



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programas de Administración Financiera, Administración de Negocios Internacionales, y
Mercadeo

Asignatura: Ética Empresarial

Propuesta de gestión para la elaboración de un código ético en la universidad de Ibagué

Isabella García Millán

Lina María Salazar Olaya

Sarah Lucia Gutiérrez Tamayo

Luna Mariana Méndez Peláez

Ibagué, 2022

Tabla de contenidos

Introducción	4
Objetivos	5
¿Qué contiene un código de ética?	6
1. Códigos éticos en las empresas	7
Pasos para elaborar un código de ética empresarial	9
Ejemplos de códigos éticos de empresas	14
2. Códigos éticos en las universidades	18
¿Por qué es importante un código ético en las universidades?	18
Pasos para elaborar un código ético en las universidades	18
Ejemplos de un código ético en universidades	19
3. Código de ética en la Universidad de Ibagué	25
4. Propuesta de gestión para la elaboración de un código ético en la universidad de Ibagué.	30
Referencias	38

Introducción

El código ético de una empresa y/o institución pública o priva es la recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional de la misma. Es por ello que la definición de código ético dice que este es el reflejo de cómo espera la dirección que se comporte la entidad y cada uno de sus integrantes.

Las funciones que cumple el código ético de una empresa son las siguientes: Identifica las metas y roles que la institución pretende desarrollar en la sociedad. Declara e informa sobre la filosofía de la organización. Establece cuáles son las conductas óptimas, las deseadas, las prohibidas, las obligatorias de forma comprensible para todos los miembros de la misma. Establece cuál es el procedimiento a seguir para la resolución de los conflictos o de los dilemas éticos que se puedan surgir en su puesta en práctica. Determina cómo se va a llevar a cabo la evaluación del grado de seguimiento de su contenido y el sistema de sanciones y recompensas en función de su ejecución. Y sirve como mecanismo de garantía de la buena imagen y reputación de la institución y protege al capital humano frente a posibles injusticias que puedan desencadenarse en el seno de la organización.

En este trabajo académico nuestro propósito es indagar acerca de códigos éticos tanto en empresas como en universidades. Indagar sobre ¿qué contiene un código de ética?, ¿cómo son los códigos de ética de empresas y universidades?, algunos ejemplos de códigos de ética de empresas y universidades, indagar también sobre el código de ética de la Universidad Ibagué y por último haremos una crítica y propondremos algunas mejoras y recomendaciones para la nueva elaboración o actualización del código de ética de la Universidad de Ibagué.

Objetivos

Objetivo General:

- Indagar acerca de códigos éticos en las empresas y las universidades

Objetivos específicos:

- Conceptuar que es un código ético para las empresas y universidades.
- Detallar los pasos para la elaboración de un código ético en una empresa.
- Detallar los pasos para la elaboración de un código ético en una universidad.
- Identificar códigos éticos de empresas y universidades.

¿Que contiene de un código de ética?

Como una de las funciones de un Código de Ética es la de informar a los involucrados y establecer criterios de discriminación entre distintos tipos de conductas (prohibidas, deseadas, óptimas y obligatorias), es útil analizar los patrones que integran la moralidad empresarial para explicitar, a partir de ellos, las normas éticas que la empresa considera válidas en su propio ámbito. Los patrones de moralidad mencionados anteriormente son:

- Patrones respecto a la forma de ejercer y/o de distribuir el poder.
- Patrones respecto a las metas y propósitos de máxima importancia que se quieren alcanzar en la organización.
- Criterios y perfiles de selección del personal considerado “deseado” o “ideal” (sean gerentes o subalternos).
- Patrones para exigir y distribuir los esfuerzos, las cargas y/o las recompensas en los diversos estratos laborales.
- Patrones para establecer las sanciones por faltas cometidas y los premios por logros alcanzados.
- Patrones para valorar y respetar los acuerdos internos y las leyes externas.
- Patrones para valorar y respetar la dignidad de las personas.
- Patrones para contribuir al bien común de la sociedad.

A continuación, se detallan algunos problemas o dilemas éticos de particular incidencia en la práctica:

- Fraude en interés propio.
- Competencia desleal.
- Uso de violencia en publicidad o inducción de criterios contrarios a la dignidad de la persona / publicidad engañosa.

- Demora injustificada en el pago de facturas.
- Utilización de mano de obra infantil o ilegal.
- Irresponsabilidad ambiental.
- Soborno de autoridades de administración pública.
- Discriminación de grupos étnicos, sociales, religiosos y políticos.
- Irresponsabilidad en la seguridad y la higiene de los trabajadores y de los productos.
- Lavado de dinero.
- Abuso de poder, acoso de cualquier tipo.

1. Códigos éticos en las empresas

Son de vital importancia para el buen comportamiento de las personas dentro de la organización. Definen el ambiente y el clima laboral de la empresa, y hace que sea un espacio colaborativo en donde todos sean interlocutores válidos.

Beneficios

Beneficios internos:

- Enmarca la actuación de los colaboradores y orienta al empresario a actuar con imparcialidad. Los Códigos de Ética no solamente fijan las expectativas corporativas de actuación de los colaboradores, sino que son aplicables a todas las personas de la organización, gerencia y directores. Esto hace que todos los participantes de la empresa se ordenen bajo los mismos principios.

- Indica las pautas de conducta y los criterios por los cuales se regirán todos los colaboradores de la organización al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los negocios. Esto coloca a todos los integrantes de la empresa bajo los mismos principios. Los Códigos fijan pautas de conducta y criterios generales para resolver problemas en el trato con clientes, proveedores y otros grupos interesados; permiten documentar cómo se han resuelto situaciones y conflictos en el pasado y establecer premios y castigos.
- Genera lealtad y cooperación de los colaboradores hacia la empresa. Tener un Código de Ética crea un ambiente e instaura seguridad laboral que promueve los mejores y más nobles intereses de la empresa.
- Motiva a los colaboradores. Cuando la gerencia de una empresa implementa y apoya un Código de Ética contribuye a establecer una cultura ética interna que motiva a los colaboradores a ser partícipes de ese proyecto.
- Mejora la rentabilidad y reduce los costos funcionales. Un Código de Ética y los valores en él contenidos, velan por mejorar la eficiencia, reduciendo la necesidad de una supervisión directa sobre la conducta de los colaboradores y evitando su permanente rotación.
- Protección de los intereses económicos. El cumplimiento de un Código de Ética protege los intereses económicos de la empresa pues establece normas para salvaguardar los activos tangibles e intangibles.

Beneficios externos

- Previene conflictos. La aplicación del Código previene o minimiza situaciones de riesgo para la empresa, ya que los temas se tratan internamente, antes de ser regulados por la ley.
- Mejora la confianza de los inversionistas. Las empresas que tienen y aplican un Código generan una mayor confianza y certeza a sus accionistas, respecto a que su inversión generará la rentabilidad ofrecida, cumpliendo con los principios éticos establecidos. De esta

manera, las actuaciones de la gerencia y los colaboradores están respaldadas por la transparencia y los valores en los que cree la organización.

- Atrae a personas altamente calificadas. Atrae a profesionales que ansían trabajar en una empresa que hace públicos los valores y la cultura organizacional.
- Mejora la imagen corporativa ante la sociedad. La existencia de un Código de Ética práctico y razonable, bien fundamentado y coherente, es un elemento clave de legitimidad y permite ganar el respeto y lealtad de los clientes, proveedores y comunidades.
- Entrega un mensaje sincero a los públicos interesados fuera de la empresa. Un Código de Ética establece y proyecta una imagen concreta y sincera, respecto del fuerte compromiso con que una empresa maneja corporativamente sus negocios con sus proveedores, comunidad, estado y otros públicos interesados.
- Desincentiva la corrupción en las compañías competidoras. Le permite a la empresa enfrentar situaciones o acciones en que la competencia actúa fuera de los parámetros de la ética empresarial.

Pasos para elaborar un código de ética empresarial

1. Decisión de la alta dirección

Todo camino de gestación de un Código de Ética tiene como punto de partida la decisión de la Alta Dirección de dar comienzo a un proceso de esta naturaleza. Deberá preverse una ocasión propicia para anunciar tal decisión. El mensaje de la Alta Dirección fijará la postura de la organización hacia el compromiso ético. Debe transmitir la importancia de la ética y su cumplimiento para la organización, así como para los colaboradores y el resto de los grupos de interés. La dirección es quien debe presentar la iniciativa para la generación de este documento, compartiendo su interés en desarrollar estos temas con el área responsable, y convocar a participar a otras áreas afines o

partes interesadas. La definición de las áreas más afines está dada por el tipo de estructura organizacional, pero por lo general, predominan las áreas de Recursos Humanos, Gestión Humana, Responsabilidad Social, e inclusive en algunas empresas en particular, Seguridad e Higiene o Gerencia de Prevención de Lavado de Activos u otras.

2. A quién aplica

Un Código de Ética debe indicar claramente quiénes son sus destinatarios. Cada empresa deberá definir quiénes son las personas que se espera cumplan con los valores éticos (trabajadores, proveedores, etc.). Se recomienda, en tal sentido, que la propia empresa defina a quiénes considera sus colaboradores. Una definición frecuente de colaborador es la que incluye a todo aquel individuo que por el desarrollo habitual de sus tareas toma decisiones o realiza acciones que producen efectos en todos aquellos que se relacionan con la empresa. El alcance de dicha definición constituye un primer paso para reflexionar sobre quiénes son los destinatarios de un Código de Ética. De esta manera, una empresa podrá definir con un alcance restringido, que contemple solamente a aquellos colaboradores contratados directamente, o en un sentido más amplio, a aquellos individuos contratados en forma indirecta, o subcontratados. La opción elegida dependerá, entre otros factores, de cómo evalúe la empresa el impacto de los colaboradores sobre los públicos interesados. Es importante que quede de manifiesto que, independientemente del alcance que le demos al término colaboradores, en todos los casos están incluidos todos los niveles jerárquicos de la organización, sin excepciones.

3. Conformación de un equipo que lo dinamice

El área o equipo que tome el tema deberá planificar las acciones a realizar y establecer un cronograma de trabajo. Al planificar la instancia definirá a qué personas, tanto dentro como fuera de la organización, se invitará a trabajar en el proyecto. Este equipo será responsable de la

definición de los temas, los plazos, los recursos económicos a considerar en cada etapa, etc. En el armado de los grupos se recomienda que no sean muy numerosos (máximo 10 personas) y que se designe a un responsable de equipo.

4. Instancias de sensibilización y participación en la elaboración

Entendemos adecuado generar primeramente una serie de talleres de sensibilización para los integrantes de la organización, con el objetivo de propiciar instancias de intercambio y discusión sobre casos prácticos que pueden ocurrir en la empresa, y considerar cuál debería de ser la posición a adoptar. Estos talleres deberán estar integrados por los diferentes niveles de la organización y ser liderados por la Dirección de la empresa. Deberán abordar las temáticas de interés de cada organización (tales como confidencialidad, conflictos de interés, declaraciones, trabajo de parientes, etc.).

En este proceso sugerimos los siguientes pasos:

4.1. Revise la Misión y Visión de su organización. Dicha Misión y Visión, más allá de resumir las metas y aspiraciones, seguramente revele valores y cultura empresarial. En caso que la organización cuente con Visión, Misión y Valores, éstos deberán estar presentes en su contenido. Además, se recomienda incluir otros documentos que pueden servir como insumo (reglamentos internos, declaraciones, etc.).

4.2. Analice qué valores sustentan la estrategia de negocios de su organización. Para ello cuestione cuáles son los valores que se utilizan diariamente en la toma de decisiones y que se encuentran alineados con la filosofía y metas (Visión y Misión) de su organización. Elementos que pueden ayudar a realizar dicho análisis:

4.2.1. Responda a la pregunta “¿Cómo queremos actuar?”

- 4.2.2. Haga una lista de situaciones de conflicto que haya tenido en su organización y que hayan involucrado a algún grupo de interés (proveedores, clientes, empleados, reguladores, etc.), y analice cómo se solucionaron.
- 4.2.3. Cree un ámbito de discusión (incluya a diversos grupos de interés) para analizar las interrogantes planteadas.

De esta forma podrá validar o modificar los valores y en consecuencia las conductas o respuestas esperadas en sintonía con los valores. Es aconsejable contar con la participación de “formadores de opinión” y stakeholders externos, en caso de que corresponda, con el objetivo que brinden sus opiniones, estimulen la participación e involucramiento en el tema y sean “aliados” en la etapa de instrumentación. La empresa lo compartirá con el sindicato, comités de dirección y otras personas de interés.

- 4.3. Agrupe los valores encontrados. Atendiendo a estos valores, defina el comportamiento esperado de los colaboradores ante esas situaciones delicadas. Ello significa tomar una posición ética ante dichas situaciones. Registre las situaciones que puedan ser introducidas en el Código, como ejemplos clarificadores. En forma complementaria, se podrá realizar en la etapa de diagnóstico, una “encuesta” sobre el clima ético existente, que permita relevar elementos adicionales para asegurarse que el contenido del Código tenga representatividad en la organización.
- 4.4. Recopilación de insumos y redacción provisoria Cumplidas las fases anteriores, se pasa a la siguiente etapa que consiste en la conformación de un equipo, más reducido en su integración, abocado a la redacción del Código. Los integrantes de este grupo de trabajo tendrán facultades para seleccionar los insumos recibidos y redactar los contenidos del Código de Conducta.

No hay normas o estándares de redacción para un Código de Conducta o Ética. Cada organización deberá desarrollarlo de acuerdo a sus necesidades y a las de sus grupos de interés. En el presente manual sugerimos algunas pautas para su redacción. En ese sentido, existen algunos puntos básicos que consideramos prudente tener en cuenta cuando creamos o modificamos un Código:

- El lenguaje del Código deberá ser simple, conciso y fácilmente entendible por todos aquellos a quienes alcance.
- Debe ser un documento práctico y de fácil acceso y disponibilidad para todos aquellos a quienes esté dirigido.
- El Código deberá estar respaldado por otros instrumentos gerenciales tales como manuales de políticas, procedimientos, ejemplos prácticos, etc.
- Es recomendable investigar si el sector, cámara o asociación al que pertenece la empresa posea algún Código específico que contenga información a incorporar.

4.5.Consultas multisectoriales Una vez redactada una primera versión del Código, deberá hacerse una nueva ronda de consultas a todos los niveles para recoger los aportes y correcciones, antes de una redacción final.

4.6.Consulta a peritos Cuando se cuente con un documento borrador se deberá compartir con asesores legales de la empresa, así como también con personas u organizaciones idóneas en el tema. Asimismo, se recomienda que el documento sea revisado por los asesores legales de la empresa a los efectos de lograr una coherencia con algunas definiciones que se encuentran en distintas disciplinas del Derecho (por ejemplo: conflicto de interés, protección de información, acoso sexual, competencia desleal, entre otros).

Ejemplos de códigos éticos de empresas

Los códigos éticos en las empresas se deben ajustar bien a las necesidades de su industria y los valores particulares de la marca. A continuación, se encuentran algunos ejemplos de códigos éticos de empresas, debajo de cada uno se encuentra una imagen del contenido de su respectivo código de ética. Esto con el fin de observar sus similitudes y diferencias.

1. L'ORÉAL

El espíritu de esta empresa es ofrecer a hombres y mujeres de cualquier parte las mejores novedades en cosmética en términos de calidad, eficacia y seguridad. Y su identidad y fama se cimentan en unos valores y principios éticos inamovibles. [¡Mira aquí su código de ética!](#)

CONTENIDO

3 EL ESPÍRITU L'ORÉAL	21 Cómo representar a la empresa
4 Prólogo De Jean-Paul AGON De Emmanuel LULIN	22 Privacidad y protección de datos
5 De la Junta Directiva	24 Uso de los recursos de la empresa
6 ¿A quién va dirigido este Código?	25 Registros comerciales y financieros y lucha contra el blanqueo de dinero
6 Cómo utilizar este Código	26 Abuso de información privilegiada
7 Tengo una preocupación: Charla abierta	27 Impuestos
8 Trabajo conjunto	28 RESPETO DE NUESTROS COMPROMISOS COMO EMPRESARIO
8 Respeto de los derechos humanos	29 Salud, seguridad y protección
8 Respeto de las leyes y costumbres locales	30 Diversidad
9 RESPETO DE NUESTROS COMPROMISOS COMO NEGOCIO	32 Acoso e intimidación
10 Seguridad y calidad del producto	33 Acoso sexual
11 Publicidad y comercialización	34 RESPETO DE NUESTROS COMPROMISOS COMO CIUDADANO CORPORATIVO RESPONSABLE
13 Selección y trato imparcial de proveedores	35 Actividades políticas y lobbying
14 Competencia justa	36 Responsabilidad medioambiental
16 Conflictos de interés	37 Contribución a la comunidad
18 Regalos e invitaciones	38 EL PAPEL DEL DIRECTOR
19 Sobornos y pagos de facilitación	
20 Información confidencial	

2. DELL

De acuerdo con Michael S. Dell, presidente y director general de Dell, ganar con integridad es uno de los valores más importantes de Dell. La empresa se encarga de trabajar arduamente cada día para ofrecer soluciones tecnológicas a fin de que las personas de todo el mundo crezcan y prosperen. “Ganar con integridad significa trabajar en forma legal y ética, en cualquier ubicación y en todo lo que hacemos”. Michael S. Dell, presidente y director general de Dell. [¡Mira aquí su código de ética!](#)

Contenido

Introducción

- 1.1 Acerca de nuestro Código de Conducta
- 1.2 Principios éticos de Dell
- 1.3 Responsabilidades adicionales para líderes

Nuestro compromiso con nuestra gente

- 2.1 Plantear problemas y preocupaciones
- 2.2 Investigar y abordar preocupaciones
- 2.3 Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto
- 2.4 Remunerar a los miembros del equipo de manera justa y legal
- 2.5 Evitar el acoso
- 2.6 Garantizar un lugar de trabajo sin violencia
- 2.7 Mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol
- 2.8 Respeto a la confidencialidad de la información personal de otros miembros del equipo
- 2.9 Comunicar con responsabilidad
- 2.10 Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Nuestro compromiso con nuestros accionistas

- 3.1 Integridad de los estados financieros y los registros establecidos por ley
- 3.2 Conflictos de interés
- 3.3 Evitar el abuso de información privilegiada
- 3.4 Evitar el hurto y el fraude
- 3.5 Dar y aceptar obsequios y atenciones sociales
- 3.6 Uso de la tecnología de la información y otros recursos

- 3.7 Gestión eficaz del ciclo de vida de la información
- 3.8 Salvaguardia de nuestra información confidencial
- 3.9 Atenciones sociales y viajes responsables
- 3.10 Representar a Dell
- 3.11 Autoridad contratante

Nuestro compromiso con nuestros clientes

- 4.1 Ofrecer productos seguros y confiables
- 4.2 Mantener nuestras promesas a los clientes
- 4.3 Protección de la confidencialidad y los datos personales de los clientes
- 4.4 Cumplimiento de los requisitos contractuales del gobierno

Nuestro compromiso con nuestros socios, comunidades y el planeta

- 5.1 Medidas anti-soborno y anticorrupción
- 5.2 Actividades y aportes políticos
- 5.3 Competencia justa
- 5.4 Respeto de la propiedad intelectual e industrial ajena
- 5.5 Evitar el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo
- 5.6 Actividades y aportes caritativos
- 5.7 Cumplimiento de las leyes comerciales
- 5.8 Protección del medio ambiente
- 5.9 Fomento de los derechos humanos

Palabras finales

Recursos de ética y cumplimiento

3. CEMEX

En CEMEX tienen el compromiso de realizar sus actividades en cumplimiento con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables y de conformidad con los más altos estándares éticos.

[¡Mira aquí su código de ética!](#)

ÍNDICE

INTEGRIDAD EN CEMEX | 1

Mensaje ejecutivo
Propósito y alcance de Nuestro Código
Por qué es importante la Ética
Qué esperamos los unos de los otros

CÓMO OPERAMOS CON INTEGRIDAD

LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO | 8

- Salud y Seguridad
- Derechos Humanos
- Acoso y respeto en el lugar de trabajo
- Diversidad e Inclusión

TRATO JUSTO CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS | 12

- Relaciones con los clientes
- Relaciones con los proveedores
- Relaciones con la comunidad
- Relaciones con el gobierno
- Medio ambiente

OPERACIONES EN CUMPLIMIENTO | 16

- Antimonopolio
- Anticorrupción
- Lavado de dinero
- Cumplimiento con el comercio internacional
- Cumplimiento normativo

TOMA RESPONSABLE DE DECISIONES | 24

- Conflictos de intereses
- Regalos y cortesías
- Uso de activos de la empresa
- Actividades políticas

GESTIÓN ADECUADA DE LA INFORMACIÓN | 32

- Privacidad de datos y protección de la información
- Uso de información privilegiada
- Propiedad intelectual
- Registros completos y precisos
- Comunicación y uso de redes sociales

RENUNCIA | 37

CARTA DE COMPROMISO | 38

GLOSARIO | 39

4. P&G

P&G es una Empresa con propósitos y valores que busca actuar con el más alto nivel de ética, el cual es crucial para su éxito. Esta empresa valora profundamente los comentarios y opiniones, especialmente cuando alguien les hace llegar una acusación, hallazgo, reporte, evento o descubrimiento que sugiera que podría haber ocurrido una infracción sus leyes o políticas. [¡Mira aquí su código de ética!](#)

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.

Ética y responsabilidad corporativa (Inglés)	>
Materiales libres de conflictos	>
Políticas del empleado	>
Calidad del medio ambiente	>
Derechos Humanos	>
No discriminación	>
Seguridad del producto y Cumplimiento	>
Propósito, Valores y Principios	>
Redes Sociales	>
Nuestros valores	
Directrices de sustentabilidad de los proveedores	>
Manual de Conducta Empresarial Mundial	>

Nuestros valores

P&G es una Empresa con propósitos y valores. Actuar con el más alto nivel de ética es crucial para nuestro éxito.

Reportes de ética y cumplimiento

Valoramos profundamente los comentarios y opiniones, especialmente cuando alguien nos hace llegar una acusación, hallazgo, reporte, evento o descubrimiento que sugiera que podría haber ocurrido una infracción nuestra a: 1) la ley; 2) nuestro Manual de Conducta Empresarial Mundial (WBCM por sus siglas en inglés); o 3) alguna Política de la Empresa.

Un ambiente de confianza

P&G se compromete a crear un ambiente que fomente la comunicación abierta. Animamos a los empleados a que reporten todas las infracciones a los derechos conocidas o sospechadas, y no toleraremos ninguna forma de represalia contra nadie que las denuncie de buena fe.

La Línea de Ayuda de WBCM (por sus siglas en inglés), cuenta con personal de una organización independiente, que ofrece una manera anónima de informar sobre posibles infracciones/violaciones de derechos. Cualquier persona puede comunicarse con la Línea de Ayuda las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Los reportes enviados a la Línea de Ayuda pueden ser completamente anónimos. Sin embargo, para realizar una investigación más exhaustiva siempre es mejor si podemos comunicarnos con la persona que se puso en contacto con nosotros. Si alguien prefiere permanecer en el anonimato, se le dará un número de identificación confidencial para que pueda preguntar sobre el estado de su denuncia.

Qué se debe informar

2. Códigos éticos en las universidades

¿Por qué es importante el código ético en las universidades?

La ética en la formación del universitario es un referente fundamental; ya que fomenta la autorregulación en el comportamiento ético, fortalece el sentido de pertenencia y crea la cultura del ejercicio en la institución. Además, implica considerar los valores profesionales, promoviendo en el estudiante los valores éticos de la profesión que va a desempeñar, así como su compromiso con la sociedad.

Pasos para elaborar un código ético en la universidad

- Primero se hace un proceso pre reflexivo en el código ético que se quiere desarrollar, es el que se da en la prédica moral, en la exhortación, el consejo, el enjuiciamiento de una acción y en el esfuerzo por la formulación precisa de una norma, si si se debe hacer lo planteado.
- En segundo lugar, se da la reflexión sobre el código en que contexto y como se debe realizar, se compara con la normatividad institucional, se redacta el código, se establece el tribunal ético y sus integrantes, se agregan las medidas necesarias o sanciones, establecer el tiempo de los procesos de investigación de las denuncias y establecer la capacidad de acción del tribunal ético.
- Por último, se hace un reevaluación y reflexión sobre lo que ya está planteado respecto a todo lo que tiene que ver con el código por si se puede mejorar y se transfiere a un lenguaje normativo. Así se pasa al tribunal ético para ver si se aprueba o no.

Ejemplo de un código ético de universidad

1. Universidad Politécnica de Tulancingo.

Un ejemplo claro de un buen código ético es el CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO donde en primera estancia deja claro el fundamento y propósito de este, luego aclara que es aplicable a todos los miembros de la comunidad universitaria, conformada por los alumnos, profesores, empleados, integrantes de los Órganos Colegiados, padres de familia y directivos y que se aplique dentro o fuera de la institución; además recalca la misión, visión y los valores de la universidad (transparencia, responsabilidad social, respeto, honradez, lealtad, justicia, bien común, servicio, confianza y comunicación). aclara que Toda falta observada al cumplimiento del presente documento deberá ser reportada por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria a la Comisión de Honor, Ética y Conducta, y resuelta por ésta; y ahí si da apertura al código ético. en este están los compromisos de la comunidad (que en este caso son diez), el manejo de la información y la documentación, la propiedad intelectual, seguridad e integridad física, actividades políticas y religiosas, el compromiso ecológico y la comisión de honor ética y conducta.

2. Universidad Javeriana de Colombia

<https://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/codigobuengobierno.pdf/83be692b-e225-4633-84c9-c51b2c8bcaea>

CONTENIDO

Criterios para la formulación del Código de Buen Gobierno de la Pontificia Universidad Javeriana.....	6
I. Objetivo y alcance.....	10
II. La Universidad: finalidades, autoridad, gobierno y participación.....	10
III. Sistema de control interno y órganos de control	12
IV. Evaluación y rendición de cuentas	14
V. Información	15
VI. Relaciones con grupos de interés	16
VII. Conflicto de intereses.....	17
VIII. Donaciones, obsequios, regalos e invitaciones	18
IX. Deberes, derechos y pautas de comportamiento	19
X. Modificaciones al Código.....	20

3. Universidad Sergio Arboleda

https://www.usergioarboleda.edu.co/wp-content/uploads/2015/05/Reglamento_Estudiantil.pdf

CONTENIDO

DISPOSICIONES GENERALES	7
IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN	7
MISIÓN	7
VISIÓN	7
FILOSOFÍA Y PRINCIPIOS	8
POLÍTICAS INSTITUCIONALES	8
CAPÍTULO I. CAMPO DE APLICACIÓN	10
CAPÍTULO II. DE LOS PROCESOS DE INSCRIPCIÓN Y DE ADMISIÓN	10
CAPÍTULO III. DE LAS TRANSFERENCIAS	12
CAPÍTULO IV. DE LA MATRÍCULA DE LOS ESTUDIANTES	14
CAPÍTULO V. DE LOS ASPECTOS ACADÉMICOS Y DE LA CARGA ACADÉMICA	17
CAPÍTULO VI. DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA	22
CAPÍTULO VII. DE LA REVISIÓN DE LAS PRUEBAS ACADÉMICAS	24
CAPÍTULO VIII. DE LOS DERECHOS Y DE LOS DEBERES DE LOS ALUMNOS	26
CAPÍTULO IX. DE LOS INCENTIVOS Y DISTINCIONES A LOS ALUMNOS	28
CAPÍTULO X. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA UNIVERSIDAD	30
CAPÍTULO XI. DE LOS CERTIFICADOS	40
CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS	40
CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES VARIAS	41

4. Universidad de la Salle

https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1351/1_CODIGO-DE-ETICA_FILOSOFIA_LASALLE_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Universidad%20Lasallista%2C%20convencida%20de,la%20formaci%C3%B3n%20integral%20del%20estudiante.&text=profesional%20con%20la%20m%C3%A1xima%20congruencia%2C%20conforme%20a%20principios%20%C3%A9ticos%20y%20valores.



FACULTAD DE
HUMANIDADES Y
CIENCIAS SOCIALES

Código
de Ética /

Licenciado en
Filosofía

La Universidad La Salle es una Institución de Educación Superior, inspirada en el Evangelio y en el espíritu de San Juan Bautista De La Salle. La Universidad Lasallista, convencida de la transformación de la sociedad a través del trabajo honesto y comprometido de sus egresados –Profesionales con Valor– establece en su Ideario la formación integral del estudiante.

Este Código regirá las relaciones profesionales del Licenciado Lasallista en Filosofía consigo mismo, con sus socios, clientes, superiores, colaboradores, colegas de profesión y la sociedad en general. Éste:

Artículo 1. Guiaré mi actuación personal y profesional con la máxima congruencia, conforme a principios éticos y valores.

Artículo 2. Profundizaré mis conocimientos mediante el estudio de los grandes pensadores, la reflexión y el contacto con la realidad para alcanzar la verdad difundiéndola a través de diversos medios.

Artículo 3. Expresaré mis convicciones con veracidad argumentada respetando a las personas y sus opiniones diferentes a las mías.

Artículo 4. Actuaré con profesionalismo en mi carácter de asesor, consultor, docente, investigador y colaborador, tanto en el ejercicio libre de mi profesión, como en organizaciones públicas, privadas y sociales, procurando establecer criterios filosóficos integrales para contribuir a la solución de los problemas humanos.

Artículo 5. Defenderé la dignidad y el honor de la profesión actuando solidariamente con mis colegas, sin sectarismos o exclusiones por factores ideológicos.

Artículo 6. Trabajaré activamente con mis compañeros y otros profesionales para un mejor servicio a los miembros de la sociedad, en particular los más necesitados, minorías o excluidos del desarrollo.

Artículo 7. Resguardaré los bienes de la vida, la paz y la convivencia entre los seres humanos con mi praxis laboral y acciones comprometidas.

Artículo 8. Lucharé a través del discurso filosófico y las actividades pertinentes contra las injusticias y formas de opresión que vulneran a la persona.

Artículo 9. Utilizaré mis conocimientos filosóficos para contribuir a la formación integral de las personas, la solución de los problemas sociales y un mejor cuidado de la naturaleza.

Artículo 10. Buscaré el sentido de mi vida mediante la apertura a los grandes legados culturales y a la trascendencia.

5. Fundación Universitaria los libertadores

<https://www.ulibertadores.edu.co/images/documentos-institucionales/documentos/codigo-buen-gobierno-2019-2.pdf>

*Código de **Buen Gobierno***

*"Moral y Luces son los polos de una república;
moral y luces son nuestras primeras necesidades"*
Simón Bolívar

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
ANTECEDENTES	10
MARCO JURÍDICO – POLÍTICAS	11
QUE ES EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO LIBERTADOR	13
CUÁL ES SU OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL	16
LOS GRUPOS DE INTERÉS	16
PLANES INSTITUCIONALES	17
TOMA Y EJECUCIÓN DE DECISIONES - EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	18
AUTONOMÍA, AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	19
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	21
ADOPCIÓN DE MEJORES PRÁCTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR	22
SISTEMA DE CONTROL Y VIGILANCIA	23
RENDICIÓN DE CUENTAS	24
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	25
CONFLICTOS DE INTERÉS	27
RESPONSABILIDAD SOCIAL	30
ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	31

6. Universidad del Tolima

http://administrativos.ut.edu.co/images/universidad/codigos_institucionales/codigo_de_etica.pdf

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO 1 OBJETOS, CAMPO DE APLICACIÓN Y PROPOSITO	7
Proposito	7
Obligatoriedad	7
CAPITULO 2 PROTOCOLOS ETICOS INSTITUCIONALES	8
Principios	8
CAPITULO 3 VALORES ETICOS DEL SERVICIO PUBLICO	10
Valores	10
CAPITULO 4 POLÍTICAS ETICAS INSTITUCIONALES	14
Políticas Eticas Institucionales	15
CAPITULO 5 PROHIBICIONES ETICAS	19
Mantener intereses del conflicto	19
Obtener ventajas indebidas	19
Hacer proselitismo político	19
Hacer uso ilícito de información privilegiada	19
Presionar, amenazar y/o acosar	19
CAPITULO 6 INSTANCIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	20
Comité de ética	20

3. Código ético en la Universidad de Ibagué

La universidad de Ibagué junto con su lema “comprometidos con el desarrollo regional”, tiene como parte de su misión promover la formación integral de líderes y empresarios con sólida formación científica y profesional, con arraigados principios éticos y morales, y comprometidos con el desarrollo social, cultural y económico regional. Fomentará sin distingos de raza, nacionalidad o sexo, la formación profesional que procure el desarrollo integral del ser humano y contribuya al aprovechamiento de los recursos naturales de la región y al bienestar general de la comunidad. La Universidad de Ibagué busca la recuperación de los valores esenciales de la persona, el fortalecimiento de la democracia, el respeto a los derechos humanos, la equidad y la justicia y la afirmación de la identidad regional y nacional. Y como parte de su visión, vislumbran a la Universidad como una universidad que cimienta la formación de sus estudiantes sobre los valores que dignifican la persona y que, en su clima académico interno, los expone permanentemente a los grandes universales en el tiempo y en el espacio: universales de la cultura ética, de la cultura política, de la creciente cultura científica, de la cultura estética y de la cultura empresarial y del trabajo (Universidad de Ibagué, s.f).

Dentro de los principios y valores de la Universidad de Ibagué se encuentra la ética de los derechos humanos, la ética de lo social, la ética ecológica y la ética económica. En primer lugar, como parte de su ética en derechos humanos, la Universidad cree en el respeto a la persona, a la vida, a la justicia, al derecho propio y ajeno y al derecho a la integridad física y moral. Creen en la necesidad de formar una persona consciente de su deber y de su capacidad para mejorar continuamente, dedicada al cultivo del conocimiento y comprometida con el progreso de la sociedad y de los hombres. En segundo lugar, como parte de su ética social, la Universidad cree en la democracia participativa y el Estado Social de Derecho. Propenden por el derecho de la comunidad a participar en el reconocimiento de sus problemas y en la solución de los mismos. Igualmente, propenden por el derecho de las minorías étnicas a conservar sus valores culturales y por el reconocimiento y

respeto a la identidad regional y nacional. Creemos en la importancia de ser respetuosos del pasado, de modo que nos permita valorar la experiencia y proyectar el futuro (Universidad de Ibagué, s.f).

En tercer lugar, como parte de su ética ecológica, la Universidad cree y propenden por normas y acciones encaminadas a utilizar óptima y adecuadamente los recursos naturales y a conservar la naturaleza que debemos legar a las generaciones futuras. Creen en la necesidad de incorporar la tecnología para el desarrollo social, de modo que no atropelle la dignidad de las personas y ni la conservación y reproducción de los ecosistemas. Y, por último, como parte de su ética económica, la Universidad cree en el trabajo humano como fuente de riqueza y trascendencia personal. Y creen necesario el compromiso de los universitarios con la búsqueda de la calidad en todo nuestro quehacer para el desarrollo del país y la región (Universidad de Ibagué, s.f).

Dicho lo anterior, nos encontramos con su código ético en donde se supone deben estar contemplados los elementos mencionados anteriormente, se debe resaltar la ética desde lo humano, social, ecológico y económico. Como el código de ética de la Universidad de Ibagué es un documento sin índice o tabla de contenidos, con base a su previa lectura a continuación lo presentamos como tabla de contenido para facilitar la lectura y análisis de su estructura.

CÓDIGO ÉTICO DE LA UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE IBAGUE

I. CONTEXTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD DE IBAGUE

1. Perfil Institucional.

1.1. Misión.

1.2. Visión.

1.3. Valores y principios que inspiran el Código de Buen Gobierno.

1.4. Actores relevantes institucionales

II. POLÍTICAS Y PRACTICAS PARA EL BUEN GOBIERNO EN LA UNIVERSIDAD

1. Políticas para la Gestión Ética del Buen Gobierno.

1.1. Perfil de las autoridades, directivas, profesores y empleados administrativos universitarios.

1.2. Responsabilidad en el acto de asignación de funciones.

1.3. Lineamientos de Conducta

2. Políticas para la Gestión del Talento Humano

3. Políticas de Comunicación y Gestión de la Información.

- 3.1 Compromiso con la comunicación hacia el público.
- 3.2 Compromiso con la comunicación interna de la Universidad.
- 3.3 Compromiso con la libertad de cátedra.
- 3.4 Compromiso con el respeto a la propiedad intelectual.

4. Política frente a Grupos de Interés.

- 4.1 Políticas de responsabilidad social con la comunidad.
- 4.2 Relaciones con la empresa y el sector productivo.
- 4.3 Relaciones con los proveedores de bienes y servicios.
- 4.4 Políticas de responsabilidad por la conservación de la biodiversidad y el medio ambiente.
- 4.5 Políticas de rendición de cuentas.

5. Políticas sobre conflictos de Interés, inhabilidades e incompatibilidades.

- 5.1 Acciones para la integridad y la transparencia.
- 5.2 Trámite de un conflicto de interés.
- 5.3 Ruta para la solución de un conflicto de interés.
- 5.4 Incompatibilidades

III. DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO.

- 1. Composición y funcionamiento del Comité de Buen Gobierno.
- 2. Funciones y atribuciones del Comité de Buen Gobierno.

IV. EL CODIGO DE BUEN GOBIERNO.

1. De las normas que rigen el Código de Buen Gobierno.
 - 1.1. Vigencia del Código de Buen Gobierno.
 - 1.2. Divulgación del Código de Buen Gobierno.
 - 1.3. Reforma del Código de Buen Gobierno.
-

4. Propuesta de gestión para la elaboración de un código ético en la universidad de Ibagué.

Teniendo en cuenta que el título de esta sección es “propuesta de gestión para la elaboración de un código ético en la universidad de Ibagué” y la presente ya cuenta con código ético, en esta sección del trabajo se realizará el análisis del código ético de la Universidad de Ibagué, a la vez que se harán comentarios y recomendaciones por cada ítem y/o apartado que en él se presenten.

El código de ética de la universidad de Ibagué inicia con el apartado “El consejo superior de la universidad de Ibagué”. En él especifica que la Universidad, como institución privada de educación superior sin ánimo de lucro, goza de autonomía para darse su propios estatutos y normatividad institucional, conforme a las normas civiles y comerciales. Continúa el apartado con algunas consideraciones, lo que acuerda, algo de presentación y su ámbito de aplicación.

Seguidamente en el primer ítem, “El contexto y naturaleza jurídica de la Universidad de Ibagué” se presenta un contexto acerca de la Universidad, en este punto considero se puede ampliar un poco más la información y hablar de los objetivos que se tienen como Universidad, y como enfoque ético para la realización de este código. Así como se mencionan los objetivos en el código del buen gobierno de la Universidad Javeriana y la Fundación Universitaria los Libertadores. Dentro de éste mismo ítem se encuentra el perfil institucional en donde se menciona la misión, visión, valores y principios que inspiran el código de buen gobierno, y los actores relevantes institucionales. Cabe resaltar que, aunque en este segmento, la información esta considerablemente bien, en la visión hace falta de que sea medible, es decir, la universidad no contempla un periodo de tiempo en el cual esa visión será realidad o satisfactoriamente cumplida.

Continuando con el segundo ítem, “Políticas y prácticas para el buen gobierno en la universidad” se dice lo siguiente: Las políticas para el buen gobierno son de carácter obligatorio para quienes constituyen la dirección universitaria, profesores y empleados administrativos, encargados del establecimiento, adopción o seguimiento de las políticas generales de la Institución, con especial responsabilidad de aquellos que ocupan cargos de dirección académica o administrativa como lo son: La Rectoría, la Vicerrectoría, la Secretaría General, la Auditoría, las Decanaturas, las Direcciones y Jefaturas de Oficina, las Coordinaciones de los Programas Académicos. Igualmente lo son para los miembros del Consejo de Fundadores, Superior, Académico y demás Comités previstos en las normas institucionales, así como docentes, funcionarios administrativos y Revisor Fiscal. Dicho lo anterior, aclaramos que aquí no se menciona a los estudiantes, sin embargo, son bien explícitos en cuanto a quien se refieren en este ítem, cosa que no hacen en el ítem anterior en la parte de actores relevantes institucionales, allí se hace una muy breve mención de dichos actores.

Políticas para la Gestión Ética del Buen Gobierno. Aquí se mencionan el perfil de las autoridades, directivas, profesores y empleados administrativos universitarios, en donde se dice se comprometen a desempeñar sus funciones de conformidad con la visión, misión y objetivos institucionales, así como a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, la confidencialidad y protección de datos personales que se requiera. Seguidamente, responsabilidad en el acto de asignación de funciones, en donde considero se debe ampliar más la información. Lineamientos de Conducta en donde se despliegan una serie lineamientos de conducta para asegurar una gestión eficiente, eficaz, íntegra y transparente de sus autoridades, profesores y empleados administrativos los cuales son los siguientes:

- a. Cumplir y hacer cumplir la normatividad interna vigente.
- b. La ejecución de acciones debe estar encaminada a la satisfacción de las necesidades e intereses de la Universidad y su comunidad.

- c. Participar en las actividades programadas por la Universidad, a las cuales sean convocados y que constituyan un espacio necesario para el mejoramiento de la convivencia universitaria.
- d. Promover y participar en acciones, programas o campañas para la conservación de recursos naturales y del ambiente, así como aquellas preventivas en el consumo de sustancias psicoactivas o que generen dependencia.
- e. Respetar los recintos universitarios, como lugares de trabajo y estudio, propiciando ambientes donde se valoren las actitudes de convivencia, dignidad personal, limpieza y disciplina.
- f. Respetar la libertad de opinión y expresión y ejercerlas con responsabilidad, equidad, honestidad, justicia, respeto y tolerancia.
- g. Actuar con honestidad en cada actividad que se relacione con la Universidad, como principio formativo que garantiza la integridad y que combate toda forma de corrupción, fomentando la rectitud en el ánimo y el proceder.
- h. Promover, respetar, prevenir y propender por el respeto de los derechos humanos, de la dignidad de la persona, y el reconocimiento de la diversidad y la diferencia, así como combatir toda forma de discriminación o intolerancia en la Institución.
- i. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
- j. Velar por la solución de los conflictos de interés de los distintos estamentos de la Universidad, por el uso apropiado de los activos y por la transparencia en las transacciones con los grupos de interés.
- k. Ningún directivo podrá ser contraparte en litigios contra la Universidad.
- l. Ningún directivo o funcionario podrá dar o recibir regalos o dádivas para obtener ventajas sobre negociaciones con proveedores o contratistas. Los beneficios otorgados por proveedores serán para beneficio exclusivo de la Universidad.

- m. No otorgar compensaciones autorizadas por las normas pertinentes.
- n. No realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones en la Institución.
- o. No gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas a título personal o que puedan lesionar los intereses de la Institución.
- p. Comunicar oportunamente a las instancias correspondientes todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Universidad.
- q. Cuidar los bienes y activos de la Universidad.
- r. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen una competencia a los servicios que ofrece regularmente la Universidad.
- s. Proteger la imagen institucional y preservar la unidad institucional de la Universidad.
- t. Establecer relaciones con los distintos grupos de interés basadas en la transparencia, confianza, el beneficio y desarrollo mutuo.
- u. Mantener la debida reserva y proteger en todo momento los documentos de trabajo y la información confidencial.
- v. No comentar temas relacionados con las actividades que constituyan parte esencial del patrimonio o pongan en peligro la supervivencia o competitividad de la institución, con personal ajeno a esta, cuando a través de esos comentarios se lesione el buen nombre de la Institución o se divulguen conocimientos y/o propiedad intelectual de la misma.
- w. Las contraseñas o claves de acceso de equipos centrales deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar

protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas acceder a información institucional.

x. Abstenerse de gestionar o celebrar negocios con la Institución, para sí, para su cónyuge, compañera o compañero permanente, o para los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, afinidad o primero civil, o entidades jurídicas donde estas personas posean más de un 30% de la entidad en conjunto u otras entidades donde se tenga el control, que constituya un claro interés particular para los mencionados y no consulte los intereses institucionales.

y. No utilizar los recursos de la Institución para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.

De lo anterior podemos concluir diciendo que se resalta la intención que se tiene a la hora de crear estos lineamientos de conducta, sin embargo, aunque son muy buenos, al igual que los demás ítems, les hace falta información. Cuando tratamos un código de ética buscamos la mayor información posible ya sea para la empresa o universidad como es este el caso. Y esto es porque un código de ético es la base fundamental de toda institución, de ella parte el buen comportamiento tanto en el interior como en el exterior de dicha institución.

Siguiendo con Políticas para la Gestión del Talento Humano, claramente podemos decir que le hace falta demasiado. Los recursos humanos son parte fundamental y primordial de toda institución y/u organización, es por esto que cuando se llega al punto de hablar de ellos como parte de un código de ética, se debe hablar desde todos sus elementos, aspectos y factores relevantes, dos cortos párrafos como los presentados en este código, simplemente no le hace justicia a lo que realmente debe estar ahí escrito. Es decir, las políticas de gestión del talento humano son una orientación administrativa para los miembros de dicha organización. Por lo tanto, son regulaciones que serán implementadas normativamente en el seno de la empresa con una finalidad de mejora. Por ejemplo:

las políticas de toma de decisiones, políticas de selección de personal, políticas de desarrollo, políticas de análisis y demás políticas internas. Allí, no se hace mención de ninguna política mas que un simple párrafo que menciona lo siguiente “La Universidad de Ibagué adoptará una política para el desarrollo del talento humano que incluirá los instrumentos que garanticen el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de sus autoridades, profesores y empleados administrativos para desempeñar las funciones que se les confíen”.

Continuamos hablando de las Políticas de Comunicación y Gestión de la Información. Con unos subapartados que se titulan de la siguiente manera: compromiso con la comunicación hacia el público, compromiso con la comunicación interna de la Universidad, compromiso con la libertad de cátedra y compromiso con el respeto a la propiedad intelectual. En primera instancia, se menciona que se adoptarán mecanismos y se implementarán acciones, pero no se mencionan ni especifican cuales. Nuevamente como se ha mencionado a lo largo del análisis, hace falta que se amplie más la información en cada tema y subtema. Hablando de Políticas frente a Grupos de Interés, encontramos los siguientes sub temas: Políticas de responsabilidad social con la comunidad; relaciones con la empresa y el sector productivo. relaciones con los proveedores de bienes y servicios, aquí resalto que se haga un desglose de los lineamientos que se deben tener en cuenta para la celebración de contratos en la Universidad de Ibagué, que propenden a asegurar la transparencia y una gestión clara, eficaz y eficiente en la contratación. Así como hacen lo mismo con el sub tema Políticas de responsabilidad por la conservación de la biodiversidad y el medio ambiente. Y por último Políticas de rendición de cuentas en donde es necesario ampliar la información sobre de lo que se está hablando.

Políticas sobre conflictos de Interés, inhabilidades e incompatibilidades. Comprende, acciones para la integridad y la transparencia, trámite de un conflicto de interés, ruta para la solución de un conflicto de interés, e incompatibilidades. En estos segmentos se resalta que se habla un poco más de los temas mencionados y hay un desglose de información. Sin embargo, se debe ampliar mas de

lo que se habla y dejar partes más claras. Ahora, cuando hablamos de “trámite de un conflicto de interés” suponemos que se hablara de la manera en que se realiza ese trámite como el conducto regular o normas o criterios a la hora de tener en cuenta cuando se presenta un conflicto de intereses, pero lo que allí se evidencia es un corto párrafo que únicamente da la definición de lo que es un conflicto de interés. Claramente le hace falta mucha información a este sub tema.

Como tercer ítem encontramos “Del comité de buen gobierno”, en él se mencionan dos temas: composición y funcionamiento del comité del buen gobierno, y funciones y atribuciones del comité del buen gobierno. De ellos se puede decir que, aunque es corto lo que mencionan, es muy concreto, podrían quizás ampliar un poco mas la información y dar un poco más de detalles, sin embargo, la información allí contenida es muy buena. Para terminar, con el cuarto y último ítem, “el código de buen gobierno”, contenido en él de las normas que rigen el código de buen gobierno en donde se encuentra la vigencia del código de buen gobierno, la divulgación del código de buen gobierno y la reforma del código de buen gobierno, es un apartado corto y muy breve en sí, sin mayor estructuración.

Se recomienda como todo el código de ética sea ampliada la información y tener en cuenta elementos y factores tanto internos como externos que se presentan en la actualidad y después de la contingencia por la pandemia del covid-19. Este código de ética fue realizado a los 19 días del mes de julio del año 2018. Pasados 4 años desde su elaboración es aconsejable actualizar. Adicionalmente a este código le hace falta una buena presentación estética, con una portada acorde a lo que es la universidad hoy en día, junto con una tabla de contenidos que evidencie lo que se va a presentar a lo largo del documento. En general se resalta que a diferencia de algunas universidades como la Universidad de la Salle que como código de ética tiene una sola página de contenido, y otras tantas universidades en las que no se les encuentra código de ética, la Universidad de Ibagué si cuenta con uno y a grosso modo buena información.

REFERENCIAS

Acosta, C. (2021, 19 agosto). *10 ejemplos de códigos de ética para hacer benchmark*. ExpokNews.

<https://www.expoknews.com/10-ejemplos-de-codigo-de-etica/>

Código de ética de la Universidad de Ibagué.

https://www.unibague.edu.co/documentos_institucionales/acuerdo_001_de_2018.pdf

Basanta, E.M. *Códigos de ética en la universidad* - artículo.

https://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/Numero3/Articulos/Formateados/Codigos_de_etica.pdf

Boshell, A. (2020, 17 diciembre). *Qué es, que contiene y pasos para elaborar un código de ética*

empresarial – RISKS INTERNATIONAL | Prevención de Fraude, Debidas Diligencias

LAFT. RISKS INTERNATIONAL S.A.S. [https://www.risksint.com/que-es-que-contiene-](https://www.risksint.com/que-es-que-contiene-y-pasos-para-elaborar-un-codigo-de-etica-empresarial/#:%7E:text=Un%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20establece,es,tado%20y%20otros%20p%C3%ABlicos%20interesados.)

[y-pasos-para-elaborar-un-codigo-de-etica-](https://www.risksint.com/que-es-que-contiene-y-pasos-para-elaborar-un-codigo-de-etica-empresarial/#:%7E:text=Un%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20establece,es,tado%20y%20otros%20p%C3%ABlicos%20interesados.)

[empresarial/#:%7E:text=Un%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20establece,es,](https://www.risksint.com/que-es-que-contiene-y-pasos-para-elaborar-un-codigo-de-etica-empresarial/#:%7E:text=Un%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20establece,es,tado%20y%20otros%20p%C3%ABlicos%20interesados.)

[tado%20y%20otros%20p%C3%ABlicos%20interesados.](https://www.risksint.com/que-es-que-contiene-y-pasos-para-elaborar-un-codigo-de-etica-empresarial/#:%7E:text=Un%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20establece,es,tado%20y%20otros%20p%C3%ABlicos%20interesados.)

Universidad Politécnica de Tulancingo. *código de ética de la Universidad Politécnica de*

Tulancingo. [http://www.upt.edu.mx/contenido/certificaciones/images/EquidadGenero/Cod](http://www.upt.edu.mx/contenido/certificaciones/images/EquidadGenero/CodigoEticaUPT.pdf)

[igoEticaUPT.pdf](http://www.upt.edu.mx/contenido/certificaciones/images/EquidadGenero/CodigoEticaUPT.pdf)

