



UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Facultad de Contaduría y Administración



Maestría en Auditoría

“Auditoría Ética. Una herramienta de evaluación a las prácticas académicas, sociales y ambientales de la Facultad de Contaduría y Administración”.

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Para obtener el grado de:

Maestro en Auditoría

Presenta:

L.C. Diana Itzel Hernández Nadal

Asesor:

Dra. Belinda Izquierdo García

Xalapa-Enríquez, Veracruz

Julio 2017

AGRADECIMIENTOS

A mi madre:

La mujer más valiente que he conocido en este mundo, la mujer que no conoce límites cuando se trata de vernos cumplir una meta, la mujer que nunca se separó de mí, y siempre creyó que terminaría, el ser con más valor y amor que jamás dejó de darme.

A mi padre:

Porque a pesar de la distancia, siempre estuvo para apoyarme, para creer en mí, y para darme todo lo posible para alcanzar mis metas y crecimiento profesional.

A mi hermana:

La cómplice que ha crecido junto a mí, que siempre me ha apoyado con todo lo que está en sus manos, la que nunca me ha soltado.

A mi novio:

El hombre que me dio ánimos cuando ya no los tenía, el que tenía las palabras precisas, mi compañero de desvelos, mi mejor colega profesional, sin duda mi mejor amigo.

A mi asesora:

Sin su paciencia, empeño y apoyo no podría haber culminado esta meta, gracias por el tiempo y la dedicación.

A mi gran equipo de amigos:

Sin duda hicieron mucho más divertida esta meta, nos apoyamos, nos asesoramos y lo logramos, excelentes compañeros de escuela e increíbles amigos de vida.

Contenido

Resumen	5
----------------------	----------

Introducción.....	6
--------------------------	----------

Naturaleza del Problema y pregunta de investigación	8
--	----------

Justificación	10
----------------------------	-----------

Capítulo I Sustento de la Investigación	11
--	-----------

1.1. <i>Marco Referencial</i>	12
1.1.1 Estructura y Creación de La Universidad Veracruzana	12
1.1.2 Desarrollo Actual	14
1.1.3 Cultura Organizacional de la Universidad Veracruzana	17
1.1.4 Estructura y Creación de La Facultad de Contaduría y Administración	18
1.1.5 Desarrollo Actual	20
1.1.6 Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y Administración.....	23
1.2. <i>Marco Conceptual</i>	28
1.2.1 Buenas prácticas	28
1.2.2 Beneficios o impactos a la sociedad	31
1.2.3 Auditoría	33
1.2.4 Ética 35	
1.2.5 Auditoría ética.....	36
1.2.6 Las normas éticas	38
1.2.7 Cultura Organizacional.....	40
1.2.8 Cultura Organizacional Ética.....	42
1.2.9 Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior	44

Capitulo II Fundamentos y Estructura de la Auditoría Ética	49
---	-----------

2.1 <i>Marco en materia de ética</i>	50
2.1.1 Comité directivo de ética	50
2.1.2 Programa ético	51
2.1.3 Ambiente ético.....	53
2.1.4 Integración de la ética en los sistemas de gestión.....	54
2.2 <i>Auditoría Ética</i>	59
2.2.1 Objetivo de la Auditoría Ética	59
2.2.2 Necesidad de la auditoría ética	60
2.3 <i>Proceso de la Auditoría Ética</i>	61
2.3.1 Planificación	61
2.3.2 Examen	62
2.3.3 Comunicación de resultados	64
2.3.4 Seguimiento de recomendaciones	65
2.3.5 Herramientas para la ejecución de la auditoría ética	65

2.3.6 Factores claves para la ejecución de auditorías de la ética	66
2.3.7 Quién la realiza	67
Capítulo III Estructura Metodológica.....	69
3.1. Metodología.....	70
3.1.1 Método deductivo y de Análisis.....	70
3.2 Objetivos.....	71
3.2.1 Objetivo general	71
3.2.2 Objetivos Específicos	71
3.3 Variables.....	71
3.3.1 Operacionalización de las variables.....	72
3.3.3 Inclusión de las unidades de estudio	73
3.4 Población.....	74
3.4.1 Muestra.....	75
3.5 Instrumentos y técnicas de investigación.....	77
3.5.1 Confiabilidad del instrumento	77
3.6 Resultados de los cuestionarios	78
Capítulo IV Discusión.	81
Capítulo V Intervención Auditoría Ética a la Facultad de Contaduría y Administración de la UV.....	84
5.1 Asignación de auditoría.....	85
5.2 Orden de Auditoría	87
5.3 Acta de inicio de Auditoría.....	89
5.4. Programa de Trabajo	92
5.4.1 Estudio General de la Entidad.....	104
5.5 Guía para Evaluar el Marco Ético Institucional en materia de ética	112
5.6 Guía para el Análisis FODA	121
5.7. Modelo de madurez.....	124
5.8 Cédulas de evaluación	127
5.9 Bitácora de análisis de información adicional	165
5.10 informe de auditoría	169
5.11 Recomendaciones.....	173
Conclusiones generales.	176
Referencias Bibliográficas	179
Anexos	182

<i>Anexo 1. Resultados de RSU.....</i>	<i>183</i>
<i>Anexo 2. Resultados de CACECA</i>	<i>184</i>
<i>Anexo 3. Puntaje promedio de la Evaluación Docente</i>	<i>185</i>
<i>Anexo 4. Instrumento de Evaluación (Cuestionario).....</i>	<i>186</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>188</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>189</i>

Resumen

En la actualidad cada vez más Universidades pretenden promover las buenas prácticas académicas, tanto de responsabilidad social como ambiental, las universidades no deben quedarse sin reflexionar sobre el tema, pues son organizaciones encaminadas a la formación humana y profesional (propósito académico) así como la construcción de nuevos conocimientos (propósito de investigación social), y la relación que tiene con los impactos en los sectores económicos.

La evaluación de estas prácticas resulta conveniente para las instituciones, pues les permite distinguir cuáles son las actividades con mayor riesgo social, académico o ambiental, así mismo el cumplimiento de los estándares éticos establecidos en la normativa e incluso la identificación de las prácticas insuficientes de ética, las cuales pueden poner en entredicho la actuación de las instituciones académicas, y por consecuencia la labor del académico (investigador o docente).

Existen herramientas en la búsqueda de la mejora de las instituciones, una de ellas es la auditoría ética, misma que acude a la práctica de los valores dentro de una organización, el conjunto de valores integra la cultura de la empresa, para el caso que nos ocupa una Institución Educativa de nivel superior, aunado al grado de cumplimiento de expectativas sociales; como también buscar el fortalecimiento ético institucional de la entidad.

El presente trabajo escudriña a través de la evaluación el comportamiento de los estándares éticos en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Veracruzana, es decir, en el desempeño de las prácticas académicas, sociales y ambientales de la facultad en cuestión, cómo se llevan a cabo -o en su caso- sino existe un sistema que valore los métodos aplicados. Con base en los hallazgos habrá la posibilidad de facilitar la propuesta de una herramienta útil a través de un plan de intervención, encaminado a adquirir el distintivo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de la facultad.

Introducción

Con base en el objetivo general del estudio, se pretende analizar las variables: que consisten en las prácticas académicas, sociales y ambientales con estándares éticos de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Veracruzana comprendiendo los indicadores: Actividades sociales, Actividades ambientales y Actividades académicas.

También la variable correspondiente a los beneficios a la sociedad, la cual se define como las múltiples ventajas que la sociedad obtiene por medio de las actividades realizadas por la facultad; los resultados de los hallazgos se encaminaron a la falta de conocimiento de ética en los diferentes sectores de la FCA, haciéndose relevante en el grupo mayoritario (alumnos), por tanto no se puede concluir si se aporta o no beneficios a la sociedad, pero sí subsanar ésta deficiencia en la búsqueda de la mejora de las instituciones.

Para dicha búsqueda existen herramientas para la mejora de las instituciones, una de ellas es la auditoría ética, que acude a la práctica de los valores dentro de una organización; el conjunto de valores integra la cultura de la empresa, para el caso que nos ocupa una Institución Educativa de nivel superior, aunado al grado de cumplimiento de expectativas sociales; como también buscar el fortalecimiento ético institucional de la entidad. Por tales hechos el estudio detalla el análisis de la Auditoría ética, implícita en el conjunto de valores.

El método utilizado para llevar a cabo el estudio fue descriptivo, analítico y propositivo, es decir de intervención, debido a la descomposición de cada una de las variables e indicadores, y a su vez resaltar las necesidades de atender las deficiencias éticas dentro de la FCA, principalmente en los diferentes segmentos conformados por objetos de estudio, a saber: Directores, Académicos, Administrativos y Alumnos. Cada uno con características propias y similares que los llevo a integrar una población de estudio; por lo tanto, después de los resultados obtenidos se presenta la intervención sustentada en dos modelos (auditorías para gobierno y universidad en los países de Costa Rica y Colombia respectivamente)

Concluyendo la necesidad de instituir un Código de Conducta para la FCA, relacionado con el establecido por la Universidad Veracruzana, reforzando las líneas de comunicación de los valores en los planes y programas de estudio, en los cursos de educación continua para personal académico y administrativo, resaltando los valores que integran el cuerpo del Código de ética de la Universidad Veracruzana.

Finalmente, el estudio se instituye por un sustento relacionado con las variables (objeto de estudio), seguidamente otro capítulo lo integra los fundamentos y estructura de la auditoria ética, el tercero referido a la estructura metodológica, el cuarto refiere a la discusión que dio lugar a la intervención en el concepto de “Auditoria Ética a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana”, para dar paso a las conclusiones del estudio.

Naturaleza del Problema y pregunta de investigación

Cada año en diversas universidades se forman profesionales con el perfil suficiente y adecuado para realizar las actividades para lo cual fueron formados, con las directrices suficientes para enfrentar retos empresariales; sin embargo, en muchas universidades, incluso las más reconocidas del mundo, hace falta un factor fundamental “las buenas prácticas”. El cual fue identificado por un profesor de la Harvard Business School (HBS), y en uno de sus estudios, propuso las famosas clases de ética; la propuesta, en su tiempo fue criticada y cuestionada por los mismos docentes de la universidad, los cuales no comprendían lo fundamental que sería esta inclusión para el desarrollo de los alumnos. Etzioni (2002). Refiere ésta situación que prevalece entre los factores de riesgo en muchas instituciones, por desconocimiento de la aplicación de una herramienta fundamental de la ética, considerada como base para las prácticas de las instituciones.

En México las universidades desconocen los comportamientos en sus prácticas sociales, ambientales y académicas, porque cada día que pasa, la población pierde el sentido de lo que es vivir con valores, realizando actividades para su bienestar y dejando de lado todo el entorno que pueda estar a su alcance, sin importar el perjuicio hacia la sociedad.

Otro aspecto son las prácticas de la ética porque son juicios de valor, y en muchas ocasiones pueden poner en entredicho la actuación del académico. Un indicador relacionado con la ética es la responsabilidad, su alcance puede llegar a la disciplina individual o colectiva.

Diversas instituciones han tomado una mayor conciencia sobre las “buenas prácticas”, y si bien han experimentado avances al respecto, requieren fortalecerse y pasar de acciones eminentemente reactivas a proactivas, con un mayor alcance en el tiempo y un enfoque integral.

En diversos países se practica un nuevo concepto de auditoría, dirigido a las actividades sociales, ambientales y académicas con un enfoque ético, con el fin de evaluar las prácticas de la institución, obteniendo resultados favorables para quién

es examinado; sin embargo, en México el concepto aún es poco sonado, por ello la falta de información, metodologías y profesionales con el perfil apto para su práctica. Empero, países extranjeros la han adoptado bastante bien y algunos autores la han definido clara y metodológicamente.

En los últimos años, la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana (UV), objeto de estudio, ha realizado diversas actividades enfocadas a una mejor educación académica, social y ambiental, a pesar de *no existir algún control que evalúe si estas prácticas realmente están cumpliendo con los estándares que exige la sociedad interesada*. Por ello se plantea el interés del estudio y la implementación de una auditoría ética, eligiendo algunas herramientas de evaluación de las prácticas académicas, sociales y ambientales de la facultad.

Por tal situación se pretende analizar dos metodologías extranjeras y adaptar una que sea acorde a las necesidades de la facultad, con el fin de analizar sus actividades, para detectar si se están realizando bajo estándares éticos, y los beneficios que le aportan a la sociedad interesada. Con base en lo expuesto damos paso a la pregunta de investigación:

Pregunta de investigación

¿La Facultad de Contaduría y Administración realiza actividades sociales ambientales y académicas bajo un estándar ético, aportando beneficios a la sociedad?

Justificación

La Facultad de Contaduría y Administración realiza diversas actividades académicas, sociales y ambientales, enfocadas a las buenas prácticas, sin embargo, no existe alguna normativa que defina si están cumpliendo con los estándares que la sociedad exige, ni si estas cumplen con los requisitos para poder obtener un mayor puntaje en el otorgamiento del distintivo RSU.

La auditoría ética busca evaluar las actividades que realiza una organización con base en estándares éticos y con el fin de identificar cuáles son las actividades que aportan beneficios a la sociedad y cuáles de ellas la perjudican. Es importante mencionar la importancia de proteger la reputación y mantener la confianza, que los diferentes sujetos interesados en la institución tengan credibilidad en ella, en sus operaciones y en los resultados correspondientes.

El principal motivo de la aplicación de esta evaluación, es conocer los estándares éticos con los que se realizan las prácticas académicas, sociales y ambientales de la referida facultad, ya que no existe un sistema que valore los métodos aplicados; con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para poder volver a obtener el distintivo de RSU.

A través del estudio se indagó si las actividades de los académicos cumplen con los estándares éticos que exige una sociedad basada en la nueva Responsabilidad Social; con el propósito de estar en la posibilidad de exponer las recomendaciones correspondientes y fortalecer en su caso las debilidades encontradas y potencializar sus fortalezas que por consecuencia contribuirá al cumplimiento de las necesidades que la sociedad interesada exige.

Capítulo I Sustento de la Investigación

1.1. Marco Referencial

1.1.1 Estructura y Creación de La Universidad Veracruzana

Para efectos del presente capítulo se reseña a continuación los sucesos más relevantes de la estructura y creación de la Universidad Veracruzana, para dar paso en el mismo sentido al objeto de estudio (FCA)

En la semblanza de la Universidad Veracruzana (2016) refiere:

Es la institución de educación superior pública con mayor impacto en el sureste de la República Mexicana y una de las cinco más importantes del país; también es considerada como la institución de educación superior más prestigiada en el estado de Veracruz. Inició sus actividades en 1944, con el propósito de reunir y coordinar las actividades de un grupo de escuelas dispersas en educación media superior, así como de otros establecimientos afines.

Surge como una institución que se hace cargo de las escuelas oficiales artísticas, profesionales, especiales y de estudios superiores de la entidad. Retoma las actividades de las escuelas secundarias de bachilleres existentes en el estado y de las escuelas de enfermeras y parteras de Orizaba, Xalapa y Veracruz. Se crean inmediatamente las facultades Jurídica y de Bellas Artes, el Departamento de Arqueología, la Escuela Superior de Música y la radiodifusora de la Universidad XEXB.

En las últimas dos décadas, la Universidad Veracruzana al igual que otras IES del país, ha enfrentado nuevos

retos como lo son las condiciones cambiantes de su entorno social, económico y político, así como la competencia internacional y la escasez de financiamiento, lo que provoca que las universidades públicas replanteen sus formas de organización académica. El Gobierno del Estado, al reconocer el justo derecho de la institución para alcanzar el nuevo estatus social y jurídico, le otorga la autonomía a la institución en 1997. A finales de la presente década, la institución se fortalece a través de su Plan General de Desarrollo 2025, documento que traza el rumbo de nuestra institución en los siguientes 16 años: una universidad líder, generadora de conocimiento para su distribución social; una institución autónoma, orgullosamente pública, promotora de la cultura democrática y de los valores del humanismo; comprometida con el desarrollo sostenible regional y local, con una visión de respeto al medio ambiente, al cuidado de la salud de sus miembros, a la diversidad cultural; meticulosa y transparente en sus procesos de gestión, que garantiza la calidad de sus servicios y busca la excelencia.

En más de siete décadas de existencia, la Universidad Veracruzana ha expandido sus servicios a lo largo y ancho del territorio veracruzano, con presencia en cinco de las regiones económicas más importantes de la entidad y con planteles en 28 municipios: entre las que destacan: Xalapa, Veracruz, Boca del Río, Orizaba, Córdoba, Río Blanco, Amatlán, Nogales, Camerino Z. Mendoza, Poza Rica, Tuxpan, Minatitlán, Coatzacoalcos, y Acayucan. Pocas universidades del

país presentan un desarrollo geográfico tan acelerado. Su reconversión hacia un Sistema Universitario Estatal será una realidad académica y administrativa con cinco campus integrados en cada una de las regiones. La organización académica está integrada por una estructura basada en áreas académicas, facultades, programas educativos e institutos de investigación. Debido a la desconcentración geográfica, las actividades académicas son coordinadas por la Secretaría Académica y por cuatro Vicerrectorías. Las direcciones generales de las áreas académicas: Artes, Ciencias Biológico-Agropecuarias, Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades y Técnica, coordinan las actividades realizadas por las facultades y programas educativos. La Dirección General de Investigaciones coordina los planes y las actividades de los institutos y centros de investigación, y la Dirección General de Difusión Cultural opera las labores de los grupos artísticos y los programas de actividades culturales.

1.1.2 Desarrollo Actual

Continuando con la semblanza de la Universidad Veracruzana [*ibidem* p13] se refiere el desarrollo actual.

Hoy es una institución reconocida en los ámbitos nacional e internacional por sus logros y avances importantes en diferentes rubros de su desempeño institucional; no sólo ha avanzado en su consolidación como una universidad pública estatal, comprometida con los diferentes sectores de la sociedad, sobre todo

con las comunidades menos desarrolladas del estado de Veracruz, sino que se ha trazado nuevos derroteros al abordar una serie de proyectos que pretenden transformar su organización académica con garantía de calidad en la impartición de sus programas educativos, sustentados en cuerpos académicos consolidados, que hagan efectiva la articulación de las actividades de docencia, investigación y vinculación, haciendo éstas de mayor pertinencia para el desarrollo local y regional.

La innovación educativa alcanzada por la institución debe mantenerse como un activo muypreciado, en el entendido que este logro implica la utilización permanente de este concepto en las actividades sustantivas; por otro lado, en el reconocimiento internacional que la Universidad Veracruzana ha logrado, se debe sustentar la implantación de una cultura de la internacionalización que cruce todas las funciones institucionales, reconociendo la multiculturalidad y el aprecio de la cultura local y regional.

La Universidad Veracruzana es reconocida por algunas de sus prácticas institucionales en el cuidado del medio ambiente, por tal motivo está en condiciones de adoptar y promover en las diferentes esferas de la sociedad y en las diferentes regiones universitarias, una política institucional que tenga como uno de sus ejes fundamentales el desarrollo sostenible. Asimismo, se reconoce que la máxima casa de estudios de Veracruz se debe redimensionar en su filosofía de gestión institucional, garantizando una serie de valores que

deberán nutrir y permitir su desarrollo a los niveles que los retos actuales y futuros lo requieran; se debe fortalecer la autonomía universitaria, sustentada ésta en una cultura democrática que se exprese en el ejercicio de las actividades universitarias, pero también en la promoción de esta cultura a los diferentes ámbitos de la sociedad, del estado y del país. La cultura de la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso a la información debe ser un elemento constante en los programas institucionales, pero también caracterizar a las acciones de difusión, extensión y vinculación, con el fin de que esta cultura se adopte en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Reconociendo que la generación de conocimientos para su distribución social se ha constituido en uno de los ejes del desarrollo institucional y que el compromiso creciente de la institución con su entorno la obliga a reconocer las necesidades locales y regionales, se ha trazado el proyecto nodal de la reorganización académica de la institución, que deberá concebir una descentralización de funciones, sustantivas y adjetivas, para construir un Sistema Universitario en Red, de funcionamiento eficaz y eficiente que se base en proyectos universitarios de desarrollo regional, articulados por principios y normas que los cohesionen y les den mayor capacidad como una organización estatal. En este eje de desarrollo se deberá planear escrupulosamente el crecimiento de la institución, ampliando, diversificando y haciendo más pertinente la oferta de programas educativos, pero también reorientando la demanda hacia los desarrollos futuros de

las disciplinas y profesiones; además, se deberá planear el desarrollo de la investigación y la atención, difusión y extensión de las artes y la cultura.

1.1.3 Cultura Organizacional de la Universidad Veracruzana

1.1.3.1 Misión Institucional

Refiriendo nuevamente la semblanza de la U.V., se describen la misión, visión y los valores que tiene establecidos [*ibídem* p13]

La Universidad Veracruzana debe ejercer plenamente su misión como una institución pública autónoma, cuyas funciones sustantivas son la docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios universitarios, mismas que deben cumplirse con calidad, pertinencia, equidad, ética y en vinculación permanente con los diferentes sectores sociales que generen y distribuyan conocimientos para el desarrollo equitativo y sostenible. La Universidad Veracruzana, siempre comprometida con el desarrollo económico, social y cultural de México y del estado de Veracruz, reconoce la diversidad socio-natural de su entorno y el compromiso de su quehacer académico para aportar respuestas viables a las necesidades y problemas de la comunidad (...)

1.1.3.2 Visión Institucional a 2025

La Universidad Veracruzana es una institución pública de educación superior cuyas políticas académicas autónomas y transparentes articulan la docencia, investigación, difusión y creación de la cultura y

vinculación, a través de una organización académica y administrativa moderna y descentralizada, la cual se sustenta en académicos de alto nivel y en programas educativos de excelencia, acordes a las necesidades locales y de cada región, para la formación integral de estudiantes que, como profesionales, sean competentes en el mercado de trabajo y socialmente responsables.

1.1.3.3 Valores que se practican

Los valores que la Universidad Veracruzana cultiva cotidianamente son: honestidad, compromiso, responsabilidad, eficacia, eficiencia, disciplina, ética, institucionalidad, liderazgo, lealtad, confianza, transparencia, trabajo en equipo, integridad, respeto, vocación de servicio, armonía, objetividad, sustentabilidad, equidad de género y profesionalismo.

1.1.4 Estructura y Creación de La Facultad de Contaduría y Administración

En el presente subcapítulo se presenta la estructura y creación de la Facultad de Contaduría y Administración, retomada del Plan de Desarrollo de las Entidades Académicas (PlaDEA) Facultad de Contaduría y Administración. Región: Xalapa. Titular: M.A. Jorge Rafael Olvera Carrascosa (2015).

En la década de los 40 comienza un importante cambio socioeconómico en nuestro país, generado por el inicio del Modelo Económico de Sustitución de importaciones que ocasionó movimientos migratorios atraídos por el crecimiento urbano industrial de las capitales de los Estados de la República Mexicana. El nacimiento de nuevas empresas, no sólo demandó mano de obra, sino también se generaron necesidades de servicios profesionales, como la Contaduría. De esta forma

durante el gobierno del Lic. Ángel Carbajal y el rectorado del Dr. Gabriel Garzón Cossa, la Universidad Veracruzana (UV), nace el 7 de febrero de 1949, en la ciudad de Xalapa, la Facultad de Comercio, con las carreras de Contador Público y Contador Privado y con ellas la contaduría veracruzana. La modificación del Plan de Estudios de anual a semestral ayudó en mucho a la creación de la Carrera de Administración, pues el 9 de enero del 1967 en reunión del H. Consejo Universitario se aprobó la creación de la Licenciatura en Administración. Se acordó además que la Carrera funcionara dentro de las instalaciones de la Facultad de Comercio para aprovechar la infraestructura tanto física como académica. Con la creación de la Carrera en Administración esta Institución cambió su nombre por el de Facultad de Comercio y Administración. En 1992 se crea la Especialización en Comercio Exterior y para 1994 surge la carrera de Sistemas Computacionales Administrativos. En 1995 en Junta Académica conjunta con las Facultades de Comercio y Administración, se determina la creación de un organismo académico y administrativo integrador, y es así como nace la actual Facultad de Contaduría y Administración. En el mes de agosto de 2003, en Junta Académica, se acepta la incorporación de los tres programas que en aquel entonces conformaban a la Facultad, Contaduría, Administración, y Sistemas Computacionales Administrativos, al Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF). En el año 2008 fue aprobado y puesto en marcha el plan de estudios de la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios. Actualmente los programas de

Contaduría, Administración y Sistemas Computacionales Administrativos se encuentran acreditados por el Consejo de Acreditación y Certificación de Escuelas en Contaduría y Administración (CACECA) organismo certificado y reconocido por el Consejo de Acreditación de la Educación Superior (COPAES), y relacionado con la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas en Contaduría y Administración (ANFECA). Se espera el proceso de Reacreditación para el año 2014. Así, mismo evaluados con el nivel 1 de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). La Especialización en Administración del Comercio Exterior forma parte del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). La Maestría en Auditoría y el Doctorado en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo serán este año evaluados para ingresar al PNPC, esperando vernos favorecidos con el resultado.

1.1.5 Desarrollo Actual

Continuando con la cita *[ibídem p18]*.

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) Zona Xalapa es una de las Entidades Académicas (EA) más grandes de la Universidad Veracruzana. Ofrece los siguientes Programas Educativos a nivel Licenciatura: Contaduría, Administración, Sistemas Computacionales Administrativos y Gestión y Dirección de Negocios. Además, se imparten los Programas Educativos de Posgrado: Especialización en Administración del

Comercio Exterior, Maestría en Telemática, Maestría en Auditoría, y Doctorado en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo. El objetivo de la FCA es Consolidar la Excelencia Académica a través de un esquema de trabajo en el que se definen las estrategias a seguir en sus procesos académicos y administrativos. En dicho objetivo se puede identificar que el propósito fundamental es ofrecer servicios de calidad académica que se obtienen con Programas Educativos de Licenciatura evaluados y acreditados, Programas Educativos de Posgrados con Calidad, con una planta docente que en su mayoría cuenten con estudios de posgrado, generen productos de investigación, pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores, con Cuerpos Académicos con niveles de habilitación altos, estableciendo redes de colaboración con la sociedad, entre otros. De los cuatro Programas Educativos de Licenciatura (PEL) Contaduría, Administración y Sistemas Computacionales Administrativos se encuentran evaluados en el nivel 1 de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), además de acreditados por el Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines (CACECA). El Programa Educativo de Posgrado (PEP) Especialización en Administración del Comercio Exterior cuenta con el reconocimiento como Programa Educativo Multisede del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC). La Maestría en Auditoría y el Doctorado en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo están incorporados PNPC.

Adscritos a la FCA se tienen 150 profesores. De los cuales, 51 son Profesores de Tiempo Completo (PTC), 16 participan en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) de la UV, y 20 pertenecen al Programa de Mejoramiento al Profesorado. Además, en el último año 133 participaron como tutores académicos y 49 asistieron a cursos de capacitación y/o actualización disciplinar y/o pedagógica.

En cuanto a la investigación desarrollada en la FCA, se tienen adscritos seis Cuerpos Académicos (CA) integrados por diversos profesores de esta entidad. Su producción académica anual en promedio es de 30 productos de investigación entre libros, capítulos de libro, artículos para revista, ponencias en foros, conferencias, entre otros. Cinco CA se encuentran en el Nivel de Habilitación En Formación y uno En Consolidación.

De la matrícula de 3,000 estudiantes que se atienden en los diversos programas educativos, el 100% recibe tutoría académica. 365 estudiantes se titularon en los dos últimos periodos, de los cuales 106 optaron por presentar el Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL).

La vinculación es una de las fortalezas de la FCA. En el último año, aproximadamente 1,700 estudiantes realizaron trabajos relacionados con su formación académica en diversas organizaciones tanto públicas como privadas de la región, y 600 estudiantes realizaron el Servicio Social. Se han llevado a cabo programas de

intervención en municipios como Teocelo y El Conejo. Además de firmarse convenios de colaboración como, por ejemplo, con la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario (SEDECOP) del Estado de Veracruz.

Finalmente, en cuanto a infraestructura la FCA cuenta con 37 aulas, dos laboratorios de cómputo, dos aulas multimodal, catorce cubículos para profesores.

1.1.6 Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y Administración

Refiriendo nuevamente al PlaDEA (2016), se describen la misión, visión y los valores que tiene establecidos [*ibídem* p18]

1.1.6.1 Misión

La Facultad de Contaduría y Administración Zona Xalapa de la Universidad Veracruzana tiene como Misión: La Facultad de Contaduría y Administración es una Entidad Académica dependiente de la Universidad Veracruzana cuyas funciones sustantivas son la docencia, la investigación y la extensión de los servicios universitarios, mismas que se cumplen con calidad, pertinencia, equidad, ética y en vinculación con los diferentes sectores de la sociedad, formando profesionistas competentes, y aplicando conocimientos contables-financieros, administrativos y computacionales, en un contexto globalizador, de avances tecnológicos y de sustentabilidad.

1.1.6.2 Visión

La Facultad de Contaduría y Administración Zona Xalapa de la Universidad Veracruzana tiene como

Visión: La Facultad de Contaduría y Administración será una Entidad Académica líder, tanto al interior como al exterior de la Universidad Veracruzana, apoyada en una organización académica y administrativa eficiente, que permita la articulación de docencia–investigación–vinculación en sus programas académicos a efecto de satisfacer las necesidades de los organismos sociales en los ámbitos contable financiero, administrativo y computacional, logrando ser un eje de desarrollo local, regional y nacional a través de la distribución social del conocimiento.

1.1.6.3 Valores que se practican

- Humanismo
- Tolerancia
- Justicia
- Libertad
- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad

1.1.6.4 Habilidades

- Planear, organizar y controlar su trabajo.
- Tomar decisiones.
- Aplicar creativa y críticamente los conocimientos.

- Diseñar, operar y evaluar sistemas de información y comunicación.
- Ejercer liderazgo.
- Apoyarse en la tecnología de punta en sus funciones.
- Negociar.
- Trabajar en equipo.
- Integrarse y/o promover cambios en la cultura organizacional.
- Coadyuvar en el cambio y el desarrollo social.
- Desarrollar y difundir los conocimientos propios de la profesión.
- Desempeñar con calidad y calidez su relación con los demás.
- Desarrollar sus habilidades de comunicación.
- Actuar con asertividad.
- Analizar, sintetizar e interpretar información.
- Aprender a aprender.
- Investigar para generar conocimiento.
- Adecuada comunicación oral y escrita en español e inglés.

1.1.6.5 Conocimientos

- Contabilidad, costos, auditoría, finanzas, contribuciones fiscales.
- Cultura general.

- Entorno económico y social desde la perspectiva regional, nacional e internacional.
- Disciplinas relacionadas con administración, personal, comportamiento humano, producción, matemáticas, procesamiento electrónico de datos, estadística, informática, economía y derecho.
- Registro, origen y aplicación de los recursos de las transacciones realizadas por la entidad.
- Elaboración de estados financieros e informes para la administración, propietarios, accionistas, inversionistas, acreedores, el gobierno y terceros interesados en la entidad.
- Análisis, diseño, implantación y operación de los sistemas de información financiera.
- Diseño e implantación de los procesos administrativos de mejora de calidad.
- Administración eficiente y eficaz de los recursos de la entidad.
- Diagnóstico y fundamento para la toma de decisiones administrativas y financieras.
- Analiza, evalúa, opina y propone políticas sociales, financieras fiscales y administrativas.
- Análisis, evaluación e interpretación de los estados financieros y el control interno de las entidades para opinar sobre la razonabilidad de la información financiera

- Comunicación eficiente de la información financiera, administrativa y legal en las entidades para la toma de decisiones.

1.2. Marco Conceptual

Retomado de un documento de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos Perú (2011) referente a la dimensión social menciona:

La dimensión social encuentra una expresión explícita, principalmente, a través de los espacios y las actividades de “proyección social”, “extensión universitaria”, “relaciones con la comunidad”, “Extensión Interactiva”, “Labor de Extensión”, “Relación Universidad Sociedad”, “compromiso social”, etc., haciendo referencia a las actividades que realiza la universidad fuera del espacio académico. Una función sustantiva a la que se le conoce con diversos nombres y que comprende los programas destinados a la difusión de los conocimientos, al intercambio de experiencias, así como a las actividades de servicio tendientes a procurar bienestar general de la comunidad y la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

El tipo de actividades que realiza cada universidad, así como su contenido están estrechamente relacionados con la visión que cada una tenga de su relación con el resto de la sociedad, y del reconocimiento de la Universidad como una institución que tiene entre sus funciones la de contribuir al desarrollo y mejora de su comunidad.

1.2.1 Buenas prácticas

Para François Vallaëys (2014), son una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante 4 procesos: Gestión ética y ambiental de la institución; Formación de ciudadanos responsables

y solidarios; Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes; Participación social en promoción de un Desarrollo más humano y sostenible.

Las estrategias específicas socialmente responsables para lograr esta mejora son:

- 1) *La participación integrada* de los grupos de interés internos y externos en el quehacer de la Universidad;
- 2) *La articulación de los planes de estudios*, la investigación, la extensión y los métodos de enseñanza con la solución de los problemas de la sociedad;
- 3) *El autodiagnóstico regular de la institución* con herramientas apropiadas de medición para la rendición de cuentas hacia los grupos de interés.

Actividades académicas

Las actividades académicas están enfocadas a todas aquellas operaciones que se realizan dentro del marco del proceso de enseñanza aprendizaje, encaminadas a reforzar los conocimientos adquiridos en el aula, a desarrollar nuevas habilidades y vincular al alumno con su campo de trabajo y con su entorno social. (Norte, 2017)

Tienen como propósito:

- Complementar la formación de los alumnos con actividades de acuerdo al currículum y proyecto educativo de cada nivel.
- Fomentar el desarrollo de valores y actitudes
- Crear oportunidades para ampliar y mejorar las relaciones sociales entre los alumnos.
- Promover una mayor autonomía y responsabilidad en la organización.
- Favorecer la curiosidad y la creatividad de los alumnos.
- Promover un sentimiento positivo de pertenencia a la institución.

Actividades Sociales

En 2016 Jean Carlos Fuentes Llanos describe en el Programa de Actividades Sociales y Culturales de la Universidad de Puerto Rico:

Considerando la importancia de las actividades sociales y culturales en el desarrollo del proceso educativo, se estimula al estudiante a participar activa y pasivamente de las mismas. Constituye un complemento educativo, social y cultural de vital trascendencia para los asuntos académicos. Se coordinan conferencias, seminarios, actividades musicales y culturales, tales como: obras teatrales, conciertos, bailes, festivales de coro, viajes culturales musicales, presentaciones especiales de banda y coro y exposiciones de arte. Todo esto, de acuerdo con las necesidades e intereses de los estudiantes

Por otra parte, promueve el que el estudiante participe en actividades institucionales, actividades deportivas. Estas actividades permiten al estudiante talentoso participar en diversas disciplinas culturales, aportando expectativas sociales.

Actividades ambientales

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2000) Colombia, describe a las actividades ambientales:

Son aquellas cuyo propósito principal es la prevención, reducción y eliminación de la contaminación, o de cualquier otra degradación del ambiente. Incluye medidas adoptadas con el fin de restablecer el ambiente después de su degradación debido a presiones causadas por actividades humanas. Para considerarse

como de protección del ambiente, las acciones y actividades deben cumplir el criterio del propósito principal; es decir, que debe ser el de protección del ambiente. Las acciones y actividades que tienen efectos favorables en el ambiente pero que están destinadas a otros fines no se consideran de protección ambiental.

1.2.2 Beneficios o impactos a la sociedad

(Domínguez Pachón, 2009) Expresa los beneficios e impactos positivos de la Universidad

En su entorno más inmediato, para ello la universidad promueve la creación centros universitarios al servicio de la comunidad, como clínicas, centros comunitarios que brindan atención a la población menos favorecida. Estos centros son identificados como parte de la infraestructura universitaria y pueden ubicarse dentro del campus o fuera de él. En estas instituciones trabajan de forma voluntaria, o como parte de su formación académica, los estudiantes de la universidad y en algunos casos se ve involucrado además el personal docente.

Impacto comunitario

Para Domínguez Pachón (2009), los proyectos se realizan en el entorno inmediato de la Universidad, pero al igual que en el caso anterior están dirigidos a atender problemas/necesidades identificadas en un colectivo. Las actividades se realizan en edificios públicos o de la propia comunidad.

Fortalecimiento de la institución

Continuando con la línea de Domínguez Pachón (2009), refiere sobre el Fortalecimiento de la institución lo siguiente:

En este caso, si bien las actividades no son dirigidas por la propia universidad, se busca y promueve la participación de los alumnos en actividades voluntarias. La universidad toma contacto con instituciones que trabajan con programas de voluntarios y ofrecen a los estudiantes la posibilidad de participar en estos programas.

A continuación (Ayala García, 2011) Expresa en su artículo de la revista Realidad y Reflexión algunos aspectos relativos a los Beneficios de funcionamiento organizacional, educativos, cognoscitivos y epistemológicos.

Beneficios de funcionamiento organizacional

Aspectos laborales, ambientales, de hábitos de vida cotidiana en el campus, que derivan en valores vividos y promovidos intencionalmente o no, que afectan a las personas y sus familias ¿Cuáles son los valores que vivimos a diario? Se define cómo debemos vivir en nuestra universidad en forma ciudadana y responsable, en atención a la naturaleza, a la dignidad y bienestar de los miembros de la comunidad universitaria.

Beneficios educativos

Todo lo relacionado con los procesos de enseñanza-aprendizaje y la construcción curricular que derivan en el perfil del egresado que se está formando (¿Qué tipo de profesionales y personas vamos formando? ¿Cómo debemos estructurar nuestra formación para formar ciudadanos responsables del desarrollo humano sostenible en el país? (Ayala García, 2011)

Beneficios cognoscitivos y epistemológicos

La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente “Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc.” Incentiva (o no) la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecno ciencia y sociedad, posibilitando (o no)

el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico (“expertocracia”) o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica. (Ayala García, 2011)

(Domínguez Pachón, 2009) En su artículo de la revista Responsabilidad Social Universitaria, señala los beneficios: sociales y de formación ética:

Beneficios sociales

La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. Es un referente y un actor social, que puede promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior. (Domínguez Pachón, 2009)

Beneficios de formación ética

La sinergia creada entre Formación académica, Gestión institucional y Participación social asegura un clima laboral ético en la Universidad y la afirmación en la vida cotidiana y académica de los valores de solidaridad y desarrollo sostenible. Así la ética está presente por todas partes y no precisa de cursos específicos. (Domínguez Pachón, 2009)

1.2.3 Auditoria

Luis Couto en su libro: Auditoria del sistema AAPCC Cómo verificar los sistemas de gestión de inocuidad alimentaria HACCP (2008) retoma diferentes autores para el concepto de “auditoria”

La mayoría de la población es posible que asocie la palabra auditoría con las prácticas que realizan los auditores de cuentas para verificar los aspectos contables y financieros de una organización. De hecho, la definición que recoge David Mills (1995) redundante en este sentido “Es la revisión de la contabilidad de una empresa, sociedad, etc., realizada por un auditor”.

El vocablo auditoría viene del *latín audire*: oír, y auditor proviene de *auditore*: el que oye, lo cual sigue siendo muy apropiado, porque, una de las cualidades de un buen auditor, es el saber escuchar. (Moliner, 1992)

Para los fines de la presente investigación, se pretende definir la auditoría de una forma más apropiada y general, con el objeto de conocer exactamente a qué actividad se refiere, para que más adelante se especifiquen los fines que nos precisan.

(Mortimore & Wallace Carol, 1994) Definen auditoría como:

“Un examen independiente y sistemático realizado para determinar si las actividades y resultados cumplen con lo establecido en el procedimiento documental y también para determinar si esos procedimientos han sido implantados eficazmente y son los adecuados para alcanzar los objetivos”.

Para Guillermo Adolfo C. Mejía en su libro *Teoría General de la Auditoría y Revisoría fiscal* (2009) describe:

“De las definiciones transcritas se puede inferir que la Auditoría implica una reconstrucción de acontecimientos económicos del pasado para determinar su apego a la realidad y darles o no validez.”

Utilizando las anteriores definiciones, la auditoría puede conceptualizarse como:

El proceso que consiste en el examen crítico, sistemático y representativo del sistema de información de una empresa o parte de ella, realizado con independencia y utilizando técnicas determinadas, con el propósito de emitir una

opinión profesional sobre la misma, que permitan la adecuada toma de decisiones y brindar recomendaciones para mejorar el sistema examinado.

1.2.4 Ética

Para María del Pilar Rodríguez Córdoba *et al* (2006) Colombia en su artículo *La Auditoria Ética: Herramienta para fortalecer la integridad del Carácter Organizacional* menciona:

Etimológicamente, la palabra ética proviene de los términos griegos *ethikós* y *éthos*, que significan carácter. Esto tiene una lógica práctica, puesto que los comportamientos de las personas y organizaciones son reflejo de la integridad de su carácter. En este sentido, se entiende que una persona u organización es íntegra cuando cumple exactamente y con rectitud los deberes de su cargo o posición (Moliner, 1992).

El origen de la ética, como ciencia, se remonta a la época de los grandes filósofos griegos, o incluso a fases históricas anteriores en las que vivieron los llamados presocráticos. Sin embargo, su surgimiento se corresponde con la génesis de los grupos humanos, ya que al tener éstos que vivir en sociedad, debieron reflexionar sobre sus comportamientos y las normas que eran necesario seguir para vivir en armonía.

De acuerdo con (Rodríguez & Duque, 2005), el objetivo de la ética es el mejoramiento de la vida humana, pero este objetivo debe tener en cuenta que las personas viven en sociedad y rodeadas de otros seres no humanos, todos dentro del mundo natural. Por esto, la ética ha dejado de ser antropocéntrica, pues no sólo se basa en buscar la felicidad de hombres y mujeres, sino que también incluye el logro del bienestar del ecosistema global.

Tanto los directores como los empleados enfrentan situaciones en las que no hay respuestas definidas de lo correcto o incorrecto: la carga de tomar decisiones éticas recae sobre las personas. Se presenta un dilema ético cuando la persona o el equipo tienen que tomar una decisión que incluye múltiples valores. Un dilema ético no solo incluye entre elegir lo correcto y lo incorrecto, porque lo opuesto de un valor quizá sean otros varios valores competidores. (Hellriegel, Slocum, Jr., & Woodman, 1999)

Teniendo como base las definiciones anteriores se puede definir que la ética son los valores y las reglas que distinguen lo correcto de lo incorrecto. Aunque es evidente que el comportamiento ético en las empresas tiene un componente legal o institucional, por lo tanto, no siempre son aplicables conceptos absolutos.

Para los propósitos de la presente investigación, se entenderá la ética como una ciencia práctica que sigue un proceso de reflexión sobre los diferentes cursos de acción de las personas y analiza si los comportamientos de un agente determinado son buenos o malos, correctos o incorrectos. Su fin es que las consecuencias de los actos humanos no perjudiquen al individuo ni a su entorno, sino que, por el contrario, contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sí mismo, de su colectividad, del medio ambiente y de los seres y objetos con los que convive.

1.2.5 Auditoría ética

En una experiencia de la Contraloría General de la República de Costa Rica (Rica, 2008) alude

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. Desde el punto de vista de la actividad de auditoría interna, se constituye en un estudio que ésta

ejecuta haciendo uso de sus competencias y potestades, así como de las técnicas y procedimientos de auditoría.

(Morros Rivera & Vidal Martínez, 2006) En su libro responsabilidad social corporativa narra:

Se trata de una auditoria sobre cuáles son los valores de una organización, y como se plasman estos valores en la relación de la entidad con sus diversos grupos de stakeholders. Fundamentalmente es un instrumento de gestión, y su realización no implica la posterior elaboración de un informe público.

Y a letra define:

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. Para ello se tienen en cuenta aspectos como: las prácticas de producción, la gestión del talento humano, las relaciones con los proveedores, el manejo financiero, las actividades de mercadeo y ventas (clientes, competencia), el pago de impuestos, el cumplimiento de las leyes, las interacciones con la comunidad y el trato al medio ambiente. Todo esto para detectar los aciertos y errores en su desempeño ético.

La Auditoría Ética va más allá de la simple auditoría financiera y contable, ya que incluye planes, estrategias, proyectos, políticas, procedimientos y prácticas ejercidas por la organización o institución auditada. Implica la necesidad de examinar la integridad y los valores éticos de las empresas, comprendiendo aspectos tales como: la existencia y puesta en marcha de códigos de conducta, las prácticas comerciales aceptables, la elusión de

conflictos de interés, la aplicación de normas de comportamiento ético con los grupos de interés, la revisión del sistema de información así como los contratos y programas, la estructura y funcionamiento de las unidades organizacionales, sus productos y servicios, además de los estados financieros, cumplimiento de leyes y regulaciones, responsabilidades internas y demás aspectos que permitan revelar si se han producido faltas a la ética en las relaciones con los *stakeholders*.

1.2.6 Las normas éticas

Son las creencias y comportamientos que una persona aplica cuando hace frente a situaciones que involucran juicios morales y de valor. (Hellriegel, Slocum, Jr., & Woodman, 1999)

Francisco Capela del Instituto Juan de Mariana (2009) habla del tema *la universalidad de las normas éticas*:

Las normas éticas sirven para regular las acciones de los seres humanos, especialmente respecto a sus efectos sobre otras personas. Una de sus características fundamentales es que son universales, válidas para cualquier sujeto ético en cualquier instante y lugar. Algunas normas pueden referirse sólo al agente y a la acción, pero son mucho más completas e interesantes las normas que también explicitan a los sujetos receptores de los efectos de la acción.

El principal desafío que confronta el mundo moderno es el relativismo de la ética. Existen diversas interpretaciones, respecto del relativismo moral; sin embargo, cada una de ellas expresa que para el hombre es imposible determinar, desde un punto de vista racional, si algo es correcto o incorrecto, toda vez que como lo bueno y lo malo son relativos, entonces, depende solamente de su percepción dado que

las interrogantes morales que se le presentan, reciben solamente respuestas individuales. (Fonseca Luna, 2007).

El código de ética no intenta ser una guía para las personas en sus decisiones, aunque se entiende que estas deben guardar coherencia con la misión, principios rectores y valores básicos de la institución en donde prestan servicio; por lo tanto, el código de ética no incluye todas las respuestas, ni plantea todos los dilemas éticos que puedan surgir en la vida diaria de las personas, especialmente, en el caso de los profesionales. (Pérez Porto & Gardey, 2009)

Se puede decir que el código de ética no elimina la necesidad del buen criterio profesional, ni sustituye a los principios relativos a cada persona, reglamentos u otras normas que sean aplicables. Más bien, es un puente entre nuestras propias aspiraciones y la realidad operacional en que vivimos, que permite discutir las cuestiones éticas para mejorar nuestra capacidad de respuesta ante diversas situaciones relacionadas con nuestro trabajo.

Dentro de las normas éticas, nos podemos encontrar diversos códigos de ética, que van más enfocados a una entidad, organización u empresa, con el fin de que los integrantes de estas cumplan con los valores éticos que se estipulan para el logro de objetivos. (Pérez Porto & Gardey, 2009)

Pérez Porto y Gardey en 2009 definen a letra, un código como una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

Un código de ética, por lo tanto, fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no impone castigos legales, el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.

Por otra parte, aquellas personas que redactan el código de ética se encuentran en una posición jerárquica sobre el resto, ya que están en condiciones de estipular

cuáles son las conductas correctas desde un punto de vista moral. (Pérez Porto & Gardey, 2009)

1.2.7 Cultura Organizacional

(J. Peiró, 1990) Para este autor la Cultura Organizacional (CO) refiere:

Muchas y variadas han sido las definiciones de cultura organizacional. Suelen contemplar aspectos como el contenido de la cultura, la formación social que la delimita, los mecanismos psicosociales que la configuran, la mantienen y, en su caso, permiten transformarla, los objetivos o resultados que dicha cultura contribuye a conseguir y, finalmente, su dimensión histórica, especialmente reflejada en su transmisión intergeneracional o tradición.

Así mismo (Fernández Ríos & Sánchez, 1997) expresa:

La visión de las organizaciones como sistema de significados nos lleva a entender la cultura como un sistema de significados ya compartido. Desde esta concepción de la cultura se contemplan las organizaciones como culturas, como construcciones sociales donde la cultura resulta ser una metáfora útil en la interpretación de la realidad organizacional.

La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en

que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.

(Enciclopedia Financiera, 2012) Expresa:

Otra definición sería los valores de la organización como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos debe perseguir la organización e ideas acerca de los tipos apropiados o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos. Estos valores de la organización se basarán en normas, directrices o expectativas que determinen como deberían comportarse los empleados en situaciones particulares y el control de la conducta de los miembros de la organización hacia el exterior.

(Rodríguez Fernández, y otros, 2004) Comenta:

Como todos los elementos culturales, la cultura organizacional se aprende. A partir de la vivencia dentro de la organización, vamos incorporando la cultura en un proceso que los antropólogos denominan asimilación y que en el mundo de los negocios se conoce como socialización.

Los individuos están más dispuestos a asimilar una cultura, en los primeros momentos de su inmersión en la organización, ya que, ante una situación nueva, se buscan los comportamientos adecuados que permitirán desempeñarse exitosamente dentro de ella, de allí la importancia de la inducción brindada en este período crítico en que la persona se encuentra una situación más propicia para el aprendizaje.

Así la cultura organizacional se manifiesta en:

1. Las formas en que la organización lleva a cabo sus actividades, trata a sus empleados, clientes y la comunidad en general
2. El grado en que se permite la autonomía y la libertad en la toma de decisiones, el desarrollo de nuevas ideas, y la expresión personal
3. Cómo se ejercita el poder y como fluye la información a través de su jerarquía
4. La fuerza del compromiso de los empleados hacia los objetivos colectivos.

1.2.8 Cultura Organizacional Ética

Como ya hemos definido anteriormente los conceptos de cultura y organización, se ha definido en conjunto, ahora podemos pasar a definir cómo debería ser una cultura organizacional ética de una empresa, institución, profesional, o cualquier persona prestadora de servicios a la comunidad.

A continuación según: (Gil Montelongo, Morales Franco, & López Orozco, 2014) se hace mención de 11 puntos relevantes que debería tener como cultura organizacional basada en una ética enfocada al desarrollo sostenible, una institución de educación:

I. Enfoque participativo

El cambio de un enfoque autocrático a uno participativo enfatiza los valores humanos en vez de los valores económicos.

II. Valores de la nueva conciencia empresarial

- Pensamiento intuitivo
- Pensamiento de síntesis
- Pensamiento holístico
- Cooperación
- Calidad en vez de cantidad

III. Visión a largo plazo

Las instituciones que tengan un futuro sustentable y saludable serán las que cuenten con un liderazgo y una visión a largo plazo

IV. Participación o asociatividad

Las empresas están basadas en seres humanos

V. Valores culturales

La filosofía institucional refleja los profundos valores culturales del país y toma en cuenta el cimiento sobre el cual se fincan las exitosas empresas sustentables.

VI. Descentralización

La sustentabilidad a largo plazo depende de pequeñas unidades operativas y de autocontrol. Las grandes instituciones tienen que descentralizar tanto su estructura como su control, para lograr que cada unidad se beneficie de una escala donde la plena participación tenga sentido.

VII. Interconexión-Integración

No se puede pensar y trabajar de forma aislada, se debe estar siempre interconectada o entrelazada, dentro y fuera de la organización.

VIII. Estructura/Proceso

Las empresas sustentables enfatizan que el proceso completa la estructura.

IX. Filosofía de Ganar/Ganar

Las empresas sustentables se han dado cuenta de que sus relaciones empresariales, dentro y fuera de la empresa, llegan a ser más armoniosas y exitosas cuando se consideran acuerdos empresariales, en las que ambas partes estiman que obtendrán beneficios equitativos.

X. Relaciones: Cooperación/Confrontación

La clave para iniciar este proceso depende de la participación y el reconocimiento de ser humano como prioridad.

XI. Flexibilidad

Se reconoce que el cambio continuo, la innovación y la adaptación son necesarios para lograr un equilibrio y la sincronización de estos procesos dinámicos es lo que da a la empresa el potencial óptimo de desarrollarse.

XII. Problemas ecológicos/prevenición

La prevención de daños y desperdicios ecológicos y la prevención del uso excesivo de los recursos naturales es la filosofía básica de las empresas sustentables.

XIII. Calidad de vida

La calidad de vida no solo se aprecia en función de los ingresos. Además de las necesidades básicas para la sobrevivencia, la calidad de vida incluye una serie de consideraciones más profundas que dan orientación y sentido a la vida.

1.2.9 Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior

A continuación, se retoma el texto de la tesis Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Universidad Autónoma de Querétaro (2010)

En este apartado, se aborda el tema de la Educación Superior en México, sus potencialidades y retos; y se analizan a las IES, como organizaciones con características y fines particulares, que tienen un alto impacto en la construcción de la sociedad del conocimiento.

Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios del artículo 3, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso,

promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio.

La importancia estratégica de la educación superior, radica entre otras cosas, por el potencial que tiene para:

1. Formar profesionales altamente competitivos en la esfera global, con capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo laboral y de continuar aprendiendo durante toda la vida.
2. Ser una agencia efectiva de generación, aplicación y distribución del conocimiento y de las manifestaciones culturales.
3. Incorporar en la formación de los educandos, valores acordes a la sociedad que se desea construir en el futuro, fincada en la democracia, la libertad y la justicia social.
4. Formar ciudadanos informados, formados y con posibilidad de expresar sus ideas, esto contribuye a que se superen los retos a los que se enfrenta la sociedad, por lo que no podrá florecer en contextos autoritarios en las instituciones ni en las sociedades.
5. Apoyar a los alumnos, a que afronten un mundo cada vez más difícil, marcado en particular por los desafíos de humanizar la globalización, por el rol importante de la información y del conocimiento como factores de producción y desarrollo, por el aumento de los movimientos de población, por la fragilización y la marginalización de muchos grupos sociales, así como por la agravación de las

desigualdades y de la pobreza, en el interior de los países y en el mundo.

6. Contribuir a la formación de líderes, de agentes de cambio, de hombres y mujeres dispuestos a asumir riesgos para construir un mundo mejor donde el hombre pueda alcanzar un desarrollo pleno.

7. Conformar un ambiente educativo, donde los jóvenes no sólo encuentran el conocimiento, sino también un marco de referencia para su vida futura. Aprenden a definir objetivos, alcanzar metas, trabajar en equipo y resolver problemas. Adquieran habilidades para el autoaprendizaje, la innovación, la comunicación asertiva y el liderazgo.

8. Conformar un modelo educativo, donde los jóvenes obtengan también una educación humanística y de vocación social que le permite conocer y respetar el medio ambiente y las diferencias culturales del orbe, con el fin de lograr un desarrollo sustentable, mayor equidad y paz.

9. Coadyuvar a la construcción de la sociedad del conocimiento, con el fin de atender los problemas del país y como motor de desarrollo integral de la sociedad.

Misión y Visión de la Educación Superior

En consonancia con las posturas planteadas en la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI*, de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), la ANUIES (2006) formula la siguiente misión ampliada de la educación superior:

- Formar profesionistas, tecnólogos, científicos y humanistas altamente calificados y competentes.
- Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social.
- Fortalecer las capacidades endógenas del país proporcionando perspectivas críticas y objetivas sobre las opciones estratégicas para el desarrollo sostenible.
- Preparar a sus egresados para el altruismo, la solidaridad social y para una participación ciudadana informada que contribuya a un nuevo republicanismo sustentado en el estado de derecho, la democracia y la paz como valores centrales de la nación.
- Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas.
- Contribuir a interpretar, preservar, y difundir las culturas nacionales y regionales, en un contexto de pluralismo.
- Colaborar al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente, la investigación educativa, y el desarrollo de nuevos libros de texto, materiales didácticos y tecnologías educativas.

Por otro lado, como expresión de lo que se desea que ocurra, **la visión** del sistema de Educación Superior que se presenta en (ANUIES, 2000), sirve para guiar las acciones al 2020:

En el año 2020, gracias al compromiso efectivo del gobierno federal, de los gobiernos de las 32 entidades federativas y sus municipios, de los poderes legislativos y de la sociedad civil en su conjunto, las instituciones de educación superior de México integran un vigoroso sistema de educación superior, que forma profesionales e investigadores de alto nivel, genera y aplica conocimientos, extiende y preserva la cultura, tareas que realiza con calidad, pertinencia, equidad y cantidad equiparables con los estándares internacionales, gracias a lo cual la educación superior contribuye de manera fundamental a que los mexicanos disfruten de paz y prosperidad en un marco de libertad, democracia, justicia y solidaridad.

El tipo de actividades que realiza cada universidad, así como su contenido están estrechamente relacionados con la visión que cada una tenga de su relación con el resto de la sociedad, y del reconocimiento de la Universidad como una institución que tiene entre sus funciones la de contribuir al desarrollo y mejora de su comunidad.

Capitulo II Fundamentos y Estructura de la Auditoría Ética

2.1 Marco en materia de ética

El marco en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. El Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOB). Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión. Esos componentes se describen a continuación:

2.1.1 Comité directivo de ética

El comité directivo conoce y comprende el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, la integración y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una entidad, así como la combinación de procesos y estructuras institucionales implantados por dichos órganos para informar, dirigir, gestionar y vigilar las actividades de la organización con el fin de lograr sus objetivos. Procura que ésta sea dirigida hacia una mejora de su funcionamiento, tanto interna como externamente, en términos de eficiencia, integridad y transparencia, de modo que se dé un comportamiento ético integral en la organización, que permita comunicar resultados satisfactorios a los sujetos interesados. Para ello se sustenta en reglas de actuación que, necesariamente, deben estar apegadas al ordenamiento jurídico y a los valores fundamentales establecidos en la organización; tales reglas se ven reflejadas en los procesos de dirección, que incluyen justamente los siguientes asuntos:

- La promoción de la ética, los valores y los principios en la organización.

- Una garantía razonable sobre la gestión, la responsabilidad y la eficacia en el desempeño organizacional.
- La comunicación adecuada de la información de riesgo y control a las áreas pertinentes de la organización.
- La coordinación de las actividades, la información y la comunicación entre el jerarca, los titulares subordinados, los auditores internos y los sujetos interesados.

2.1.2 Programa ético

Comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como:

- Declaración de valores
- Código de ética
- Visión y misión
- Indicadores de gestión ética
- Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética). Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:
 - ✓ Divulgación del marco ético
 - ✓ Acciones y responsables
 - ✓ Revisión, actualización y seguimiento del programa
 - ✓ Manejo de fraude y corrupción

- ✓ Tratamiento de conflictos de interés
- ✓ Manejo de conductas presuntamente antiéticas
- ✓ Gestión del recurso humano
- ✓ Compromiso con el control interno
- ✓ Responsabilidad social

Una vez que el programa haya sido establecido, debe ser comunicado, con suficiente claridad y en forma regular, a todos los miembros de la institución y a los sujetos interesados que así corresponda. Aquellos elementos más tangibles (código de ética, declaraciones de valores, reglamentos, descripciones de procedimientos, etc.) deben estar disponibles para su consulta, y su adhesión a ellos debe reforzarse mediante su reiteración periódica. En este aspecto, resultan de especial relevancia las manifestaciones verbales del jerarca y los titulares subordinados, y más aún sus acciones, de manera que éstas evidencien su compromiso con la ética. (CONACCOOP, 2015)

Adicionalmente, el programa ético debe prever mecanismos para que se hagan llegar a los niveles superiores inquietudes, comentarios y recomendaciones para el mejoramiento del programa y del ambiente ético, así como para poner en conocimiento de aquellos eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado; a los efectos, pueden establecerse canales formales e informales, pero en todo caso debe garantizarse un tratamiento correcto y oportuno de los asuntos, así como que no se tomarán (ni se permitirá tomar) represalias en contra de quienes hagan uso de esos canales.

2.1.3 Ambiente ético

El ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización. Comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética, tales como:

- Clima organizacional
- Estilo gerencial
- Modelos de toma de decisiones
- Manifestaciones verbales y comportamientos

Existe una relación recíproca entre el programa ético y el ambiente ético. El programa ético crea expectativas de gestión entre los miembros de la institución y los sujetos interesados, lo que contribuye a moldear aspectos del clima organizacional, estilo gerencial, toma de decisiones, manifestaciones verbales y comportamientos. En ese sentido, el ambiente ético determina la forma como funcionan, en la gestión cotidiana de la institución, los factores formales establecidos en el programa ético. Si ese funcionamiento real es diferente de lo esperado, los factores del ambiente ético pueden modificarse; además, puede percibirse la necesidad de ajustar el programa ético en procura de una mayor efectividad. (CONACCOOP, 2015)

Conviene señalar que los mecanismos que se aplican para poner en conocimiento de las instancias correspondientes inquietudes y supuestas conductas antiéticas y conflictos de intereses, constituyen parte de los elementos que la institución aplica para fortalecer el ambiente ético de la institución. Por su parte, los

resultados que se obtienen mediante esos mecanismos, son indicadores de la ética institucional. (CONACCOOP, 2015)

2.1.4 Integración de la ética en los sistemas de gestión

Según la CONACCOOP (2015), refiere a este componente como la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Ejemplos de dichas áreas son las siguientes:

- Administración financiera (percepción y disposición de fondos). En virtud de la vulnerabilidad de los activos involucrados, requiere de controles formales que sean aplicados por personal caracterizado por altos principios y valores éticos.
- Contratación administrativa. Debe conducirse con transparencia e igualdad, otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes, y así deben garantizarlo los procedimientos establecidos en la institución.
- Transferencia de recursos. El manejo de los recursos transferidos debe ajustarse a los fines previstos, para lo cual deben propiciarse los mecanismos atinentes.
- Otorgamiento de permisos. Por un lado, debe garantizarse que los funcionarios encargados de conceder los permisos no hagan uso indebido de sus facultades. Por otro, debe vigilarse que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido.
- Trámites administrativos. Independientemente del solicitante, debe atenderse de manera efectiva y

oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética.

- Manejo de información confidencial o de uso restringido. Deben tenerse presentes las limitaciones establecidas constitucional y legalmente para el manejo de información, de manera que se evite su suministro o difusión irregular.
- Actividades en las que se da una alta injerencia política. En la gestión diaria de la organización, se debe evitar el abuso de facultades e injerencias políticas que sean contrarias a los principios y valores éticos institucionales.
- Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses. Especialmente en las operaciones sensibles, debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta, consistente y oportuna de lo comunicado, independientemente de los supuestos infractores.
- Otros relevantes de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan.

Responsabilidades

Retomando los conceptos que muestra la (CONACCOOP, 2015), la responsabilidad ética de la institución se pone de manifiesto en las elecciones y las acciones de los diversos miembros de la organización, a todos los niveles, así como de los sujetos interesados. Tales elecciones y acciones deben estar dentro de los límites de su autoridad, emprenderse con base en la información requerida, y poner de manifiesto la disposición a contribuir

al cumplimiento de los objetivos institucionales y de las expectativas identificadas, de manera sostenible con el paso del tiempo y conforme a los principios y valores éticos.

En el ámbito de responsabilidades por la ética dentro de una institución, cada participante tiene una responsabilidad distintiva, lo cual se comenta seguidamente:

- En general, la administración debe establecer el programa ético, promover su observancia y fortalecer los demás componentes del marco institucional en materia ética; el director debe convertirse en el líder de este esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados.
- Como complemento, es recomendable señalar un coordinador (tal como las comisiones de valores u otra instancia institucional con funciones similares), que coadyuve en la motivación de los diferentes participantes institucionales y sujetos interesados hacia los esfuerzos relativos a la definición, la observancia y la implementación del programa ético.
- Por su parte, dada la naturaleza de la actividad de auditoría interna y el perfil del auditor interno, éste puede constituirse en un actor dinámico en el apoyo y la defensa de la ética de la institución, incluyendo la realización de estudios de auditorías y el suministro de asesorías y advertencias sobre esta materia. Debe tenerse presente, en todos los casos, hasta dónde puede llegar la acción del auditor interno en estos esfuerzos, procurando siempre no incurrir en actuaciones de coadministración u otras que pongan en entredicho la independencia de la actividad.

- Finalmente, los sujetos interesados deben cumplir las regulaciones en materia ética que la normativa les imponga, así como convertirse en vigilantes y promotores de la gestión ética institucional.

El cumplimiento de las responsabilidades éticas se perfecciona mediante la generación de un compromiso con los esfuerzos institucionales en la materia. Dicho compromiso deviene de la consideración de los diferentes participantes en el proceso de definición e implementación del programa ético institucional.

Evaluación

La (CONACCOOP, 2015) hace una mención en el marco institucional en materia de ética y los esfuerzos para promover la conducta ética, deben ser sometidos a evaluaciones orientadas a determinar su efectividad y a identificar oportunidades de mejora. Dichas evaluaciones se pueden poner de manifiesto mediante la operación cotidiana de los controles asociados, así como en evaluaciones específicas, tales como la autoevaluación anual del sistema de control interno institucional y las revisiones puntuales de los componentes del marco institucional en materia de ética y de éste como un todo, incluyendo las auditorías de la ética.

La evaluación puede contemplar asuntos como los siguientes:

- Una valoración general de la auditoría interna y la forma como opera en la organización. Este elemento se considera un indicador del clima ético, pues una auditoría

interna que refleje en su actuar los valores y principios de la organización, y que así sea percibida, es una condición que brinda credibilidad sobre una fuerte ética organizacional.

- Los mecanismos de cumplimiento, esto es, las medidas emprendidas para promover la observancia y la interiorización del marco institucional en materia ética, así como las sanciones y los reconocimientos de determinados comportamientos. Esto incluye la eventual existencia de alguna instancia responsable de hacer cumplir la política de ética, así como la importancia que las autoridades superiores le han dado a esta materia.
- Las acciones emprendidas con base en estrategias claramente establecidas para promover los debidos comportamientos éticos y apoyar la cultura y la política éticas, mediante la formación, sensibilización, capacitación y reforzamiento en ese tema.
- La existencia de indicadores de la ética, con base en los que periódicamente resulte factible hacer mediciones para identificar áreas susceptibles de mejora continua. Dichos indicadores deben ser apropiadamente definidos y ser de conocimiento general.
- La realización de diagnósticos, encuestas de percepción u otros tipos de análisis de prácticas organizacionales para evaluar las actitudes y percepciones sobre el estilo administrativo de la organización, su clima ético, su código de conducta y su sistema para reportar desviaciones, entre otros.

2.2 Auditoría Ética

2.2.1 Objetivo de la Auditoría Ética

Así mismo en el documento de CONACOOOP (2015) como se detalla a continuación establece objetivo, instrumento de gestión, estudios correspondientes, necesidades, proceso, comunicación, seguimiento, Herramientas para la ejecución y factores claves de la auditoría.

El objetivo de la AE es reflejar la cultura de la empresa a través del grado de cumplimiento de las expectativas sociales depositadas en ella y de las que depende la confianza de los diferentes públicos. Por consiguiente, la AE ayuda a descubrir nuevos caminos en el cumplimiento de la RSE.

La Auditoría Ética debe considerarse como un instrumento de gestión para la mejora de las prácticas empresariales. Puede ser que la empresa se acerque a esta herramienta como una mera técnica de marketing, pero de este modo sólo conseguirá desaprovechar una buena ocasión para mejorar su gestión y, por si fuera poco, exponerse a una pérdida importante de reputación ante la falta de coherencia entre los compromisos voluntarios adquiridos y la toma diaria de decisiones.

Los estudios correspondientes se referirán a lo siguiente:

- **Programa ético.** Examina la conformación del programa ético, así como el grado en que éste cumple con las regulaciones vigentes y es aplicado en la gestión organizacional.
- **Ambiente ético.** Examina la pertinencia y las observancias (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.
- **Integración de la ética en los sistemas de gestión.** Examina el grado en que los valores y principios, las directrices y procesos relacionados con la ética están

integrados en los sistemas de gestión de la organización, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición a riesgos.

Tal como se observa, la auditoría ética delimitada al programa ético, es fundamental a fin de determinar la observancia de las normas aplicables. Para organizaciones en las que se ha avanzado mayormente sobre el tema, y se ha identificado como una cuestión relevante, resulta de importancia valorar cómo está integrada la ética en los sistemas. Por su parte, el examen del ambiente ético aporta información importante, principalmente sobre las percepciones organizacionales y las acciones que deben emprenderse. (CONACCOOP, 2015)

En general, se entiende que cada auditoría ética, aportará a la organización mejoras que contribuirán en el avance de este tema, tomando en cuenta la complejidad que representa y las dificultades de su medición, así como el compromiso que requiere de parte de las autoridades superiores.

2.2.2 Necesidad de la auditoría ética

En los últimos años, las instituciones han tomado una mayor conciencia sobre la materia de ética institucional, y si bien han experimentado avances al respecto, requieren fortalecerse y pasar de acciones eminentemente reactivas a proactivas, con un mayor alcance en el tiempo y un enfoque integral. En ese sentido, la administración activa, en cumplimiento de sus responsabilidades con respecto al sistema de control interno, deberá emprender las acciones necesarias para fortalecer y dar seguimiento a la ética organizacional; es importante resaltar la necesidad de realizar análisis objetivos y profesionales en busca de promover mejoras sustanciales sobre el tema.

Las auditorías éticas conllevan una serie de beneficios que favorecen la toma de conciencia sobre este tema, facilitan la implementación y el fortalecimiento de acciones éticas y previenen la corrupción y el fraude; a su vez, deben responder a un enfoque sistémico coherente que se ejecute con alguna regularidad, en aras de procurar un verdadero valor agregado que coadyuve a que la organización, cada

uno de sus integrantes y los sujetos interesados, tengan un comportamiento acorde con los valores y principios éticos requeridos para el cumplimiento de sus fines.

2.3 Proceso de la Auditoría Ética

La auditoría de la ética comprenderá las etapas de planificación, examen, comunicación de resultados y seguimiento de recomendaciones, para lo cual se deben observar las normas y procedimientos de rigor. (Rica, 2008)

2.3.1 Planificación

La Contraloría General de Costa Rica (Rica, 2008), establece el proceso de la Auditoría ética, así como sus diversas definiciones, en primera fase se encuentra la planeación:

En esta fase, la auditoría ética determinará la incorporación de los estudios respectivos en el plan anual de trabajo, con base en la valoración de riesgos y otros factores y condiciones, que justifiquen la necesidad de cada estudio por realizar. En cuanto al tema de la ética, muchas veces, por ejemplo, se está en presencia de una cultura ética débil, falta de definición de valores, alta exposición a actos de corrupción y fraude, etc., condiciones que obligan a una mayor vigilancia y a la toma de acciones para su fortalecimiento.

En esta fase, la auditoría ética principalmente realizará lo siguiente:

1. Obtener conocimiento sobre el marco en materia ética y la gestión ética en la organización, mediante la recopilación de los documentos que establecen el programa ético (códigos de conducta, de ética, normas,

políticas, procedimientos, etc.); así como de las funciones, responsabilidades y cargos que se relacionan con la ética (oficiales de cumplimiento, directores de ética, gerentes de recursos humanos, etc.), valoraciones y percepciones sobre el ambiente ético y otros elementos atinentes.

2. Valorar los riesgos asociados a la ética, a fin de que, con base en el conocimiento adquirido, se identifiquen las áreas críticas a evaluar en la etapa de examen. Complementariamente, revisar los otros elementos del ambiente de control y establecer el contexto de la ética en la institución.
3. Elaborar el plan general y el programa específico de auditoría, estableciendo claramente lo siguiente: objetivos, naturaleza, alcance, oportunidad y plazo de los procedimientos.

El punto de partida para llevar a cabo una auditoría de la ética, tal como se observa, consiste en conocer y comprender el marco institucional en materia ética. Dicho marco se constituye en la base de implementación de las acciones necesarias para la incorporación de la ética en la cultura organizacional, de modo que se traduzcan en prácticas concretas y permanentes en el ejercicio de las funciones encomendadas.

2.3.2 Examen

Como segunda etapa, la misma guía (Rica, 2008), establece el Examen:

En esta etapa de la auditoría de la ética, corresponde ejecutar las pruebas, las verificaciones, los análisis, las evaluaciones y las demás actividades contempladas en el programa específico para alcanzar los objetivos del estudio

señalados en el punto anterior, de acuerdo con el alcance definido.

Como parte del análisis que se realice, es necesario que, además de verificar la existencia y observancia de los controles formales, también se corrobore su actualización y alineación con la estrategia organizacional en general, así como su comprensión, su interiorización y su aplicación por parte de todos los integrantes de la organización (de todos los niveles) y los sujetos interesados.

Cabe destacar, además, la importancia del debido cuidado profesional en la realización del estudio, en virtud de las particularidades del tema de la ética, en el que los controles informales tienen gran importancia. Al respecto, resulta de utilidad tener presente los siguientes aspectos de una cultura ética eficaz:

- a. Código de Conducta formal, que sea claro y comprensible, y enunciados relacionados, políticas (incluyendo procedimientos que cubran el fraude y la corrupción), y otras expresiones de aspiración.
- b. Comunicaciones frecuentes y demostraciones de actitudes y comportamientos éticos esperados por parte de líderes que ejerzan influencia en la organización.
- c. Estrategias explícitas para apoyar y aumentar la cultura ética con programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con una cultura ética.
- d. Formas sencillas y diversas para que la gente informe confidencialmente supuestas violaciones al Código o a las políticas, y otros actos de mala conducta.

- e. Declaraciones regulares por parte de los empleados, profesores, y estudiantes afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para realizar actividades con la organización.
- f. Clara delegación de responsabilidades para asegurar que las consecuencias éticas son evaluadas, se brinda consejo confidencial, se investigan las supuestas malas conductas, y los hallazgos son adecuadamente informados.
- g. Fácil acceso a oportunidades de aprendizaje que permitan a todos los empleados ser defensores de la ética.
- h. Prácticas positivas del personal que alienten a cada empleado a contribuir con el ambiente ético de la institución.
- i. Encuestas regulares a los empleados, profesores, y estudiantes, para determinar el estado del ambiente ético de la institución.
- j. Revisiones regulares de los procesos formales e informales dentro de la institución que pudieran crear, potencialmente, presiones y desvíos que debilitarían la cultura ética.

2.3.3 Comunicación de resultados

La tercera etapa establece que es la comunicación de resultados (Rica, 2008)

La auditoría ética debe informar oportunamente, en forma verbal y escrita, los principales resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones producto del estudio realizado. Este informe deberá ser remitido al director de la institución, como principal responsable en materia de ética organizacional.

2.3.4 Seguimiento de recomendaciones

Y por última etapa, propone el seguimiento de las observaciones realizadas (Rica, 2008)

Con base en los mecanismos de seguimiento establecidos en la auditoría ética, se deberá verificar oportunamente el cumplimiento efectivo de las recomendaciones resultantes de la auditoría.

2.3.5 Herramientas para la ejecución de la auditoría ética

Con el propósito de facilitar la ejecución de las auditorías éticas, se considera oportuno proponer herramientas básicas que sirvan como referencia para la conducción sistemática de este tipo de estudios. A continuación, se describen los instrumentos desarrollados, propuestos en la misma guía presentada por la Contraloría de Costa Rica.

- a. **Programa general de trabajo:** Presenta las actividades básicas para la ejecución de la auditoría de la ética, para lo cual incluye los objetivos y alcance, así como los procedimientos correspondientes a cada una de las fases del estudio (planificación, examen, comunicación de resultados). No incluye lo correspondiente al seguimiento de recomendaciones, por cuanto esta fase se ejecuta como una actividad independiente del proceso de auditoría.
- b. **Guía para evaluar el marco en materia ética:** Proporciona un listado de los elementos que deben estar presentes con respecto a este tema en la organización
- c. **Guía para análisis FODA:** Proporciona una plantilla para el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, la cual incluye ejemplos que permiten identificar contexto institucional en materia de ética.

- d. **Modelo de madurez:** Ofrece criterios que permiten la valoración del grado de madurez de la organización con respecto a la materia ética
- e. **Guías para entrevista:** Comprenden los elementos básicos a considerar en la obtención de información con base en la técnica de entrevistas a las siguientes instancias:
 - I. Director de la institución
 - II. Titulares subordinados y otras instancias
- f. **Encuesta sobre el ambiente ético:** Presenta un listado de afirmaciones sobre las que el personal indica su criterio, a partir de lo cual es posible conocer la percepción del ambiente ético organizacional.

2.3.6 Factores claves para la ejecución de auditorías de la ética

La ética presenta una serie de particularidades que la hacen un tema complejo, cuya evaluación y auditoría conlleva un alto grado de complejidad. A partir de ello, el evaluador debe poseer la competencia y la pericia profesional requerida, características que en el tema de la ética revisten principal importancia. (Rica, 2008)

La auditoría de la ética, se puede entender no como una simple verificación de lo actuado por la administración, por el contrario, va más allá de comprobar la existencia de mecanismos formales, siendo necesario realizar valoraciones sobre la cultura ética y las diversas manifestaciones y comportamientos.

En algunas instituciones como parte del ambiente de control, pueden haberse realizado esfuerzos para avanzar en el tema de la ética, mediante la definición de principios y valores, y la instauración de mecanismos orientados a incorporarlos como parte de las rutinas organizacionales; sin embargo, en otras es posible que el tema siga siendo únicamente algo abstracto que se percibe en el ambiente. Al respecto, con las auditorías éticas se tiene el desafío de promover, en primera instancia, una mayor conciencia y sensibilización sobre el tema, para que, a partir

de ello, sea posible identificar los mecanismos existentes y su efectividad, e instaurar otros en forma paulatina. (Rica, 2008)

La guía para la auditoría ética que establece la Contraloría de Costa Rica, establece una serie de condiciones para la realización de auditorías de la ética, que permitan el logro de los objetivos que tales estudios pretenden. Al respecto, se consideran fundamentales las siguientes:

- Conocimiento sobre el tema de ética y el marco en materia ética vigente en la entidad.
- Existencia de procedimientos y herramientas para la evaluación de la ética.
- Disponibilidad de recursos para la aplicación de los procedimientos y las herramientas.
- Compromiso de los niveles superiores con la ética, así como con el apoyo y apertura de previo al proceso de auditoría, durante este y en forma posterior, que se manifieste en su participación activa.
- Obtención oportuna de la información necesaria para la auditoría.

2.3.7 Quién la realiza

Como ya se vio anteriormente, la auditoría la realiza de manera directa e indirecta el conjunto de personas que están implicadas en cada organización. Lo que varía es la tarea y la forma de realizarla según el volumen de cada entidad.

Así, básicamente, el equipo responsable o director formado por representantes de toda la diversidad que haya en la organización, lleva el peso de la coordinación, la planificación del proceso y el calendario, además de la elaboración de los indicadores pertinentes.

Pero una vez hechos los indicadores de medición, son todos los actores implicados los que participan en la auditoría de diversas maneras:

- Con sus opiniones respondiendo a los indicadores, individualmente y en grupo.
- Participando en las reuniones de interpretación de los indicadores una vez respondidos por todos.
- Implicando en las propuestas para mejorar lo que se haya detectado en la medición de los objetivos evaluados a través de los indicadores.

Capítulo III Estructura Metodológica

3.1. Metodología

Para llevar a cabo el estudio se decidió en primer lugar realizar una investigación cualitativa, posterior a ésta se continua con la implementación.

Para la investigación cuantitativa se definió la población del estudio, la cual representa la muestra de toda la comunidad universitaria que pertenece a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, campus Xalapa; donde se llevó a cabo un análisis sobre el estándar ético con el que se realizan algunas de las actividades de la facultad.

Con base en ello, se consideraron como las unidades de estudio a los directivos, académicos de Tiempo Completo, personal administrativo y alumnos, pertenecientes a esta facultad; así como su principal participación y conocimiento en las actividades y programas referentes a la ética institucional, se realizaron las variables: ambiente, la evaluación de riesgos, la comunicación, la vigilancia, aprovechamiento de los recursos, así como el tiempo, forma y capacidad de las diversas actividades que se realizan dentro de la Facultad.

3.1.1 Método deductivo y de Análisis

El presente trabajo fue un estudio con variables cuantitativas y cualitativas, realizado por el *método deductivo y analítico, por el hecho de basarse en teorías de auditoría ética, según* (Rodríguez Córdoba, Castaño Vélez, Osorio Gómez, Zuluaga Arcila , & Duque Uribe, 2006), *con el propósito de* adaptarlas a las necesidades de la institución a evaluar, y dejarlas como pauta para futuros estudios que se pueden aplicar a más entidades.

Por el comportamiento y número de la población estudiada de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, se dividió en los siguientes segmentos: directivos; académicos de tiempo completo; alumnos del 4to° semestre y personal administrativo; como se refiere en la tabla N° IV. Se aplicaron instrumentos

diseñados con base en los indicadores de actividades sociales, y beneficios a la sociedad.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

Realizar una auditoría ética, para evaluar las actividades académicas, sociales y ambientales de la Facultad de Contaduría y Administración, estableciendo una metodología, así como brindar las recomendaciones correspondientes de los resultados obtenidos de la misma.

3.2.2 Objetivos Específicos

O1. Analizar las metodologías de auditoría (ética) retomando el modelo aplicado por Costa Rica y Colombia (Gobierno y Universidad respectivamente)

O2. Adaptar la metodología de las empresas realizadas en Costa Rica y Colombia, para realizar la auditoría ética en la FCA.

O3. Realizar la auditoría ética en FCA, considerando los puntos establecidos en la metodología.

- Realizar la planeación correspondiente
- Ejecutarla con base a lo establecido en la planeación
- Emitir el debido informe de la auditoría

O4. Emitir las recomendaciones correspondientes, con base en los resultados obtenidos de la auditoría

3.3 Variables

Independiente: Actividades académicas, sociales y ambientales con estándar ético de la FCA

Dependiente: Beneficios a la sociedad

3.3.1 Operacionalización de las variables

Tabla I. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Indicadores
<p>(Independiente)</p> <p>Actividades académicas, sociales y ambientales con estándares éticos de la FCA.</p>	<p>Son el conjunto de actividades que realiza la institución con estándares éticos, con el fin de brindar beneficios a la sociedad interesada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades sociales ▪ Actividades ambientales ▪ Actividades académicas
<p>(Dependiente)</p> <p>Beneficios a la sociedad</p>	<p>Son las múltiples ventajas que la sociedad obtiene por medio de las actividades realizadas por la facultad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad Social Universitaria ▪ Beneficios económicos ▪ Oportunidades del primer empleo ▪ Crecimiento académico ▪ Desarrollo profesional ▪ Oportunidad de crecimiento ▪ etc

Elaboración propia, (2017)

3.3.2 Unidades de estudio



Figura 1. Unidades de estudio
Fuente: Elaboración propia (2017)

3.3.3 Inclusión de las unidades de estudio

Tabla II. Inclusión de las Unidades de Estudio

Unidades	Características específicas de inclusión	
Académicos	Tiempo completo	4 Programas Educativos
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directora ▪ Secretario ▪ Administrador ▪ Jefes de carrera ▪ Directora de posgrados ▪ Coordinadores de posgrados
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consejero alumno ▪ Representantes de carrera ▪ Estudiantes del 4° semestre de los 4 PE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Representante de los 4 PE ▪ De los 4 Programas Educativos ▪ Del 4° semestre de los 4 Programas Educativos

Personal Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal de Confianza, del sindicato AFECUV ▪ Personal manual, del sindicato SETSUV 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal adscrito a la dirección. ▪ Personal que tenga trato directo con los alumnos.
--------------------------------	--	--

Elaboración propia. (2017)

3.4 Población



Figura 2. Población
Fuente: Elaboración propia (2017)

Tabla III. Población Total

Total de académicos	
Total	60
Total de alumnos:	
▪ Alumnos de Contaduría	711
▪ Alumnos de Administración de Empresas	830
▪ Alumnos de Sistemas Computacionales	306
▪ Alumnos de Gestión y Dirección de Negocios	221
Total	2068
Total de empleados administrativos:	
▪ Empleados por sindicato	30
Total de Personal directivo:	
▪ Director	1
▪ Secretario	1
▪ Jefes de carrera de Contaduría	1
▪ Jefe de carrera de Administración	1
▪ Jefe de carrera de Sistemas Computacionales	1
▪ Jefe de carrera de Gestión y Dirección de Negocios	1
▪ Administrador	1

Total de Personal directivo:	
▪ Director de posgrados	1
▪ Coordinador de la Maestría en Auditoría	1
▪ Coordinador de la Maestría en Telemática	1
▪ Coordinador del Doctorado en Ciencias Administrativas	1
▪ Coordinador de la especialidad en Comercio Exterior	1
Total de directivos	12
Total de la población	2,158

Elaboración propia. (2017)

3.4.1 Muestra

Diseño de la muestra

El total de la población es de 2 158, que está conformada por Académicos, Alumnos, Personal administrativo y Directivos, sin embargo, para la obtención de la muestra no se tomaron en cuenta a los directivos, ya que es un segmento fundamental que requiere encuestarse en su totalidad, debido a su importancia y participación en la Facultad.

Para obtener el total de personas a encuestar, se realiza un muestreo aleatorio simple, en el cual se extrae una muestra del total Académicos, Alumnos y Empleados administrativos en la facultad de contaduría y administración de la Universidad Veracruzana en el periodo febrero 2017- julio 2017;

La fórmula del muestreo aleatorio simple es la siguiente:

$$n = \frac{Npq}{(N-1)D+pq} \quad \text{y} \quad D = \frac{B^2}{z_{\alpha/2}^2}$$

Donde:

N = 2,146 Es el total de Académicos, Alumnos de reingreso y Empleados administrativo

p= 0.5 Representa la máxima varianza

q= 0.5 Representa la máxima varianza

B = 0.09 Es el error permitido en la estimación de la proporción de encuestados.

$z_{\alpha/2}^2 = 3.8416$ Es un valor de tablas usando la confiabilidad de $\alpha = 0.05$, o sea el **95%** de confiabilidad.

Entonces sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = \frac{539.5}{4.5480+0.25} = 112.44 \cong 113$$

De los 2,146 Académicos, Alumnos y Empleados administrativos, excluyendo a los directivos, con un error del 9% y una confiabilidad del 95%, se requieren encuestar a 113.

Se realizó una asignación proporcional entre cada carrera de licenciatura de alumnos de reingreso, por empleados administrativos y por los docentes con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N_i * n}{N}$$

Donde:

N_i = es el número total de cada rubro

n = es la muestra calculada

N = es el número total de alumnos y docentes

Respecto del total de los encuestados, se agregó como ya se mencionó al personal directivo que se encuestó en su totalidad, entonces el número total de encuestas incluyendo a este último fue de 126.

Quedando la muestra de la siguiente manera:

Tabla IV. Muestra total

MUESTRA	
Total de académicos PTC	
Total	4
Total de alumnos de 4 semestre	
▪ Alumnos de Contaduría	35
▪ Alumnos de Administración de Empresas	42
▪ Alumnos de Sistemas Computacionales	15
▪ Alumnos de Gestión y Dirección de Negocios	11
Total	107
Total de empleados administrativos:	
▪ Empleados por sindicato	5

MUESTRA	
Total de Personal directivo:	
▪ Director	1
▪ Secretario	1
▪ Jefe de carrera de Contaduría	1
▪ Jefe de carrera de Administración de empresas	1
▪ Jefe de carrera de Sistemas Computacionales	1
▪ Jefe de carrera de Gestión y Dirección de Negocios	1
▪ Administrador	1
▪ Director de Posgrados	1
▪ Coordinador de la Especialidad en Comercio Exterior	1
▪ Coordinador de la Maestría en Auditoría	1
▪ Coordinador de la Maestría en Telemática	1
▪ Coordinador del Doctorado en Ciencias Administrativas	1
Total de directivos	12

Elaboración propia (2017)

3.5 Instrumentos y técnicas de investigación

Para poder llevar a cabo la investigación y registrar los datos, se utilizó como instrumento de medición un cuestionario y la técnica de encuesta, así mismo se acudió al medio de la escala de Likert, a fin de obtener respuestas opcionales para facilitar la codificación de las respuestas. El instrumento se compone de 5 secciones que miden el conocimiento y participación respecto al Programa ético, el Ambiente ético, las Conductas antiéticas, la Integración de la ética y el Código de Ética de la UV, se tomó la decisión para elaborar el instrumento considerar algunos indicadores del documento propuesto por la Universidad de Manizales en Colombia.

3.5.1 Confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

Explicación sobre el Coeficiente de Alfa de Cronbach: El coeficiente de Alfa de Cronbach evalúa la confiabilidad de los cuestionarios con escala Likert (Por ejemplo: Nada de acuerdo, poco de acuerdo, de acuerdo, y muy de acuerdo), el cual fue realizado en 1951, pero sus orígenes fueron de 1941 a 1945 por Hoyt y Guttman. Su valor va de 0 a 1, dónde menor a 0.60 es un instrumento inaceptable,

ente 0.60 y 0.65 es un instrumento indeseable, de 0.65 a 0.70 es como mínimo aceptable, de 0.70 a 0.80 es un instrumento respetable, de 0.80 a 0.90 es un instrumento muy bueno, pero mayor a 0.90 quiere decir que puede tener menor número de preguntas el cuestionario y así sigue siendo muy bueno. (Ortíz, 2006)

El Coeficiente de Alfa de Cronbach fue calculado en el cuestionario y el resultado es el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No. de elementos
0.90	22

Dado que en este caso el coeficiente de alfa de Cronbach fue de 0.90, quiere decir que el cuestionario es muy bueno.

3.6 Resultados de los cuestionarios

Conocimiento sobre el Programa Ético

Tabla V. Resultados en porcentaje del conocimiento acerca del programa ético

Docentes PTC			Estudiantes			Directivos			Personal administrativo		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	40.0%	Alto	66	57.9%	Alto	10	90.9%	Alto	4	80.0%
Medio	3	60.0%	Medio	45	39.5%	Medio	1	9.1%	Medio	1	20.0%
Bajo	0	0%	Bajo	3	2.6%	Bajo	0	0%	Bajo	0	0%
Total	5	100.0%	Total	114	100.0%	Total	11	100.0%	Total	5	100.0%

Elaboración propia. (2017)

Nota: El nivel de conocimiento de la comunidad universitaria en cuestión reporta un alto conocimiento del contenido del programa ético de la facultad.

Participación en el ambiente ético

Tabla VI. Resultados en porcentaje de la participación en el ambiente ético

Estudiantes			Docentes PTC			Personal administrativo			Directivos		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Alto	66	57.9	Alto	3	60.0	Alto	4	80.0	Alto	11	100.0
Medio	44	38.6	Medio	2	40.0	Medio	1	20.0	Medio	0	0
Bajo	4	3.5	Bajo	0	0	Bajo	0	0	Bajo	0	0
Total	114	100.0	Total	5	100.0	Total	5	100.0	Total	11	100.0

Elaboración propia (2017)

Nota: El ambiente ético tiene una alta participación por parte de los docentes, directivos y personal administrativo; por parte de los alumnos se reporta una mediana participación.

Conocimiento de conductas antiéticas

Tabla VII. Resultados en porcentaje del conocimiento de conductas antiéticas

Estudiantes			Docentes PTC			Personal administrativo			Directivos		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Alto	66	57.9	Alto	3	60.0	Alto	5	100.0	Alto	10	90.9
Medio	44	38.6	Medio	2	40.0	Medio	0	0	Medio	1	9.1
Bajo	4	3.5	Bajo	0	0	Bajo	0	0	Bajo	0	0
Total	114	100.0	Total	5	100.0	Total	5	100.0	Total	11	100.0

Elaboración propia (2017).

Nota: el nivel de conocimiento de directivos, docentes y personal administrativo sobre las conductas antiéticas es alto, sin embargo, los alumnos reportan un nivel de conocimiento menor.

Conocimiento de la integración de la ética en los sistemas de gestión

Tabla VIII. Resultados en porcentaje del conocimiento de la ética en los sistemas de gestión

Estudiantes			Docentes PTC			Personal administrativo			Directivos		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	43.0	Alto	3	60.0	Alto	4	80.0	Alto	10	90.9
Medio	64	56.1	Medio	2	40.0	Medio	1	20.0	Medio	1	9.1
Bajo	1	.9	Bajo	0	0	Bajo	0	0	Bajo	0	0
Total	114	100.0	Total	5	100.0	Total	5	100.0	Total	11	100.0

Elaboración propia (2017)

Nota: El nivel de integración de la ética en los sistemas de gestión, reporta un alto conocimiento en la comunidad de directivos, docentes y personal administrativo; en cuanto a los alumnos el nivel de conocimiento es menor.

Conocimiento del Código de Ética de la Universidad Veracruzana

Tabla IX. Resultados en porcentaje de conocimiento respecto del Código de Ética

	Estudiantes		Docentes PTC		Personal administrativo		Directivos				
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje			
Amplio	14	12.3	Amplio	3	60.0	Amplio	2	40.0	Amplio	5	45.5
Medio	38	33.3	Medio	1	20.0	Medio	1	20.0	Medio	2	18.2
Nulo	62	54.4	Nulo	1	20.0	Nulo	2	40.0	Nulo	4	36.4
Total	114	100.0	Total	5	100.0	Total	5	100.0	Total	11	100.0

Elaboración propia (2017).

Nota: El nivel de conocimiento acerca del contenido y ubicación del código de ética de la universidad veracruzana, reporta que la mayoría de la comunidad universitaria en cuestión, es medianamente bajo.

Capítulo IV Discusión.

Los hallazgos de la evidencia empírica arrojaron la falta de conocimiento de ética en los cuatro sectores estudiados, haciendo relevancia en el grupo de estudiantes, precisando: el conocimiento sobre el programa ético; participación en el ambiente ético; conocimiento de conductas antiéticas; conocimiento de la integración de la ética en los sistemas de gestión y conocimiento del código de ética de la Universidad Veracruzana. En los mismos conceptos llama la atención el porcentaje entre el rango de 40% a 60% las respuestas de los académicos que incurren en la escala “medio”.

Al respecto la discusión radica en el desconocimiento medio en académicos en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, similar a lo que sucede en la experiencia de la falta de llevar a cabo un código de conducta en la Universidad de Manizales en Colombia; también lo que delata que en la propia Universidad en su plataforma web existe una liga que te redirecciona al código de ética de la Universidad Veracruzana, resultado que encamina a fortalecer la elaboración de un Código de Conducta que regule expreso a la FCA.

En relación a la evidencia empírica y el sustento de la investigación en materia de ética, establece los enfoques y el comportamiento en una institución conforme a los componentes (Programa ético, ambiente ético en las unidades universitarias) que día a día se deben practicar, sustentado en los principios de la organización, poniendo de manifiesto el conocimiento que se debe tener en los diferentes miembros de la misma institución. Suceso que no se advierte dentro de la FCA con el fin de promover la cultura ética para determinar su efectividad e identificar oportunidades de mejora, para ello, es recomendable las revisiones puntuales de los componentes del marco institucional en materia ética sostenidos por una auditoría ética, esgrimiendo mecanismos de cumplimiento al interior de la institución, deduciendo reconocimientos a determinados comportamientos, así como las sanciones correspondientes a que haya lugar.

La existencia de los indicadores de códigos de ética nos lleva a las acciones y estrategias para apoyar la cultura de los involucrados dentro de la comunidad de la

FCA y por consiguientes el beneficio social, como se sugiere en el siguiente capítulo.

Capítulo V Intervención Auditoría Ética a la Facultad de Contaduría y Administración de la UV

5.1 Asignación de auditoría

FECHA DE AUDITORÍA:

I. IDENTIFICACIÓN DE AUDITORES:

Responsable auditoría ética	L.C. Diana Itzel Hernández Nadal	Facultad	Contaduría y Administración Xalapa
------------------------------------	----------------------------------	-----------------	---------------------------------------

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO:

Título del proyecto	Auditoría Ética				
Código	AE2016	Año Inicio	2016	Año Término	2017
Financiamiento					
Investigador Responsable	L.C. Diana Nadal	Departamento	Mtría. Auditoría		
Investigadores Asociados	L.C. Daniel Cazarín	Institución	Despacho privado		
Investigadores Asociados		Institución			

III. LUGAR DE LA AUDITORÍA:

Oficina del auditor					
Maestría en Auditoría					
Institución	Universidad Veracruzana	Facultad	Contaduría y Administración	Departamento	Dirección

IV. IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL PROYECTO:

Nombre y Apellido	Calidad (tesista, memorista, técnico de laboratorio)	Necesita consentimiento Informado	Observaciones o comentarios del auditor
Diana Hernández Nadal	Tesista	✓✓	
Daniel Cazarín	Encargado del Órgano de Ética	✓✓	

V. AUTORIZACIONES VIGENTES:

Descripción	Observaciones o comentarios del auditor
Señalar el tipo de institución que autoriza (educativa, salud, patrimonial, medio ambiental, etc.)	La facultad de Contaduría y Administración, otorgo la presente autorización, señalando ser una institución educativa.

VI. PROCESO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y/O ASENTIMIENTO:

Descripción	Observaciones o comentarios del auditor
Modo como se ha obtenido el CI (quién, cuándo, cómo).	

Revisión de los documentos recopilados. Indicar qué documentos se revisaron.	
--	--

VII. RESULTADO DE LA AUDITORÍA:

Aprobado. Señale con el mayor detalle posible los motivos que justifican la aprobación	APROBADO
---	----------

Objetado. Señale con el mayor detalle posible los aspectos que se deben corregir y el plazo estipulado para ello.	
--	--

Firma de Auditor(a) Responsable:



L.C. Diana Itzel Hernández Nadal

5.2 Orden de Auditoría

La auditoría se llevará a cabo mediante mandato escrito que se denomina Orden de Auditoría, con las siguientes características:

- a) Dirigirse al servidor público de mayor jerarquía responsable del área o programa por revisar.
- b) Citar a los auditores que practicarán la revisión, incluyendo al responsable del área de auditoría.
- c) Describir de manera general los alcances de los aspectos y el periodo por revisar.
- d) Estar firmada por el titular del Órgano Interno de Control o de Control Interno, o por quien éste haya designado para tal fin.

La orden de auditoría se entregará a quien va dirigida, obteniendo de puño y letra de éste, el acuse de recibo en una copia de la misma (o en su caso se entregará al servidor público designado para el efecto). Además, se turnará copia a las instancias que lo requieran.

Nota. Para fines de la presente intervención, se omitió el nombre del encargado del despacho por fines de confidencialidad, se utilizó un nombre ficticio.

Orden de auditoría

**Órgano Interno de Ética
ORDEN No. AE001/xal2016
ASUNTO: Orden de práctica de Auditoría Ética**

Dra. Patricia Arieta Melgarejo
Directora de la Facultad de Contaduría y Administración

P R E S E N T E

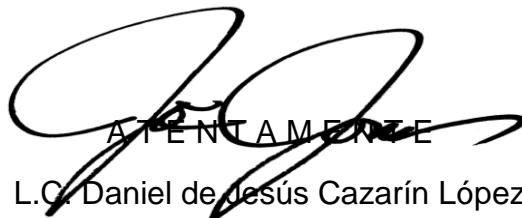
Xalapa, Ver., a 30 de octubre de 2016

Con objeto de verificar y promover en la Facultad de Contaduría y Administración, el cumplimiento de sus programas sustantivos, operativos con un estándar ético y responsable con la sociedad y el medio ambiente, se llevará a cabo la revisión No. AE0001, a esta facultad en sus distintas áreas académicas, administrativas y estudiantiles.

Para tal efecto, se servirá proporcionar a la C. Diana Itzel Hernández Nadal, como responsable de la auditoría ética, los registros, reportes, informes, correspondencia y demás efectos relativos a sus actividades sociales, académicas, estudiantiles y ambientales necesarios, así como suministrarles todos los datos e información que soliciten para la ejecución de la auditoría de conformidad con el programa de trabajo establecido y proporcionado posteriormente.

Comunico a usted que la auditoría se dirigirá principalmente a la revisión de las actividades académicas, administrativas, y sociales de la facultad.

Asimismo, le agradeceré girar sus instrucciones a quien corresponda a efecto de que la auditora asignada tenga acceso a las instalaciones de la facultad y se le brinden las facilidades necesarias para la realización de su cometido.


ATENTAMENTE

L.C. Daniel de Jesús Cazarín López
Encargado del Órgano Interno de Ética

C.c.p.-

5.3 Acta de inicio de Auditoría

En todas las revisiones que practiquen los Órganos Internos de Control o de Control Interno, invariablemente se levantará Acta de Inicio de Auditoría (pues cabe la posibilidad de determinar irregularidades con presunta responsabilidad), en la que se harán constar los siguientes aspectos:

- a) Lugar, hora y fecha del acto.
- b) Nombre de los auditores comisionados, su número de identificación institucional y unidad administrativa de adscripción.
- c) Orden de auditoría que promovió el levantamiento del acta, su número, fecha, a quién fue dirigida y quién la emitió.

Acta de inicio de auditoría

Nombre: Órgano Interno de Ética

Dra. Patricia Arieta Melgarejo

Giro: Estándares éticos

Orden No.: AE002/XAL2016

Ubicación: Maestría en Auditoría

No. Acta de visita: AVAE002

Área: Facultad de Contaduría y Administración **Clase:** Acta de inicio de Auditoría Ética

Folio AE0012016

En la ciudad de Xalapa, Veracruz, siendo las 10:00 horas del día 01 de noviembre de 2016, la C. Diana Itzel Hernández Nadal Auditor, adscrito al Órgano Interno de Ética, hace constar que se constituyó en Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N, domicilio de la Facultad de Contaduría y Administración, a efecto de iniciar la visita domiciliaria de auditoría contenida en la orden que más adelante se detalla, con la presencia de la Dra. Patricia Arieta Melgarejo, Directora de la Facultad, ante quien se identifica la auditora con su cédula profesional, a fin de proceder a levantar la presente Acta de Inicio de Auditoría con el objeto de consignar los siguientes:-----

-----H E C H O S -----

----- Se hace constar que con la Orden de Auditoría número AE002XAL2016 de fecha 01 de noviembre de 2016, girada por el C. Daniel de Jesús Cazarín López, se presentó al día de hoy el personal comisionado para realizar la auditoría ahí ordenada, procediendo a entregar el oficio original que la contiene y una copia del mismo a la C. Patricia Arieta Melgarejo en su carácter de Directora de la Facultad , quien firma de recibido de su puño y letra en la copia de la orden citada.-----

----- Acto seguido, la auditora requiere a la C. Patricia Arieta Melgarejo, el cual se identifica con su nombramiento oficial, para que designe a la testigo de asistencia, procediendo a nombrar a la C. Lic. Natalia Murrieta Martínez, en su carácter de Jefe de Carrera de Contaduría. Dicho testigo acepto el nombramiento.-----

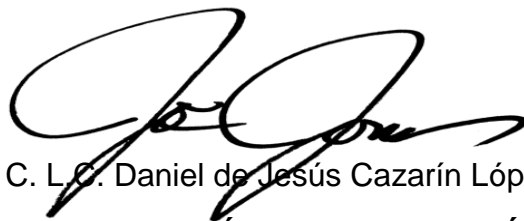
----- Mediante el presente acto se da por iniciada

la auditoría y por enterada la C. Patricia Arieta Melgarejo en su carácter de Directora de la Facultad. -- -----

----- Leída la presente Acta y no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada esta fase de la diligencia, siendo las 11:00 horas del día 01 de noviembre de 2016, levantándose en original y dos copias, de las cuales se entrega una legible a la persona con quien se entendió la diligencia, después de firmar al final del acta y al margen de todos y cada uno de sus folios, las personas que en ella intervinieron, dando inicio formal a la auditoría que nos ocupa Por el Órgano Interno de Ética de la Universidad Veracruzana.

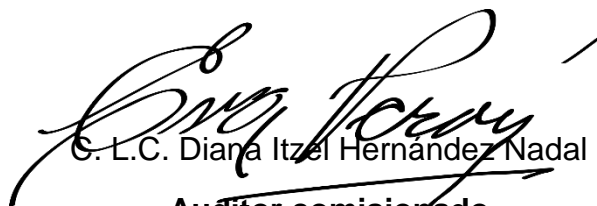
C. Dra. Patricia Arieta Melgarejo

Directora de la Facultad de Contaduría y Administración



C. L.C. Daniel de Jesús Cazarín López

Encargado del Órgano Interno de Ética



C. L.C. Diana Itzel Hernández Nadal

Auditor comisionado



C. L.C. Linda María Sanz Cuatrecasas

Testigo

C.c.p

5.4. Programa de Trabajo

El responsable de dirigir al equipo de trabajo que realizara la revisión de control, deberá de determinar y documentar las actividades generales por practicar, así como establecer los recursos necesarios para lograr los objetivos, la oportunidad de los mismos y los tiempos asignados para la revisión, desde su inicio hasta su conclusión con el informe respectivo, para lo cual es necesario elaborar un programa de trabajo, en el cual se contemplaran los siguientes aspectos:

- Identificación de la revisión
- Objetivos generales y específicos que se persiguen
- Descripción de la revisión y su alcance
- Rubro o aspectos a revisar
- Descripción de las actividades a realizar
- Responsables de la ejecución de la revisión
- Responsable de la supervisión de las revisiones

(Franklin F., 2007)

El programa de trabajo deberá ser congruente con el objetivo que se persigue, así como contener las actividades a realizar, con un margen de flexibilidad que permita adaptarlo a las particularidades de cada tipo de revisión.

PROGRAMA GENERAL DE TRABAJO PARA LA AUDITORÍA ÉTICA

1. Objetivos del estudio

1.1 Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento del marco institucional en materia ética, mediante la revisión de sus actividades académicas, sociales y ambientales, así como su funcionamiento y efectividad.

1.2 Objetivos específicos

La evaluación se realizará específicamente a las actividades académicas, sociales y ambientales, sin tomar en cuenta por esta vez las económicas.

- 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 (percibida y real) de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo 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
- Analizar las actividades académicas concernientes al tema de ética, y ver el grado de funcionamiento y efectividad, conforme al impacto que tiene en los alumnos.
- Analizar las actividades sociales y ambientales, y evaluar el impacto que tiene con la sociedad interna y externa y los beneficios y/o perjuicios que tienen estas, así como también revisar los beneficios específicos que puedan tener los interesados internos.

2. Alcance

El estudio abarcará el período agosto 2016 - febrero 2017 y se aplicará en todas las áreas administrativas de la Facultad de Contaduría y Administración, sin perjuicio de que la cobertura temporal e institucional mencionada se amplíe de acuerdo con el criterio profesional de la Auditoría Ética. Se desarrollará en base a

las Normas de Internacionales de Auditoría, así como la metodología adaptada para la institución.

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

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
PLANIFICACION			
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 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.	DIHN	ORI-02 Estudio general de la entidad
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.	DIHN	BITÁCORA OFICIO CI
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.	DIHN	
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,	DIHN	FODA BITÁCORA

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	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.	DIHN	PT □□
EXAMEN			
6.	Dar a conocer el inicio del estudio al Director de la Institución y a los titulares subordinados que corresponda, con el propósito de exponerles los objetivos del estudio, los criterios de evaluación y demás asuntos atinentes.	DIHN	OFICIO XX
7.	Obtener del Director de la Institución información sobre el marco institucional en materia ética. Utilizar como referencia la "Guía de entrevista para las autoridades superiores".	DIHN	
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"	DIHN	PPGH-06 PC-01-03-04 PPC-01 PPC-02 OFE-03 OFE-03 OFE-06 OFE-07 OFE-08

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
			ORI-03 ORI-04
SOBRE EL PROGRAMA ÉTICO (MANUAL DE ORGANIZACIÓN)			
9.	<p>Con respecto al programa ético existente en la organización, determinar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si en su establecimiento participaron el Director de la Institución, 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. • 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. 	DIHN	ORI -02 BITÁCORA
9.1	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La definición de compromisos éticos. • Políticas referidas a: divulgación del programa ético, acciones y responsables, revisión, actualización y seguimiento, manejo de fraude y 	DIHN	ORI-02 ORI-01 OFE-04 BITÁCORA

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	<p>corrupción, tratamiento de conflictos de interés, manejo de conductas presuntamente antiéticas, cero tolerancias a conductas antiéticas, fraude y corrupción, gestión del recurso humano, compromiso con el control interno, responsabilidad social y de frente al medio ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con una cultura ética. <p>Analizar la amplitud, contenido e implantación de las estrategias, así como su comunicación a todos los miembros de la organización.</p>		
9.2	<p>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.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad.</p>	DIHN	<p>OFE-05 PC-02 PPGH-07</p>
9.3	<p>Determinar si existen mecanismos apropiados para la previsión y manejo de conflictos de interés y conductas antiéticas. En caso afirmativo, verifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	DIHN	<p>PC-01 CUEST. PC-03 CUEST. OFE-06</p>

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 		
9.4	<p>Determinar si existen mecanismos para dar seguimiento a la eficacia del programa ético y la existencia de condiciones que puedan afectar negativamente la cultura ética, y la toma de acciones correspondiente. Establecer la frecuencia de su aplicación y la efectividad de los resultados obtenidos.</p>	DIHN	BITÁCORA
SOBRE EL AMBIENTE ÉTICO			
10.	<p>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.</p>	DIHN	BITÁCORA OFE-04 TMAM-04 PPGH-01 PPGH-02 PPGH-03 PPGH-04 PPGH-05
10.1	<p>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.</p> <p>En caso de que no se haya aplicado ningún instrumento de los señalados, proceder a</p>	DIHN	PPGH-01 PPGH-02 PPGH-03 PPGH-04 PPGH-05

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	<p>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.</p>		
10.2	<p>Con base en los resultados obtenidos en los procedimientos 10.1 y 10.2 anteriores, valorar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Si se percibe que en la toma de decisiones se considera su incidencia en materia ética.</p>	DIHN	BITÁCORA
10.3	<p>Valorar si se dan comunicaciones frecuentes, motivación y demostración de actitudes y comportamientos éticos por parte de líderes de la organización (Director de la Institución 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.)</p>	DIHN	ORI-01 TMAM-01 TMAM-02 TMAM-03 BITÁCORA

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
10.4	<p>Identificar si como parte del accionar organizacional, se contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 la posible oposición a la ética de acciones que éstos les soliciten emprender. • Declaraciones regulares por parte de los empleados, docentes y alumnos afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para efectuar operaciones con la organización. <p>Valorar la frecuencia y efectividad de las acciones efectuadas.</p>	DIHN	PPGH-01 PPGH-02 PPGH-03 PPGH-04 PPGH-05 OFE-01
10.5	<p>Determinar si existen mecanismos formales para la comunicación de quejas, denuncias, recomendaciones y otras comunicaciones de los funcionarios y los sujetos interesados en materia ética. Si es así, indagar sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Con base en las indagaciones realizadas, valore la efectividad de los mecanismos formales como instrumentos para fortalecer la ética institucional.</p>	DIHN	PC-02 BITÁCORA

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
10.6	<p>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.</p>	DIHN	CÉDULA XX
10.7	<p>La institución mantiene una libertad de asociación favorable con los sindicatos, asociaciones y demás instituciones con las cuáles tenga actividades, personas, negocios, etc., en común.</p> <p>Tomando en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que tanto influye el sindicato en las decisiones tomadas por la institución. • Las metodologías que adoptan para hacer las negociaciones correspondientes. • Cómo es la comunicación con el sindicato y/o asociaciones, y cuál es el medio. 	DIHN	PLA-01 PLA-02 PLA-03 PLA-04
SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL			
11.	<p>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.</p>	DIHN	

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
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.	DIHN	
13.	De acuerdo con la información obtenida y el alcance del estudio, determinar en qué nivel de madurez considera esa auditoría ética 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”.	DIHN	CÉDULA XX
14.	<p>Analizar la información obtenida y elaborar de conformidad con las NIAS, la hoja resumen de hallazgos; 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.</p> <p>Para los efectos se debe utilizar como referencia el formato sugerido.</p>	DIHN	
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.	DIHN	
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS			
16.	Ejecutar la fase de comunicación de resultados para lo cual, entre otros, se debe considerar:	DIHN	

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar el informe de resultados • Realizar la conferencia final de resultados • Remisión formal de informe de resultados 		

3. Recursos asignados

Personal: **Auditor encargado:** L.C. Diana Itzel Hernández Nadal (DIHN)

Auditor auxiliar: L.C. Daniel de Jesús Cazarín López (DJCL)

Plazo: La presente auditoría se realizará en el periodo agosto 2016 – febrero de 2017

L.C. Diana Itzel Hernández Nadal



L.C. Daniel de Jesús Cazarín López



5.4.1 Estudio General de la Entidad

Con la finalidad de preparar bien la auditoría, es necesario poseer la máxima cantidad posible de la organización que va ser auditada, por lo que una de las primeras actuaciones del equipo auditor es solicitar la documentación que se considera necesaria para ser auditado. (Fernández Zapico, Iglesias Pastrana, Llana Álvarez, & Fernández Muñiz, 2010)

Es pertinente y necesario realizar un estudio preliminar, el cual deberá estar encaminado a explorar y separar los elementos importantes de la situación del área, operación, proceso o programa, con la finalidad de tener una apreciación general y detallada sobre la forma en que se logran las metas y objetivos, se obtiene información veraz y oportuna y se cumple con las disposiciones aplicables. (Franklin F., 2007)

Esta planificación de necesidades es previa al comienzo de los trabajos y ha de ser objeto de adaptaciones y modificaciones, en función de lo que determinen el desarrollo y las circunstancias de la ejecución de la obra en concreto. No obstante, un correcto análisis anticipará los posibles problemas y reducirá la necesidad de llevar a cabo cambios no previstos.

Un buen estudio preliminar servirá tanto para la sistematización del proceso formativo, como para ajustar los contenidos de la formación a los elementos realmente presentes en la ejecución del proyecto y para aprovechar los elementos ya existentes en la gestión de la empresa.

ESTUDIO GENERAL DE LA ENTIDAD

Análisis preliminar

Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración

La Universidad Veracruzana inició su existencia formal el 11 de septiembre de 1944. Su creación recoge los antecedentes de la educación superior en el estado de Veracruz al hacerse cargo de las escuelas oficiales artísticas, profesionales, especiales y de estudios superiores existentes en ese entonces dentro de la entidad.

A sus 72 años de creación se ha convertido en la principal institución de educación superior en el estado de Veracruz. Lo que nació como un pequeño grupo de escuelas y facultades es ahora una universidad grande y compleja, con presencia en cinco regiones universitarias y en 28 municipios a lo largo del territorio veracruzano. Pocas universidades en el país han experimentado un despliegue geográfico tan importante.

En siete décadas de trabajo institucional, la Universidad Veracruzana ha logrado desarrollar una preponderante tradición de carácter humanista. Fiel al tiempo en que se creó y animada siempre por un espíritu de justicia social, la Institución ha asumido el compromiso de ofrecer y ser partícipe de los beneficios de la educación y la cultura nacional y universal en todos los sectores de la sociedad. Las artes (música, teatro, danza, artes plásticas), las ciencias humanísticas y sociales (filosofía, lingüística, antropología, literatura, derecho) son parte de la identidad institucional. La dimensión humanística de la Institución ha definido la naturaleza de su contribución social y le ha significado un lugar destacado en el plano nacional e internacional.

La Universidad Veracruzana ha experimentado importantes cambios a lo largo de su evolución. Cambios que se manifiestan principalmente en una diversificación

de los campos abordados, en el número de áreas de formación y carreras que ofrece, en la cantidad y calidad de sus programas relacionados con las actividades de investigación, extensión universitaria y difusión cultural.

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) Zona Xalapa es una de las Entidades Académicas (EA) más grandes de la Universidad Veracruzana. Ofrece los siguientes Programas Educativos a nivel Licenciatura: Contaduría, Administración, Sistemas Computacionales Administrativos y Gestión y Dirección de Negocios. Además, se imparten los Programas Educativos de Posgrado: Especialización en Administración del Comercio Exterior, Maestría en Telemática, Maestría en Auditoría, y Doctorado en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo. El objetivo de la FCA es Consolidar la Excelencia Académica a través de un esquema de trabajo en el que se definen las estrategias a seguir en sus procesos académicos y administrativos. En dicho objetivo se puede identificar que el propósito fundamental es ofrecer servicios de calidad académica que se obtienen con Programas Educativos de Licenciatura evaluados y acreditados, Programas Educativos de Posgrados con Calidad, con una planta docente que en su mayoría cuentan con estudios de posgrado, generen productos de investigación, pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores, con Cuerpos Académicos con niveles de habilitación altos, estableciendo redes de colaboración con la sociedad, entre otros.

Cultura Organizacional

Organigrama

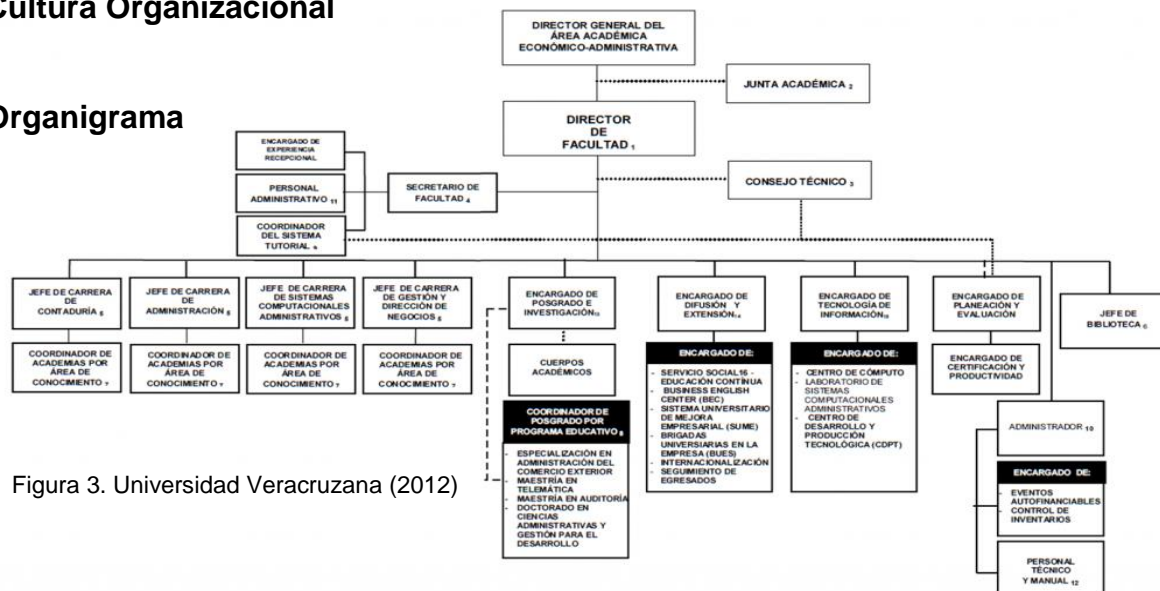


Figura 3. Universidad Veracruzana (2012)

Misión.

La Facultad de Contaduría y Administración Zona Xalapa de la Universidad Veracruzana tiene como Misión: La Facultad de Contaduría y Administración es una Entidad Académica dependiente de la Universidad Veracruzana cuyas funciones sustantivas son la docencia, la investigación y la extensión de los servicios universitarios, mismas que se cumplen con calidad, pertinencia, equidad, ética y en vinculación con los diferentes sectores de la sociedad, formando profesionistas competentes, y aplicando conocimientos contables-financieros, administrativos y computacionales, en un contexto globalizador, de avances tecnológicos y de sustentabilidad.

Visión.

La Facultad de Contaduría y Administración Zona Xalapa de la Universidad Veracruzana tiene como Visión: La Facultad de Contaduría y Administración será una Entidad Académica líder, tanto al interior como al exterior de la Universidad Veracruzana, apoyada en una organización académica y administrativa eficiente, que permita la articulación de docencia–investigación–vinculación en sus programas académicos a efecto de satisfacer las necesidades de los organismos sociales en los ámbitos contable financiero, administrativo y computacional, logrando ser un eje de desarrollo local, regional y nacional a través de la distribución social del conocimiento.

Valores

- Humanismo
- Tolerancia
- Justicia
- Libertad
- Respeto

- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad

Marco Normativo

Leyes federales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley General de Educación

Leyes estatales

1. Constitución Política del Estado de Veracruz
2. Ley de Educación del Estado de Veracruz

Leyes, normas y estatutos internos

1. Ley orgánica
2. Ley de autonomía
3. Estatuto general
4. Estatuto del personal académico
5. Estatuto de los alumnos 2008
6. Reglamento del Programa de Desarrollo del Personal Académico a través de Estudios de Posgrado
7. Reglamento General de Estudios de Posgrado 2010
8. Reglamento de Incorporación de Establecimientos Docentes
9. Reglamento de Planes y Programas de Estudio
10. Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios
11. Reglamento de Reconocimiento al Mérito Universitario
12. Reglamento de Planeación y Evaluación
13. Reglamento para la Gestión de la Sustentabilidad

Objetivos, Metas y Acciones

I. Eje Innovación Académica con Calidad

- a) Programas educativos que cumplan con los estándares de calidad
- b) Planta académica con calidad
- c) Atracción y retención de estudiantes de calidad.
- d) Investigación de calidad socialmente pertinente.

II. Eje Presencia en el entorno con pertinencia e impacto social

- a) Reconocimiento del egresado como un medio para generar impacto.
- b) Reconocimiento e impacto de la UV en la sociedad.
- c) Fortalecimiento de la vinculación con el medio.
- d) Respeto a la equidad de género y la interculturalidad.

III. Eje Gobierno y gestión responsables y con transparencia.

- a) Modernización del gobierno y la gestión institucional
- b) Sostenibilidad Financiera.
- c) Optimización de la infraestructura física y equipamiento con eficiencia y eficacia.

Marco ético

Código de ética

La Universidad Veracruzana, aprobó el 14 de diciembre de 2016, la creación de su código de ética, con el fin de cumplir con marcos normativos de ética frente a la sociedad, así mismo el código agrupa los valores y principios mínimos que deben cumplir sus integrantes como responsables de la plena realización del bien público fundamental que constituye la educación superior. Con base en tales valores y

principios se enlistan de forma enunciativa mas no limitativa una serie de criterios de comportamiento ético con la finalidad de que constituyan un referente para guiar la conducta de los integrantes de la comunidad universitaria y para promover su reflexión ética sobre sus actividades y funciones, así como en torno de las cuestiones éticas comprometidas en las mismas.

Es pertinente mencionar, que el código de ética aprobado tiene la función de servir como base ética en todas las entidades e instituciones de la Universidad, siendo así es claro que cada Facultad, Instituto, Dependencias, no cuentan con un código propio, adecuado a sus necesidades.

Ética Corporativa

La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con el Reconocimiento de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), obtenido en el año en curso, cumpliendo con diversos estándares éticos, establecidos por la ANFECA.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es una nueva política de gestión universitaria que se va desarrollando para responder a los impactos organizacionales y académicos de la universidad. Se distingue tanto de la tradicional extensión solidaria como de un mero compromiso unilateral declarativo y obliga a cada universidad a poner en tela de juicio sus presupuestos epistémicos y su currículo oculto. Como tal, la RSU no es cómoda, puesto que fuerza a la autocrítica institucional. Pero es la mejor alternativa que tenemos para arraigar la pertinencia y legitimidad académica frente a la crisis del saber científico en la sociedad del riesgo, así como la decadencia de la enseñanza socialmente anclada en la era de las multinacionales universitarias.

El reconocimiento RSU tiene una vigencia de tres años y anualmente la entidad debe entregar un informe diagnóstico en ANFECA, que sirve como uno de los criterios para mantener la acreditación de calidad a nivel nacional.

En el caso de la FCA, el distintivo RSU se obtuvo a partir de un diagnóstico interno sobre las prácticas de sustentabilidad, la mejora del medio ambiente, el

aspecto ético, la transparencia, la rendición de cuentas, entre otros elementos que suman 80 prácticas y se logró la puntuación necesaria, explicó Joaquín Rojas Molina, uno de los académicos coordinadores de RSU en la entidad educativa.

Abarca de manera transversal todas las funciones sustantivas de la Facultad; por ejemplo, en términos de docencia se mide el compromiso ético, así como las acciones de responsabilidad social y valores en los programas educativos y en la investigación, considerando además el respeto al medio ambiente.



L.C. Diana Itzel Hernández Nadal

5.5 Guía para Evaluar el Marco Ético Institucional en materia de ética

Guía para evaluar el marco institucional en materia ética

Objetivo: Servir como herramienta básica para evaluar el marco ético de la institución.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
I. PROGRAMA ÉTICO				
Sobre el establecimiento				
1.1 ¿En el establecimiento del programa ético, se ha contado con la participación activa de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El director de la institución ▪ Los titulares subordinados ▪ Todos los demás funcionarios de la institución 	Si	No No		El código de ética que sirve de base para esta institución, fue creado por Consejo Universitario General, que rige toda la Universidad Veracruzana.
1.2 Para la definición del programa ético, ¿se consideró el impacto en los sujetos interesados externos, incluyendo los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituciones relacionadas ▪ Sector privado ▪ Organismos no gubernamentales ▪ Agrupaciones laborales ▪ Ciudadanía en general ▪ Futuras generaciones 	Si	No No No No		La elaboración de este código deja en claro, en su título I, de disposiciones generales, los destinatarios de este, dónde aclara que solo se verá impactado y relacionado con: autoridades, funcionarios, personal académico, de confianza, personal administrativo, técnico y manual, alumnos y pasantes.
1.3 ¿El director ha asumido el liderazgo del diseño, la implantación y el fortalecimiento del programa ético?			N/A	El código tiene una reciente creación, por lo que aún no se puede dar una opinión sobre la implantación, fortalecimientos y resultados de este.
1.4 ¿Existe una comisión de valores que actúe como apoyo catalizadora y para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética?			N/A	Al no haber contado con un código anteriormente, es claro que no existe una comisión, por lo que será pertinente recomendarla, para su posible creación y aplicación del código.
1.5 ¿Se realizaron actividades de sensibilización para propiciar el entendimiento y la comprensión del programa ético entre los distintos participantes?	Si			Sin necesidad de contar con un código o programa ético, la institución realiza actividades, que propician la sensibilización, conciencia, y buen actuar de sus participantes con el fin de mantener conductas éticas para obtener los títulos deseados.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
1.6 Si se realizaron actividades de sensibilización, ¿se midió su efectividad, se ha dado seguimiento a su permanencia de sus efectos y se han emprendido acciones correctivas?			N/A	Han sido actividades de sensibilización y conciencia con resultados positivos por medio de la motivación.
Sobre el contenido				
2.1 ¿El programa ético contiene lo siguiente:				
▪ Declaración de valores	✓			Se establecen en su Título II "Valores y Principios"
▪ Código de ética	✓			Creado y aprobado el 14 de diciembre de 2016 por el H. Consejo Universitario General.
▪ Visión y misión		×		No mencionan la Cultura Organizacional, por lo que es pertinente una recomendación,
▪ Indicadores de gestión ética		×		No cuentan con indicadores de gestión, por lo que es pertinente una recomendación.
▪ Estrategia de implementación		×		No cuentan con Estrategias de implementación, por lo que es pertinente una recomendación.
2.2 ¿La estrategia de implementación contiene lo siguiente:			N/A	No cuentan con Estrategias de implementación, por lo que es pertinente una recomendación.
▪ Definición de compromisos			N/A	
▪ Políticas			N/A	
▪ Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética			N/A	
2.3 ¿Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas a los siguientes temas:			N/A	No cuentan con Estrategias de implementación, por lo que es pertinente una recomendación.
▪ Divulgación del marco ético			N/A	
▪ Acciones y responsables			N/A	
▪ Revisión, actualización y seguimiento			N/A	
▪ Manejo de fraude y corrupción			N/A	
▪ Tratamiento de conflictos de interés			N/A	
▪ Manejo de conductas presuntamente antiéticas			N/A	
▪ Cero tolerancia a conductas antiéticas			N/A	
▪ Gestión del recurso humano			N/A	
▪ Compromiso con el control interno			N/A	
▪ Responsabilidad social y de frente al medio ambiente			N/A	

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
2.4 ¿Está formulado claramente el programa ético?	Si			Los puntos que tiene contemplados están plenamente claros y entendibles.
Sobre la implantación:				
3.1 ¿Se han establecido y asignado formalmente las responsabilidades para la implantación del programa ético?		No		Se predefine, que deben estar establecidas las responsabilidades para la implantación, pero aún se desconocen las acciones.
3.2 ¿Se informa periódicamente a las autoridades institucionales que corresponda, sobre los aspectos relevantes atinentes al cumplimiento de las responsabilidades atinentes al programa ético?		No		Aún no se cuenta con un informe periódico, debido a su reciente creación, sin embargo es un compromiso relevante, difundir la información.
3.3 ¿Las autoridades institucionales a las cuales se remite la información a que se refiere el punto anterior emprenden las acciones pertinentes a fin de fortalecer el programa ético y promover el cumplimiento de las responsabilidades atinentes?		No		Por la reciente creación del código, aun no se cuenta con evidencia de la aplicación de las acciones derivadas de este, sin embargo se pretende obtener resultados en el primer periodo escolar.
Sobre la previsión y el manejo de conductas antiéticas:				
4.1 ¿Existen regulaciones sobre: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminación, acoso, represalias y similares ▪ Uso indebido de recursos ▪ Difusión de información confidencial ▪ Participación en actividades políticas ▪ Solicitud y aceptación de donaciones ▪ Falsificación de registros ▪ Sustracción de activos ▪ Faltas a la moral y a la integridad ▪ Favorecimiento ilícito ▪ Tráfico de influencias ▪ Conflicto de intereses 	Si Si Si Si	No No No	N/A N/A N/A N/A	Las regulaciones aplicables, se marcan y se establecen en el Título II del código. Y las regulaciones que no aparecen son pertinentes de una recomendación. Así como, las regulaciones que se marcaron como N/A, no conciernen en esta institución.
4.2 Con respecto a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se han establecido formalmente? ▪ ¿Están claramente identificados los supuestos bajo los que se dan conflictos de intereses? ▪ ¿Esos mecanismos y supuestos son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Se aplican de forma consistente en toda la organización? 		No No No	N/A	No se han establecido mecanismos, ya que el código no establece ningún punto como conflicto de intereses.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
<p>4.3 Con respecto a los mecanismos para el manejo de conductas antiéticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se han establecido formalmente tales mecanismos? ▪ ¿Son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Se han establecido políticas y procedimientos en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias? ▪ ¿Se aplican de forma consistente en toda la organización? 		No No No No		No se han establecido mecanismos para el manejo de conductas antiéticas, por lo que este punto por el momento está en incumplimiento, pertinente de una observación.
<p>4.4 Con respecto a la comunicación de conductas antiéticas a las autoridades institucionales que corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se promueven las comunicaciones (denuncias) sobre este tipo de conductas? ▪ ¿Se han establecido canales de comunicación para denunciarlas? ▪ ¿Esos canales son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Esos canales son accesibles a todos los funcionarios, estudiantes, docentes y empleados? ▪ ¿Se mantienen la confidencialidad de la información que se maneja? ▪ ¿Se garantiza que no se tomarán represalias contra quienes hagan uso de esos canales? ▪ ¿Se dan una atención pronta a los asuntos denunciados? 			N/A	Como ya se mencionó, no se cuenta con mecanismos, por lo tanto este punto No Aplica.
Sobre la efectividad y control del programa ético				
<p>5.1 ¿Existen mecanismos sistemáticos para dar seguimiento a la eficacia del programa ético en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La gestión institucional ▪ Las actuaciones individuales de todos sus funcionarios ▪ La detección de condiciones que puedan afectar negativamente la cultura ética <p>En caso afirmativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se aplican consistentemente? ▪ ¿La información que generan esos mecanismos se comunican a las instancias organizacionales correspondientes? ▪ ¿Se toman acciones correctivas y preventivas? 	Si Si No Si Si Si			<p>La gestión que realiza la Facultad es pertinente respecto de sus actividades, es decir realiza gestiones con diversos sujetos, empresariales, privados y gubernamentales, con el fin de obtener beneficios para sus participantes y la creación de la conciencia.</p> <p>La gestión es constante y la realización de actividades y eventos con este fin, se realizan y evalúan por año.</p>
<p>5.2 ¿Se revisa, actualiza y divulga periódicamente el programa ético?</p>			N/A	Aún no es precisa una opinión, ya que el código tiene un mes de creación y por el momento no requiere de cambios ni actualizaciones.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
5.3 ¿Se mide periódicamente la relación costo beneficio del programa ético?			N/A	Aún no es precisa una opinión, ya que el código tiene un mes de creación.
II. AMBIENTE ÉTICO				
Sobre el clima organizacional				
1.1 ¿Existe una clara comprensión de los valores y principios éticos en todos los niveles de la organización?	Si			Se espera que el resultado sea favorable y que todos los niveles lleguen a comprender el mismo mensaje, pero eso se evaluará con el tiempo.
1.2 ¿Existe una conciencia generalizada sobre la necesidad de observar el marco institucional en materia ética en todos los ámbitos de acción?	Si			Está claro que la institución tiene un principio de crear conciencia en todos los ambientes éticos, y ahora que está regulada por un código se espera que esta se generalice a nivel institucional.
1.3 ¿Consideran los funcionarios de todos los niveles que los valores y principios éticos de la organización son coherentes con los personales?	Si			Según la línea con la que se creó el código, está basada en valores personales que se pueden transmitir a la institución y a todos sus integrantes.
1.4 ¿Comprenden los funcionarios el impacto de su comportamiento ético en el clima organizacional?	Si			Lo comprenden, lo respetan y lo practican con profesionalismo, ya que tienen claro que son la figura que transmite el compromiso, el respeto, la enseñanza y demás valores principales que son de base para los alumnos.
1.5 ¿Los funcionarios conocen con claridad cuáles comportamientos se consideran inaceptables, de acuerdo con el marco institucional en materia ética?	Si			Los funcionarios, maestros y cada uno de los integrantes, conocen a bien las conductas inaceptables en la institución, así como sus consecuencias si llegaran a participarlas.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
1.6 ¿Existe satisfacción entre el personal con respecto a su trabajo, su salario y otros beneficios relacionados?	Si			La mayoría del personal académico y funcionario, corresponde con cierto agrado a sus funciones respecto de su sueldo; los que pueden llegar a diferir en ese aspecto son los empleados administrativos, los cuales están regidos por su Sindicato, el cual los defiende y lucha por sus derechos.
Sobre el estilo directivo				
2.1 ¿El nivel directivo considera como una de sus responsabilidades más importantes, el ajuste de su gestión al marco institucional en materia ética?		No		Según lo observado, entrevistado y revisado, no todos los integrantes de la institución mantienen la misma entrega respecto del ambiente ético, muchos solo lo cumplen al límite del código, pero hay quienes fuera de su función lo cumplen y rebasan las expectativas.
2.2 ¿Los funcionarios tienen acceso a cualquier nivel jerárquico superior para manifestar sus inquietudes y comentarios con respecto al marco institucional en materia ética?	Si			Cada funcionario, docente, incluso alumnos, tiene el acceso para exponer inconformidades respecto al marco ético.
2.3 ¿Las acciones y decisiones del director y los titulares subordinados son indicativas de un estilo directivo congruente con los valores y principios éticos institucionales?	Si			Toda decisión es tomada por un Consejo Universitario, donde participan directivos, docentes y alumnos, para tomar decisiones de una manera equitativa, justa y de igualdad.
2.4 ¿Se pone de manifiesto el compromiso con el marco institucional en materia ética, en la vigilancia y solución pronta a situaciones que puedan afectar su observancia?			N/A	No existe como tal en la institución un departamento que se encargue exclusivamente de actuare éticos, por lo que este punto se considera a una recomendación.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
2.5 ¿El nivel directivo ha expresado, demostrado e incluso regulado formalmente su compromiso de apoyo con respecto a la ética en las decisiones que tomen los funcionarios?			N/A	Ya que la ética va por jerarquía, y apenas se comenzó con un código para toda la Universidad, y se pretende realizar un código por facultad, ya que cada entidad cuenta con características y necesidades distintas.
Sobre los modelos de toma de decisiones				
3.1 ¿La estructura organizacional y la asignación de autoridad y responsabilidades, incorporan de manera expresa la aplicación de los principios y valores éticos como componente esencial en la toma de decisiones?	Si			Cada asignación de un integrante a la dirección o administración de la institución, es aptamente capaz y cumple con los requisitos establecidos para el puesto, donde que no se permite que entre alguna persona por influencias y que no cuente con el perfil requerido.
3.2 ¿Comprenden los funcionarios la responsabilidad por la ética en la toma de decisiones?	Si			Cada una de las decisiones, está enmarcada en una ética, que aún no está establecida en papel, sin embargo, está plasmada en cada una de las acciones de los integrantes.
3.3 ¿Conocen los funcionarios las consecuencias éticas de sus decisiones?	Si			Claramente conocen las consecuencias de cada uno de sus actos, y el peligro que corren hasta de un posible despido, a causa de un mal actuar.
Sobre las manifestaciones verbales y los comportamientos				
4.1 ¿Las manifestaciones verbales y la demostración de actitudes y comportamientos de los siguientes actores institucionales, son congruentes con el marco institucional en materia ética y sirven como mecanismo para reforzar el comportamiento esperado y el compromiso con la ética: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El director ▪ Los titulares subordinados ▪ Los demás funcionarios de la institución ▪ Los académicos ▪ Los alumnos ▪ Los demás empleados de la institución 	Si Si Si Si Si		N/A	Cada uno de los actores señalados como que, si cumplen con las actuaciones verbales y comportamientos, realizan sus actividades en un marco de ética y dan el ejemplo de una manera ejemplar. Cabe mencionar que el actuar del personal administrativo y manual, no es apto evaluar ya que están regidos por un contrato colectivo de su sindicato que muchas veces su comportamiento da mucho que desear.

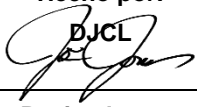

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
4.2 ¿Se promueve el cuestionamiento de solicitudes que se consideren éticamente incorrectas?			N/A	No existen medios para la expresión de estas quejas.
4.3 ¿Realizan declaraciones regulares los empleados, docentes, alumnos, afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para efectuar operaciones con la organización?		No		No, no se han realizado declaraciones acerca de este punto.
III. INTEGRACIÓN A SISTEMAS DE GESTIÓN				
1. Sobre los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética				
1.1 ¿La ética es un componente importante a considerar en la instauración y aplicación de estos sistemas?	Si			Todo depende de cual sea la gestión a realizar, cuando se trata de actividades sociales, conciencia, ambientales, la instauración de la ética es un factor clave a considerar.
1.2 ¿Estos sistemas contemplan instrucciones y procedimientos para promover altas normas de conducta ética y para prevenir y detectar comportamientos antiéticos y conflictos de interés?			N/A	Aún no se han establecido sistemas, para estos comportamientos.
1.3 ¿Estos sistemas de gestión contemplan mecanismos para detectar y administrar conflictos de interés y eventuales conductas antiéticas?			N/A	Aún no se han establecido sistemas, para estos comportamientos.
1.4 ¿El diseño de los procesos relacionados con estos sistemas propicia un comportamiento ajustado al programa ético?			N/A	Aún no se han establecido sistemas, para estos comportamientos.
Sobre la gestión de recursos humanos				
2.1 ¿Se da a conocer el marco institucional en materia ética, por medio de las actividades de inducción a nuevas generaciones y empleados en la organización?	Si			En el curso de inducción se da a conocer: <ul style="list-style-type: none"> • La cultura Organizacional de la Facultad • Misión, visión y Valores • Planes de estudio • Métodos de enseñanza • No. Créditos • Tiempo estimado • Instalaciones de la facultad • Y se espera implementar el conocimiento del código de ética.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
2.2 ¿Existen y se aplican mecanismos para motivar a los funcionarios, alumnos y docentes a ser responsables por su conducta ética y la necesidad de observar el marco ético?	Si			Se realizan algunas campañas y actividades, sin embargo no son suficientes para el número de integrantes que tiene la facultad.
2.3 ¿Considera la evaluación del desempeño de los funcionarios y docentes su adhesión al marco institucional en materia ética?	Si			Son evaluados principalmente en el aspecto académico, de rendimiento y calidad de la enseñanza, pero es objeto de recomendación la implementación de evaluaciones éticas de estos mismos actores.
2.4 ¿Se realizan actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética organizacional? En caso afirmativo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ejecutan con una periodicidad que propicie su entendimiento y reforzamiento? ▪ ¿Se da participación a todos los miembros de la organización? ▪ ¿Son efectivas a la luz de sus objetivos? 		No		Capacitaciones enfocadas a la ética o actividades con este fin, no se realizan, sin embargo los maestros se encuentran en constante capacitación académica, para transmitir conocimientos con calidad.

Comentarios generales

En términos generales la institución cuenta con un marco ético favorable, que no ha tenido a bien transcribir como un texto, sin embargo, mantiene actividades que se le reconocen, y sirven como base para establecer mecanismos éticos relevantes en la facultad.

La recomendación que se extiende y que más adelante se plasmara más detalladamente, es establecer un código de ética exclusivo de la facultad, con el fin de que sus acciones tengan un sustento.

Hecho por:  DJCL	Fecha de inicio: 15/01/2017	Fecha de finalización: 23/01/2017
Revisado por:  DIHN	Fecha de inicio: 15/01/2017	Fecha de finalización: 23/01/2017

5.6 Guía para el Análisis FODA

Guía para el análisis FODA de la ética organizacional

Objetivo:

Identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con respecto a la ética organizacional.

Definiciones:

Para efectos de una auditoría de la ética, los conceptos de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, se entenderán de la siguiente forma:

- Las *fortalezas* y *debilidades* corresponden al ámbito interno de la institución y sobre las que la organización tiene control.
 - ✓ Las **fortalezas** son las características y capacidades internas de la organización que contribuyen efectivamente a mantener un alto nivel ético en la gestión institucional.
 - ✓ Las **debilidades**, por el contrario, son características y capacidades internas que afectan de manera negativa la ética institucional.
- Las *amenazas* y *las oportunidades* corresponden a aquellos factores externos que pueden incidir en la ética institucional, y sobre las que la organización no tiene un control directo de las variables, sin embargo, son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva o negativa en la ética.
 - ✓ Las **oportunidades** son aquellos factores externos a la organización que esta puede aprovechar para potenciar la ética institucional.
 - ✓ Las **amenazas** son aquellas situaciones externas que pueden afectar desfavorablemente y en forma relevante la ética institucional.

Instrucciones:

La tabla que a continuación se presenta, contiene ejemplos que pueden servir como guía para el análisis. En todo caso, de acuerdo con el contexto institucional, cada auditoría definirá los criterios que sean apropiados a la situación de la institución.

Una vez realizado el análisis, se deben priorizar los principales elementos identificados para cada categoría, considerando su impacto en la organización y la oportunidad de tomar acciones para su aprovechamiento y fortalecimiento.

Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Programa ético establecido y de conocimiento y aceptación generales. • Cultura, actitudes y comportamientos congruentes con normas éticas. • Concepto social comprometido y responsable, avalado por la ANFECA, y reconocido como RSU. • Compromiso del nivel superior con la ética • Liderazgo del nivel superior en materia ética • Gestión de recursos humanos apegada a la ética • Personal calificado, con experiencia y comprometido con la ética institucional • Procesos que incorporan la ética en áreas sensibles y de alto riesgo • Auditoría interna efectiva • Transparencia en la gestión institucional • Filosofía y valores institucionales • Calidad en el servicio de la institución en cuestión de educación, responsabilidad, respeto, y demás valores contemplados en el código de ética. • Motivación generalizada por los alto mandos, dirigida a estudiantes, maestros, administrativos, y directivos. • Identificación y aplicación de normativa sancionatoria. • Cultura organizacional establecida y basada en valores éticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Código de ética de reciente creación, con poca experiencia de aplicación, aplicable para toda la Universidad Veracruzana. • No existe un código de ética para cada Institución, por ende, carece de atención a problemáticas en específico. • Falta de normativa interna propicia para el fortalecimiento de la ética • Falta de atención de las autoridades superiores con respecto al tema ético • Falta de entendimiento e interiorización de los principios y valores éticos institucionales, por parte del alumnado principalmente. • Falta de definición de canales para la denuncia de presuntas conductas antiéticas y para el manejo de tales conductas y de conflictos de interés • Deficiencias en la identificación y aplicación de normativa sancionatoria en materia ética • Sostenimiento limitado de las capacidades internas en materia ética • Capacidad limitada para obtener un apoyo financiero sostenible para brindar prestaciones satisfactorias al personal
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Marco regulador que propicia la ética, por medio de instituciones externas que brindan el apoyo y permiten obtener títulos de calidad. • Credibilidad de los diferentes sujetos interesados en la ética institucional, y, por ende, cuenta con un alto prestigio que le permite mantener la demanda institucional, y con ello, aumentarla año con año. • Alianzas estratégicas para fomentar la responsabilidad ética en los sectores público y privado 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionamiento de la INEXISTENCIA de la ética institucional por terceros externos. • Efectos políticos sobre la ética institucional, que pueden llegar afectar la credibilidad de la institución. • Políticas gubernamentales, respecto a la rendición de cuentas. • Reformas jurídicas • Situaciones de crisis en la economía del país • Demanda excesiva de servicios institucionales, que puede generar solicitudes contrarias a los principios y valores éticos institucionales

- Cooperación externa para el fortalecimiento de la gestión institucional en materia ética, social y medioambiental.
 - Afiliación a organismos nacionales e internacionales que promueven el apego a altas normas éticas (ANFECA)
 - Aprovechamiento de tendencias e influencias con respecto a la importancia y necesidad de mantener altos niveles éticos.
 - Disponibilidad de información e investigaciones en materia ética
- Desequilibrios salariales entre los sectores público y privado
 - Acciones privadas (ejemplo: sobornos) que pueden conducir a la participación en conductas antiéticas

5.7. Modelo de madurez

Componente \ Etapa	1. Programa ético	
Incipiente	()	En materia de ética apenas se reconoce la importancia, pero no se han definido acciones al respecto, ni siquiera para atender las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico y técnico.
Novato	(X)	Se han definido algunas acciones aisladas para atender las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.
Competente	()	Se cuenta con un programa ético formalmente establecido, que contiene lo siguiente: declaración de valores, visión y misión, código de ética, indicadores de gestión ética y la estrategia de implementación que desarrolla, entre otros, los compromisos, las políticas y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética. Dicho programa ha sido debidamente comunicado a todos los integrantes de la organización, quienes tienen un claro compromiso y asumen su responsabilidad apropiadamente.
Diestro	()	El programa ético se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico.
Experto	()	Se cuenta con un programa ético completo, cuya observancia se da de manera transparente y como parte del quehacer diario, y que se somete a un proceso permanente de mantenimiento, evaluación, retroalimentación y perfeccionamiento, bajo el liderazgo del jerarca institucional y demás autoridades superiores.

Componente \ Etapa	2. Ambiente ético	
Incipiente	()	Se conoce la existencia de algunos valores, principios, creencias y comportamientos necesarios en materia ética, pero no existe una definición formal al respecto.
Novato	()	Se reconoce la importancia de la ética como un factor a considerar en la toma de decisiones y en la gestión gerencial, por lo que quienes participan en esos procesos muestran interés en el tema.
Competente	(X)	El tema de ética se considera como una responsabilidad de todos los integrantes de la organización, quienes conocen el impacto de sus decisiones y las conductas inaceptables desde un punto de vista ético, así como los mecanismos para el manejo de conflictos de interés y denuncia de presuntas conductas antiéticas. Todo ello se contempla en el accionar diario y así es percibido, y se manejan apropiadamente los conflictos de interés y las presuntas conductas antiéticas
Diestro	()	El compromiso ético se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico, y el comportamiento de todos los miembros de la organización se ajusta a ese compromiso debido a una convicción de que es lo correcto, más que por temor a las sanciones.

Componente \ Etapa	2. Ambiente ético	
Experto	()	El ambiente ético impulsa el debido comportamiento en todos los miembros de la organización y sujetos interesados, y se reconoce como un elemento fundamental para que en el logro de los objetivos se obtengan niveles sobresalientes de efectividad y optimización del uso de los recursos, con estricto apego al marco de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas que competen a la institución en todos sus ámbitos de acción.

Componente \ Etapa	3. Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales	
Incipiente	()	Se reconoce la necesidad de la ética como un elemento a considerar en las actividades de la unidad de recursos humanos.
Novato	(X)	Se han integrado factores en materia ética aisladamente a algunas operaciones, solo para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia.
Competente	()	Los procesos y sistemas de gestión institucionales de mayor riesgo y vulnerabilidad tienen integrados en su diseño y funcionamiento factores y controles relevantes en materia ética, los que son aplicados de manera correcta y consistente.
Diestro	()	Los valores y principios éticos se han convertido en componentes indispensables para la operación de los sistemas de gestión institucionales, y constituyen factores determinantes en el logro de los objetivos.
Experto	()	En todos los sistemas de gestión de la institución, la ética actúa como motivador del debido comportamiento, para que en el logro de los objetivos se obtengan niveles sobresalientes de efectividad y optimización del uso de los recursos, con estricto apego al marco de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas que competen a la institución en todos sus ámbitos de acción.

Componente \ Etapa	4. Marco institucional en materia ética	
Incipiente	()	En materia de ética apenas se visualizan las posibles acciones para dar respuesta a las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico y técnico, pero no han sido formalizadas en la institución.
Novato	(X)	Existe un marco institucional en materia ética que opera únicamente para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia, con base en lo cual se han integrado de manera aislada controles a algunos sistemas de gestión, toda vez que empieza a considerarse la necesidad de contemplar la ética en la toma de decisiones institucionales.
Competente	()	Se ha establecido un marco institucional en materia ética que contempla un programa ético formalmente establecido y divulgado, así como la integración de los valores y principios a los procesos institucionales de mayor vulnerabilidad y riesgo, y la toma de conciencia entre todos los participantes de la institución respecto de la responsabilidad por el mantenimiento de la ética institucional.

Componente \ Etapa	4. Marco institucional en materia ética	
Diestro	()	El marco institucional en materia ética se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico. A ello han contribuido un programa ético que sirve de guía constante en la toma de decisiones, un compromiso generalizado con la ética, y la integración de los principios y valores éticos en la mayor parte de los sistemas de gestión institucionales.
Experto	()	La ética es una consideración emblemática en la institución, que guía la gestión en todos sus ámbitos bajo el liderazgo del jerarca y las demás autoridades superiores. En efecto, el marco institucional en materia ética se ha convertido en elemento fundamental para orientar el debido comportamiento de todos los miembros de la organización, y para la operación de todos los sistemas de gestión con estricto apego al marco de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas que competen a la institución en todos sus ámbitos de acción.

5.8 Cédulas de evaluación

Tabla X. Categorías, Variables y Subvariables a evaluar en la AE

Categoría	Variable	Sub-variable	Observaciones
(P) Personas	(LA) Libertad de asociación	PLA-01 Existencia del sindicato y asociaciones. Conformación y prácticas	Cédula PLA
		PLA-02 Participación del sindicato en decisiones de la facultad	
		PLA-03 Metodologías de negociación colectiva	
		PLA-04 Comunicación de las directivas universitarias con el sindicato	
	(PGH) Prácticas de gestión humana	PPGH-01 Concursos académicos y administrativos	Cédula ✓✓
		PPGH-02 Prácticas de inducción para académicos y administrativos	Cédula ✓✓
		PPGH-03 Prácticas de capacitación para académicos y administrativos	Cédula ✓✓
		PPGH-04 Prácticas de evaluación del desempeño para académicos y administrativos	Cédula ✓✓
		PPGH-05 Servicios de bienestar ofrecidos a académicos y administrativos	Cédula ✓✓
		PPGH-06 Trato a académicos y administrativos	Entrevista ✓✓
		PPGH-07 Cumplimiento de derechos y deberes adquiridos por parte de la Facultad según los términos establecidos por los reglamentos	Cédula ✓✓
	(C) Comunicación	PC- 01 Libertad de expresión sin temor a represalias en referencia a la presentación de quejas, reclamos y renuncias	Entrevista ✓✓
		PC- 02 Flujo de información (Horizontal, Vertical, Diagonal)	Cédula ✓✓
		PC- 03 Difusión de información y claridad de los mensajes enviados por la dirección	Entrevista ✓✓
		PC- 04 Procesos de retroalimentación en los que ambas partes sean propositivas	Entrevista ✓✓

Categoría	Variable	Sub-variable	Observaciones	
	(PC) Pertenencia y Compromiso	PPC-01 Responsabilidad con la actividad académica y administrativa	Entrevista ✓✓	
		PPC-02 Compromiso con la construcción de la Nación y defensa de lo público	Entrevista ✓✓	
(O) Operaciones	(FE) Formación Estudiantes	OFE-01 Personal docente idóneo	Cédula ✓✓	
		OFE-02 Satisfacción de los estudiantes respecto a la evaluación docente y las decisiones tomadas a partir de sus resultados	Cédula ✓✓ (Copia de los resultados de la evaluación docente)	
		OFE-03 Valoración de los profesores respecto a los principios éticos en sus acciones interpersonales	Entrevista ✓✓	
		OFE-04 Formación en ética y responsabilidad social	Cédula ✓✓	
		OFE-05 Transparencia y justicia en los procesos de expulsiones de la facultad	Cédula ✓✓	
		OFE-06 Trato justo a los estudiantes de los profesores y administrativos	Entrevista ✓✓	
		OFE-07 Difusión de información de interés por parte de la Facultad	Entrevista ✓✓	
		OFE-08 Garantías en la presentación de quejas, reclamos y denuncias	Entrevista ✓✓	
	(RI) Responsabilidad Interna	ORI-01 Actividades de promoción ética	Cédula ✓✓	
		ORI-02 Cultura Organizacional con base en la ética y los valores	Cédula ✓✓	
		ORI-03 Formación ética a académicos y administrativos	Entrevista ✓✓	
		ORI-04 Uso de poder	Entrevista ✓✓	
	(TMA) Trato al medio ambiente	(AM) Actividades ambientales	TMAM-01 Actividades de reciclaje, recolección de pet, pilas, celulares, computadoras, periódico.	Cédula ✓✓
			TMAM-02 Inclusión a actividades como: sembrar un árbol, salvar o cuidar animales, cuidar el agua	
TMAM-03 Campañas de cuidar el agua, la luz, los árboles.				
TMAM-04 Educación medioambiental			Cédula ✓✓	

Elaboración propia. (2017)



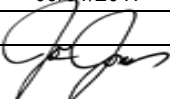
Universidad Veracruzana

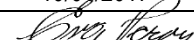
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Libertad de asociación

Nombre del Sindicato / Asociación	A quiénes rige	Contrato colectivo	Año de creación	Clausulas más relevantes	Beneficios a los empleados	Beneficios a la institución	Observaciones
SETSUV	Personal administrativo, técnico y manual	UV-SETSUV	2014-2016	<p>CLAUSULA 7.- Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, en las dependencias que actualmente existen en la Universidad, y las que se creen en el futuro, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos.</p> <p>CLAUSULA 8.- Este Contrato Colectivo de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de la UV, que laboren en las ramas administrativas, técnicas y manuales.</p> <p>CLAUSULA 11.- TRABAJADORES DE BASE - Son aquellos que desempeñan actividades administrativas, técnicas o manuales, de carácter permanente para el desarrollo normal de las funciones de la Universidad, con excepción de los de confianza.</p> <p>CLAUSULA 25.- Los trabajadores universitarios tienen derecho a la especificación de las funciones del puesto contratado, al horario y lugar específico donde deben prestar sus servicios, no contraviniendo lo señalado en el Catálogo General de Puestos.</p>	<p>CLAUSULA 60.- ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.- La Universidad Veracruzana y el SETSUV elaborarán un sistema de estímulos y recompensas para incentivar la eficacia y eficiencia de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de la misma, para lo cual el Sindicato propondrá ante las autoridades de la Universidad, las personas que de acuerdo a los requisitos emanados del mencionado sistema, se hagan acreedoras a estos estímulos y recompensas.</p> <p>68.1.- Cubrir puntualmente las aportaciones que le corresponden para que los trabajadores reciban los beneficios que prestan el Instituto de Pensiones del Estado e Instituto Mexicano del Seguro Social, a cuyos regímenes se encuentran incorporados los trabajadores.</p>	<p>CLAUSULA 81.- Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>81.1.- Desempeñar sus labores, sujetándose a las normas y reglamentos que las regulen, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.</p> <p>81.3.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo que desempeñe, cuya divulgación pueda causar perjuicios graves a la Universidad.</p> <p>81.5.- Asistir puntualmente a sus labores.</p>	<p>El sindicato en uno de sus capítulos, si muestra las obligaciones que tienen los empleados hacia la universidad, sin embargo no establecen un sentido concreto en ellas.</p>

Nombre del Sindicato / Asociación	A quiénes rige	Contrato colectivo	Año de creación	Clausulas más relevantes	Beneficios a los empleados	Beneficios a la institución	Observaciones
FESAPAUV	Personal de Confianza	UV-FESPAUV	2014-2016	<p>CLAUSULA 3.- El presente Contrato será aplicado en todos los centros, departamentos, escuelas, facultades, institutos o cualquier otro centro de trabajo dependiente de la Universidad Veracruzana, que tenga por objeto realizar los fines de la Institución, y cualquier otra dependencia académica que en el futuro llegara a crearse.</p> <p>CLAUSULA 5.- La Institución se obliga a tratar únicamente con los representantes del Sindicato, debidamente acreditados en sus diferentes niveles todos los problemas y conflictos que surjan entre propia Universidad y sus trabajadores académicos.</p> <p>CLAUSULA 8.- Son materia de este contrato todas las actividades de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura, y de supervisión del Servicio Social que realicen los trabajadores académicos, en los centros, departamentos, escuelas, facultades, institutos, y otras entidades académicas que existan, y/o las que se creen en el futuro.</p> <p>CLAUSULA 72.- La Universidad reconocerá como fecha de ingreso de los trabajadores académicos, que señale su nombramiento o aquella de aparición en nómina u otra forma de pago.</p>	<p>CLAUSULA 88.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir puntualmente el pago de los salarios y prestaciones que les correspondan por el servicio prestado.</p> <p>CLAUSULA 89.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir las regalías que por uso de patentes y/o derechos de autor, les correspondan por trabajos realizados al servicio de la Universidad.</p> <p>CLAUSULA 90.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan, de acuerdo con la legislación universitaria y el presente Contrato.</p>		<p>En el Contrato de este Sindicato, no mencionan cuales son los beneficios que tendrá la universidad, ni las obligaciones que tiene el trabajador con ella, lo cual sería fundamental mencionar, para conocer a bien sus funciones.</p>

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PLA-01-02-03-04



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Concursos, Platicas, Conferencias, eventos académicos, administrativos y estudiantiles

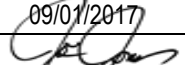
Concurso	Fecha	Motivo	No. Participantes académicos	No. Participantes alumnos	% de participación académica	% de participación alumnos	Institución que imparte el concurso	observaciones
Certamen Regional ANFECA	19 Enero al 23 Febrero	Certamen de conocimientos	Académicos del Sistema Universitario de Mejora	33 Estudiantes	N/A	1.16%	ANFECA	
Décima Feria Regional Emprendedora	25 al 27 Febrero	Feria emprendedora, participantes en 4 categorías	Coordinadores	33 Estudiantes	N/A	1.16%	ANFECA	
IX Expo Nacional Emprendedora	20 a 21 de Mayo	Emprendedores	Coordinadores	33 Estudiantes	N/A	1.16%	Facultad de Contaduría y Administración	fue una feria que tuvo la participación de 25 Universidades y 51 Proyectos emprendedores
Maratón Nacional de Conocimientos en Finanzas	31-may	Conocimientos de finanzas	Coordinadores	No específica	N/A	N/A	Price Waterhouse Coopers y el CCPM	
Maratones Regionales de Conocimiento	26 y 27 Agosto	Conocimientos en distintas áreas	Coordinadores	6 equipos, uno por cada área de conocimiento	N/A	1.05%	ANFECA	


Concurso	Fecha	Motivo	No. Participantes académicos	No. Participantes alumnos	% de participación académica	% de participación alumnos	Institución que imparte el concurso	observaciones
Maratón Nacional de conocimientos	15 y 16 Octubre	Conocimientos en distintas áreas	Coordinadores	3 equipos = 15 Alumnos	N/A	0.06%	UPAP	3° Administración 4° Contabilidad 6° Informática admva.
Conferencias magistrales	5 al 8 de Octubre	Conferencias emprendedoras	29	1200	19%	42.22%	Secretaría de Economía	Fue una transmisión en vivo
Semana Nacional del Emprendedor	09-oct	Recibir orientación y asesoría sobre los diferentes apoyos que se ofrecen en el contexto empresarial para el inicio y desarrollo de negocios.	4	80	2.6	2.80%	Bancomer Santa Fe, Cd. México	
Taller emprender el vuelo... Mi motivación personal	12 de Noviembre	sensibilizarlos para una entusiasta participación en la Expo Emprendedora que organiza la Facultad.	0	460	N/A	16.50%	Dr. Luis Rey Yedra, especialista en ambientación y desarrollo humano así como en Psicología	
Expo emprendedores FCA	18 de Noviembre	Fines emprendedores	0	163	N/A	5.75%	FCA	
Plática movilidad estudiantil	Marzo			27		1%		

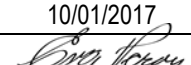
Concurso	Fecha	Motivo	No. Participantes académicos	No. Participantes alumnos	% de participación académica	% de participación alumnos	Institución que imparte el concurso	observaciones
Taller de capacitación "Núcleo de asesoría fiscal"	Marzo			61		2.00%		
Foro de Gestión y Dirección de Negocios Globales en el siglo XXI,	Marzo		12	96		3.30%	Colegio Mexicano de Profesionales de Negocios	
Conferencia "Los recursos públicos, transparencia y sistema nacional anticorrupción"	Mayo			170		5.90%		
Conferencia "China la primera potencia económica del mundo"	Mayo		5	120		4.20%	Sr. Embajador Dr. Eduardo Roldán	
Plática "Preparándose para el mundo laboral"	Septiembre	taller motivacional/ emprendedores	Septiembre	150		5.20%		
Plática sobre el "Cálculo simplificado y cumplimiento de declaraciones de régimen de incorporación fiscal"	Octubre			31		1.00%	personal del Sistema de Administración Tributaria	
Plática sobre el "Régimen de incorporación fiscal"	Octubre			68		2.30%		

Concurso	Fecha	Motivo	No. Participantes académicos	No. Participantes alumnos	% de participación académica	% de participación alumnos	Institución que imparte el concurso	observaciones
Foro "Compartiendo experiencias entre lo académico y lo empresarial"	Octubre			200		7.00%		
Espacio de aprendizaje, formación y transformación donde se crean empresas innovadoras, sostenibles y escalables	Octubre						Lic. Patricio Ramírez para presentar el proyecto ILAB	
Foro Competitividad y Mercadotecnia para las Organizaciones del Siglo XXI	Noviembre			220		7.70%		
Foro Internacional de Ciencias e Ingeniería	Agosto			2		0.07%		
Viaje de Estudios		Museo Interactivo de Economía del Banco de México	1	25		0.08%		
Viaje de Estudios		Finca Sala Vivé by Freixenet, México, en el estado Querétaro	1	40		1.40%		

Concurso	Fecha	Motivo	No. Participantes académicos	No. Participantes alumnos	% de participación académica	% de participación alumnos	Institución que imparte el concurso	observaciones
Viaje de Estudios		Ex Hacienda Corralejo, en el estado de Guanajuato	1	40		1.40%		
Viaje de Estudios		Destilería los Danzantes, S.A. de C.V., en el estado de Oaxaca	1	40		1.40%		
Viaje de Estudios		Planta Bimbo y Tía Rosa, en el estado de México	1	40		1.40%		
Viaje de Estudios		Aduana de Veracruz, al cual asistieron 40 estudiantes	1	40		1.40%		
Viaje de Estudios		Viñedos la redonda y CAVAS Freixenet, en el estado de Querétaro	1	48		1.60%		

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PPGH-01



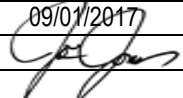
Universidad Veracruzana

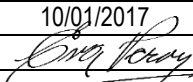
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

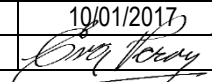
Cédula: Prácticas de inducción para estudiantes

Nombre de la inducción	Motivo de la inducción	A quién va dirigida	Actualización	Cada cuando se realiza
PA Conoce tu Universidad	Dar a conocer la Facultad, sus actividades, instalaciones, cultura, valores, etc.	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Platica informativa sobre el plan de estudios y el modelo educativo	Dar a conocer, los programas de estudio, sus objetivos y la definición de los principales términos en su contenido, así como los derechos y obligaciones que tienen los estudiantes.	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Bienvenida	Celebración y/o ceremonia que se realiza en la FCA, con el fin de darles una bienvenida grata a los alumnos de nuevo ingreso	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Taller mi UV	Dar a conocer, los principales objetivos de la UV, así como su historia.	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Taller definiendo tu Futuro Universitario	Definir los principales dotes de cada alumno, por medio de test y platicas donde pueden definir mejor que quieren realizar en el futuro y que rumbo deben tomar	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene

Nombre de la inducción	Motivo de la inducción	A quién va dirigida	Actualización	Cada cuando se realiza
Platica informativa para los padres de familia	Información relevante que se le brinda a los padres de familia, con el fin de que estén enterados de las actividades y periodos que van a cursar sus hijos	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Bienvenida USBI	Bienvenida que realiza la C. Rectora a todos los alumnos de nuevo ingreso de todas las universidades del campus Xalapa.	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
Página de la UV, Secretaría Académica	Descripción amplia de todo el contenido de las inducciones que se deben impartir a los alumnos de nuevo ingreso. http://www.uv.mx/secretariaacademica/conoce-tu-universidad/	Alumnos de nuevo ingreso	Cada año	Cada inicio de periodo Ago-Ene
<p>Observaciones: La facultad promueve estratégicamente sus cursos de inducción para todos los alumnos de nuevo ingreso, con el fin de que conozcan a bien y de lleno las funciones, actividades y experiencias con las que se van a presentar a lo largo de su estancia en esta, es conveniente mencionar que es un método efectivo para que el alumno adopte a la facultad y promueva los valores que esta promulga.</p>				

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PPGH-02



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Prácticas de capacitación para académicos y administrativos

Nombre de la capacitación	Motivo de la capacitación	A quién va dirigida	No. Horas de capacitación	Fecha en que se realizó
Curso Taller de actualización docente en las estrategias para la reducción del riesgo del fracaso escolar.	Actualización pedagógica	Docentes de PTC, y por horas	No especifica	Periodo Ago 16-Ene 17
Curso de uso de redes sociales para la educación.	Actualización pedagógica	Docentes de PTC, y por horas	No especifica	Periodo Ago 16-Ene 18
Aspectos fiscales y las TIC's.	Actualización disciplinaria	Docentes de PTC, y por horas	No especifica	Periodo Ago 16-Ene 19
Taller básico de elaboración de información financiera con base a NIF's.	Actualización disciplinaria	Docentes de PTC, y por horas	No especifica	Periodo Ago 16-Ene 20
Estrategias de enseñanza y aprendizaje para estudiantes con discapacidad visual	Actualización pedagógica	Docentes de PTC, y por horas	No especifica	Periodo Ago 16-Ene 21

Observaciones: Se pudo observar, que los cursos de actualización pedagógica y disciplinaria, son pocos para el periodo, sin embargo la dirección comenta que en el periodo donde más se imparten cursos es en el de Febrero- Julio, sin embargo es importante mencionar que los docentes requieren de capacitación más extensa sobre su disciplina y por lo consiguiente herramientas para transmitir el conocimiento. Respecto a los cursos y/o actualización al personal administrativo, no aplica, ya que el personal está regido por sus respectivos sindicatos, y estos establecen los criterios para que su personal trabaje.

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PPGH-03



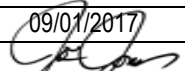
Universidad Veracruzana

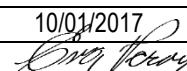
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

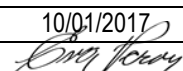
Cédula: Prácticas y Reconocimientos de evaluación del desempeño para académicos y alumnos

Clase de evaluación	Fecha de la evaluación	A quién va dirigida	Propósito de la evaluación	Observaciones
Notas laudatorias	agosto 2014 – enero 2015.	Alumnos	Reconocimiento por escrito que la Universidad Veracruzana otorga a los alumnos de más alto aprovechamiento académico	Se entregaron un total de 440 notas laudatorias, de las cuales correspondieron 158 a estudiantes de Contaduría, 166 a Administración, 62 a Sistemas Computacionales Administrativos y 54 a Gestión y Dirección de Negocios
Reconocimiento al mérito académico "Arturo Elizundia Charles"	Junio	Académicos	Es otorgada anualmente por esta asociación, a académicos distinguidos en cada una de las siete zonas que conforman a este gremio.	En el marco de la LVI Asamblea Nacional de la ANFECA "Responsabilidad Social Universitaria"
Trigésimo Premio Nacional de Tesis de Licenciatura y Posgrado		Académicos	Premio Nacional de Tesis de Licenciatura y Posgrado	Por el trabajo recepcional de la egresada del programa de Administración, Ilse Isabel Contreras Hernández.
Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia – EGEL	Septiembre	Alumnos	Haber obtenido el máximo puntaje nacional en todas las áreas de conocimiento del EGEL	

Clase de evaluación	Fecha de la evaluación	A quién va dirigida	Propósito de la evaluación	Observaciones
Beca del programa Jóvenes de Excelencia Banamex	agosto 2015 – enero 2016	Alumnos	Estudiantes sobresalientes de las Instituciones de Educación Superior del país.	
Reconocimiento Internacional ALAFEC	Octubre	Académicos y alumnos	Segundo lugar en el II Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Contaduría y Administración,	
Certificación Norma CONOCER	7 de diciembre	Académicos	Las certificaciones corresponden a la norma EC0249: Para proporcionar servicios de consultoría en general, y la EC0076: Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en estándares de competencia.	

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PPGH-04



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Servicios de bienestar ofrecidos a académicos y administrativo

Clase de Servicio	Descripción del servicio	A quién se le otorga	Periodo en qué se le otorga	Observaciones
Honorarios médicos	La Universidad pagará a los trabajadores académicos los gastos que realicen por honorarios médicos, medicamentos, hospitalización, análisis clínicos, estudios de gabinete, intervenciones quirúrgicas, servicios radiológicos, extracciones, curaciones, obturaciones	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Honorarios médicos	Aparatos ortopédicos y auditivos, los lentes (cristales) y pupilentes que requieran	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Reconocimiento de antigüedad	Se pagará a los trabajadores académicos sindicalizados por concepto de reconocimiento de antigüedad, a partir del quinto año de servicios efectivos, el importe del 10% (diez por ciento) de su sueldo mensual tabulado, o sea, que al cumplir cinco años se pagará el 10% (diez por ciento), y posteriormente se aumentará en forma acumulativa el 2 % (dos por ciento) más cada año	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	

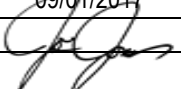
Gratificaciones anuales	La UV otorgará a su personal académico una gratificación anual o aguinaldo, equivalente a cuarenta días de sueldo, que le será cubierto en una sola exhibición antes del inicio del periodo vacacional del mes de diciembre.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Préstamos	La Universidad otorgará por conducto del Sindicato y a petición de éste, préstamos (anticipos de sueldo) al personal académico de base, en una cantidad equivalente a un mes de sueldo tabulado que esté recibiendo el trabajador académico.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Despensa	La Universidad Veracruzana pagará a los académicos de carrera y a los profesores de asignatura sindicalizados, por concepto de despensa, la cantidad de \$27.70 (VEINTISIETE PESOS 70/100) por hora-semana- mes.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Material de apoyo	Los trabajadores académicos sindicalizados recibirán por concepto de ayuda pan material de apoyo, el equivalente al 10% (diez por ciento) del sueldo mensual; esta cantidad s' distribuirá quincenalmente en el cheque de pago de salario.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Productividad	La Universidad Veracruzana otorga a los trabajadores académicos, por concepto de "Productividad General" un 2% sobre el sueldo tabulado, sin prestaciones.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Muerte	La Universidad pagará a los beneficiarios de los trabajadores que fallezcan, la cantidad de \$102,000.00 (CIENTO DOS MIL PESOS) por concepto de seguro de vida, en caso de muerte natural, accidental o colectiva.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	

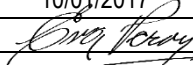
Año sabático	Por cada seis años de trabajo académico ininterrumpido, los trabajadores académicos tendrán derecho a un año sabático. En caso de licencia sin goce de sueldo, se acumulará el trabajo efectivo, sin considerar el tiempo de la licencia para el cómputo.	Empleados regidos por el AFECUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Aguinaldo	La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario tabulado.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Reconocimiento de antigüedad	La Universidad Veracruzana cubrirá a los trabajadores por concepto de reconocimiento de antigüedad a partir del quinto año de servicios, el equivalente al 7.5% de su salario tabulado, o sea, que al cumplir cinco años, se pagará el 7.5% y posteriormente se aumentará en forma acumulativa el .5% más cada año.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Estimulo por antigüedad	La Universidad Veracruzana concederá anualmente a los trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales, como estímulo de antigüedad, el importe de los días de salario tabulado por cuota diaria.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Prima vacacional	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 35% sobre los salarios que les correspondan por días de vacaciones.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Despensa	La Universidad Veracruzana cubrirá a cada trabajador como ayuda de despensa, la cantidad de \$900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100) mensuales.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	

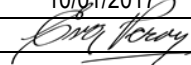
Licencias	Los trabajadores administrativos técnicos y manuales al servicio de la Universidad Veracruzana, tendrán derecho a disfrutar de licencias con goce de salario íntegro, y sin goce de salario.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Vacaciones adicionales	Los trabajadores disfrutarán de días laborables adicionales de vacaciones, en razón de los años de servicios.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Defunción	Cubrir a los deudos del trabajador fallecido por concepto de pago de defunción y sepelio, seis meses de salario	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Útiles escolares	La UV proporcionará en la primera quincena del mes de agosto de cada año, una ayuda de \$1,600.00 (UN MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a cada uno de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, para la compra de útiles escolares.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Guardería	La UV y el SETSUV están de acuerdo en gestionar en forma conjunta ante el IMSS, el establecimiento del servicio de guardería para los hijos de los trabajadores de la Institución.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	

10 de mayo	La Universidad otorgará para conmemorar el día 10 de mayo, a cada una de las trabajadoras que acrediten ser madres, la cantidad de \$400.00 (CUATROCIENTOS PESOS), cuyo pago se les hará en la segunda quincena del mes de abril.	Empleadas regidas por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Seguro de vida	La Universidad Veracruzana otorga a todo su personal administrativo, técnico y manual a su servicio, un seguro de vida por la cantidad de \$102,000.00 (CIENTO DOS MIL PESOS M.N.) en los casos de muerte natural, accidental o colectiva.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Lentes y aparatos auditivos	Cuando por prescripción médica del IMSS, el trabajador tenga que usar anteojos, la Universidad Veracruzana le otorgará el 100% del costo de los lentes (cristales), pupilentes y hasta \$500.00 (QUINIENTOS PESOS M.N.) del costo del armazón, así como el importe de los aparatos ortopédicos y auditivos, también respaldada la necesidad por prescripción médica del IMSS.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Pago de renta	La Universidad Veracruzana otorga una ayuda V para el pago de renta, por la cantidad de \$390.00 ^ (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a cada trabajador administrativo, técnico o manual de base.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
Productividad general	La Universidad Veracruzana, otorgará una prestación denominada "Productividad General" equivalente al 2% de los salarios tabulados por cuota diaria que perciben los trabajadores administrativos, técnicos y manuales. Esta prestación se pagará quincenalmente.	Empleados regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	

Día del padre	La universidad otorgará a cada uno de los trabajadores que acrediten ser padres, la cantidad de \$204, cuyo pago se hará en la primera quincena del mes de junio de cada año.	Empleados hombres regidos por el SETSUV	El periodo por el cual el empleado preste sus servicios a la UV	
<p>Conclusión: Se realizó un análisis profundo a los servicios de bienestar que tiene el personal de la facultad, realizando un análisis exhaustivo de los contratos colectivos de trabajo, con el fin de verificar si estos servicios cumplen con las necesidades mínimas de los trabajadores, así como también se puede observar que cuentan con múltiples prestaciones, servicios y beneficios que les sirven como motivación para un mejor desempeño y rendimiento en sus labores; en este punto me permito opinar que se encuentra en un nivel favorable los servicios otorgados a los integrantes de la institución.</p>				

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PPGH-05



Universidad Veracruzana

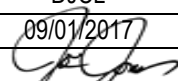
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017


Cédula: Cumplimiento de derechos y obligaciones por parte de la facultad

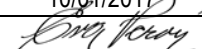
Persona	Derecho	Obligación	Cumple	Observaciones
Toda la comunidad universitaria		Desempeñar eficazmente las actividades derivadas de su relación para con la Universidad Veracruzana.	✓ ✓	Este punto se evidencia con los resultados de desempeño obtenidos en el periodo.
Personal académico	Participar en órganos colegiados de autoridad universitaria; II. Ocupar puestos de autoridad académica o funcionario universitario; III. Obtener becas para estudios de posgrado que pertenezcan al Programa Nacional de Posgrados de Calidad IV. Disfrutar del año sabático; V. Ser designado docente-investigador; VI. Concurrir en los exámenes de oposición que se convoquen, por asignatura o por plaza; VII. Solicitar su categorización o recategorización; VIII. Participar en los programas de premios señalados en este Estatuto; IX. Ser miembro de las comisiones dictaminadoras de análisis y apelación; X. Ser designado para cubrir vacantes temporales menores a seis meses; XI. Adquirir la permanencia después de un semestre o de un año, sin que medie objeción en plazas vacantes o de nueva creación definitivas; XII. Solicitar acreditación de equivalencia de grado académico para efectos de recategorización; XIII. Contar con el apoyo de materiales y equipos para el correcto desempeño de sus actividades .	I. Sujetarse a los procedimientos del registro de asistencia que estén establecidos o que se establezcan por la Universidad en apoyo a la administración académica; II. Integrar jurado para el desahogo de los asuntos académicos de su entidad académica; III. Asistir puntualmente a las juntas académicas de la entidad de su adscripción y desempeñar los cargos de representante ante los organismos colegiados para los cuales fuese electo; IV. Desempeñar, salvo excusa fundada, las comisiones de carácter universitario que le sean confiadas por las autoridades de la Universidad; V. Concurrir a los cursos de capacitación y perfeccionamiento que para la actualización de su personal académico programé la Universidad a través de las comisiones académicas del área correspondiente; VI. Cooperar con las autoridades universitarias para desarrollar eficazmente las tareas que le sean encomendadas en la institución en la que preste sus servicios; VII. Participar en la integración del programa anual de actividades de su entidad académica; VIII. Presentar anualmente al Consejo Técnico de la entidad de su adscripción un informe de actividades;	✓ ✓	<p>Los derechos antes mencionados muestran evidencia documental, la cual representa cada una de las labores de los académicos, títulos obtenidos, trámites de beneficios, etc.; todo fue previamente verificado.</p> <p>Las obligaciones mencionadas se verificaron documentalmente, así como la lista de actividades registradas, derivadas de sus obligaciones.</p>

<p>Alumnos</p>	<p>I. Conocer la Ley Orgánica y demás legislación universitaria; II. Ser respetados en su integridad física y moral por toda la comunidad universitaria; II. Bis33. En caso de contar con alguna discapacidad, recibir la atención y apoyos académicos para realizar las actividades propias a su calidad de alumno; III. Expresar su opinión con el debido fundamento, orden, consideración y respeto que merece la comunidad universitaria; IV. Presentar quejas o inconformidades ante las instancias que corresponda y ser atendidos; V. Presentar quejas ante el Defensor de los Derechos Universitarios cuando consideren que se han violentado los procedimientos establecidos en este Estatuto, en los términos establecidos en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios; VI. Elegir y ser electos para integrar los diversos órganos colegiados; VII. Obtener los reconocimientos académicos a los que se hagan merecedores; VIII. Utilizar las instalaciones de la Universidad Veracruzana única y exclusivamente para realizar actividades académicas, deportivas y culturales, procurando su conservación y limpieza; IX. Conocer y consultar el plan de estudios del programa educativo; X. Tener acceso a la oferta educativa por período escolar; XI. Recibir al inicio del período escolar y de parte de los académicos que impartan las experiencias educativas información sobre el programa de las mismas; XII. Informar a las autoridades de su entidad académica acerca de las irregularidades que impidan cumplir con los objetivos establecidos en el programa de la experiencia educativa; XIII. Conocer el avance y el resultado en el desarrollo de las experiencias educativas o asignaturas, así como las evaluaciones; XIV. Recibir tutoría académica durante su permanencia en el programa educativo. La entidad académica podrá asignarle un tutor, dependiendo de la disponibilidad de personal académico; XV. Solicitar cambio de tutor académico hasta por tres ocasiones durante su permanencia en el programa educativo, previa autorización; XVI. Solicitar autorización para ser evaluado en forma extemporánea, por causas justificadas, atendiendo a lo establecido en este Estatuto; XVII. Contar con su registro de calificaciones actualizado; XVIII. Conocer los resultados de la evaluación global del personal académico de su entidad; XIX. Presentar ante las autoridades</p>	<p>I. Conocer, observar y cumplir lo establecido en la Ley Orgánica y demás legislación universitaria; II. Respetar la integridad física y moral de los integrantes de la comunidad universitaria; III. Evitar conductas que perturben la tranquilidad o pongan en riesgo la realización de las actividades propias de la institución; IV. Asistir y participar en todas las actividades que correspondan a su carácter de alumno; V. Asistir a las sesiones de tutoría previamente establecidas con el tutor asignado; VI. Asistir y participar en todas las actividades que correspondan a su condición de representante ante los órganos colegiados; VII. Presentar las evaluaciones dentro de los períodos que fija el calendario escolar de la Universidad; VIII. Asistir a las actividades escolares que le correspondan, provistos de los materiales e instrumentos que se exijan en cada una de ellas; IX. Comprobar que han acreditado en su totalidad los estudios previos al que se cursa o desee cursar; X. Evaluar al personal académico que le impartió las experiencias educativas; XI. Desempeñar las actividades derivadas de los cargos de representación que le hayan sido conferidos, así como las comisiones de carácter universitario que le sean asignadas. En el caso de los Consejeros Alumnos, deberán informar periódicamente a sus representados; XII. Solicitar permiso de la entidad académica o dependencia que corresponda para realizar actividades académicas, deportivas y culturales dentro de la institución, y sujetarse a las condiciones que se establezcan en la autorización correspondiente; XIII. Desarrollar las actividades establecidas en los planes y programas respectivos y someterse a las evaluaciones correspondientes; XIV. Cumplir con los criterios de asistencia que se establecen en los planes de estudio y en este Estatuto; XV. Tramitar personal e individualmente sus asuntos académicos o administrativos; XVI. Solicitar la baja temporal para salvaguardar sus derechos de inscripción; XVII. Observar una conducta correcta y respetuosa que permita la realización de los fines de la Universidad; XVIII. Pagar los derechos arancelarios que por los trámites escolares determine la Secretaría de Administración y Finanzas; XIX. Ser responsables del uso, el manejo y la difusión de la información o documentación pública a la que tengan acceso en términos del Reglamento de Transparencia y</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>Los derechos antes mencionados cuentan con evidencia documental, y otra solamente verbal, ya que el conocimiento de ley, el respeto entre los integrantes no se puede evaluar, sin embargo las actividades universitarias a las que tienen derecho a participar tienen su soporte en los oficios que determinan su nuevo cargo, así como el proceso de inscripciones, la redacción de sus quejas en fin; todo fue previamente verificado con documentación.</p> <p>Las obligaciones que se mencionan anteriormente fueron verificadas previamente con documentos originales que evidencian la participación en todas las actividades a los que son solicitados, la asistencia a tutorías, a finalizar correctamente sus periodos de estudio.</p>
----------------	--	---	------------	---

Persona	Derecho	Obligación	Cumple	Observaciones
	<p>respectivas las iniciativas que apoyen a su formación académica; XX. Recibir al momento de su inscripción, para los alumnos de primer ingreso, un ejemplar del Estatuto de los Alumnos; XXI. Recibir la credencial que lo identifica como alumno de la Universidad Veracruzana; XXIII. Recibir las constancias, los certificados de estudio, títulos, diplomas y grados académicos a que se hagan acreedores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación universitaria y habiendo cubierto las cuotas arancelarias correspondientes; XXIV. Organizarse libremente sin más restricciones que el apego a la legislación universitaria, sin impedir u obstaculizar las actividades académicas o administrativas; XXV. Obtener la devolución de sus documentos originales, que serán sustituidos en su expediente escolar por copias certificadas por el fedatario de la entidad académica, luego de haber cubierto el pago arancelario correspondiente.</p>	<p>Acceso a la Información de la Universidad y de la Ley Estatal en la materia.</p>		

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PGH-07



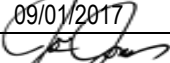
Universidad Veracruzana

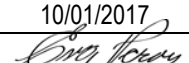
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

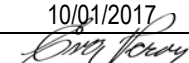
Cédula: Flujos de información

Tipo de información	Documento	Flujo utilizado	Grado de cumplimiento	Observaciones
Avisos a los alumnos	Avisos formales Convocatoria a consejero alumno y representantes de carrera, así como jefes de sección; convocatorias a consejo técnico.	Oficios dirigidos a los interesados	100%	
	Avisos informales Fechas de inscripciones, tutorías, calificaciones, horarios, avisos de cursos, talleres y conferencias.	Pantallas, Pizarrones de avisos en diferentes puntos de la facultad, la página de la UV, la página de Facebook	100%	
Avisos a los docentes	Avisos formales Juntas académicas, asignación de EE., llamados de la dirección, y demás asuntos de debida importancia para la dirección, que no pueden ser anunciados al público.	Oficios dirigidos a los interesados	100%	

Tipo de información	Documento	Flujo utilizado	Grado de cumplimiento	Observaciones
	Avisos informales Convocatorias para plazas, y para EE por horas, convocatorias de concursos, talleres, etc., tutorías, resultados de las plazas obtenidas, así como toda información relevante que todo el personal docente debe saber.	Pantallas, Pizarrones de avisos en diferentes puntos de la facultad, así como uno en la sala de maestros, la página de la UV, la página de Facebook	100%	
Avisos a administrativos y manuales	N/A	N/A	N/A	Cualquier aviso relacionado con el personal administrativo, es notificado por sus respectivos sindicatos directamente por medio de oficio o sus representantes (Delegados)
Observaciones: Los flujos de información son pertinentes respecto a la información que se da a conocer, se respetan los debidos niveles y el grado de importancia de la información así como la discreción que requieren ciertos temas.				

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

PC-02

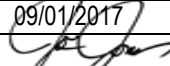


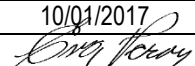
Universidad Veracruzana

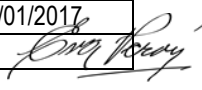
Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Personal docente idóneo

Perfil idóneo del docente para Licenciatura	Perfil idóneo del docente para posgrados	Grado de cumplimiento	Evidencia	Motivos por los que no se cubre el perfil idóneo
Profesional con saberes pedagógicos, disciplinarios y socioculturales que gestiona el aprendizaje y propicia la formación integral de los académicos de la Universidad Veracruzana con características y perfiles profesionales diversos, mediante el diseño y operación de ambientes de aprendizaje presenciales, distribuidos y virtuales, vinculados a comunidades educativas, desarrollando procesos permanentes de comunicación y de investigación-aprendizaje-acción sobre la práctica docente, en el marco del Modelo Educativo institucional, a partir del ejercicio de cinco competencias y sus respectivos atributos: Comunicación, Planeación, Autoaprendizaje, Investigación y Evaluación		100%	Todos y cada uno de los profesores cuenta con mínimo estudios de licenciatura, y más del 70% cuenta con estudios de posgrado, esto cuenta con un soporte documental que se encuentra en los expedientes de cada académico, dónde está toda su antigüedad laboral	Todo el personal académico y docente, cumple con el perfil deseado, ya que las convocatorias son específicas cuando llaman a participar a los interesados; y no son aceptados personas con un perfil más bajo.

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

OFE-01



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Resultados de la evaluación docente

Periodo	% Resultados	Acciones realizadas después de las evaluaciones	Dificultades de la Evaluación Docente	Observaciones
Febrero-Julio 2012	80.41	Cada docente recibe individualmente sus resultados de evaluación, por lo cual es iniciativa propia tomar las acciones pertinentes para mejorar su puntuación; sin embargo no existe evidencia documental de acciones de mejora a raíz de esta evaluación, todo es verbal.	Cada periodo, los alumnos tienen la obligación de evaluar a los maestros que les impartieron clase, sin embargo este no es un motivo relevante para que un cierto porcentaje de alumnos no lo realice a tiempo, o simplemente no lo realice.	
Agosto 2012-Enero 2013	80.89			
Febrero-Julio 2013	80.67			
Agosto 2013-Enero 2014	81.19			
Febrero-Julio 2014	80.75			
Agosto 2014-Enero 2015	81.38			
Febrero-Julio 2015	81.25			
Agosto 2015-Enero 2016	82.09			
Febrero-Julio 2016	81.13			
Promedio	81.08			

Conclusiones: Como se muestra en la tabla, los puntajes por periodo no varían mucho, esto quiere decir que hay una media entre la opinión del alumnado muy uniforme y similar, esto se debe a que el 50% de los alumnos califica sin darle la importancia debida a la evaluación; sin embargo los números no son desfavorables pero podrían mejorarse, implementando acciones de mejora en clase y la dinámica de aprendizaje.

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

OFE-02

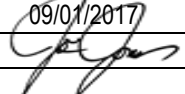
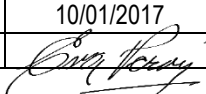
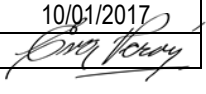


Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Acreditaciones, Distintivos y títulos obtenidos

Acreditación, distintivo o título	Descripción	Fecha	Beneficios	Observaciones
Visita de seguimiento por CACECA a los Programas Educativos Contaduría Administración de empresas Sistemas Computacionales Admvos.	Contaduría 86.36% Administración 82.76% Sistemas Computacionales 80.95%	17 de enero 2017	<ul style="list-style-type: none"> * Tener servicios educativos consistentes; * Uniformidad en los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje; * Certeza en los resultados que brindan; * Promover el reconocimiento internacional; * Trabajo realizado en forma eficaz; * Ordenamiento en las funciones universitarias; * Funciones y responsabilidades del personal docente y administrativo; * Mantener la competitividad al tener un proceso educativo que se desarrolla con un sistema de control y aseguramiento de la calidad; * Capacidad técnica del personal académico que brindará tutorías y asesorías a los alumnos; * Capacidad técnica del personal que realizará los procesos de gestión; * Ser una IES modelo para el sector educativo; 	
Acreditación por CACECA del Programa Educativo Gestión y Dirección de Negocios	Resultados en puntaje 908.28 puntos	17 de enero 2017	<ul style="list-style-type: none"> * Le proporcionará confianza y seguridad a los diferentes sectores de la sociedad. 	

Acreditación, distintivo o título		Descripción	Fecha	Beneficios	Observaciones
Distintivo RSU		Distintivo de Responsabilidad Social Universitaria con el objetivo de permitir evidenciar de manera tangible los impactos educativos en la generación y aplicación del conocimiento, organizacionales, ambientales y sociales que sus instituciones afiliadas adoptan para buscar el desarrollo humano sostenible	05 de diciembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> * Fortalecer las redes ya existentes -para intercambiar experiencias- y crear otras nuevas. * Intentar formar parte de las soluciones, en lugar de quedarnos sólo en el diagnóstico que critica la realidad sin proponer nada para tratar mejorarla. * Naturalizar la RSU: integrarla a la filosofía institucional. * Formar graduados que no sólo logren un nivel de excelencia académica, sino que además se muestren comprometidos socialmente. <p><u>La RSU consiste en formar graduados cuyas metas laborales resulten compatibles con:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * El desarrollo sustentable de nuestra sociedad. * La preservación del medio ambiente -o los recursos naturales- para las futuras generaciones. * El respeto a la diversidad * La disminución de las inequidades sociales. 	
Realizó	DJCL	Revisó	DIHN	Autorizó	DIHN
Fecha	09/01/2017	Fecha	10/01/2017	Fecha	10/01/2017
Firma		Firma		Firma	

Elaboración propia. (2017)

OFE-03



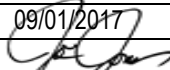
Universidad Veracruzana


Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

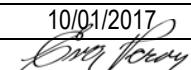
Cédula: Formación en ética y responsabilidad social

Licenciatura / Posgrado	Experiencias Educativas relacionadas con la Ética	Experiencias Educativas relacionadas con la Responsabilidad social	Número de créditos otorgados a la EE	Observaciones
Lic. Administración		Pensamiento administrativo y Responsabilidad Social	7	Esta EE al ser Optativa, deja claro que no todos los estudiantes están obligados a cursarla, por lo tanto pierde importancia en su formación
Lic. Contaduría	Ética y Responsabilidad Social		5	Es la única EE con la que cuenta el PE de la licenciatura, es decir para la formación de un profesional, considero que es muy poco conocimiento.
Li. Gestión y Dirección de Negocios	Desarrollo Sustentable		7	Esta EE al ser Optativa, deja claro que no todos los estudiantes están obligados a cursarla, por lo tanto pierde importancia en su formación

Licenciatura / Posgrado	Experiencias Educativas relacionadas con la Ética	Experiencias Educativas relacionadas con la Responsabilidad social	Número de créditos otorgados a la EE	Observaciones
Lic. En Sistemas Computacionales Administrativos				El PE de SCA, no existe ninguna EE que se relacione con ninguna de las disciplinas mencionadas.
Posgrados				Los posgrados no cuentan con ninguna EE que se relacione con las disciplinas mencionadas

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

OFE-04



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

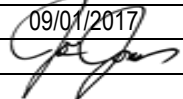
Cédula: Evaluación de la Cultura Organizacional

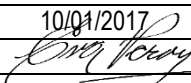
Contenido del manual	Organigrama	✓✓
	Objetivo	Consolidar la Excelencia Académica a través de un esquema de trabajo en el que se definen las estrategias a seguir en sus procesos académicos y administrativos. En dicho objetivo se puede identificar que el propósito fundamental es ofrecer servicios de calidad académica que se obtienen con Programas Educativos de Licenciatura evaluados y acreditados, Programas Educativos de Posgrados con Calidad, con una planta docente que en su mayoría cuenten con estudios de posgrado, generen productos de investigación, pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores, con Cuerpos Académicos con niveles de habilitación altos, estableciendo redes de colaboración con la sociedad, entre otros.
	Misión de la FCA	La Facultad de Contaduría y Administración es una Entidad Académica dependiente de la Universidad Veracruzana cuyas funciones sustantivas son la docencia, la investigación y la extensión de los servicios universitarios, mismas que se cumplen con calidad, pertinencia, equidad, ética y en vinculación con los diferentes sectores de la sociedad, formando profesionistas competentes, y aplicando conocimientos contables-financieros, administrativos y computacionales, en un contexto globalizador, de avances tecnológicos y de sustentabilidad.
	Visión de la FCA	La Facultad de Contaduría y Administración será una Entidad Académica líder, tanto al interior como al exterior de la Universidad Veracruzana, apoyada en una organización académica y administrativa eficiente, que permita la articulación de docencia–investigación–vinculación en sus programas académicos a efecto de satisfacer las necesidades de los organismos sociales en los ámbitos contable financiero, administrativo y computacional, logrando ser un eje de desarrollo local, regional y nacional a través de la distribución social del conocimiento.
	Objetivo del PE GDN	Formar licenciados en Gestión y Dirección de Negocios, con conocimientos, habilidades y actitudes que le permitirán crear y desarrollar organizaciones productivas, competitivas y rentables, en un entorno empresarial dinámico y complejo
	Misión del PE GDN	Formar profesionales de las ciencias administrativas, por medio de la generación, aplicación y difusión de conocimientos, para que las organizaciones sean competitivas y socialmente responsables en un entorno global.

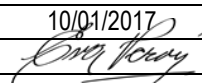
	Visión del PE GDN	Nuestros egresados deberán ser valorados por las organizaciones empresariales y sociales, certificados y reconocidos como líderes en la creación y mantenimiento de competitividad.
	Objetivo del PE SCA	Formar profesionistas con conocimientos sólidos en la teoría general de sistemas y la teoría contable – administrativa para el uso y aplicación de tecnologías de información.
	Misión del PE SCA	Formar profesionales en la disciplina de los sistemas de información que respondan a las necesidades sociales, por medio de la generación, aplicación y difusión de conocimientos para el desarrollo equitativo y sustentable, basado en la práctica de valores universales y de nuestro ideario.
	Visión del PE GSCA	Ser en el año 2015 un programa educativo líder, tanto al interior como al exterior de la Universidad Veracruzana, apoyado en: una organización académica-administrativa alineada al modelo educativo integral y flexible, un plan de estudios actualizado y pertinente, profesores competentes, estudiantes proactivos, instalaciones adecuadas, fuentes de financiamiento externas y con una imagen institucional fortalecida, que permite llevar a cabo con calidad las actividades de docencia, investigación, vinculación y extensión de los servicios, funciones que satisfacen eficientemente las necesidades de un entorno globalizado, a través de la formación integral de profesionales de excelencia guiados por nuestro ideario con un alto grado de pertinencia social.
	Objetivo del PE Admón.	Formar profesionales competentes en la administración con conocimientos sólidos que le permitan tener una visión general para responder a los retos y expectativas de los organismos sociales, con habilidades para aplicar metodologías y técnicas que promuevan el desarrollo y con una actitud crítica y creativa en el contexto de sus valores individuales, profesionales y de la sociedad.
	Misión del PE Admón.	Formar profesionales en las ciencias administrativas que respondan a las necesidades sociales, por medio de la generación, aplicación y difusión de conocimientos para el desarrollo equitativo y sostenible, que sean capaces de solucionar problemas en las áreas funcionales de la organización, haciéndolas competitivas e incidiendo con ello en el cumplimiento de los objetivos institucionales con calidad, pertinencia, responsabilidad y compromiso social.
	Visión del PE Admón.	Ser una entidad desconcentrada que cumpla con los estándares de excelencia académica y de gestión a nivel nacional e internacional, dirigida a la formación integral de los profesionales con un alto grado de pertinencia social, mediante programas académicos que articulen la docencia, la investigación, la creación y difusión de la cultura, vinculados a las necesidades de desarrollo sostenible locales, regionales y nacionales.

	Objetivo del PE Contaduría	Formar profesionistas integrales y competentes en la generación y presentación de información, con valores éticos, humanísticos, vocación de servicio y espíritu emprendedor, a través de la investigación, en vinculación con el entorno para apoyar la toma de decisiones y promover el desarrollo de las organizaciones bajo un enfoque sustentable. Fomentar en los estudiantes una autoformación integral, para el desarrollo pleno de sus conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que le permitan integrarse a una sociedad globalizada y en permanente cambio.
	Misión del PE Contaduría	El programa educativo de la licenciatura en contaduría prepara de manera integral, personas comprometidas con su formación académica y profesional, con espíritu crítico y creativo, dispuestos al cambio acorde con los avances de la ciencia y la tecnología; respetando la biodiversidad y multiculturalidad con sólidos valores universales, para que su desempeño impacte positivamente a las entidades económicas y a la sociedad, en los ámbitos local, regional, nacional e internacional en búsqueda permanente de la excelencia.
	Visión del PE Contaduría	Ser un programa educativo de excelencia, innovador, flexible, abierto al cambio en la formación integral y en la generación y aplicación del conocimiento; reconocido como formador de profesionales líderes, con un alto compromiso social y respeto a la sustentabilidad.
Valores que se practican	• Humanismo	Su objetivo es contribuir al crecimiento continuo de la excelencia profesional y personal a través de la formación. El concepto de éxito profesional tiene que ver con creer que ser muy competente en una profesión no se puede ni debe desligar de la excelencia personal para construir una sociedad más humana.
	• Tolerancia	Se tiene la capacidad para resistir y aceptar el aporte de determinadas personas ajenas, con el debido respeto y análisis.
	• Justicia	Es el principio moral de la FCA que decide funcionar dando a cada quien lo que le corresponde o pertenece.
	• Libertad	Es la facultad y derecho que tiene cada uno de los integrantes de la FCA para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de la institución.
	• Respeto	Uno de los valores morales más importantes de la FCA, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.
	• Compromiso	Es la capacidad de los individuos de la FCA para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y

		lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los clientes
	• Responsabilidad	Implica hacerse cargo de las consecuencias de nuestras acciones, pudiendo existir una responsabilidad moral, impuesta por nuestra propia conciencia, o jurídica, establecida por las leyes, que nos conectan a la conducta considerada antijurídica que libremente escogimos, para que debamos responder por ella.
	• Honestidad	Es un valor, vital y medular para poder convivir en sociedad, orienta todas las acciones y estrategias de nuestra actividad, se trata de ser honrado en las palabras, en la intención y en los actos. Ser honestos nos convierte en seres de honor; aspirar a la honestidad es buscar la grandeza.
Políticas		
Observaciones	Cabe mencionar principalmente, que la facultad no cuenta como tal con un manual de organización propio, sólo cuenta con el que establece la UV y este es institucional y general para todas las facultades, es decir, no contiene los datos más relevantes de la cultura organizacional de la facultad; los puntos como la visión, misión, objetivos y valores son mostrados en la página de internet sin fundamento alguno, lo cual no es fácil encontrar ni mucho menos evaluar; se debe mencionar que no cuentan con políticas para el cumplimiento de actividades, ni los programas de acción para el cumplimiento de los objetivos y valores.	

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)

ORI-02



Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración
 Universidad Veracruzana
 Auditoría Ética del periodo agosto 2016 – febrero 2017

Cédula: Actividades Sociales, medioambientales y sustentables

Actividad/Campaña	Motivo	Fecha-periodo	Duración	Cada cuando se realiza	Beneficios obtenidos
Mi primera empresa: emprender jugando	Mostrar los productos generados a partir de la creación de 16 micro empresitas.	28 de Mayo	1 día	Cada año	Con la participación de escuelas primarias, obteniendo inesperados resultados con las innovaciones de los niños
Siembra árboles en los jardines de la USBI	35 Estudiantes de Contaduría que cursaron la EE ética y responsabilidad social en el periodo intersemestral, llevaron a cabo la siembra de árboles en los jardines de la USBI	Periodo intersemestral	1 mes	cada periodo	Dar al estudiante el marco de referencia de la conducta ética en las actividades profesionales, además de orientar a una conducta responsable hacia la sociedad y el cuidado del medio ambiente
Programa un Kilo menos	El programa contempla dentro de sus actividades: gimnasia laboral, hábitos de alimentación saludable, activación física y control de peso.	Septiembre	...	Nuevo	Crear conciencia en todos los integrantes de la FCA, con el fin de tener mejores hábitos alimenticios y de ejercitación.
Campaña de las 3R (Reduce, Reutilice y Recicle).	Mediante una serie de charlas, carteles y acciones diversas se promovió la cultura de cuidado del ambiente, en el que participaron activamente 100 estudiantes y 3 profesores.	Agosto 2015- Enero 2016	1 periodo de 6 meses	Nuevo	Fomentar la cultura de cuidado al ambiente a través de las "3R" de la ecología (Reducir, Reutilizar y Reciclar) promoviendo la participación activa de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración.
Proyecto Kaisen	Carencias que se presentan al interior de la Facultad y la urgente necesidad de mejorar, acondicionar espacios para el estudio y la recreación de sus integrantes			Nuevo	Desarrollar actividades de mejora continua en la infraestructura. Las actividades realizadas fueron las siguientes:
Día mundial sin tabaco	Juan Antonio Nemi Dib entregó, en la sala de conferencias de la USBI, el distintivo como espacio 100 por ciento libre de humo de tabaco29 a nuestra Facultad.	may-15	Permanente	Permanente	

Realizó	DJCL
Fecha	09/01/2017
Firma	

Revisó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Autorizó	DIHN
Fecha	10/01/2017
Firma	

Elaboración propia. (2017)
TMAM-1.2.3

5.9 Bitácora de análisis de información adicional

Tutorías

El programa se desarrolló de acuerdo a la planeación realizada al inicio del año, llevándose a cabo las siguientes actividades:

- La reunión informativa para estudiantes de nuevo ingreso sobre el programa tutorial se llevó a cabo el día 2 de septiembre.
- Las tres sesiones en cada periodo escolar con los tutores académicos y los tutorados.
- Se impartieron durante el periodo de octubre a diciembre los siguientes PAFIS:
 - 1 de Matemáticas Administrativas para 64 estudiantes de la licenciatura en Administración y Sistemas Computacionales Administrativos.
 - 3 de Fundamentos de Contabilidad para 69 estudiantes de la Licenciatura en Contaduría.

Considerando que la Tutoría forma parte de una estrategia viable para promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior, esta se llevó a cabo de manera personalizada lo que ayudó a abatir índices de reprobación y a fortalecer la iniciativa de los PAFI's diseñando e implementando las acciones para su difusión e impartición.

Movilidad estudiantil

La movilidad es un evento que marca la trayectoria profesional de aquellos que la viven, ya que además de obtener conocimientos sobre las experiencias educativas que se cursan, permite conocer otras culturas, sus costumbres, formas de vida y estrechar relaciones creando redes con pares de universidades nacionales o internacionales. Para el periodo que se reporta se tuvieron las siguientes movilidades:

En el periodo febrero-julio 2015:

- 1 estudiante de la licenciatura en Administración, estuvo en la Universidad de España.
- 1 estudiante de la licenciatura en Contaduría, participó en la beca de movilidad internacional experto universitario en el sector de la telecomunicación y las TIC's para la realización de un proyecto en el periodo de abril a julio de 2015 en Barcelona, España.

En el periodo agosto 2015 -enero 2016

- 1 estudiante de la licenciatura en Contaduría asistió a la Universidad Nacional de La Plata, en Argentina.
- 1 estudiante de la licenciatura en Administración estuvo en la Universidad de Santo Tomás Tunja, Colombia.
- 1 estudiante de la licenciatura en Administración, asistió a la Universidad de Santo Tomás Bucaramanga, Colombia.

Asimismo, recibimos por movilidad:

En el periodo febrero - julio 2015

- 1 estudiante de la Universidad Autónoma de Chiapas ingresó a la Licenciatura Contaduría.
- 1 estudiante del Instituto Politécnico Nacional ingresó a la licenciatura de Gestión y Dirección de Negocios.
- 1 estudiante de la Universidad Autónoma de Tlaxcala ingresó a la licenciatura de Gestión y Dirección de Negocios.

En el periodo agosto 2015 - enero 2016

- 2 estudiantes de Alemania ingresaron a la Licenciatura en Administración.
- 1 estudiante de China ingresó a la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.
- 1 profesor de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) realizó una movilidad al programa de Sistemas Computacionales Administrativos.
- 1 profesor de la Universidad de Santiago de Chile realizó una movilidad al programa de Contaduría.

Referencia Cédula PPGH-07

Defensoría de los derechos universitarios

Con base en la información analizada en dicha cédula, se obtiene información acerca del departamento que se encarga de defender los derechos universitarios de toda la comunidad, llamado así, como la defensoría de los derechos universitarios. <http://www.uv.mx/defensoria/>

Esta área es la encargada de tutelar y procurar el respeto a los derechos que la Legislación Universitaria otorga a los miembros de la comunidad universitaria. El Defensor de los Derechos Universitarios es el responsable de recibir quejas, realizar las investigaciones necesarias, ya sea a petición de parte o de oficio y emitir la recomendación que corresponda, debidamente fundada y motivada.

Sus principales atribuciones son:

- I. Conocer y resolver las quejas que a título individual formulen los integrantes de la comunidad universitaria, cuando consideren que se han violado los derechos conferidos por la legislación universitaria; o cuando se alegue que no se ha dado respuesta a solicitudes o peticiones dentro de un plazo razonable;
- II. Solicitar informes y practicar las investigaciones necesarias para el conocimiento del caso;
- III. Proponer soluciones a las autoridades o funcionarios de la Universidad que correspondan;
- IV. Formular recomendaciones y observaciones a las autoridades y funcionarios de la Universidad;
- V. Comparecer ante el Consejo Universitario General, anualmente, a rendir un informe de labores, o cuando éste se lo solicite;
- VI. Desahogar las consultas que, en materia de derechos universitarios le formulen los miembros de la comunidad universitaria;
- VII. Procurar la conciliación entre las partes, respecto al conflicto que enfrenten;
- VIII. Conocer las quejas sobre evaluaciones académicas practicadas a los alumnos, solamente por cuanto hace a violaciones del procedimiento establecido en el Estatuto de los Alumnos; y
- IX. Solicitar cuando proceda, que los funcionarios, autoridades o cualquier instancia competente de la Universidad, una vez admitida a trámite la queja ante la Defensoría, tomen medidas precautorias, con carácter provisional, para evitar daños de difícil reparación.

Sus principales competencias son:

- I. Conocer y resolver las quejas que a título individual formulen los integrantes de la Comunidad Universitaria, cuando consideren que se han violado los derechos conferidos por la legislación universitaria; o cuando se alegue que no se ha dado respuesta a solicitudes o peticiones dentro de un plazo razonable.
- II. Solicitar informes y practicar las investigaciones necesarias para el conocimiento del caso.
- III. Proponer soluciones a las autoridades o funcionarios de la Universidad que correspondan;
- IV. Formular recomendaciones y observaciones a las autoridades y funcionarios de la Universidad

- V. Comparecer ante el Consejo Universitario General, anualmente, a rendir un informe de labores, o cuando este se lo solicite
- VI. Desahogar las consultas que, en materia de derechos universitarios le formulen los miembros de la comunidad universitaria;
- VII. Procurar la conciliación entre las partes, respecto al conflicto que enfrenten;
- VIII. Conocer las quejas sobre evaluaciones académicas practicadas a los alumnos, solamente por cuanto hace a violaciones del procedimiento establecido en el Estatuto de los Alumnos;
- IX. Solicitar cuando proceda, que los funcionarios, autoridades o cualquier instancia competente de la Universidad, una vez admitida a trámite la queja ante la Defensoría, tomen medidas precautorias, con carácter provisional, para evitar daños de difícil reparación; y

En esta área, en su página principal cuenta con el apartado de “Presenta tu queja”, donde describe el procedimiento y proporciona el formato para presentar dicha queja.

5.10 informe de auditoría

Informe del Órgano Interno de Ética

Al Director de la Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Veracruzana

Se han auditado los procedimientos, actividades y documentos relacionados con la ética institucional de la Facultad de Contaduría y Administración, por el periodo presentado agosto 2016 a febrero 2017, así como un resumen de las actividades más significativas y otra información.

Responsabilidad del auditor

La responsabilidad del auditor es expresar una opinión sobre la ética institucional de la Facultad, basada en auditorías similares. He llevado a cabo esta auditoría de conformidad con los procesos establecidos en las metodologías propuestas. Dichos métodos exigen que cumpla los requerimientos de ética, así como que planifique y ejecute la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable sobre si las actividades, procedimientos y documentos cumplen con los estándares éticos que fueron evaluados.

Una auditoría ética conlleva la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los estándares de ética con los que debe funcionar la institución. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor.

Opinión

En mi opinión, las actividades, procedimientos y documentos de la Facultad cuentan con estándares éticos, los cuales están avalados por la evaluación realizada en esta auditoría y por diversas instituciones como la ANFECA, la cual le otorgo el distintivo de RSU en 2016, por cumplir con diversos estándares relacionados estrechamente con la ética y la responsabilidad social.

Consecuentemente a lo antes expuesto, me permito redactar al presente informe, las siguientes *observaciones* realizadas en dicha auditoría para sus pertinentes recomendaciones:

5. En el análisis del código de ética de la universidad veracruzana no menciona su cultura organizacional, y por ende no menciona la cultura organizacional de las facultades e institutos.
6. La facultad de contaduría y administración no cuenta con un código de ética y/o conducta.
7. No existen lineamientos para el tratamiento de conductas antiéticas en la facultad por parte de alumnos, docentes y personal administrativo y manual.
8. En la evaluación docente no se realiza una valoración acerca de la conducta ética de los profesores, lo cual puede limitar la opinión.
9. No existen normativas que regulen la ética de la Facultad, lo que genera una falta de control interno respecto a conductas éticas.
10. Los directivos no prestan la debida atención al tema de la ética, por lo que carecen de mecanismos de implementación.
11. La mayoría de los alumnos desconocen los valores, misión y visión de la facultad, por ende, los de la Universidad Veracruzana, como resultado existe falta de entendimiento e interiorización acerca de la Cultura Organizacional.
12. No se presentan canales y medios de denuncia para la presentación de quejas y conductas antiéticas.
13. No están delimitadas las sanciones a causa de conductas antiéticas, ni aquellas que vallan en contra de las buenas prácticas de la facultad.
14. La facultad no cuenta con políticas establecidas, ni con un manual de organización y procedimientos formal
15. Respecto a los Programas Educativos se observó que:
 - I. La licenciatura en contaduría solo cuenta con una Experiencia Educativa en “ética y responsabilidad social”, lo cual no es

suficiente para la formación de los alumnos debido a la situación social actual.

- II. La licenciatura en Administración y la de gestión y dirección de negocios cuentan con dos experiencias educativas en “Responsabilidad Social” y “Desarrollo Sustentable”, sin embargo, son Experiencias optativas, lo cual no obliga al alumno a cursarlas; cabe mencionar que serían indispensables para su formación.
 - III. El programa educativo de Sistemas computacionales Administrativos, no cuenta con ninguna experiencia educativa referente a la ética.
 - IV. Los posgrados que se imparten en la facultad, no cuentan con ninguna experiencia educativa acerca de la ética y la responsabilidad social.
 - V. Ningún programa educativo de la facultad cuenta con alguna experiencia educativa relativa a la educación ambiental.
- 16.** Se registraron los cursos de actualización pedagógica y disciplinar que se impartieron en el periodo agosto 2016- enero 2017, y se encontró con solo una lista de 5 cursos, los cuales son insuficientes para el número de docentes que tiene la facultad, así como, su multidisciplinariedad.
 - 17.** Los alumnos carecen de conocimiento, acerca de la cultura organizacional de la facultad, y por ende desconoce, sus derechos y obligaciones dentro de la institución.
 - 18.** Existe una baja participación en eventos de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética y medio ambiente.
 - 19.** No están establecidos los mecanismos que se deben llevar a cabo en caso de la presencia de conductas antiéticas en la institución, por lo tanto, la mayoría de los estudiantes desconoce dónde acudir, para denunciar estas.
 - 20.** Las evaluaciones al desempeño que se realizan principalmente a los docentes al término de cada periodo, carecen de la evaluación de conductas éticas, como parte fundamental del desempeño del docente.

21. El 85% de la comunidad de la Facultad, desconoce el código de ética de la Universidad Veracruzana, desconoce dónde encontrarlo y por ende su contenido.

Órgano Interno de Ética



L.C. Diana Itzel Hernández Nadal

20 de mayo de 2017

Xalapa, Veracruz, México

5.11 Recomendaciones

1. La propuesta de elaboración e implementación de un código de conducta, diseñado con base en las necesidades de la facultad y sus integrantes, tendrá como beneficios:
 - Una mayor atención al tema de la ética, su gestión e importancia;
 - La implementación por escrito de los mecanismos que debe realizar la comunidad para crear un mejor ambiente ético;
 - Un mayor conocimiento de la cultura organizacional de la facultad, teniendo como resultado entendimiento e interiorización con diversos procedimientos y actividades.
 - Mayor conocimiento de que se entiende por conductas éticas y cuáles son las que se establecen como incorrectas.
2. Establecer las líneas de comunicación para presentar y dar a conocer una conducta antiética, y difundirlas en todos los medios de divulgación de la facultad.
3. Presentar una propuesta a la coordinación que se encarga de la evaluación docente, donde se explique lo importante y productivo que sería si se tomara en cuenta la conducta ética de los docentes en su gestión.
4. Es importante la implementación de experiencias educativas que estén estrechamente relacionadas con la ética y la responsabilidad social, para esto, se debe proponer la inclusión de dichas materias, lo cual sería pertinente mencionar como propuesta en la elaboración de los próximos planes de estudio, para generaciones futuras, tomando en cuenta todos los programas de estudios de la facultad, desde licenciaturas, especialidades, maestrías y doctorado.

5. Ofrecer una oferta más amplia y multidisciplinaria de cursos de actualización para los docentes, alumnos y egresados, es una forma de aprendizaje extracurricular que genera mayor participación y producirá beneficios a futuro.

6. Crear más programas que fomenten la formación y sensibilización principalmente de los alumnos en materias de ética y medio ambiente, al mismo tiempo se debe motivar al alumno a que participe, esto se puede lograr con beneficios escolares, de recreación, económicos, etc.

La implementación de la Auditoría Ética, acrecentará el capital cognoscitivo con calidad y pertinencia, al tiempo que fomentará en el contexto una cultura de desarrollo de la comunidad responsable, emprendedora, ética y solidaria.

La formación del profesional ético se fundamenta en la actuación orgánica de la institución en el cumplimiento de su misión de docencia, investigación y extensión. La programación y gestión de las actividades tipo académico deben regirse por criterios de evaluación que evidencien la sinergia en el cumplimiento y el impacto que genere la investigación y la extensión en los escenarios sociales y productivos de la sociedad.

La evaluación de la ética debe permitirle a la institución registrar evidencias y tomar decisiones a partir de valorar su competencia en la interacción cooperativa, la transformación de conocimientos existentes, su capacidad para flexibilizar la facultad, para escuchar, construir y coexistir con otras universidades, para potenciar redes e investigar con pertinencia, factibilidad y con actitud de aprendizaje.

El compromiso con la institución y con la sociedad en general pretende generar:

- Personas con gran integridad, comprometidos con el desarrollo de una institución perdurable.
- Auténticos líderes que posean un profundo sentido de propósito y que sean fieles a sus valores principales.
- Profesionales con el coraje para ayudar a su facultad a cumplir con los requerimientos y normas éticas, que contribuyan diariamente a fortalecer las buenas prácticas.

Sin lugar a dudas, las instituciones con fuertes valores y buen ambiente éticos funcionan mejor.

Órgano Interno de Ética



L.C. Diana Itzel Hernández Nadal
20 de mayo de 2017
Xalapa, Veracruz, México

Conclusiones generales.

La evaluación de las buenas prácticas, legitima y refuerza la presencia de la extensión dentro del quehacer universitario al facilitar su inclusión y articulación con los procesos de formación académica y producción de conocimientos. Pero al mismo tiempo le exige calidad y pertinencia, lo que la aleja naturalmente de la filantropía de poco impacto social y escasa integración académica.

Así mismo como lo refiere François Vallaey *ed. al* (2009) la práctica de actividades con fines sociales y ambientales sigue siendo un concepto nuevo y como tal interpretado de diversas maneras. La auditoría ética presenta un marco útil a considerar en la evaluación, como acciones concretas tomadas por la Facultad en su entorno y contexto particular frente a la pregunta ¿qué hacer? la gerencia de impactos por lo tanto no se aleja de valores éticos, sino que los convierte en acciones.

La auditoría ética debe ser entendida como un método de evaluación gradual, no radical y definitiva. No se buscan cambios radicales, sino mejoras adecuadas a la realidad de la facultad, abarca a todos los procesos de la universidad y no sólo a la extensión. Precisa y mejora el compromiso social de la universidad en varios aspectos clave porque es una nueva mirada que sitúa a toda la universidad en un mismo movimiento de coherencia organizacional, ofrece herramientas de gestión que permiten medir los avances, e implica la participación y el diálogo con todas las partes interesadas dentro y fuera de la universidad.

Por lo tanto, dicha evaluación de las prácticas de la Facultad genera confianza y entusiasmo hacia el quehacer de la universidad. Encauzada a valorar las buenas prácticas de las personas que traen como consecuencia la calidad en las diferentes áreas de la institución. En el personal genera responsabilidad, excelencia, y posicionamiento institucional.

Con base en lo anterior y el objetivo del estudio, que a la letra dice: *“Realizar una auditoría ética, para evaluar las actividades académicas, sociales y ambientales de la Facultad de Contaduría y Administración, estableciendo una metodología, así como brindar las recomendaciones correspondientes de los resultados obtenidos de la misma”*; incluyó las variables: actividades académicas, sociales, ambientales y beneficios a la sociedad, mismas que fueron sustentadas, conceptualizadas y referenciadas, así como tratadas conforme a la evidencia empírica y discusión, obteniendo como resultado la ausencia de un Código de Conducta, para dar paso a la propuesta de intervención.

El análisis de las metodologías extranjeras arrojó que las necesidades que tienen diversas universidades, no siempre son las mismas, la adaptación de ambas fue adecuándose conforme se fue estudiando la entidad, y el modelo presentado no es una base definitiva para otra universidad; se deben tomar en cuenta las principales características de la institución y sus fortalezas, Oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), para poder adaptarla.

Con base en los modelos de auditoría: La primera en gestión pública; la segunda en auditoría ética de carácter organizacional de la universidad de Manizales, expresan: la primera propuesta elaborada por el gobierno de Costa Rica, misma que describe las etapas de la auditoría, así como las herramientas las cuales se retomaron para la presente investigación a manera de guías para evaluar el marco institucional en materia ética. En este orden de ideas la metodología que ofrece Costa Rica, sirvió para tener claro el proceso de la auditoría, por sus características y la forma para tener un panorama general de la entidad que se evaluó.

La segunda propuesta en auditoría ética de carácter organizacional por la universidad de Manizales en Colombia, la integra una serie de variables; para efectos del presente trabajo sólo se eligieron: Personales, Ambientales y Operacionales, es decir, los aspectos relativos a indicadores que constituyeron dos guías, una para el marco institucional en materia ética y la otra para el FODA. Así mismo se consideró la técnica de entrevista que proponen y se adaptó una de ellas para obtener la información deseada.

Con base en lo anterior, se elaboró una serie de cédulas que cumplieran con el análisis que exigía la evaluación y cada una se adecuó a los indicadores propuestos.

Finalmente las propuestas metodológicas de Auditoría Ética de Costa Rica y Colombia contribuyeron a constituir una guía utilizada que dio como resultado evidencia empírica relacionada con la necesidad de difundir el código de ética de la Universidad Veracruzana, y el caso particular la creación de un Código de Conducta específico para la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana; de tal manera que el estudio ocasione verdaderamente modelos propios de Auditoría ética, que conlleve la implementación de Códigos de Conducta, que se transmitan por las diferentes líneas de comunicación, entre ellas, los planes y programas de estudio, los cursos de actualización de académicos, entre otros.

Referencias Bibliográficas

- María, C., & Álvarez, G. (2006). Una Aproximación Al Concepto De Cultura Organizacional. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 5(1), 163–174.
- Rodríguez, M. Á., & Handy, C. (n.d.). HACIA LA EMPRESA SOSTENIBLE Miguel Á. Rodríguez y Joan E. Ricart.
- Salazar Estrada José Guadalupe, Guerrero Pupo Julio Cristóbal, Machado Rodríguez Yadira Barbara, C. A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75.
- Vallaes, F. (2008). ¿ Qué es la responsabilidad social universitaria. ... *Universidad Católica Del Perú*. Recuperado de: ..., 1–18. <http://doi.org/10.4272/978-84-9745-423-0>
- Ayala García, M. O. (2011). Responsabilidad Social Universitaria. *Realidad y Reflexión* , 29-37.
- ANUIES, A. N. (2000). *La educación superior en el siglo XXI, líneas estratégicas de desarrollo*. México.
- DANE. (mayo de 2000). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/Clas_actividades_ambientales.pdf
- Domínguez Pachón, M. d. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 37-67.
- Enciclopedia Financiera. (2012). *Enciclopedia Financiera*. Obtenido de Cultura Organizacional : <http://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacional.htm>
- Fernández Ríos , M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid: Diaz de Santos.
- Fernández Zapico, F., Iglesias Pastrana, D., Llaneza Álvarez, J., & Fernández Muñiz, B. (2010). *Manual para la formación del auditor en la prevención de riesgos laborales*. España: Lex Nova.
- Fonseca Luna, O. (2007). *Auditoría Gubernamental Moderna* . Lima: IICO.

- Franklin F., E. B. (2007). *Gestión Estratégica del Cambio*. México: Pearson Educacion.
- Gil Montelongo, M. D., Morales Franco, E., & López Orozco, G. (2014). *Retos en materia de Sustentabilidad y Responsabilidad Social en las organizaciones valorados desde el contexto del PND 2013-2018: Miradas críticas y exposición de casos*. México, DF: Grupo Editorial HESS.
- Hellriegel, D., Slocum, Jr., J. W., & Woodman, R. W. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México, DF: International Thomson Editores.
- J. Peiró. (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona: PPU.
- Moliner, M. (1992). *Diccionario del uso del Español*. Madrid : Gredos.
- Morros Rivera, J., & Vidal Martínez, I. (2006). *Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Fundacion Confemetal.
- Mortimore, S., & Wallace Carol. (1994). *HACCP A Practical Approach*. New York: Springer.
- Norte, U. d. (20 de 05 de 2017). *UGM Norte-Educación básica*. Obtenido de <http://www.ugm.edu.mx/index.php/vida-estudiantil/actividades-academicas>
- Rica, C. G. (2008). *Guía técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética*. Costa Rica.
- Rodríguez Córdoba, M. d., Castaño Vélez, C. F., Osorio Gómez, V., Zuluaga Arcila , H. F., & Duque Uribe, V. (2006). La auditoría ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional . *Innovar Journal*, 25-46.
- Rodríguez Fernández, A., Díaz Bretones, F., Fuertes Martínez, F., Martín Quirós, M. A., Montalbán Peregrín, M., Sánchez Santa-Barbara, E., & Zarco Martín , V. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, M., & Duque, V. (2005). *Propuesta para la creación de la Oficina de Desarrollo Ético de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales*. Colombia, Manizales: Odema, Mimeo.

Bibliografía web

- Guevara Huerta Rafael (2016). *Semblanza Histórica de la U.V*. México: Ed. UV.
<https://www.uv.mx/universidad/info/semblanza.html> retomado Junio 2017

<https://www.uv.mx/fca/files/2015/05/PlaDEA-2013-2017.pdf> Plan de Desarrollo de las Entidades Académicas (PlaDEA) Facultad de Contaduría y Administración. Región: Xalapa. Titular: M.A. Jorge Rafael Olvera Carrascosa. 30/01/2015 retomado junio 2017

<http://conacoop.coop/wp-content/uploads/2016/06/16-Auditoria-de-la-Etica-CONACOOOP.pdf> retomada en junio 2017

<https://es.scribd.com/doc/103963115/Anteproyecto-Tesis-PLAN-DE-EXTENSION-Y-PROYECCION-SOCIAL-EN-LA-ESCUELA-DE-EDUCACION-PRIMARIA-DE-LA-FACULTAD-DE-CIENCIAS-DE-EDUCACION-Y-HUMANIDADES-UN> retomada en junio 2017

<https://www.researchgate.net/publication/228345850> La Responsabilidad Social Universitaria Como entenderla para querer practicarla (2014) retomado en junio 2017

<http://www.ugm.edu.mx/index.php/vida-estudiantil/actividades-academicas> (2017) retomado en junio de 2017

<http://www.uprc.edu/actividades-sociales-y-culturales/> referido junio 2017

<http://www.ine.es/daco42/ambiente/capa2000.pdf> referido junio 2017

<https://books.google.com/books?isbn=8499690351> referido junio 2017

<http://fccea.unicauca.edu.co/old/tgarf/marcos.html> referido junio 2017

Anexos

Anexo 1. Resultados de RSU



**Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración**
Coordinación Nacional de Responsabilidad Universitaria

Zona 6		
No. de Afiliación	Institución	Facultad/ Campus
9806011	Universidad de Quintana Roo	Departamento de Ciencias Económico Administrativas
9806012	Universidad Autónoma de Yucatán	Facultad de contaduría y Administración
9806013	Universidad Autónoma del Carmen	Facultad de Ciencias Económicas-Administrativas
9806018	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	División Académica de Ciencias Económico Administrativas
9806022	Universidad Veracruzana	Facultad de Contaduría y Administración Coatzacoalcos
9806023	Universidad Veracruzana	Facultad de Contaduría y Administración Xalapa
9806026	Universidad Veracruzana	Facultad de Contaduría y Administración Ixtaczoquitlán
9806027	Universidad Veracruzana	Facultad de Contaduría Tuxpan

Anexo 2. Resultados de CACECA



A toda la comunidad universitaria de la FCA

Nos es grato compartirles que el día de hoy, recibimos los resultados de las visitas de seguimiento a los Programas Educativos de Contaduría, Administración y Sistemas Computacionales Administrativos, así como de la acreditación de Gestión y Dirección de Negocios por parte de CACECA.

Los puntajes obtenidos son el resultado del trabajo, esfuerzo, compromiso y dedicación de cada uno de ustedes, así como del personal administrativo, técnico y manual, además de todas las áreas que apoyaron en estos procesos.

Los resultados de la Acreditación es el siguiente:

Gestión y Dirección de Negocios – 908.28 puntos

Los resultados de la Primera Visita de Seguimiento son los siguientes:

Contaduría – 86.36%

Administración – 82.76%

Sistemas Computacionales Administrativos – 80.95%

Recordemos que nuestro compromiso es con la calidad académica y seguiremos trabajando en la mejora constante.

¡Felicidades a nuestra querida Facultad!

#UV_DamosMás

Atentamente

Xalapa-Equez, Ver., a 17 de enero de 2017

Dirección de la Facultad

Anexo 3. Puntaje promedio de la Evaluación Docente



Universidad Veracruzana

Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa

Dirección de Fortalecimiento Académico

Puntaje Promedio Institucional en la evaluación del Desempeño
Docente por Estudiantes

Semestre	Media Institucional	Media Institucional anual
Febrero-Julio 2012	80.41	80.65
Agosto 2012-Enero 2013	80.89	
Febrero-Julio 2013	80.67	80.93
Agosto 2013-Enero 2014	81.19	
Febrero-Julio 2014	80.75	81.07
Agosto 2014-Enero 2015	81.38	
Febrero-Julio 2015	81.25	81.67
Agosto 2015-Enero 2016	82.09	
Febrero-Julio 2016	81.13	

Anexo 4. Instrumento de Evaluación (Cuestionario)

UNIVERSIDAD VERACRUZANA MAESTRÍA EN AUDITORÍA



Universidad Veracruzana

ENCUESTA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Objetivo de la encuesta: Obtener información sobre la ética institucional de la Facultad

Instrucción: Marque con una X la respuesta que más se acerque a su opinión

Estudiante 4° Sem.	<input type="checkbox"/>	Carrera
Docente PTC	<input type="checkbox"/>	
Administrativo	<input type="checkbox"/>	
Directivo (Especificar puesto)	<input type="checkbox"/>	

Nº	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No responde
Sobre el programa ético					
1	El director de la facultad es el líder en la gestión ética institucional .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los directivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El cuerpo directivo siempre realiza o propicia acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sobre el ambiente ético					
7	La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No responde
8	Las autoridades superiores, tienen un alto compromiso con la ética institucional .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	En las actividades que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética , sé lo que debo hacer, y lo hago.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los directivos, con respecto a presuntas conductas antiéticas .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Lo que dicen y hacen las autoridades superiores siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Comparto plenamente los valores institucionales con mis compañeros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sobre la integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales sensibles y de alto riesgo asociado a la ética					
15	Las actividades más importantes en mi área de trabajo contemplan la materia ética como parte de sus distintos procedimientos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Conozco los controles y mecanismos en materia ética que deben aplicarse en las actividades a mi cargo, y siempre los observo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales , se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Consideras, que las actividades institucionales de la Facultad son vulnerables, desde el punto de vista de la ética ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Consideras que se han tomado las medidas éticas suficientes para manejar la vulnerabilidad en dichas actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20	¿Tiene usted conocimiento, del nuevo código de ética de la Universidad Veracruzana?	Si	No
21	¿Sabe dónde lo puede encontrar?	Si	No
22	¿Conoce su contenido y sus principales objetivos?	Si	No

Índice de tablas

I.	Operacionalización de las variables.....	72
II.	Inclusión de las unidades de estudio.....	73
III.	Población total	74
IV.	Muestra total.....	76
V.	Resultados en porcentaje del conocimiento acerca del Programa Ético.....	78
VI.	Resultados en porcentaje de la participación en el Ambiente Ético.....	79
VII.	79Resultados en porcentaje del conocimiento de Conductas Antiéticas.....	79
VIII.	Resultados en porcentaje del conocimiento de la Ética en los Sistemas de Gestión.....	79
IX.	Resultados en porcentaje del conocimiento respecto al código de Ética.....	80
X.	Categorías, variables y Subvariables a evaluar en la Auditoría Ética.....	127

Índice de figuras

Figura 1. Unidades de estudio	73
Figura 2. Población	74
Figura 3. Organigrama de la Facultad de Contaduría y Administración.....	106