auditoría interna como un mecanismo para mejorar la transparencia y legitimidad social, además de utilizarla como una herramienta para la dirección de la empresa.
- 7.- Publicidad: Este no es el objetivo primordial que tiene la auditoría ética ya que este es informar a la gestión de la organización, pero cierto grado de publicidad y de conocimiento por parte de los Stakeholders pueden resultar muy positivos.
- 8.- Mejora Continua: Se debe tener presente que uno de los objetivos más importantes para la auditoría ética es favorecer al progreso y una mejora continua de las organizaciones.

De estos principios básicos para efectuar la auditoría ética se puede desprender es que persigue un mecanismo de confianza tanto para las personas que se encuentran dentro y fuera de ella. Hay que mirarla desde un punto de vista positivo, ya que, otorgará herramientas para mejorar y fortalecer el carácter organizacional. En el diagrama nº 1 se puede observar las claves para realizar una auditoría ética, las cuales se deben llevar a cabo dentro de la organización.

Es un sistema de **acreditación** acerca del comportamiento ético de una entidad la que puede ser realizada por la propia empresa lo que se denomina auditoría interna o por una auditoría externa independiente.

A continuación Diagrama 1: **Claves para un proceso de auditoría ética**



El diagrama presenta una síntesis ejemplificadora de los conceptos trabajados por Lozano³⁶

“La AE va más allá de una auditoría financiera y contable, ya que incluye planes, estrategias, proyectos, políticas, procedimientos, y prácticas ejercidas por la organización o institución que está siendo auditada”³⁷.

³⁶ Lozano, F. p 246-247

³⁷ Rodríguez, M.; Castaños, C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V. (2006). P- 29

Tabla 2. Variables Generales que involucran una Auditoría Ética³⁸

PERSONALES	AMBIENTALES	OPERACIONALES	ECONÓMICAS
Prácticas de Gestión humana	Trato del medio Ambiente	Calidad	Manejo financiero
Libertad de asociación	Relaciones con la competencia	Instalaciones	Auditoría Financiera
Comunicación	Relaciones con la Sociedad	Procesos Productivos	Cumplimiento de obligaciones
Relaciones con clientes y proveedores	Relaciones con el gobierno.	Responsabilidad interna	(impuestos, aportes fiscales y parafiscales, directivas del gobierno, estatutos)
Relaciones con la comunidad		Riesgos a la salud a consecuencia de las operaciones	

Fuente: Auditoría Ética: Herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional; 2006

José Félix Lozano en Códigos éticos y auditorías Éticas señala “Las Auditorías éticas y sociales han emergido en los últimos años como una herramienta fundamental en un doble sentido: como mecanismo decisivo para responder a la mayor exigencia de transparencia, y como herramienta para la dirección de las organizaciones en un entorno de mayor complejidad económica, social y cultural. Es decir se esta convirtiendo en un instrumento esencial de la gestión. Especialmente las que operan en los mercados globales”³⁹.

Un grupo de investigadores de la Universitat Jaume ha elaborado una metodología propia para llevar acabo la auditoría ética, la cual recibe el nombre de EA-10.

³⁸ Rodrigues, M.; Castaños, C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V. (2006). P- 31

³⁹ Lozano, J. p-239

La EA-10 propone un listado de diez valores éticos que se presentan como los elementos imprescindibles para generar y afianzar la confianza, sea cual sea el contexto en que se desarrolla la organización.

Estos valores son los siguientes: Integridad, coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Confianza: credibilidad y reputación de la empresa. Justicia: distribución equitativa de cargas y beneficios. También es importante el diálogo: posibilidad de participación y mecanismos de consenso entre los diferentes grupos implicados y afectados. La transparencia, esto es, la veracidad, inteligibilidad y accesibilidad de las estructuras comunicativas internas y externas son decisivas. Como valores también se consideran la dignidad: respeto y fomento de los derechos humanos. Legalidad: cumplimiento de las leyes y disposiciones legales. Compromiso cívico: contribución al desarrollo local y regional, corresponsabilidad por el orden social. Ecología: posición ante el mantenimiento y mejora del medio ambiente. Responsabilidad: capacidad de respuesta ante las expectativas y demandas sociales.

La Contraloría General de la República de Costa Rica, en el año 2008, realizó una guía para llevar a cabo las auditorías de la ética la cual fue llamada “ GT-01-2008 Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”.

En esta declara “La auditoría de la ética, en general, consiste en el proceso sistemático, objetivo y profesional, que estudia el funcionamiento y la efectividad del marco institucional en materia ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento”.

En el ANEXO N° 1 se puede encontrar la Guía Técnica Publicada por la Contraloría General de la República de Costa Rica.

PROBLEMA

La Responsabilidad Social Empresarial hoy en día ha tenido un desarrollo o mayor auge debido al proceso de globalización y modernización que esta ocurriendo, este proceso abarca tanto a las entidades públicas como a las entidades privadas en el rol activo que estas desempeñan. En este contexto la ética adquiere un lugar central y en algunos países se están desarrollando auditorías éticas que guardan relación con la responsabilidad social, esta auditoría no se lleva a cabo en Chile y se obtienen algunas referencias internacionales, el objetivo que esta persigue es medir la responsabilidad social empresarial y mostrar que la responsabilidad ética de la empresa, su actuar ético, es una ventaja competitiva a través del aprovechamiento del activo más importante que tienen la entidad que son las personas.

No quedan fuera de esta corriente las entidades educativas, ya que los futuros profesionales deberán insertarse en este nuevo contexto laboral por lo que su formación debería contemplar a la ética como uno de sus pilares fundamentales, además de conocer y poseer desde su experticia nuevas herramientas que le conduzcan a desarrollar desde la auditoría el cumplimiento de nuevas normas de calidad exigidas que guardan relación con la responsabilidad social empresarial, de la auditoría ética se pueden encontrar algunas referencias internacionales por ejemplo: Colombia, Costa Rica.

El presente proyecto de investigación pretende identificar los valores éticos que se presentan en el interior de la Universidad de Valparaíso desde la mirada que tienen los estudiantes de Preparación Proyecto de Tesis, de la Escuela de Auditoría Campus las Heras, utilizando como herramienta una encuesta realizada en una auditoría ética, durante el segundo semestre del año 2010.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los valores éticos que se presentan en el interior de la Universidad de Valparaíso desde la mirada que tienen los estudiantes de Preparación Proyecto de Tesis, de la Escuela de Auditoría Campus las Heras, utilizando como herramienta una encuesta realizada en una auditoría ética, durante el segundo semestre del año 2010.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar ciertos aspectos éticos presentes en la Universidad de Valparaíso desde la mirada que tienen los estudiantes de la asignatura de tesis, mediante una encuesta de la cual se desprenderán variables que se encuentran relacionadas con la formación, comunicación y sentido de pertenencia a dicha institución.
- Describir cuales son las debilidades y fortalezas referentes a los valores éticos dentro de la Universidad de Valparaíso que se desprenderán de la encuesta los cuales se encuentran declarados en la misión y visión que esta institución declara.

METODOLOGÍA

Para describir los valores éticos que se presentan en el interior de la Universidad de Valparaíso desde la mirada que tienen los estudiantes de Preparación Proyecto de Tesis, de la Escuela de Auditoría Campus las Heras, se utilizará el estudio realizado por Rodríguez M., Castaño C., Osorio V., Zuluaga H., Duque V. Al que se le realizaron ciertas modificaciones que tiene relación con la cultura institucional en que se inserta la Universidad de Valparaíso.

El presente trabajo de Investigación replicará una parte del estudio mencionado anteriormente el que se encuentra relacionado con las variables y subvariables que tiene como fuente al estudiante universitario. Se presenta esta encuesta como modelo ejemplificador de una de las herramientas a considerar cuando se realiza una Auditoría Ética, ya sea en una entidad pública o privada.

Diseño de Estudio

El presente estudio es exploratorio, debido a la poca difusión de este saber.

Universo del estudio

La población se encuentra constituida por ochenta y tres estudiantes (total jornada diurna y vespertina) que cursan la asignatura de preparación proyecto de tesis de la carrera de auditoría de la universidad de Valparaíso, en la región de Valparaíso.

Diseño muestral

Es una muestra No Probabilística debido a que se encuentra dirigidas a este grupo de estudiantes. Se seleccionó a este grupo a partir de criterios de nivel académicos, en que se encuentran a saber, puesto que para poder estar cursando esta asignatura se debe de estar en el noveno semestre, lo que significa que ha transcurrido casi la totalidad del estudio de la carrera de auditoría y a partir de la factibilidad de tiempo, recursos y acceso a la información

Instrumento de recolección de datos

El proceso de recolección de datos consistió en entregar la encuesta que va dirigida a ser completada por el alumno de estas algunas fueron entregadas con una semana a dos semanas y otras contestadas de manera inmediata, en presencia del encuestador . Esta encuesta consta de 22 preguntas, las cuales se encuentran conformadas por preguntas cerradas (selección Si – No) y para evaluar los servicios del departamento de bienestar estudiantil se aplicó una escala de Likert para separar la satisfacción de los estudiantes siendo el 1 valor más bajo (muy insatisfecho) y el 5 valor más alto (muy satisfecho) se sumarán los puntos obtenidos para de esta manera designar su puntuación, además en algunas preguntas los estudiantes pueden señalar la situación o comentarios respecto a la pregunta que se les realizó y la última (22) se puede señalar observaciones adicionales voluntarias. La encuesta se encuentra en el ANEXO n° 2

El objetivo de realizar esta encuesta es identificar la responsabilidad ética de la Universidad de Valparaíso desde la mirada del alumnado con relación a los valores éticos que se declaran en su misión y visión. En la misión declara que los valores que la inspiran son la participación, la solidaridad, la equidad, la libertad, el pluralismo, el pensamiento crítico y el respeto a la diversidad, y en la Visión señala:

- De excelencia en la formación de personas, en la innovación y generación de conocimiento y en su gestión.
- Pluralista y ampliamente participativa de todos sus estamentos.
- Vinculada a la realidad de su entorno.
- Que aporte desde la potenciación de su ubicación en la región de Valparaíso, al desarrollo regional y nacional.
- Socialmente responsable.
- Referente en la educación superior en el ámbito nacional e internacional

Para proceder al análisis de la información esta fue separada por las variables y sus subvariables que guardan relación con las declaraciones hechas por la organización estudiantil antes mencionadas.

Tabla 3. Variables y Subvariables

Variable	Subvariable	Misión	Visión
Comunicación	1.- Flujo de la información	Participación	Pluralista y ampliamente participativa de todos sus estamentos.
	2.-Difusión de la información de interés por parte de la universidad	Libertad	
	3.- Libertad de expresión (quejas y reglamos)		
	4.- Claridad y difusión de la información de la institución		
	5.- Garantías para que los estudiantes puedan realizar denuncias, quejas y reglamos		
Pertenencia y compromiso	Responsabilidad con la actividad académica	Pensamiento Crítico	Referente en la educación superior en ámbito nacional e internacional
		Solidaridad	
Formación	1.- Personal docente idóneo	Respeto a la diversidad	De excelencia en la formación de personas, en la innovación y generación de conocimiento y en su gestión
	2.-Satisfacción de los estudiantes respecto a las calificaciones obtenidas y las decisiones respecto a estas.	Equidad	
	3.-Valoración de los profesores respecto a los principios éticos de estos en sus relaciones interpersonales	Pluralismo	Vinculada a la realidad de su entorno.
	4.-Formación en ética y Responsabilidad Social		Que aporte desde la potenciación de su ubicación en la región de Valparaíso, al desarrollo regional y nacional.
	5.-Transparencia e información respecto de los procesos de expulsión de la universidad a los cuales se pueden ver afectados		Socialmente responsable
	6.-Trato justo a los estudiantes de por parte de los diferentes estamentos de la universidad		

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Este estudio sólo se realizó a una parte de la organización que son los estudiantes de la asignatura de preparación de proyecto de tesis I y II, el cual se llevó acabo a través de una muestra no probabilística por falta de tiempo y recursos debido a esto no se tomó a todos los estudiantes de la entidad y sólo se estudiaron las variables y subvariables orientadas a este componente, es por este motivo que el presente proyecto menciona que se utiliza una de las herramientas de la auditoría ética, puesto que para haber realizado una auditoría ética hubiese sido necesario:

- Examinar fuentes secundarias de información como archivos legales, registros de finanzas y contables, de calidad y de seguridad;
- La políticas del personal;
- La estructura organizacional;
- Solicitar cualquier manual de procedimiento de la entidad en estudio;
- Igualmente hubiese sido necesario formar un equipo de auditoria y
- Recolectar información a través de la observación directa de este equipo la realización de encuestas y entrevistas en profundidad a todos los componentes de la organización

RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se procedió a recopilar la información y a realizar su análisis correspondiente, la muestra que se obtuvo corresponde a sesenta y una encuesta respondida de un universo de ciento tres estudiantes, los resultados son los que a continuación se presentan y para ser más comprensible la investigación esta fue separada por las variables y sus subvariables que se mencionaron en la metodología, además se diseñaron gráficos y tablas con los resultados de las respuestas obtenidas.

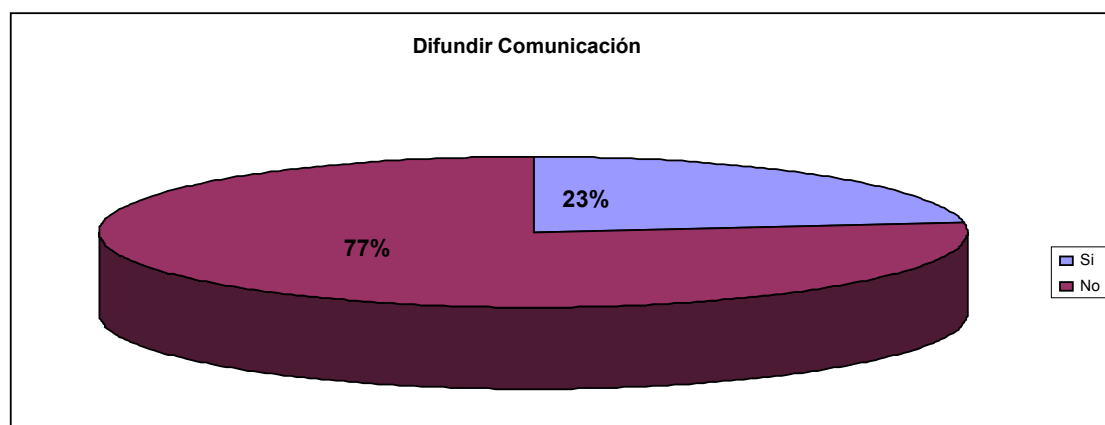
COMUNICACIÓN

La comunicación cumple un rol muy importante en una organización, puesto que esta estimula para que sean conversados los temas relevantes, con mayor razón debe la organización dar a conocer su misión, visión y valores institucionales

Flujo de la información

Cuando se pregunto acerca de la difusión de las decisiones de la directiva de la universidad, concernientes a los estudiantes se dan a conocer de una forma eficiente y pronta (además se podía fundamentar la respuesta) los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Gráfico 3: Difundir las decisiones de la directiva



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Las respuestas fueron un 77% negativa de 46 personas solo argumentaron 34, la justificación de estas respuestas más señaladas fueron: pocos eficientes (burocracia), la falta de canales de comunicación y que la información es obtenida por vías no regulares, por ejemplo los rumores de pasillos (entre los propios alumnos o terceros), lo que trae como consecuencia falta de claridad. Un 23% positiva (de 14 personas solo argumentaron 4) señalando que dentro del último tiempo en los paneles y correo personal se informa. Para el tratamiento de la información del gráfico no se considero la distinción de género y una respuesta omitida.

Con relación al conocimiento de los beneficios del Departamento de Bienestar Estudiantil los resultados fueron los siguientes: los alumnos señalaron en un 58% de las respuestas que si conocen los beneficios del Departamento de Bienestar Estudiantil (DAE), puesto que se les envía la información a sus correos personales o se presenta la información en los paneles.

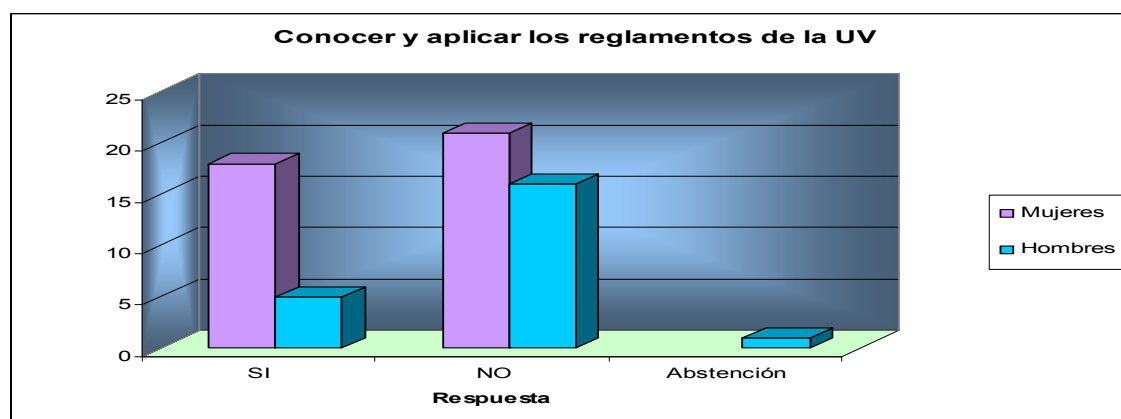
Cuadro 3: Conocimiento de los beneficios del DAE

Género	SI	NO	Abstención
Mujeres	38%	24%	2%
Hombres	20%	16%	

Difusión de la información de interés por parte de la universidad

Cuando se les pregunta acerca del conocimiento y aplicación de los reglamentos internos de la universidad las respuestas se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Conocer y aplicar los reglamentos de la Universidad



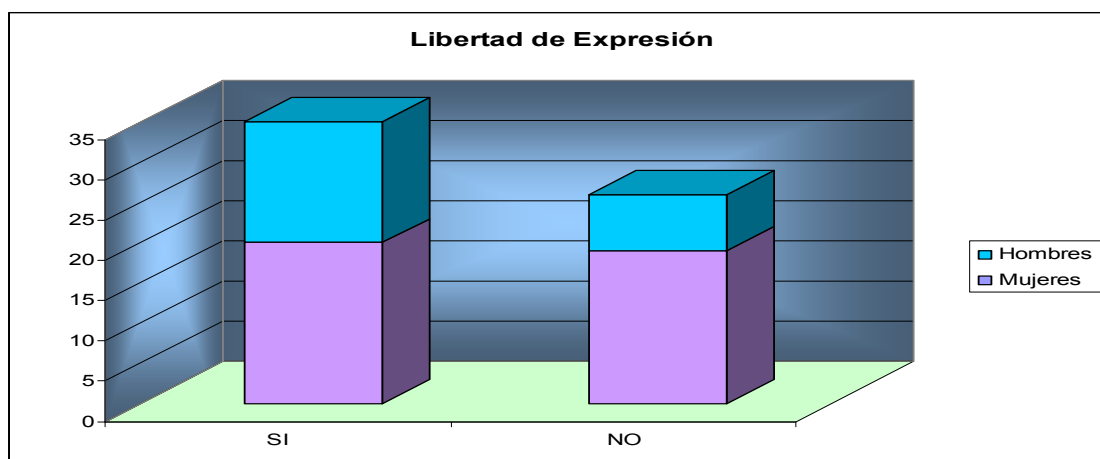
Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Un alto porcentaje de los estudiantes declara que no conoce ni aplica los reglamentos internos de la universidad el porcentaje general sin distinción de género corresponde a un 60,66% (37 personas encuestadas). El porcentaje correspondiente a las mujeres es de un 53,85% que declaro que no los conoce, con relación al género masculino un 72,73% manifestaron lo mismo.

Libertad de expresión

En el siguiente gráfico se representa la opinión respecto si la universidad promueve y ofrece un respaldo que garantice su ejercicio.

Gráfico 5: Libertad de Expresión



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

La manifestación de los estudiantes es que en el interior de la universidad si existe esta libertad de expresión, ofreciendo y promocionando la garantía de su ejercicio.

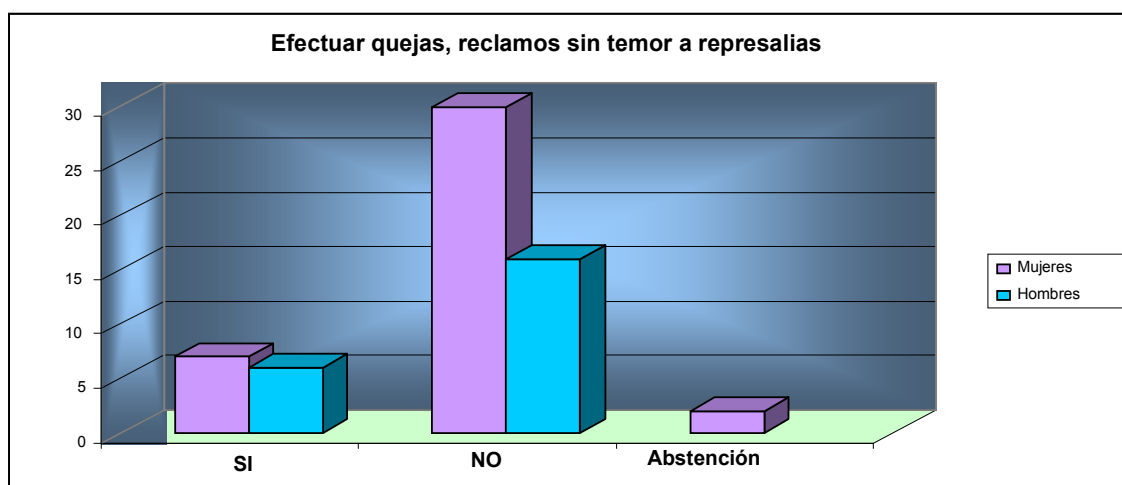
Un 51,28% de las mujeres manifestaron su opinión positiva en comparación con los estudiante masculinos corresponde a un 68,18% dejando ver que estos sienten más libertad de expresión.

Otra pregunta relacionada con poder presentar quejas, reclamos y denuncias sin temor a represalias y con la confianza de que la universidad obrará de manera justa en sus determinaciones, el 75.41% de los estudiantes manifestaron que no se sienten confiados a realizar sus denuncia ni con la seguridad que la universidad actuará de

manera justa porque sienten temor a represalias por parte de la persona que esta siendo denunciada.

Se presenta en el siguiente gráfico las respuestas de los alumnos concernientes a la pregunta descrita con anterioridad.

Grafico 6. Efectuar quejas reglamos sin temor a represalias



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

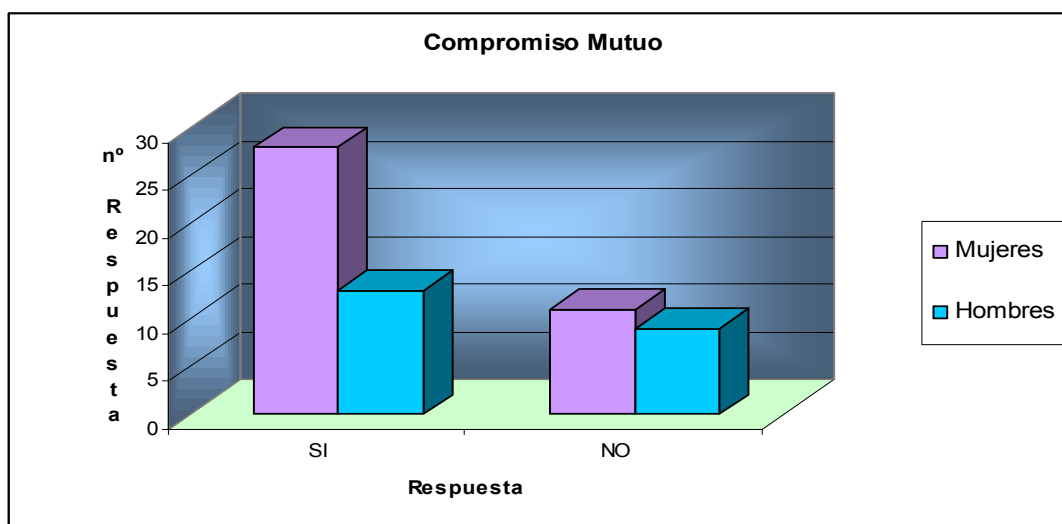
Al observar este gráfico podemos apreciar que mayoría de las personas de género femenino respondió que no siente la confianza para efectuar sus quejas y reclamos dentro de la institución, esto se puede deber a que se sienten más vulnerables a las consecuencias que puede traer consigo esta manifestación (represalias).

PERTENENCIA Y COMPROMISO

Para incorporar una cultura ética organizacional se necesita que todos los estamentos que se encuentran en el interior de una organización se esfuercen y se comprometan de manera absoluta. Comenzando desde las mas altas jerarquías hasta el último integrante de esta organización.

Al ser consultados si sienten que la universidad es suya y que al igual que esta tiene un compromiso con el alumno las respuestas se representarán en el siguiente gráfico.

Gráfico 7. Pertenencia y compromiso mutuo (alumno y Universidad)

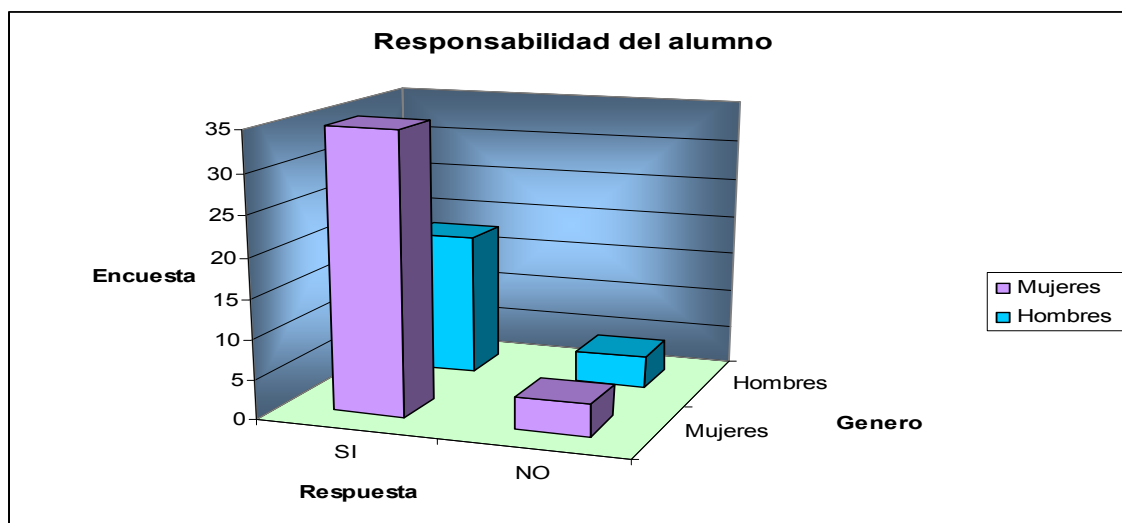


Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Las respuestas que arrojó la encuesta fueron en un mayor número tanto hombres como mujeres sienten que pertenecen a esta institución y que si harían algo por esta organización debido a que se sienten que están comprometidos mutuamente.

Otra de las preguntas relacionadas con el compromiso que se realizó fue si el alumno trabajaba con alta responsabilidad, iniciativa y cumplía con las tareas encomendadas por los académicos, puesto que esta mide tanto la responsabilidad y deber que debe poseer un estudiante de nivel superior.

Gráfico 8. Responsabilidad del alumno



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Como se puede ver en el gráfico más del 80% de los encuestados respondió que si realiza las tareas con responsabilidad, del total de las encuestas solamente ocho alumnos declararon que no lo hacían. Lo que representa que si existe una responsabilidad de parte del estudiante por los conocimientos que están siendo entregados por dicha institución.

FORMACIÓN

La formación cumple un rol muy importante tanto para el alumno como para la sociedad, porque de esta depende que los profesionales que empiezan a trabajar aporten a la mejora empresarial, regional y del país, para saber claramente discernir cual es la conducta más adecuada frente a los numerosos dilemas que tendrán cada día y de esta manera lograr una coherencia entre los valores obtenidos y las decisiones que deberán tomar. Por lo tanto deben ser profesionales Responsables Socialmente.

Personal docente idóneo

La pregunta fue ¿Se siente satisfecho con sus profesores? En la cual los estudiantes podían argumentar su respuesta los resultados fueron los siguientes

Gráfico 9. Satisfacción con los profesores



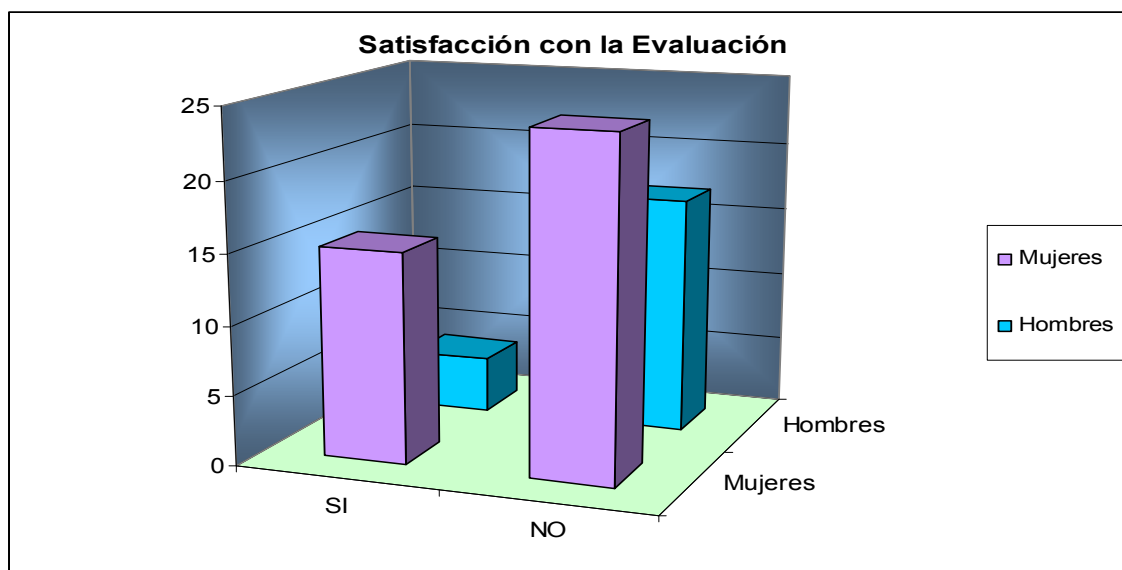
Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Un 63,93% manifestó que si esta satisfecho con los profesores y los argumentos más recurrentes son los siguientes: por ser buenos profesionales con experiencia en el área, por los conocimientos que estos entregan a los alumnos y que se encuentran dispuestos a resolver dudas. El otro 34,43% que no se encuentra satisfecho señala los siguientes argumentos: que no todos cumplen con sus deberes por la falta de tiempo, no realizan actualizaciones en sus pedagogías.

Satisfacción de los estudiantes respecto a las calificaciones obtenidas y las decisiones respecto a estas.

Con respecto al estar satisfecho con la evaluación de los profesores los alumnos interpretaron esta pregunta de dos formas algunos la relacionaron con la calificación obtenida por parte del docente (pruebas) y la otra con la evaluación que hacen los estudiantes a los profesores. A continuación se muestra la respuesta en el gráfico.

Gráfico 10: Satisfacción con la Evaluación



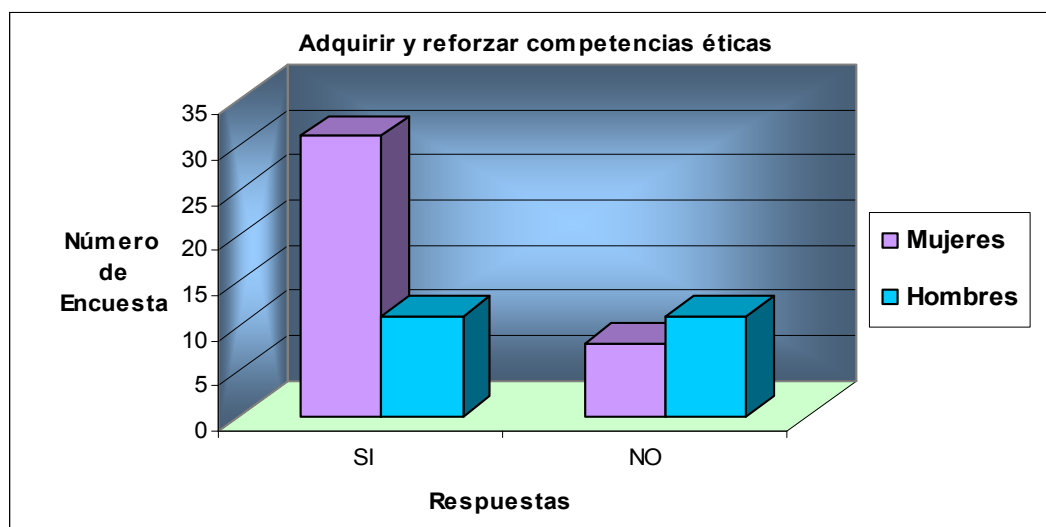
Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Un 67,21% de los encuestados respondió que no, la siguiente argumentación es para la primera interpretación (calificación que realiza el docente) señalaron que no son objetivos. Segunda interpretación (los estudiantes evalúan a sus profesores) algunos argumentos más recurrentes: no se toman en cuenta las evaluaciones, se desconocen los resultados y las medidas que toma la organización, no se ve cambios de parte de los docentes mal evaluados.

Formación en ética y responsabilidad social

Al ser consultados los estudiantes respecto si ¿Considera que durante su formación profesional en la UV ha adquirido y reforzado competencias éticas? Se obtuvo como resultado que la universidad se ha preocupado de este aspecto, cabe señalar que la organización en la misión se refiere a que aspira ser un aporte desde la potenciación de su ubicación en la región, al desarrollo regional y nacional, además de ser socialmente responsable. Se presenta la información recopilada de la encuesta en el gráfico siguiente.

Gráfico 11: Adquirir y reforzar las competencias éticas



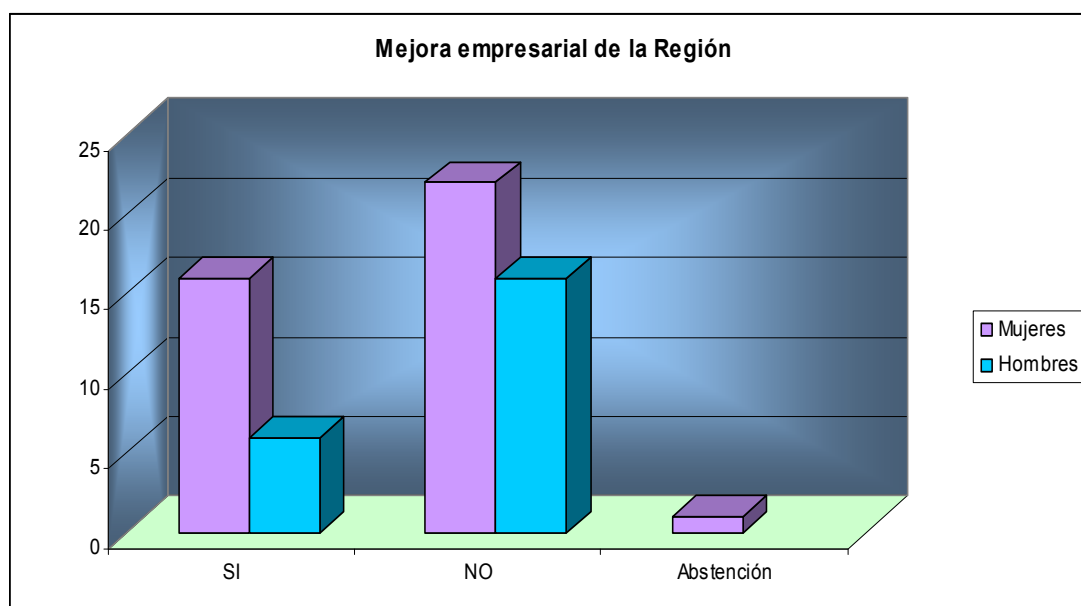
Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Si se revisan los resultados en forma conjunta no realizando la distinción de género la encuesta arroja que un 69% de los estudiantes que se encuentran en la etapa final de la carrera de auditoria ha adquirido y reforzado competencias éticas dentro de esta organización. Relacionando otra pregunta que señala si la universidad les ha ilustrado la importancia de un actuar ético un 50,08% de las respuestas de los alumnos es positiva manifestando que esta organización le ha dado la importancia a este actuar.

Al ser consultados si se le han inculcado los valores asociados al desarrollo sostenibles del país las respuestas obtenidas de la encuesta en donde un 58,37% de los estudiantes declaro que la universidad se ha preocupado sobre inculcar al alumnado los valores.

Se realizó la siguiente pregunta ¿le han inculcado es sus clases el desarrollo de actividades que tiendan a mejora empresarial de la región y del país? Las respuestas se pueden ver en el siguiente gráfico.

Gráfico 12: Mejora empresarial de la región y del país



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Como se puede apreciar en el gráfico los estudiantes de género masculino con relación al total de las respuestas un 26% declaro que no y las mujeres un 36% hizo la misma apreciación, la respuesta positiva corresponde a un 26 % y un 10% respectivamente, la abstención corresponde a un 2% del total.

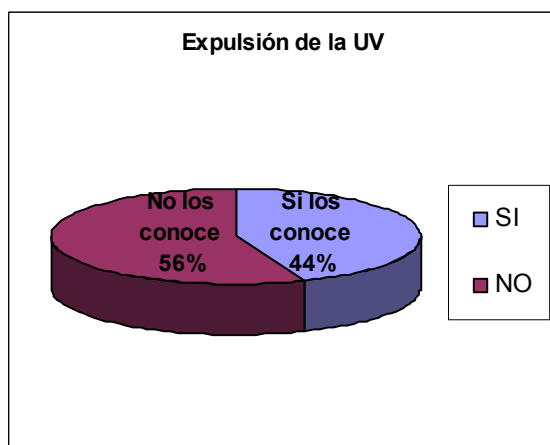
Con respecto a la pregunta numero 17 señalaba si en su programa curricular se incluía la ética o ética empresarial un 70% de los estudiantes manifestaron que no se incluye en el programa, cabe de señalar que en las observaciones adicionales alumnos hacen referencia que es importante referirse a este tema, que se debería evaluar de esta forma se destacaría la carrera, ya que la carrera esta muy vinculada con aspectos éticos tanto personales como organizacionales es por este motivo que se debería profundizar y desarrollar.

El 30% manifestaron que si, se incluye ética en el programa una alumna realizó la siguiente reflexión en las observaciones adicionales: aunque no existe un ramo que tenga el nombre de ética, ésta se encuentra presente en todos los ramos de carrera.

Transparencia e información respecto de los procesos de expulsión de la universidad a los cuales se pueden ver afectados.

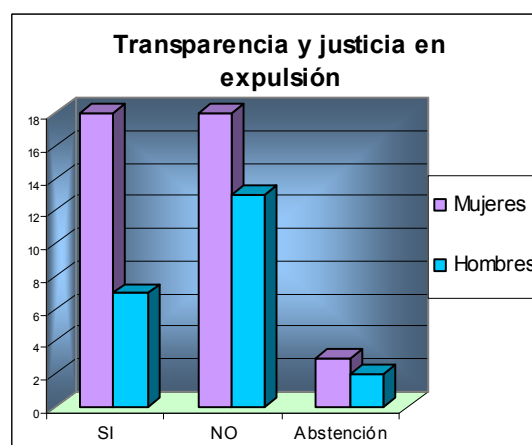
Se consideró en esta investigación que respecto al análisis de esta subvariable era oportuno relacionar las respuestas de dos preguntas, por el motivo que se encuentran relacionadas. Cuando se les preguntó acerca si tenían claros los requerimientos para que un estudiante pueda ser expulsado de la universidad y si los procesos de expulsión son justos y transparentes. A continuación se muestran los dos gráficos juntos.

Gráfico 13. Expulsión de la UV



Fuente: Elaboración propia, 2010

Gráfico 14. Transparencia en Expulsión



Fuente: Elaboración propia, 2010

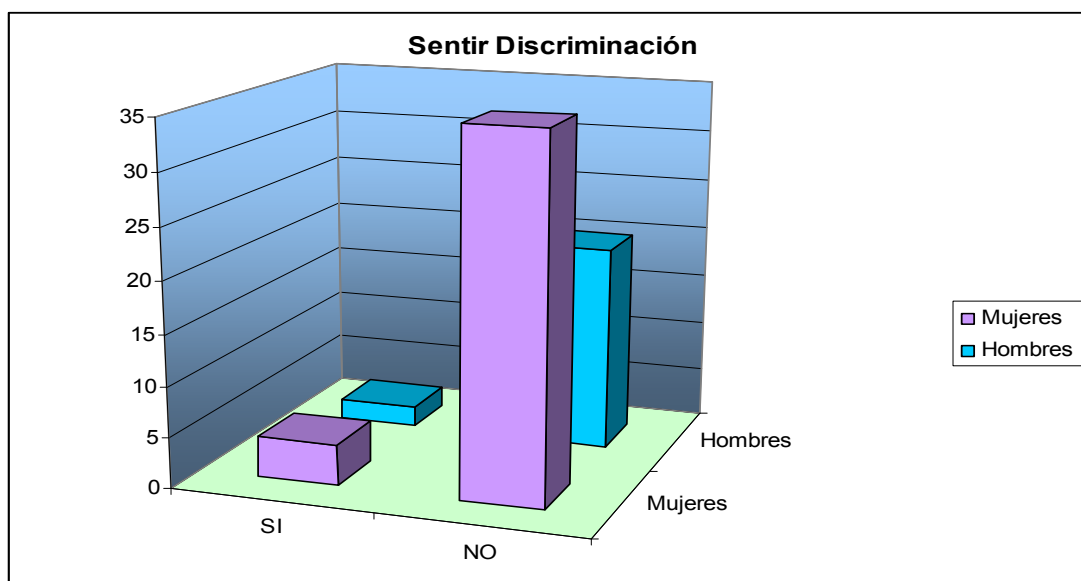
Un 56% de los estudiantes declaro que no conoce los requisitos que se deben poseer para ser expulsados de la universidad, con relación a la transparencia y justicia de la expulsión un 50,82% de los estudiantes opinaron que los procesos no son transparentes ni justos.

Un alcance el cual se debe tomar en cuenta es que un 8,2% abstención a la respuesta los porcentajes de abstención deberían haber sido parecidos al porcentaje que no conoce los requerimientos de expulsión, puesto que, si no se conocen como se pueden evaluar la transparencia y justicia de este proceso.

Trato justo a los estudiantes de por parte de los diferentes estamentos de la universidad

Se les consultó si alguna vez se había sentido discriminado y sus manifestaciones se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 15. Sentir Discriminación



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Un 90,16 % respondieron no haber sentido discriminación por su condición social, política, religiosa, de género o de raza en los diferentes estamentos de la universidad, el porcentaje que si lo ha sentido es un 9,84% lo que equivale a seis personas la argumentación que se repitió fue social y política.

Además se solicitó a los estudiantes que calificarán el servicio otorgado por el Departamento de Asistencia Estudiantil en los siguientes criterios 1 valor más bajo, 5 valor más alto. Para esta pregunta solo se tomaron las respuestas contestadas, para dar un promedio correcto de la calificación.

Cuadro 4. Distribución justa de recursos y trato respetuoso DAE

Criterios consultados	Femenino	Masculino	Prom. General
Distribución justa de los recursos	2,69	3,32	3,01
Respeto en el trato ofrecido	3,85	3,47	3,66

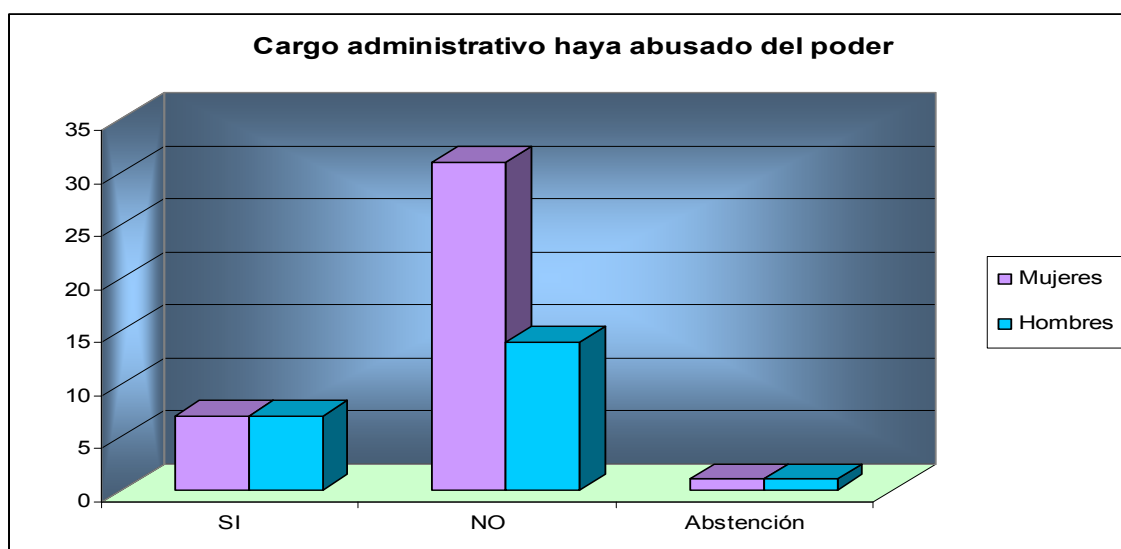
Se puede observar en la tabla que los estudiantes de género masculino calificaron mejor los servicios otorgados por el DAE ante los criterios de la distribución justa de los recursos y el respeto en el trato ofrecido.

La satisfacción de los servicios prestados por Departamento de Asistencia Estudiantil si son aproximados la distribución es regular y el respeto su calificación es alta.

Ante la consulta si conocían algún caso en el que un administrador (secretarías, auxiliares, porteros) haya abusado del poder que tiene sobre los estudiantes, esta era una pregunta que se les solicitaba manifestar los hechos sin nombres.

Las respuestas obtenidas se revelan a continuación.

Gráfico 16. Cargo Administrativo haya abusado de poder



Fuente: Elaboración propia basada en encuesta, 2010

Al observar el gráfico 16 se puede apreciar que mayoritariamente los alumnos no conocen casos en los cuales las secretarías, porteros, auxiliares haya abusado del poder que tiene sobre los estudiantes. Los que contestaron que si fueron 14 personas equivalentes a un 23% del total de las encuestas, en sus fundamentación el hecho que se repitió con más frecuencia estaba relacionado con los auxiliares y mayordomo de la entidad.

Con relación a las debilidades y fortalezas referentes a los valores éticos dentro de la Universidad de Valparaíso que se desprendieron del análisis de la información los resultados fueron los siguientes:

Fortalezas

Se puede señalar que los valores reconocidos por los estudiantes fueron: pensamiento crítico, equidad, respeto a la diversidad y con relación a las aspiraciones; socialmente responsable, que aporte desde la potenciación de su ubicación en la región de Valparaíso al desarrollo regional y nacional, vinculada a la realidad de su entorno, de excelencia en la formación de personas y generación de conocimientos. A continuación se señalan los fundamentos:

La institución cuenta con una declaración de misión, visión y valores que son fundamentales para que una cultura organizacional se encuentre basada en valores.

El sentido de pertenecía tanto hombres como mujeres sienten que pertenecen a esta institución y que si harían algo por esta organización debido a que se sienten que están comprometidos mutuamente. Esto concuerda con lo mencionado en el marco teórico por Stefano Zamagni el cual plantea que las organizaciones se deben establecer con una relación basada en la familia. De esta manera el compromiso y sentir que se pertenece a algo es fundamental.

Se han inculcado los valores asociados al desarrollo sostenible del país, con relación a los aspectos éticos y la responsabilidad social que debe poseer un profesional.

Con relación de los diferentes estamentos de la universidad con el trato ofrecido al estudiante es justo, con respeto y la pluralidad se vive en el interior de la organización, aunque se debe seguir trabajando este aspecto debido a que un número pequeño menciona haber sentido discriminación y esta es una forma de violencia pasiva en donde las personas que la ejercen designan un trato diferencial o inferior con relación a los derechos y las consideraciones sociales de las personas lo que no concuerda con la misión y los valores declarados.

La asignación de recursos por parte del Departamento de Asistencia Estudiantil fue catalogada como regular y con relación a los servicios ofrecidos por el personal que compone dicho departamento la calificación es alta.

Debilidades

Con relación a las debilidades en los valores identificadas por los estudiante fueron: la libertad y participación, debido a que estos se encuentran relacionados con la comunicación que existe dentro de la universidad y con relación a las aspiraciones; pluralismo y altamente participativa de todos los estamentos que componen dicha organización. Los fundamentos son:

No sólo basta con tener declaraciones, estas deben ser comunicadas a todos las jerarquías de la institución para que nadie quede fuera de ellas, falta conocimiento de los estudiantes sobre la misión, visión y valores que declara la universidad.

Falta de comunicación existe un desconocimiento de los alumnos respecto a las decisiones tomadas por la directiva de la entidad, puesto que no son informadas de forma eficiente y expedita.

No existe una declaración de los resultados obtenidos por parte de la evaluación que realizan los alumnos a los profesores, ni las consecuencias que estas evaluaciones traen consigo, porque no se ve ningún cambio de los que son mal evaluados lo que hace pensar al estudiante que son un trámite y que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

Este objetivo persigue que las fortalezas se mantengan y las debilidades identificarlas para que la institución sepa que aspectos debe poner un mayor grado de atención y tomar medidas para reforzar las debilidades que se presentan en el interior de dicha entidad.

CONCLUSIONES

Esta tesis se ha llevado acabo en el marco de una investigación en el cual se involucran los aspectos éticos de una organización en lo que respecta a uno de los componentes de esta organización universitaria. Este ha sido abordado por las declaraciones hechas por esta entidad y las variables y subvariables que se analizaron para lograr el objetivo.

Generar y difundir el conocimiento los estudiantes encuestados declararon estar conformes con los docentes, respecto a los conocimientos entregados puesto que son buenos profesionales con mucho conocimiento y considerable experiencia en el área, lo que les permite compartir sus experiencias y conocimientos que han obtenido al largo de su trayectoria y con disponibilidad de resolver dudas, aunque los que no se encontraban satisfechos manifestaron que no todos cumplen sus deberes por la falta de tiempo o que no realizaban las actualizaciones correspondientes a sus pedagogías.

Con relación a la difusión de información mayoritariamente los encuestados declararon que faltaba conocimiento de las decisiones de la directiva, de los procedimientos de expulsión, del reglamento de la institución y que era necesario que estos se realizaran por canales oficiales para evitar las interpretaciones erróneas.

Entregar las competencias para formar a los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional, en esta declaración se deja ver que existe una preocupación por parte de la entidad estudiada respecto a la Responsabilidad Social que esta tiene con el desarrollo de los estudiantes, con el progreso regional y nacional.

Se obtuvo que la universidad se ha preocupado de que los alumnos adquieran y refuercen competencias éticas, además la universidad se ha preocupado de ilustrar la importancia que tiene el actuar ético de los alumnos en la formación de la profesión. Esto concuerda con las declaraciones realizadas por la señora Verónica de Lucca que señala la importancia de la formación en ética empresarial desde que los profesionales estudian, de esta manera se le entregan herramientas para que ellos una vez que estén ejerciendo su profesión dentro de una organización puedan discernir correctamente cual es la conducta más apropiada, ya que se verán expuesto a dilemas de forma recurrente y, así, logren una coherencia entre sus valores y sus comportamientos.

La Universidad se ha preocupado de inculcar los valores asociados al desarrollo sostenibles del país, pero con respecto al desarrollo regional las respuestas en su mayoría fue negativa.

Con respecto a los valores que la inspiran. Dentro de la institución la mayoría de los valores se encuentran en el interior de ella, los resultados proyectaron que existe un trato justo de parte de los diferentes estamento que componen a dicha organización, no han sentido discriminación aunque existen casos en que si, pero estos son muy pocos.

Acerca de a la libertad de expresión el resultado es negativo, por el motivo de sentir temor a represalias de parte del acusado y estos no confían que la universidad obrará de manera justa en sus determinaciones y que no se han adoptado las medidas necesarias para garantizar la realización de quejas, reclamos.

Podemos concluir desde una mirada general que existen declaraciones por parte de la organización con relación a sus valores que si se encuentran dentro de la gestión organizacional de la facultad, puesto que los estudiantes las reconocieron y confirmaron.

Que al utilizar una de las herramientas de la auditoría ética se logro alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo de investigación, pero cabe mencionar que no se puede medir la responsabilidad social que tiene la universidad debido a que se deben utilizar todas las herramientas de la auditoría ética y analizar a todos los componentes de esta organización.

Se sugiere que se continúen realizando investigaciones futuras sobre el tema de la auditoría ética, debido a que la profesión se encuentra totalmente ligada con su contenido.

El buen o mal comportamiento ético de una entidad depende, exclusivamente, de los individuos que la componen, así como también va de la mano con la responsabilidad social que tenga tal institución y como ella se desenvuelva en el mundo que la rodea.

Bibliografía

Libros

Bernal T. César Augusto. (2000) "Metodología de la Investigación para Administración y Economía". Santa fe Bogota D. C.

Colmes, Arthur (1995) "Auditoria. Principios y procedimientos" Tomo I Profesor de Contabilidad de la Universidad de Cincinnati Editorial UTEHA Noriega Editores.

Cortina Adela. (1994) "Ética de la Empresa" Editorial Trotta. España.

Cortina, A., Conill, J., Domingo, A., & García, D. (1996) Claves para una cultura empresarial: ética de la empresa. Trotta Madrid

Lozano, Félix. (2007) Veritas, "Códigos Éticos y Auditorias Éticas" Universidad politécnica de Valencia. España, volumen II numero 17

Velásquez G, Manuel. (2000) "Ética en los negocios: Conceptos y casos". Editorial Pearson Educación; México.

Revistas

Fernández, M.; Gallegos, M. y Ortiz, J .E. 1991 Balance Social: Fundamentos e Implementación. Medellín: Mundigrafías En Rodrigues, M.; Castaños, C.; Osorio, V.; Zuluaga, H.; Duque, V. (2006). Revista Innovar Ciencias Administrativas y Sociales. La auditoria Ética: Herramienta para Fortalecer la Integridad del Carácter Organizacional. Bogotá, Colombia. N° 27

Cortina Adela. (2002) “La dimensión pública de las éticas Aplicadas” de las Revista Ibero-americana N° 29

García Marzá, Domingo. (2002) “Del Balance social al balance ético. Claves para una auditoría ética” Red CER. Red Europea de Investigación y Desarrollo de la RS de la Empresa

García Marzá, Domingo. (2004) “Dialogo y Responsabilidad: Bases Éticas de la Confianza en empresas” Profesor de ética empresarial. Universitat Jaume I

Rivas, Cristian N (2010). “Las Leyes de la Ethiconomics”. Capital nº 283

Rivas, Cristian N (2010). Ethiconomics “Sea Feliz la Rentabilidad Vendrá por Añadidura”. Capital nº 283

Úriz, María Jesús. “La Auditoria Ética en Trabajo Social: un instrumento para mejorar la calidad de las instituciones sociales. Departamento de trabajo Social Universidad Pública de Navarra

Papers

Bernal, Oscar. (2009). Ética Profesional [Extracto del libro de Arens y Loelbecker] Apunte Profesor Oscar Bernal. Auditoria I. Universidad de Valparaíso. Chile

Bernal, Oscar. (2009). Auditoria [Apunte] del profesor. Auditoria I. Universidad de Valparaíso. Chile

Tesina

Alveal, A; Sanhueza, L. (2005) “La Ética en los Negocios en algunas empresas Valdivianas: un estudio Exploratorio” Tesis. Universidad Austral de Chile, Valdivia. Chile.

Prensa y Medios de Comunicación

Informe de Prensa encuesta Mori “RSE Monitor de Responsabilidad Social Corporativa Chile” (2010, Enero)

92692202184710INFORME%20%20MONITOR%20DE%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA%202010

Informe de Prensa encuesta Mori “Noveno Monitor de Responsabilidad Social Corporativa” (2009, Enero)

www.ue.cl/ceiuc/pdf/mori_responsabilidad_social_2009.pdf

La Segunda (2006, septiembre 6) “La Responsabilidad Social Empresarial es un Buen Negocio” Mapa de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

<http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/boletin/060907LaSegundaMapadelaRSE.pdf>

Páginas Web

Página oficial de la Universidad de Valparaíso

<http://www.uv.cl/universidad.php>

Página oficial Fundación Étnor (Ética de los negocios y las Organizaciones)

<http://www.etnor.org>

Página oficial de la Fundación Prohumana

www.prohumana.cl

Página oficial de la Fundación AccionRSE

www.accionrse.cl

Dr. Rosamund Thomas Director Centre for Business and Public Sector Ethics, Cambridge, Inglaterra Preparado para la primera sesión plenaria de The Reputation Institute Novena Conferencia Internacional Madrid, España 19 de mayo de 2005
http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-27.0843131984/pdf/Eticaempresarial.pdf

Foster, Peyton "La Ética y el Crecimiento Sustentable" Profesor of Finance University of North Texas. Recuperado en el mes de Abril 2010
<http://www.cob.unt.edu/firel/Roden/Address.pdf>

Novoa, Laura. (2002) "Ética empresarial y Responsabilidad Social" Primera feria de Responsabilidad Social Empresarial Estudio Philippi Irrázaval. Santiago Chile. Recuperado mes de mayo 2010
<http://www.prohumana.cl/minisitios/feria/presenta/lnovoa.pdf>

Limones, Aquile. "LA EMPRESA VIVIENTE: MAS ALLA DE LA METAFORA" Escuela de Comercio. Pontificie Universidad Católica. Recuperado mes de mayo 2010
http://www.asfae.cl/Enefa_2004/10.1_LA_EMPRESA_VIVIENTE.pdf

Responsabilidad Social en la Empresa (Varias definiciones) F. Prohumana

Recuperado mes de Abril 2010

http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=3162&Itemid=90

La Ética en los Negocios (Arturo Mackenna en ICARE) Revista Mi Papel nº 65

Recuperado mes de Abril 2010.

<http://www.mipapel.cmpc.cl/mipapel65/p2.html>

Red de la iniciativa de la comunicación artículo sobre fundación Étnor

Recuperado mes de Abril 2010

<http://comminit.com/es/node/35500/37>

Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux

“Responsabilidad Social empresarial” elaborado Godoy, Margot; Gutiérrez, Benicio.

Recuperado mes de Abril 2010

<https://www.ucursos.cl/ieb/2008/2/0354/244701/material.../5673>

EUROPA Síntesis de la Legislación de la unión Europea

Recuperado mes de Abril 2010

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm

Hotman, P. El valor de una Auditoria Ética (2006)

Recuperado mes de Mayo 2010

[2010996830031.html&rurl=translate.google.cl&usg=ALkJrhj26gCMGRE3aWhC5BR9NfF8s_469^a](http://2010996830031.html&rurl=translate.google.cl&usg=ALkJrhj26gCMGRE3aWhC5BR9NfF8s_469a)

Conduct Becoming (Ethical auditing)

Recuperado mes de Abril 2010

www.conductbecoming.com/ethical_auditing.htm

López, Adrian "ISO 26000" 10 de Abril 2008, Superintendencia de Seguridad Social
Instituto Nacional de Normalización 2008.

Recuperado mes de abril 2010

www.seguridadsocial.cl

www.iso.cl/iso26000

Universidad del Bío Bío: La universidad como concepto y sistema global.

Recuperado mes de Mayo 2010

http://www.face.ubiobio.cl/webfile/media/91/descargas/La_Universidad_Como_Concepto.pdf

Conferencia de las naciones unidas sobre Comercio y Desarrollo, Orientación sobre los indicadores de la responsabilidad de las empresas en los informes anuales. Recuperado en el mes de Abril 2010

http://www.scribd.com/full/24858967?access_key=key-r7xigu2mchiba2m62w6

<http://www.scribd.com/doc/24858967/Orientaciones-Sobre-Los-Indicadores-de-Rse-en-Los-Informes-Anuales>

Vigentes a la fecha de Diciembre del año 2011

ANEXO N° 1



*Herramientas para la auditoría de la ética
Programa general de trabajo*

1. Objetivos del estudio

1.1 *Objetivo general*

Contribuir al fortalecimiento del marco institucional en materia ética, mediante la revisión de su funcionamiento y efectividad.

1.2 *Objetivos específicos*

[Ajustar de conformidad con el alcance que pretenda darse a la auditoría.]

- Determinar la existencia y la conformación del programa ético, así como el grado en que éste cumple con las regulaciones vigentes y es aplicado en la gestión organizacional.
- Valorar la pertinencia y la observancia (percibidas y reales) de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo a las prioridades, la efectividad ética y el compromiso demostrado respecto de los asuntos éticos.
- Examinar el grado en que los valores y principios éticos, las directrices y procesos están integrados en los sistemas de gestión de la organización, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo

2. Alcance

El estudio abarcará el período ____ [indicar período] y se aplicará en [indicar las áreas de la institución que se cubrirán, o si se aplicará a toda la institución], sin perjuicio de que la cobertura temporal e institucional mencionada se amplíe de acuerdo con el criterio profesional de la Auditoría Interna. Se desarrollará con sujeción, fundamentalmente, al Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (M-2-2006-CO-DFOE), el Manual de normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (M-1-2004-CO-DDI) y la “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” (www.cgr.go.cr), así como otra normativa aplicable.

Los siguientes procedimientos constituyen una guía básica para la ejecución del proyecto, de acuerdo con el objetivo general y el alcance del estudio

N°	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	PLANIFICACIÓN		
1.	Obtener información sobre el marco institucional en materia ética en la organización, mediante la recopilación de los documentos que establecen la ética corporativa –códigos de conducta, de ética, normas, políticas, procedimientos; así		

N°	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	como de la información sobre las funciones, responsabilidades y cargos que se relacionan con la ética corporativa (oficiales de cumplimiento, directores de ética, gerentes de recursos humanos, etc.) y otra información existente relacionada con la materia.		
2.	Obtener conocimiento sobre el ambiente de control. A los efectos, considerar los resultados de la autoevaluación anual del sistema de control interno institucional, e igualmente identificar factores claves que permitan valorar su conformidad con la normativa aplicable.		
3.	De acuerdo con la información obtenida, completar la “Guía para evaluar el marco ético”, a fin de establecer el contexto institucional sobre el particular.		
4.	Valorar de los riesgos asociados en materia de ética, con el propósito de identificar las áreas críticas a evaluar en la etapa de examen. En forma complementaria, utilizar herramientas de diagnóstico, tales como la de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (utilizar como referencia el documento “Guía para el análisis FODA de la ética organizacional”.		
5.	Elaborar el programa específico de auditoría, estableciendo claramente lo siguiente: objetivos, naturaleza, alcance, oportunidad y plazo de los procedimientos. Con base en ello, proceder a la fase de examen, contemplando los procedimientos que correspondan, según se determine hacer una auditoría integral o de componentes específicos del marco institucional en materia ética.		
	EXAMEN		
6.	Dar a conocer el inicio del estudio al jerarca institucional y a los titulares subordinados que corresponda, con el propósito de exponerles los objetivos del estudio, los criterios de evaluación y demás asuntos atinentes.		
7.	Obtener del jerarca información sobre el marco institucional en materia ética. Utilizar como referencia la “Guía de entrevista para las autoridades superiores”.		
8.	Programar y realizar las entrevistas necesarias a los titulares subordinados, para recopilar la información requerida para el estudio. Utilizar como referencia la “Guía de entrevista para los titulares subordinados y otras instancias” (por ejemplo: recursos humanos, planificación, contratación, jurídicos, etc.).		
9.	SOBRE EL PROGRAMA ÉTICO		
9.1	Con respecto al programa ético existente en la organización, determinar lo siguiente: • Si en su establecimiento participaron el jerarca institucional, los titulares subordinados y los demás funcionarios de la institución. Valorar el liderazgo ejercido por el jerarca. • Si para su definición se consideró el impacto de los sujetos interesados externos. • Si se contemplaron las regulaciones aplicables a la entidad en materia de ética. Considerar, entre otras, las siguientes: - “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores		

N°	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	públicos en general” (D-2-2004-CO de 12 de noviembre de 2004). - Decreto Ejecutivo-33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006 • Si es lo suficientemente claro y contiene los factores necesarios sobre el tema: declaración de valores, código de ética, visión y misión, indicadores de gestión ética, estrategia de implementación. • Si es de conocimiento de todos los integrantes de la organización y está disponible. Valorar si se ha propiciado su adecuado entendimiento y comprensión. • Si se revisa, actualiza y divulga periódicamente.		
9.2	Determinar si se han definido estrategias para la incorporación de la ética en la cultura organizacional, y para su apoyo y fortalecimiento. En caso afirmativo, verifique si tales estrategias contemplan: • La definición de compromisos éticos. • Políticas referidas a: divulgación del programa ético, acciones y responsables, revisión, actualización y seguimiento, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés, manejo de conductas presuntamente antiéticas, cero tolerancia a conductas antiéticas, fraude y corrupción, gestión del recurso humano, compromiso con el control interno, responsabilidad social y de frente al medio ambiente. • Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con una cultura ética. Analizar la amplitud, contenido e implantación de las estrategias, así como su comunicación a todos los miembros de la organización.		
9.3	Determinar si la administración ha definido y asignado formalmente las responsabilidades correspondientes, de acuerdo con las estrategias definidas en materia de ética, y si se rinden cuentas sobre el particular. Considerar también si existe una comisión de valores en la institución. Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad.		
9.4	Determinar si existen mecanismos apropiados para la previsión y manejo de conflictos de interés y conductas antiéticas. En caso afirmativo, verifique: • Si se han establecido regulaciones y criterios aplicables sobre el particular, así como canales de comunicación para su atención, accesibles y de conocimiento de todos los integrantes de la organización. • Si el manejo de estos casos se realiza de manera consistente, imparcial y objetiva, independientemente del miembro infractor. • Si se promueve la denuncia de este tipo de conductas. • Si se propicia el informe confidencial de supuestos incumplimientos en materia de ética. • Si se realiza una pronta y adecuada evaluación de consecuencias éticas de determinados comportamientos, investigación, sanciones y acciones disciplinarias, conforme a lo previsto en las regulaciones y criterios aplicables.		
9.5	Determinar si existen mecanismos para dar seguimiento a la eficacia del programa ético y la existencia de condiciones que puedan afectar negativamente la cultura		

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	ética, y la toma de acciones correspondiente. Establecer la frecuencia de su aplicación y la efectividad de los resultados obtenidos.		
10.	SOBRE EL AMBIENTE ÉTICO		
10.1	Verificar si como parte del seguimiento del sistema de control interno institucional, la autoevaluación anual de ese sistema ha contemplado la materia ética. Valorar el alcance, los resultados obtenidos y las acciones subsecuentes.		
10.2	Verificar si los mecanismos de seguimiento en materia ética contemplan la aplicación regular de encuestas, evaluaciones y diagnósticos. Valorar la efectividad de estos mecanismos, considerando los resultados obtenidos y las acciones subsecuentes. En caso de que no se haya aplicado ningún instrumento de los señalados, proceder a realizar una encuesta básica de referencia al personal (utilizar el instrumento “Encuesta para el personal de la institución”). Si se han aplicado tales instrumentos con anterioridad, valorar la aplicación de la encuesta al personal para actualizar y corroborar los resultados.		
10.3	Con base en los resultados obtenidos en los procedimientos 10.1 y 10.2 anteriores, valorar lo siguiente: • Si existe una clara comprensión de los valores y principios éticos, y de la necesidad y alcances de su observancia. • Si se percibe que los niveles gerenciales tienen un alto compromiso con la ética, que se evidencia en sus manifestaciones verbales y comportamientos. • Si se percibe que los niveles gerenciales tienen la debida apertura para el tratamiento de conductas presuntamente antiéticas y de conflictos de interés. • Si se percibe que en la toma de decisiones se considera su incidencia en materia ética.		
10.4	Valorar si se dan comunicaciones frecuentes, motivación y demostración de actitudes y comportamientos éticos por parte de líderes de la organización (jerarca y titulares subordinados) y determinar si ello responde a prácticas debidamente instauradas (no aisladas). A los efectos, contemplar el análisis realizado de conformidad con el punto 10.3 y la revisión de documentos donde consten tales comunicaciones (por ejemplo: circulares, transcripciones o grabaciones de discursos, resoluciones, minutas de reuniones, etc.)		
10.5	Identificar si como parte del accionar organizacional, se contempla: • Prácticas positivas del personal que alienten a cada empleado a contribuir con el ambiente ético de la organización. • Motivación a los funcionarios a ser responsables por su conducta ética y para que hagan notar a sus superiores las posible oposición a la ética de acciones que éstos les soliciten emprender. • Declaraciones regulares por parte de los empleados, proveedores y clientes, afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para efectuar operaciones con la organización. Valorar la frecuencia y efectividad de las acciones efectuadas.		
10.6	Determinar si existen mecanismos formales para la comunicación de quejas, denuncias, recomendaciones y otras comunicaciones de los funcionarios y los		

N°	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	sujetos interesados en materia ética. Si es así, indagar sobre lo siguiente: • El volumen y la naturaleza de las quejas y denuncias. • El trámite que se ha dado a las quejas, denuncias, recomendaciones y otras comunicaciones. • Las medidas que hayan sido emprendidas a partir de todas esas comunicaciones. Con base en la indagaciones realizadas, valore la efectividad de los mecanismos formales como instrumentos para fortalecer la ética institucional.		
10.7	Verificar si se han realizado actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética organizacional, y si han participado todos los integrantes de la entidad. Contemplar las calificaciones de las actividades por sus participantes. Valorar la amplitud, calidad y frecuencia de esas actividades y el acceso por parte de todos los funcionarios.		
11.	SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL		
11.1	Identificar los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética. Determinar si los procedimientos referentes a dichos sistemas contemplan acciones congruentes con el marco institucional en materia ética, incluyendo la prevención y detección de comportamientos antiéticos y conflictos de interés. Valorar el alcance y la operación de tales acciones.		
11.2	Verificar si como parte del proceso de administración de recursos humanos se contempla el marco institucional en materia ética, específicamente en la contratación, la vinculación, el entrenamiento, la evaluación, la promoción y las acciones disciplinarias. Valorar su alcance y operación.		
12.	Aplicar los demás procedimientos que sean necesarios, de acuerdo con los objetivos y alcance del estudio, así como con los resultados que se han obtenido, conforme se haya avanzado en la auditoría.		
13.	De acuerdo con la información obtenida y el alcance del estudio, determinar en qué nivel de madurez considera esa auditoría interna que se encuentra la institución con respecto a los componentes del marco institucional en materia ética evaluados; si se realiza una evaluación integral, determinar el nivel de madurez respecto del marco institucional considerado en su totalidad. Utilizar como referencia el “Modelo de madurez de la ética institucional”.		
14.	Analizar la información obtenida y elaborar de conformidad con la guía respectiva, la hoja resumen de hallazgos⁴⁰; ambos instrumentos constituyen un apoyo en la determinación de los atributos de un hallazgo, así como para valorar su importancia y establecer conclusiones y recomendaciones de los asuntos determinados en los estudios de auditoría. Para los efectos se debe utilizar como referencia el formato sugerido.		
15.	Documentar apropiadamente cada una de las fases del estudio, mediante registros que incluyan, como mínimo, la aplicación de los procedimientos contemplados en este programa de trabajo.		

⁴⁰ Este documento constituye un apoyo en la determinación de los atributos de un hallazgo, así como para valorar su importancia y establecer conclusiones y recomendaciones de los asuntos determinados en el estudio de auditoría).

N°	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		
16.	Ejecutar la fase de comunicación de resultados para lo cual, entre otros, se debe considerar: • Preparar el informe de resultados • Realizar la conferencia final de resultados • Remisión formal de informe de resultados		

3. Recursos asignados

Personal: Indicar el nombre del funcionario a cargo del estudio; si se trata de un equipo de trabajo, señalar los nombres de los integrantes e indicar quién liderará el equipo, así como otros roles que se considere necesario destacar).

Plazo: Señalar la duración estimada para estudio, así como las fechas de inicio y conclusión. Considerar que el estudio debe estar finalizado a más tardar el 30 de setiembre de 2008, fecha en la que deberá haberse concluido la fase de comunicación de resultados.

ANEXO Nº 2

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES TESISISTAS CARRERA DE AUDITORIA AÑO 2010

La presente encuesta forma parte integral de la tesis de grado y título "Estudio Exploratorio de Percepción que tienen los alumnos de la carrera de Auditoría sobre algunos valores éticos, utilizando como herramienta la aplicación de un enfoque de Auditoría Ética".

Su objetivo principal es ***Describir las percepciones que tienen los estudiantes que están cursando la asignatura Preparación Proyecto de Tesis de la carrera de auditoria en relación a ciertos aspectos éticos que se presentan al interior de la Universidad de Valparaíso.***

La presente encuesta es anónima y sus resultados solo serán utilizados para efectos educacionales.

A continuación se le presentan preguntas generales y específicas relacionadas con el Factor Ético. Marque con una X donde corresponde y además, donde se le solicite, puede hacer los comentarios y observaciones respectivas.

PREGUNTAS PEERSONALES

Género: Femenino ☐ Masculino ☐

Procedencia

Rural ☐ No Rural ☐

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Considera que durante su formación profesional en la UV ha adquirido y reforzado competencias éticas?

SI ___ NO ___

2. ¿Su formación en la UV le ha inculcado los valores asociados al desarrollo sostenible del país?

SI ___ NO ___

3. ¿Actualmente trabaja con alta responsabilidad, iniciativa y cumplimientos de las tareas?

SI ___ NO ___

4. La universidad durante las primeras actividades académicas ¿le dio a conocer su misión, visión, objetivos y valores institucionales?

SI ___ NO ___

5. En las actividades ¿la universidad le ilustro la importancia de un actuar ético?

SI ___ NO ___

6. ¿Conoce Ud. los beneficios del Depto. de Bienestar Estudiantil (DAE)?
(prestamos, becas de alimento, becas de estudios)

SI___ NO___

7. Califique el servicio prestado por el DAE 1 a 5 según los siguientes criterios (1 valor más bajo 5 más alto)

Distribución justa de recursos ___

Respeto en el trato Ofrecido ___

8. ¿Cree usted que la universidad promueve la libertad de expresión y ofrece un respaldo que garantice su ejercicio?

SI___ NO___

9. ¿Puede usted presentar quejas, reclamos y denuncias sin temor a represalias y con la confianza de que la universidad obrará de manera justa en sus determinaciones?

SI___ NO___

10. ¿Cree Ud. que las directivas de la UV difunden las decisiones concernientes a los estudiantes con prontitud y eficiencia?

SI___ NO___

¿Porqué?_____

11. ¿Siente Ud. que la UV es suya y que, al igual que esta tiene un compromiso con Ud., Ud. también debe hacer algo por ella?

SI___ NO___

12. ¿Conoce y aplica los reglamentos de la UV?

SI___ NO___

13. ¿Tiene Ud. claros los requerimientos para que un estudiante sea expulsado de la UV?

SI___ NO___

14. ¿Cree Ud. que los procesos de expulsión son transparentes y justos?

SI___ NO___

15. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado por su condición social, política, religiosa, de género o raza?

SI___ NO___

¿De qué tipo?_____

16. ¿Le han inculcado en sus clases el desarrollo de actividades que tiendan a mejora empresarial de la región y del país?

SI___ NO___

17. Con referencia a su programa curricular ¿se incluye la ética o ética empresarial?

SI___ NO___

18. ¿Se siente satisfecho con sus profesores?

SI___ NO___

¿Por qué?_____

19. ¿Está satisfecho con lo que consigue con la evaluación de los profesores?

SI___ NO___

¿Por qué?_____

20. ¿Conoce Ud. algún caso donde el profesor haya sido imparcial en el trato a los estudiantes dado su posición de superioridad?

SI___ NO___

Manifieste _____ el _____ hecho _____ sin _____ nombres

21. ¿Conoce Ud. algún caso en el que un administrador (secretarías, auxiliares, porteros? haya abusado del poder que tiene sobre los estudiantes?

SI___ NO___

Manifieste el hecho sin nombres

22. A continuación Ud. podrá hacer observaciones adicionales voluntarias:
