

**TRABAJO DE GRADO**

**Opción Seminario-Diplomado.**

**Análisis del cumplimiento y ejecución de un programa de transparencia y ética  
empresarial en el consorcio Alianza Estelar**

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencias Contables.

Contaduría Pública.

Autor

Lina Fernanda Clevel Valencia

Tutora María del Socorro Rivera Cobo

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2024

## **Dedicatoria**

A mis padres, María Leonor Valencia Arboleda y Alcibíades Pai por ser mi mayor fuente de inspiración y por su inquebrantable apoyo a lo largo de esta travesía académica. A mis amigos, por su aliento constante y por compartir conmigo este camino de aprendizaje. A mis profesores, por su sabiduría y guía en cada paso dado. Este proyecto está dedicado a todos aquellos que creyeron en mí y me impulsaron a alcanzar mis metas. ¡Gracias!

## **Agradecimientos**

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de grado. Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, a mis profesores por su orientación y conocimientos impartidos, y a mis compañeros (as) por su colaboración y motivación. Este logro no habría sido posible sin el esfuerzo conjunto de todos ustedes. ¡Gracias!

## **Tabla de Contenidos**

Resumen.....	5
Palabras clave.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	7
Metodología de búsqueda de la información .....	8
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Conclusiones .....	42
Referencias.....	44
Anexos .....	45

## Resumen

De acuerdo con lo analizado y consultado se logró realizar un análisis comparativo de las políticas de ética y transparencia legalmente establecidas vs las políticas del Consorcio Alianza Estelar para identificar las mejores prácticas y proponer recomendaciones que sirvan para la mejora del marco ético en la organización objeto de estudio. Dentro de una de las ideas principales de este trabajo se tuvo en cuenta saber si el Consorcio Alianza Estelar cuenta con un mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas. De acuerdo a lo leído en el MANUAL PETE - VERSIÓN 2 08.07.2024 del consorcio. Como sabemos y se ha manifestado en este trabajo de grado la transparencia, la ética y la integridad son pilares fundamentales para el buen funcionamiento y la reputación de cualquier organización. En este sentido, contar con mecanismos efectivos para reportar posibles infracciones éticas se vuelve imprescindible para mantener un ambiente laboral saludable, respetuoso e íntegro.

Para realizar este análisis se determinó como objetivo general: analizar el cumplimiento de las políticas establecidas en el consorcio Alianza Estelar verificando si cumplen y se ejecutan correctamente en las áreas de la organización de acuerdo con la normatividad establecida.

Con base en el seguimiento que se realizó en el diseño estructural de la organización enfocado en el mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas en el consorcio, considerando aspectos como la accesibilidad, la confidencialidad y la protección del denunciante, A su vez, se observa que no se definen plazos estandarizados para realizar la auditoría, por lo que la entidad puede hacerla trimestral, anual o en varios años o en el

tiempo que le parezca conveniente. Al no tener unos plazos de seguimiento unificados para los PTEP se corre el riesgo de que los seguimientos no sean efectivos.

### **Palabras clave**

Supervisión y cumplimiento, ética empresarial, mecanismos de denuncia, transparencia, análisis de políticas.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

¿Las políticas de ética y transparencia organizacional del consorcio Alianza Estelar cumplen y se ejecutan correctamente de acuerdo con la normatividad establecida?

### **Problemática identificada**

En la lucha por equilibrar los intereses del consorcio Alianza Estelar se ha implementado un programa de transparencia y ética empresarial; sin embargo, se puede detectar que a pesar de tener políticas establecidas y capacitaciones mensuales fortaleciendo el conocimiento de sus colaboradores de niveles jerárquicos y medios para evitar conductas irregulares y prácticas dudosas, como el uso indebido de recursos de la empresa para beneficio personal. Estas acciones contradicen los valores y principios éticos establecidos en el programa, lo que pone en riesgo la integridad del colaborador y la reputación transparente que se busca en la organización. Para abordar esta situación problema, es de suma importancia saber si los mecanismos de supervisión y control dentro de la empresa y el mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas cumplen y se están ejecutando de manera idónea dentro de la organización y a su vez lograr saber si ¿las políticas de ética y transparencia organizacional del consorcio Alianza Estelar cumplen y se ejecutan correctamente de acuerdo con la normatividad establecida?

## **Metodología de búsqueda de la información**

### **Reflexión**

Se desarrollo una metodología de investigación cualitativa, este enfoque que se centra en comprender, analizar y explorar las políticas del consorcio y las acciones de los colaboradores desde una perspectiva subjetiva. A diferencia de la investigación cuantitativa que se basa en datos numéricos y estadísticos, esta investigación es netamente cualitativa la cual busca captar el cumplimiento y ejecución del programa de ética y transparencia empresarial. Para dar continuidad la metodología de investigación cuenta con 5 ítems claves para el desarrollo:

**Enfoque inductivo:** La recolección de datos para luego identificar patrones, temas y teorías emergentes. Se da prioridad a la comprensión profunda sobre la generalización.

**Técnicas de recolección de datos:** Se utilizan técnicas como entrevistas en profundidad, grupos focales, observación participante, análisis de documentos, entre otras, para recopilar información detallada y contextualizada.

**Análisis cualitativo:** El análisis de los datos cualitativos se realiza de manera interpretativa, buscando identificar significados, relaciones y patrones a través de la codificación y categorización de la información.

**Contextualización:** Se prestó especial atención al contexto en el que se desarrolla el análisis de las políticas establecidas en el consorcio Alianza Estelar

**Flexibilidad y adaptabilidad:** La investigación cualitativa es flexible en su diseño y permite ajustes durante el proceso investigativo para explorar nuevas perspectivas o profundizar en ciertos aspectos.

**Resultados esperados**

Se espera que esta metodología proporcione una visión integral y profunda de las políticas de ética y transparencia del consorcio Alianza Estelar, permitiendo identificar tendencias, relaciones significativas y posibles áreas de mejora.

**Impacto**

Positivo en la mejora de las prácticas internas, el fortalecimiento de la reputación, la toma de decisiones informadas, la alineación con el contexto y la capacidad de adaptarse al cambio en relación con las políticas de ética y transparencia del consorcio Alianza Estelar.

### **Sustentación teórica de la pregunta**

Resumiendo, la importancia de la ética y transparencia. Estos son pilares en el funcionamiento de cualquier organización, ya que influyen directamente en su reputación, credibilidad y sostenibilidad a largo plazo.

En primer lugar, la ética en una organización se refiere a los principios y valores morales que guían el comportamiento y la toma de decisiones. Al mantener altos estándares éticos, una empresa demuestra su compromiso con el respeto, la integridad y la responsabilidad hacia sus colaboradores, clientes, accionistas y la sociedad en general. La ética empresarial contribuye a generar confianza y lealtad tanto interna como externamente, fomentando un ambiente de trabajo saludable y productivo para los involucrados.

Por otro lado, se sabe que la transparencia organizacional implica la apertura y claridad en todas las acciones y procesos de la organización y que a su vez una organización transparente se caracteriza por comunicar de manera honesta y accesible sus objetivos, políticas, prácticas y resultados. Esto no solo fortalece la confianza con su público de interés, sino que también facilita la detección y corrección temprana de posibles problemas o irregularidades.

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y exigente, las organizaciones que le dan una alta cabida a la ética y la transparencia no solo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también crean ventajas competitivas significativas. Los consumidores prefieren hacer negocios con empresas éticas y transparentes, lo que se traduce en lealtad de marca, mayor atracción de talento humano calificado y una mejor percepción pública.

Teniendo en cuenta esto la ética y la transparencia no solo son valores deseables en una organización, sino que son elementos clave para el éxito a largo plazo y esto hace que Promover

una cultura empresarial basada en estos principios contribuya no solo al crecimiento sostenible de la empresa, sino también al bienestar de todos aquellos que interactúan con ella.

Se han definido los conceptos de ética organizacional y transparencia organizacional de la siguiente manera.

### **Ética organizacional**

La ética organizacional se refiere a principios, valores y normas morales que guían el comportamiento de una organización en sus relaciones internas y externas. La cual implica actuar de manera íntegra, justa y responsable, teniendo en cuenta no solo el beneficio económico, sino también el impacto social y ambiental de sus decisiones. Es decir que la ética organizacional se basa en ser honesta, equitativa, respetuosa y responsable hacia todas las partes interesadas de una organización.

### **Transparencia organizacional:**

Implica que se aperture hacia la accesibilidad de la información relacionada con las actividades, procesos y decisiones de la organización y a su vez las organizaciones transparentes se caracterizan por comunicar de manera clara y veraz su desempeño, político, objetivos y sus resultados, permitiendo a sus partes interesadas comprender su funcionamiento y tomar decisiones informadas. Cuando hay transparencia en una organización se fomenta la confianza, la rendición de cuentas y la prevención de conductas fraudulentas y poco éticas

Teniendo en cuenta en cuando estas definiciones la normatividad que respalda estos conceptos, es importante hacer referencia a leyes, reglamentos y códigos de conducta tanto a nivel nacional como internacional. en el caso de ética organizacional, se pueden mencionar las

normas ISO, como la ISO 26000 sobre responsabilidad social corporativa o códigos éticos sectoriales y en cuanto a transparencia organizacional, leyes de protección de datos, normativas contables o estándares de reporte como GRI (Global Reporting Initiative).

Para entrar en detalle nos vamos a enfocar en el marco normativo nacional la legislación nacional se rigen en relación a los programas de ética y transparencia empresarial bajo las siguientes normativas:

Ley 190 de 1995, que contiene disposiciones tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y erradicar la corrupción administrativa. Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), que establece normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Decreto 1736 de 2020, artículo 7 numeral 28 que faculta a la Superintendencia de Sociedades para instruir a sus supervisados sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial. Ley 1573 de 2012, por medio de la cual se aprueba la convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, adoptada por la conferencia negociadora en París, República Francesa, el 21 de noviembre de 1997 (Manual PETE, Consorcio Alianza Estelar, 2024)

### **Política de cumplimiento y programa de ética empresarial**

De acuerdo a lo que se Analizó dentro del PETE es muy importante que la Asamblea de accionistas, el oficial de cumplimiento y los funcionarios de la alta dirección establezcan políticas claras en cuanto al cumplimiento y la ética empresarial. La prevención del soborno transnacional y otras prácticas corruptas es fundamental para garantizar la integridad y

sostenibilidad de la organización. El consorcio Alianza Estelar define que las siguientes políticas son de obligatorio cumplimiento: política de prevención del soborno transnacional, política contra el soborno y la extorsión, política de transparencia ética, política de debida diligencia, política de protección a denunciantes código de conducta, control y supervisión de las políticas de cumplimiento. Una vez realizada la revisión análisis y comparación de las políticas del consorcio contra la normatividad vigente se estableció lo siguiente:

### **Política de prevención del soborno transnacional**

El consorcio Alianza Estelar como parte de su compromiso institucional con la prevención del soborno transnacional, establece que nadie de su Asamblea de Accionistas, Junta Asesora, altos directivos, empleados, clientes, proveedores y contratistas relacionados con la compañía podrá ofrecer o prometer a un servidor público extranjero o nacional sumas de dinero, objetos de valor pecuniario u otro beneficio de utilidad, a cambio de que él realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional de la empresa.

### **Análisis de la política**

La política de prevención del soborno transnacional de consorcio Alianza Estelar es muy clara y alineada con las mejores prácticas internacionales en cuanto a ética empresarial y cumplimiento normativo. Algunos puntos importantes para destacar son:

Amplitud de aplicación: Es positivo que la política abarque a todos los actores relacionados con la empresa, desde la Asamblea de Accionistas hasta los proveedores y contratistas, lo que demuestra un compromiso integral con la prevención del soborno.

**Prohibición explícita:** La política establece claramente la prohibición de ofrecer o prometer cualquier tipo de beneficio a cambio de acciones indebidas por parte de servidores públicos extranjeros o nacionales. Esta claridad es fundamental para prevenir conductas ilícitas.

**Alcance internacional:** Al mencionar tanto a servidores públicos extranjeros como nacionales, la política muestra un compromiso global en la prevención del soborno transnacional, lo cual es crucial en un entorno empresarial cada vez más interconectado.

Como sugerencia en cuanto a comparar esta política con la normatividad vigente, es importante asegurarse de que cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia anticorrupción tanto a nivel nacional como internacional. Es recomendable revisar periódicamente la política para garantizar su actualización y adecuación a los estándares legales en constante evolución.

### **Política contra el soborno y la extorsión**

El consorcio rechaza cualquier acto de corrupción, por lo que es prohibido el soborno y la extorsión, tanto para las negociaciones realizadas con terceros o a nivel interno de la organización, así como con organizaciones al margen de la ley. Todas las actividades desarrolladas deben partir del principio de transparencia y cumplimiento de las leyes y normas de anticorrupción.

Las políticas de prevención del soborno transnacional de Consorcio Alianza Estelar, se fundamentan en los valores: integridad, confiabilidad, respeto, influenciar e inspirar; y en el ADN: honestidad, calidad, seguridad, compromiso y cumplimiento, definidos para la compañía en el Código de Ética. En función de su cultura organizacional y valores corporativos, establece

los lineamientos y directrices que deben seguirse por parte de los miembros de la Asamblea de Accionistas, Junta Asesora, altos directivos, empleados, clientes, proveedores y contratistas relacionados con la compañía, en materia de administración del riesgo de soborno y corrupción transnacional:

La Gerencia y los altos directivos de Alianza Estelar deben garantizar el cumplimiento de la política de prevención del soborno transnacional, servir de ejemplo para los empleados en la aplicación de la misma y asignar los recursos necesarios para la implementación del programa de ética empresarial. No promueve, no acepta, o encubre actos enmarcados dentro de los conceptos de soborno y corrupción en ninguna de sus relaciones comerciales transnacionales.

Alianza Estelar está comprometida con efectuar sus operaciones manteniendo altos principios morales y éticos en el cumplimiento de las leyes aplicables y hace manifiesta su posición de “no tolerancia” frente al soborno y la corrupción de cualquier forma, y promulga su decisión de tomar todas las medidas necesarias para combatirlos. Promueve y establece dentro de su organización, una cultura institucional antisoborno y anticorrupción en sus altos directivos, personal de administración, representantes legales, accionistas y en general en todos sus empleados, clientes, proveedores, contratistas y relacionados con la compañía. Es responsabilidad del Gerente, altos directivos, líderes de proceso, directores de obra y residentes de obra, dar a conocer a todos los empleados bajo su dirección, las normas, procedimientos y protocolos que se deben observar para prevenir y controlar el riesgo de soborno y corrupción y aplicar los controles necesarios para prevenir que la compañía y/o sus empleados faciliten actividades de tal naturaleza, de acuerdo a lo estipulado en la matriz de riesgo.

No mantendrá vínculos con contrapartes que hayan sido condenados por actividades delictivas relacionadas con soborno y corrupción, en Colombia o fuera de ella. Podrá reportar a las autoridades competentes los actos de soborno y corrupción identificados en las investigaciones o labores previas de verificación.

Todas las compras, negocios, contratos que se adelanten en Alianza Estelar se ajustarán a las políticas y procedimientos definidos en el documento PETE. Estas relaciones se deben llevar a cabo de forma ética, transparente y honesta. Es mandatorio anteponer el cumplimiento del código de ética al logro de las metas de la compañía eligiendo siempre el cumplimiento de los requisitos normativos gubernamentales e internos.

Previamente a la vinculación de contrapartes, estas se verifican mediante debida diligencia, con el fin de controlar posibles riesgos de corrupción y soborno transnacional y rechazar el vínculo con el que no cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad y PETE establecidos por Alianza Estelar.

En la matriz de riesgos del programa PETE se encuentran identificados, evaluados, controlados y monitoreados los factores de riesgo. Es responsabilidad prevenir y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional que puedan llegar a presentarse. El consorcio no promueve, no acepta y no encubre actos enmarcados dentro de los conceptos de corrupción y soborno transnacional en ninguna de sus relaciones comerciales o laborales. En caso de presentarse incumplimiento al PETE y dependiendo de su gravedad, aplicará las sanciones disciplinarias a que haya lugar de acuerdo con los lineamientos descritos en el Reglamento Interno de Trabajo.

Toda la información derivada de la aplicación de esta política está sometida a reserva, lo que significa que la misma sólo podrá ser conocida por las autoridades judiciales o administrativas competentes. Alianza Estelar Capacita a los empleados, en el programa de PETE por lo menos una vez al año, según el plan de capacitación que se defina. Gestiona de forma oportuna las denuncias de actos de corrupción y soborno transnacional, ante la entidad correspondiente, garantizando confidencialidad, autonomía, objetividad, respeto y transparencia. En el evento de que algún empleado identifique algún riesgo de soborno, corrupción o situación de alarma emergente o no identificado previamente, deberá reportarlo al oficial de cumplimiento al correo [etica@alianzaestelar.com](mailto:etica@alianzaestelar.com), quien evalúa los presuntos indicios de soborno y corrupción, bajo los principios de confidencialidad, integridad, transparencia y objetividad.

Ningún Empleado sufrirá algún tipo de rechazo o cualquier otra consecuencia negativa por prevenir, rechazar o denunciar un acto de soborno o corrupción, de acuerdo a la política de protección al denunciante.

Los incumplimientos a la presente política pueden conllevar a medidas disciplinarias y sanciones jurídicas respectivamente, y se deben tratar de conformidad con las disposiciones legales y el régimen de sanciones definido en el reglamento interno de trabajo. Así mismo, las acciones que constituyan incumplimiento de conformidad con las disposiciones legales aplicables, también podrán ser constitutivas de delitos administrativos o penales. Los empleados de Alianza Estelar, están obligados específicamente a respetar la política de prevención del soborno transnacional y el programa de ética empresarial, así como informar de cualquier incumplimiento relacionado con estos. Para tal fin, la organización cuenta con el correo

etica@alianzaestelar.com, como mecanismo confidencial para recibir denuncias de cualquier persona, respecto al incumplimiento de la política o de cualquier otra práctica corrupta.

### **Análisis de la política**

La política contra el soborno y la extorsión de Consorcio Alianza Estelar parece ser muy completa y sólida en términos de rechazar cualquier forma de corrupción en todas las áreas de la organización. Es muy positivo ver que se prohíbe el soborno y la extorsión tanto en las negociaciones internas como externas, mostrando un compromiso total con la ética y la legalidad. Es importante destacar que esta política se basa en valores como la integridad, confiabilidad, respeto, influencia e inspiración, así como en elementos fundamentales como la honestidad, calidad, seguridad, compromiso y cumplimiento. Estos valores y principios éticos son clave para promover una cultura organizacional transparente y ética.

### **Política de transparencia ética**

La política de transparencia ética en Alianza Estelar, se fundamenta en los principios y valores de la empresa para cumplir los objetivos en materia de transparencia ética. Para su implementación se establecen los siguientes lineamientos los cuales serán un compromiso y responsabilidad de la Asamblea de accionistas, Junta Asesora, Gerencia, alta dirección, empleados, contratistas, y proveedores: Ejecuta los proyectos de ingeniería y labores asignadas con intachable conducta, transparencia y dando cumplimiento a la Ley.

El comportamiento ético, transparente y apegado a las normas, primará y constituye el pilar fundamental para el desempeño de las labores por parte del personal de la empresa.

No se acepta por parte de la empresa, las conductas consideradas antiéticas, corruptas o contrarias a la Ley o faltar a la verdad. Todas las actuaciones se deberán enmarcar en hacer lo correcto, en el mejor sentido de la palabra. La dignidad, reputación y el buen nombre de Alianza Estelar, y sus colaboradores deben ser reflejados, conservados y resguardados por todas las personas que hagan parte o tengan vínculo con la empresa.

### **Análisis de la política**

Parece ser muy sólida y enfocada en promover una cultura organizacional basada en la integridad y el cumplimiento de las normativas legales. Es alentador ver que la empresa establece lineamientos claros que involucran a todos los niveles de la organización, desde la Asamblea de accionistas hasta los proveedores, para garantizar un compromiso conjunto con la ética y la transparencia.

Es especialmente positivo que se destaque la importancia del comportamiento ético y transparente, así como el rechazo a conductas consideradas antiéticas, corruptas o contrarias a la ley. La priorización de la integridad y el hacer lo correcto en todas las acciones realizadas por el personal de la empresa es fundamental para mantener una reputación intachable y preservar el buen nombre de Alianza Estelar.

Para analizar a fondo la efectividad de esta política de transparencia ética, sería relevante evaluar cómo se implementan estos lineamientos en la práctica, qué mecanismos existen para detectar posibles desviaciones éticas y cómo se fomenta una cultura de cumplimiento dentro de la organización.

### **Política de debida diligencia**

Alianza Estelar, en su compromiso con la prevención del soborno transnacional, establece dentro de sus lineamientos el informarse acerca de las partes con quienes realiza negocios o sostiene relaciones laborales y/o comerciales. En pro de la transparencia y cumplimiento del PETE, antes de la suscripción de un negocio se realiza el proceso de Debida Diligencia, en el cual se analiza la información aportada por la contraparte, se verifica que no aparezca en listas restrictivas o vinculantes, que no tenga antecedentes conexos con Sagrilift y la veracidad de la información aportada en los documentos; esto con el fin de conocer las contrapartes e identificar la existencia de posibles riesgos de soborno transnacional y otras prácticas asociadas a la corrupción que puedan afectar la empresa.

Alianza estelar realiza el proceso de debida diligencia siguiendo los parámetros definidos en el manual SAGRILIFT, y utilizando la misma información para el cumplimiento SAGRILIFT para los análisis requeridos en este programa PETE. El alcance de la debida diligencia para PETE será variable en razón del objeto, la complejidad, el valor y las áreas geográficas donde se ejecutan los contratos.

Esta identificación se realizará de manera integrada en las matrices riesgo, los riesgos identificados serán valorados con la matriz de valoración de riesgos teniendo como criterios la probabilidad, el impacto la frecuencia y la severidad de cada riesgo. Luego de identificado el riesgo se debe evaluar la implementación de un mecanismo de control y la consecuente evaluación, si el mecanismo de control adoptado es adecuado para mitigar efectivamente el respectivo riesgo encontrado y si los controles implementados se están aplicando de forma adecuada.

Por medio de la verificación de listas restrictivas internacionales, auditorías de seguimiento, procedimiento de selección y evaluación de proveedores, procedimiento de selección realizado a empleados. De esta manera se pretende mitigar el riesgo operacional, reputacional y legal en cualquiera de estos frentes. En el caso que la negociación no represente un riesgo para la empresa, se procede con la suscripción del contrato u orden de compra. La debida diligencia se realiza al ingreso de las contrapartes, y con una periodicidad anual de seguimiento.

#### **Análisis de la política.**

En su compromiso con la prevención del soborno transnacional parece estar bien estructurada y orientada a identificar y mitigar posibles riesgos asociados con la corrupción que puedan afectar a la empresa. Es alentador ver que la empresa establece un proceso de Debida Diligencia antes de la suscripción de negocios, el cual incluye el análisis de información proporcionada por las contrapartes, la verificación en listas restrictivas, la evaluación de antecedentes relacionados con Sagrilajt y la verificación de la veracidad de la información presentada en los documentos.

Es positivo que Alianza Estelar siga los parámetros definidos en el manual SAGRILAJT para llevar a cabo este proceso, lo cual demuestra un compromiso con el cumplimiento de las normativas establecidas. La integración de la Debida Diligencia en las matrices de riesgo y la valoración de los riesgos identificados con criterios como probabilidad, impacto, frecuencia y severidad es fundamental para una gestión efectiva de los riesgos asociados con posibles prácticas corruptas.

Además, el hecho de realizar verificaciones periódicas y contar con mecanismos de control tanto en la selección de proveedores como en la contratación de empleados ayuda a mitigar los riesgos operacionales, reputacionales y legales que puedan surgir en diferentes frentes. La periodicidad anual de seguimiento para las debidas diligencias también es una buena práctica para mantener actualizada la información sobre las contrapartes.

### **Política de protección a denunciantes**

Alianza Estelar. Implementa como mecanismo de denuncia el correo [etica@alianzaestelar.com](mailto:etica@alianzaestelar.com) como línea abierta. Al recibir una denuncia, el Oficial de cumplimiento abrirá un expediente de investigación y procederá con la obtención de información, documentación y pruebas que sirvan de evidencia, y se compromete a mantener la confidencialidad respecto a la información de la que tenga conocimiento derivado de su investigación. El contenido del expediente de investigación es: Naturaleza de la denuncia, descripción de los hechos, Personas involucradas, documentos y pruebas, cuando se hayan agotado todos los recursos de información internos y externos y la denuncia siga sin tener fundamento, esta será desestimada. El denunciante cuenta con las siguientes medidas de protección:

Confidencialidad: el primer mecanismo de protección para el denunciante es la confidencialidad. Una vez que la institución recibe una denuncia, se procederá a otorgar al denunciante la reserva de su identidad mediante la asignación de un código de identificación. Únicamente el Oficial de cumplimiento conocerá dicho código. El oficial de cumplimiento explicará los límites de la confidencialidad: En caso de enjuiciamiento penal es necesario el

testimonio del denunciante, cuando se necesite el testimonio del denunciante para proseguir con una investigación o enjuiciamiento penal, el oficial de cumplimiento deberá contar con consentimiento previo del denunciante.

Medidas de protección laboral: la institución prohíbe y sanciona cualquier acto de coerción, intimidación, acoso, violencia física, verbal y psicológica por parte de sus colaboradores.

Medidas de protección personal: las medidas de protección serán proporcionales a la vulnerabilidad del denunciante:

En caso de vulnerabilidad baja / media: la institución otorgará al denunciante la modalidad de trabajo vía remota hasta eliminar cualquier posibilidad de represalia y resolución de la denuncia. En caso de vulnerabilidad alta: la institución otorgará al denunciante la posibilidad de cambiar su sede de trabajo hasta eliminar cualquier posibilidad de represalia y resolución de la denuncia.

Protección contra represalias: todo denunciante que se sienta víctima de represalias o consecuencias negativas por haber denunciado deberá notificarlo inmediatamente. La Auditora Interna inicia investigación.

### **Análisis de la política**

Parece ser un sistema bastante completo y detallado para proteger la identidad y seguridad de quienes decidan reportar posibles irregularidades dentro de la organización. La confidencialidad parece ser una prioridad, ya que se asigna un código de identificación al denunciante y solo el Oficial de cumplimiento tiene acceso a esa información. Además, es

importante que se contemplen medidas de protección laboral y personal, adaptadas a la vulnerabilidad del denunciante.

La protección contra represalias también es fundamental para garantizar que aquellos que decidan hablar no sufran consecuencias negativas por hacerlo. La intervención de la Auditora Interna en caso de represalias es un paso importante para mantener la integridad del proceso.

### **Código de conducta**

Acorde con los valores corporativos, Alianza Estelar define este código de conducta cuyo propósito es definir la postura de la empresa frente a las atenciones a los empleados, contratistas y terceros a través de regalos y/o invitaciones, que permita consolidar relaciones transparentes entre ellos. El hecho de dar y recibir regalos y/o invitaciones puede ser determinante para que los beneficiarios de estos tomen decisiones influenciadas que puedan afectar los intereses de Alianza Estelar, incluso podrían representar un evento de soborno o corrupción, por ello se establece se debe tener en cuenta: Cumplimiento de las obligaciones legales: Se da a conocer a los empleados todas las disposiciones legales que se apliquen al grupo empresarial de Alianza Estelar, y sus áreas de actividad. Las actividades que se desarrollan para el cumplimiento de las obligaciones legales son las siguientes:

Trabajadores en general: En la inducción de Talento Humano se da a conocer el reglamento interno de trabajo, la Ley 1010 del 2006 de acoso laboral y Código sustantivo de trabajo, PRG-1 Programa de ética y transparencia empresarial, principios y ADN de Alianza

Estelar, en la inducción de HSE, lo que corresponde al Decreto 1072 de 2015 y a la resolución 312 de 2019, con los estándares mínimos para el Sistema de Gestión y Salud en el trabajo, Decreto 1079 de 2015, en lo que corresponde a seguridad vial: Reinducciones cuando se requiera, por actualización o creación de nuevos documentos, equipo de trabajo del proceso de gestión administrativa y financiera, capacitaciones para requerimientos de la DIAN, Secretaría de Hacienda y revisión de normatividad de la Superintendencia de sociedades en lo que aplique a la compañía.

Tratos con instituciones estatales y socios empresariales: en cuanto a los tratos con instituciones estatales, en particular con funcionarios se prohíbe ofrecer, prometer y otorgar cualquier ventaja (por ejemplo, obsequios monetarios y no monetarios, así como otras ventajas de valor) a funcionarios y personas similares o terceros nombrados por estos, adicionalmente, deberán cumplirse las disposiciones legales del país respectivo.

Obsequios monetarios: la compañía prohíbe terminantemente a los miembros de la asamblea de accionistas, junta directiva, altos directivos, accionistas y empleados la realización o aceptación de pagos de facilitación, entendiéndose por éstos aquellos pagos hechos o recibidos para asegurar o agilizar el curso de una acción de rutina o acciones necesarias para que la contraparte tenga un derecho legal o de otra índole, no se podrá solicitar ni aceptar la promesa, ni la recepción de obsequios monetarios ni de ninguna otra ventaja financiera de socios empresariales o competidores del grupo Alianza Estelar

Obsequios no monetarios y otras ventajas otorgadas y recibidas: Los obsequios no monetarios y otras ventajas no podrán aceptarse, excepto si constituyen una práctica habitual y son “socialmente aceptables”, es decir, si nunca sobrepasan los límites de la práctica empresarial

habitual ni superan los estilos de vida del que los ofrece o del que los recibe regalos autorizados: anchetas, calendarios, artículos de papelería, almanaques, artículos deportivos, regalos promocionales de poco valor.

No se ejercerá ninguna influencia bajo ninguna circunstancia en las decisiones de la sociedad como resultado de un obsequio, debe prestarse atención para evitar dar la impresión de que las decisiones de la empresa puedan verse influidas de cualquier forma por obsequios ofrecidos.

Entrega de regalos a terceros: No podrán ofrecerse regalos u otros obsequios y ventajas personales, excepto si resultan socialmente apropiados y constituyen la práctica empresarial habitual y que no se ofrezcan dentro de un contexto que evidentemente pueda influir en la decisión de quien lo otorga regalos autorizados: anchetas, bebidas, alimentos, artículos de tocador, esferos, torta navideña, libros, billeteras.

### **Invitaciones y hospitalidad**

Las invitaciones y la hospitalidad ofrecida a los empleados y/o familiares cercanos (hijos, hermanos, parejas y padres de los empleados) por parte de socios empresariales, funcionario público nacional o extranjero o competidores de Alianza Estelar no podrán aceptarse excepto si constituyen una práctica habitual y esta nunca sobrepasa los límites de la práctica empresarial habitual ni superan los estilos de vida del que los ofrece o del que los recibe.

Los empleados no podrán aceptar de terceros servicios gratuitos o servicios ofrecidos por debajo del valor del mercado para su uso privado o empresarial si dichos servicios exceden, la práctica empresarial habitual. Esto también se aplica al pago de gastos de viaje y

alojamiento por parte de los socios empresariales. Las invitaciones que se hagan por parte de los proveedores para promocionar o dar a conocer productos relacionados con la actividad económica de la empresa, podrán ser autorizadas por Gerencia siempre y cuando cuente con la debida justificación. Podrán aplicarse excepciones a las normas anteriores para países en los que la costumbre y las cortesías requieran el intercambio de obsequios. Bajo ninguna circunstancia se ejercerá influencia en las decisiones de la sociedad como resultado de un obsequio.

### **Servicios**

Los empleados no podrán aceptar de terceros servicios gratuitos o servicios ofrecidos por debajo del valor del mercado para su uso privado o empresarial si dichos servicios exceden la práctica empresarial habitual. Esto también se aplica al pago de gastos de viaje y alojamiento por parte de los socios empresariales.

### ***Normas específicas de países***

Podrán aplicarse excepciones a las normas anteriores para países en los que la costumbre y las cortesías requieran el intercambio de obsequios. Bajo ninguna circunstancia se ejercerá influencia en las decisiones de la sociedad como resultado de un obsequio.

### ***Gastos de viáticos del personal***

Los gastos de viáticos por viajes que se realizan a cargo de la empresa, corresponden estrictamente al ejercicio de las funciones del personal y/o directivo. En tal sentido, para el reconocimiento de los gastos, una vez finalice el viaje, se entrega la relación de los gastos a Contabilidad en el formato establecido, y se anexan los respectivos soportes.

Se podrá invitar a eventos empresariales generales a directivos y empleados de socios empresariales, políticos, personalidades del mundo de las finanzas, de los medios de comunicación y de la cultura dentro del marco de las disposiciones legales vigentes. En estos casos, dichas invitaciones pueden incluir acompañantes. Como norma general, el invitado debe pagar sus propios gastos de viaje y alojamiento, sin embargo y si las disposiciones legales nacionales aplicables lo permiten, la empresa podrá pagar dichos gastos. En caso que se requiera se podrá ofrecer una hospitalidad razonable y apropiada a terceros, sí es con un fin empresarial específico y está en el marco de la colaboración habitual.

### **Contribuciones a campañas, partidos o candidatos políticos (PEPP)**

La compañía prohíbe expresamente a cualquiera de sus altos directivos o empleados, hacer contribuciones políticas de cualquier naturaleza a nombre de Alianza Estelar.

### ***Remuneraciones y pago de comisiones a empleados***

Empleados: Los trabajadores reciben sus salarios de acuerdo a lo establecido en su contrato y bonificaciones y auxilios de acuerdo a la naturaleza de sus funciones. Estas se encuentran definidas dentro del contrato laboral.

Contratistas: Los contratistas reciben sus honorarios de acuerdo al valor y a la forma de pago establecida en el respectivo contrato de prestación de servicios.

**Política de remuneraciones y pago de comisiones a empleados:**

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla Alianza Estelar, construcción de proyectos de infraestructura vial y puentes, las remuneraciones y pagos de comisiones a los empleados, se determina a discreción de la gerencia y de acuerdo al margen de utilidad generada por el proyecto: Si el margen de utilidad neta del proyecto, después de impuestos es mayor al 10%, se destinará un %, a discreción de la gerencia del proyecto, como bonificación para el personal administrativo del proyecto, la retribución varía según el esfuerzo y resultados obtenidos en su evaluación de desempeño y funciones realizadas. Si la margen de utilidad neta del proyecto, después de impuestos es menor al 10%, no se destinará ningún %, como bonificación para el personal administrativo del proyecto.

Donaciones: Alianza estelar realiza donaciones a entidades sin ánimo de lucro, previo análisis y aprobación por la Gerencia, en la medida de la disponibilidad de recursos que se disponga en el momento de la solicitud.

**Análisis del Código de conducta**

El código de conducta parece estar muy enfocado en garantizar relaciones transparentes y éticas entre la empresa y sus empleados, contratistas y terceros, especialmente en lo que respecta a regalos e invitaciones que puedan influir en decisiones y afectar los intereses de la empresa. Es fundamental que se establezcan pautas claras en este sentido para prevenir situaciones de soborno o corrupción, además, es positivo ver que se enfatiza el cumplimiento de las obligaciones legales, asegurando que los empleados conozcan las disposiciones legales aplicables y los reglamentos internos de la empresa. La formación en temas como acoso laboral,

ética empresarial y normativas de seguridad laboral y vial es crucial para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Es decir que el código de conducta de Alianza Estelar parece estar bien estructurado para promover la integridad, la legalidad y la ética en todas las interacciones empresariales.

### **Control y supervisión de las políticas de cumplimiento**

Alianza Estelar establece un proceso de auditoría interna de cumplimiento, el cual tiene como objetivo principal asegurar el cumplimiento de las políticas, procesos y procedimientos establecidos por la compañía, así como la normatividad legal vigente. De la misma forma, evalúa los programas, controles internos propuestos y los hallazgos correspondientes. Se programará la realización de auditorías periódicas (anual) para verificar la efectividad los procedimientos implementados para prevenir el soborno nacional transnacional y de otras prácticas corruptas, así como actualizar sus políticas de cumplimiento cuando ello sea necesario.

### **Análisis del control y supervisión de las políticas de cumplimiento**

Es muy positivo ver que la empresa establece un proceso de auditoría interna de cumplimiento para asegurar que se cumplan las políticas, procesos y procedimientos internos, así como la normativa legal vigente. Este enfoque demuestra un compromiso con la transparencia, la legalidad y la ética en todas las operaciones de la empresa. La realización de auditorías periódicas es fundamental para verificar la efectividad de los procedimientos implementados y para identificar posibles áreas de mejora en la prevención del soborno y otras prácticas corruptas. La actualización constante de las políticas de cumplimiento en función de los hallazgos y

cambios en la normativa es clave para adaptarse a un entorno empresarial en constante evolución.

El enfoque de control y supervisión de las políticas de cumplimiento de Alianza Estelar parece sólido y orientado a garantizar el cumplimiento normativo y ético en todas las áreas de la empresa. Para recopilar la información sobre las políticas de ética y transparencia del consorcio Alianza Estelar, se siguieron los siguientes pasos:

#### **Revisión documental del PETE-Consorcio Alianza Estelar**

Se realizó una revisión detalladamente el documento disponible de políticas de transparencia y ética empresarial que se denomina como (PETE) en el Consorcio Alianza Estelar, el cual estuvo a mi alcance en este se observó lo siguiente: Se revisó exhaustivamente el documento de políticas de transparencia y ética empresarial (PETE) disponible dentro de la organización el cual es fundamental para establecer las directrices y normas relacionadas con la conducta ética y transparencia de los colaboradores en sus interacciones laborales.

Durante el proceso de búsqueda, accedí al PETE que estaba a mi alcance y procedí a analizarlo detalladamente en busca de información relevante. Revisé cada sección, cláusula y disposición con el objetivo de comprender a fondo el marco normativo establecido por la empresa en materia de integridad organizacional.

Al leer el PETE, se identificó aspectos claves relacionados con la prevención de conflictos de interés el cual, en el contexto organizacional es fundamental para garantizar que las decisiones y acciones de los colaboradores se rijan por los intereses de la organización y no por intereses personales. Esto implica establecer mecanismos para identificar, divulgar y gestionar posibles situaciones en la que los intereses personales puedan entrar en conflicto con los objetivos de la empresa

La divulgación de información financiera y transparencia organizacional es crucial para generar confianza entre las partes interesadas y mantener la integridad de la empresa. Las políticas relacionadas con la divulgación de estados financieros, informes anuales y otros datos financieros deben cumplir con estándares de precisión, claridad y veracidad para asegurar una comunicación transparente y fiable.

Las políticas anticorrupción son esenciales dentro del consorcio ya que da un enfoque a la prevención de prácticas indebidas, sobornos o cualquier forma de corrupción dentro de este y a su vez establece normas claras sobre regalos, conflictos de interés, relaciones con terceros y otras áreas susceptibles a actos corruptos, promoviendo una cultura organizacional ética y legalmente responsable.

Al analizar estos aspectos claves dentro del documento PETE del consorcio Alianza Estelar, se evidencio que no solo busca cumplir con los requisitos legales y regulados, sino también fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos basados en la transparencia en todas las operaciones que se realicen y por ende no solo ayuda a garantizar el

cumplimiento normativo, sino que también contribuye a fortalecer la reputación y el compromiso ético del consorcio.

Este análisis permitió que se evaluara la coherencia y robustez del PETE en relación con las mejores prácticas del sector y los estándares internacionales en materia de ética empresarial.

### **Entrevistas con colaboradores clave**

Se realizaron entrevistas (Conversaciones informales) con colaboradores claves del consorcio Alianza Estelar, relacionados con la ética y cumplimiento, para obtener información detallada sobre las prácticas internas de la organización.

El colaborador numero 1 brindo información detallada sobre malas prácticas en este lugar. El cual manifiesta que “ha notado que en ciertos departamentos se favorece a ciertos empleados a la hora de asignar auxilios, dejando de lado a otros colegas que realmente se lo merecen por méritos y no por favoritismos” (Entrevista personal, 2024)

En este primer escenario, se observa claramente el privilegio a ciertos empleados por razones ajenas a su mérito o desempeño, lo cual genera un ambiente de injusticia y desmotivación entre aquellos colaboradores que realmente se esfuerzan y se merecen ser reconocidos por su trabajo. El favoritismo en la asignación de beneficios o reconocimientos o prebendas o coimas, no solo afecta la moral y la motivación del equipo, sino que también puede minar la confianza en la imparcialidad y transparencia de las decisiones dentro del consorcio y por ende es sumamente fundamental que las políticas de recompensas y reconocimientos estén basadas en criterios claros y objetivos, para garantizar la equidad y el respeto hacia todos los

empleados, fomentando así un ambiente laboral justo y motivador para todos.( dentro del pete se encuentra claramente que está prohibido este tipo de prácticas)

El colaborador número 2, comento sobre el manejo de la caja menor del consorcio dio a conocer lo siguiente “ se supone que la solicitud de fondos de la caja menor es para gastos menores como materiales de oficina o pequeñas compras urgentes pero sin embargo, en algunas ocasiones ha notado que no se lleva un registro detallado de los gastos realizados y que no se justifican adecuadamente los recibos y sus respectivos equivalentes, y, que al momento de solicitar compras por caja menor esta nunca tiene fondos”.(Entrevista personal, 2024)

En este segundo escenario se evidencia que en el consorcio establece un fondo de caja menor el cual es consignado en la cuenta personal donde recibe sus pagos de nómina el colaborador encargado de manejar la caja menor, se supone que, para cubrir gastos menores y urgentes, como materiales de oficina, obra o pequeñas compras y en ocasiones esporádicas compras de un alto valor. Sin embargo, a pesar de que el procedimiento establecido indica que se deben solicitar fondos de manera adecuada, llevar un registro detallado de los gastos y justificarlos con recibos y comprobantes, se observa lo siguiente:

En ciertas ocasiones, el colaborador a cargo de la caja menor no mantiene un registro exhaustivo de los gastos realizados, lo que dificulta la rendición de cuentas y la transparencia en el uso de estos recursos. Además, que no se justifican adecuadamente los recibos y sus respectivos equivalentes, lo que pone en duda la legitimidad de los gastos realizados a través de la caja menor.

Por otro lado, se percibe que, al momento de solicitar compras por caja menor, esta frecuentemente se encuentra sin fondos disponibles, lo cual puede deberse a una mala planificación o a un uso inadecuado de los recursos asignados. (la persona entrevistada de manera informal manifestó que el encargado de la caja menor supe sus gastos personales del dinero destinado para la caja menor).

Esta falta de control y seguimiento en el manejo de la caja menor no solo puede derivar en posibles desviaciones o malversaciones de fondos, sino que también afecta la eficiencia operativa y la confianza en los procesos financieros del consorcio.

Es fundamental establecer procedimientos claros y rigurosos para el manejo de la caja menor, incluyendo políticas de solicitud, registro y justificación de gastos, así como mecanismos efectivos para garantizar la disponibilidad oportuna de fondos para las compras autorizadas. (el consorcio cuenta con un procedimiento de manejo de caja menor el cual no se está cumpliendo como debe ser) anexar

Colaborador numero 3 manifestó que algunos de los colaboradores contratados no cumplen con el perfil del cargo requerido para desempeñar sus labores lo que hace que los procesos de construcción se retrasen y aumenten los costos de no calidad.

En este 3er escenario, el consorcio Alianza Estelar enfocada en la infraestructura vial decidió contratar personal para ejecutar una obra importante que se está llevando a cabo. Sin embargo, algunos de los colaboradores seleccionados no poseen las habilidades, la experiencia o la formación necesaria para desempeñar eficazmente las labores asignadas en sus respectivos cargos dentro del consorcio.

Esto se puede traducir en que algunos de los trabajadores no cumplen con el perfil del cargo requerido, lo que ocasiona diversos problemas en el desarrollo de las actividades de construcción ejemplo:

**Retrasos en los procesos:** Al no contar con todo el personal calificado requerido, los trabajadores pueden cometer errores, tener dificultades para llevar a cabo ciertas tareas o requerir supervisión adicional, lo que provoca retrasos en la ejecución de las actividades planificadas.

**Aumento de costos por no calidad:** La falta de idoneidad de algunos colaboradores puede resultar en trabajos mal ejecutados, defectos en la construcción o necesidad de retrabajos, lo que incrementa los costos asociados a la corrección de dichos errores y a la garantía de la calidad del proyecto.

**Impacto en la productividad y eficiencia:** Cuando los empleados no cumplen con el perfil del cargo requerido, se afecta la productividad general del equipo de trabajo, ya que se pierde tiempo y recursos en corregir por problemas derivados de la falta de capacitación o competencias necesarias.

Para este caso en particular, es fundamental realizar un proceso de selección riguroso y basado en criterios objetivos para garantizar que los colaboradores contratados cuenten con las aptitudes y conocimientos indispensables para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La inversión en reclutamiento y selección adecuados contribuye a evitar contratiempos, retrasos y gastos innecesarios durante la ejecución de proyectos de construcción, asegurando así resultados satisfactorios y rentables para la empresa.( el consorcio cuenta con un procedimiento de contratación de personal, pero al momento de iniciar diálogos de inicios de obra se les brindo el

90% de participación de contratación a los líderes de la junta de acción comunal lo cual hace que estas personas tengan potestad de decidir sobre que candidatos se deben realizar la búsqueda y contratación de personal con hojas de vida suministradas por ellos).

### **Análisis del Mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas**

Dentro de una de las ideas principales de este trabajo se tuvo en cuenta saber si el Consorcio Alianza Estelar cuenta con un mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas. De acuerdo a lo leído en el MANUAL PETE - VERSIÓN 2 08.07.2024 del consorcio. Como sabemos y se ha manifestado en este trabajo de grado la transparencia, la ética y la integridad son pilares fundamentales para el buen funcionamiento y la reputación de cualquier organización. En este sentido, contar con mecanismos efectivos para reportar posibles infracciones éticas se vuelve imprescindible para mantener un ambiente laboral saludable, respetuoso e integro.

En el caso de Alianza Estelar, que es una empresa comprometida con la excelencia y los valores éticos, existe un recurso poco conocido, pero de gran importancia, el mecanismo de denuncia confidencial y seguro. A pesar de su relevancia para garantizar la ética empresarial y la integridad organizacional, este canal de comunicación no ha sido difundido ampliamente entre los colaboradores de la empresa y la idea es proponer y explorar en detalle este valioso recurso que brinda a todos los miembros de Alianza Estelar la posibilidad de reportar de manera confidencial posibles conductas contrarias a los principios éticos de la empresa. Descubriendo

cómo funciona este mecanismo, qué pasos seguir para realizar una denuncia ética y cuál es su importancia en la construcción de una cultura organizacional basada en la transparencia, el respeto y la integridad será el objetivo principal.

El Consorcio Alianza Estelar, está comprometido firmemente con la integridad, la transparencia y el respeto a los valores éticos en todas las operaciones. Es por ello que se ha establecido el canal de comunicación confidencial, a través del cual cualquier colaborador puede reportar de manera anónima cualquier conducta o situación que considere contraria a los principios éticos y normas internas. La denuncia ética no solo es un derecho, sino también una responsabilidad compartida por todos los integrantes del consorcio. Su compromiso con la ética empresarial contribuye a preservar la reputación y el buen nombre, así como a garantizar un ambiente laboral sano y respetuoso para todos.

Al realizar la investigación sobre si existía un Mecanismo de denuncia confidencial y seguro para reportar posibles infracciones éticas, se observó que efectivamente se cuenta con un mecanismo disponible. Pero se evidencia a través de diálogos con trabajadores que no saben mucho de cómo funciona este mecanismo y se observa que estructuralmente cuenta con un programa muy detallado pero no se ha puesto en marcha del todo.

### **Análisis de sitios web y comunicaciones oficiales:**

Se examinó el sitio web oficial del consorcio Alianza Estelar para identificar cualquier declaración pública relacionada con sus políticas de ética y transparencia. Al consultar detenidamente el sitio web oficial del consorcio Alianza Estelar en busca de información relevante sobre sus políticas de ética y transparencia, es fundamental tener en cuenta la

importancia de la comunicación la cual debe ser clara y accesible para todas las partes interesadas de la organización. También comprendido el alcance, su impacto en la percepción pública de la empresa y su contribución a fortalecer la confianza tanto interna como externamente.

### **Recomendaciones finales**

Con el objetivo de fortalecer el programa de ética profesional Establecer prioridades y orden de aplicación: En la medida que muchos lineamientos del PTEE podrán ser nuevos o novedosos para la entidad, es importante asignar un orden de aplicación con el fin de ir construyendo progresivamente la implementación de controles, la cultura de cumplimiento, entre otras.

Especificar plazos de aplicación en cuanto a supervisión: en relación con la anterior recomendación, la organización puede establecer plazos para ejecutar e implementar cada uno de los compromisos y lineamientos que ha establecido en el PTEE. Lo cual, a su vez, le permitirá visibilizar su progresivo cumplimiento.

Dotar a la persona encargada de la gestión del PTEE de una autoridad y autonomía suficiente: La persona que se designe como oficial de cumplimiento o como encargado de gestionar el PTEE, no solo debe contar con la experiencia necesaria, sino que también debe disponer de una autoridad suficiente puesto que su rol es asegurar que todas las transacciones y acciones de la organización se lleven de manera ética y transparente. Esto a su vez, debe estar unido con tener una autonomía suficiente para tomar decisiones financieras, como negarse a

recibir una donación porque su donante tiene reputación sospechosa o iniciar un proceso disciplinario cuando uno de sus empleados incumpla obligaciones.

Fomentar la cultura de cumplimiento: es importante que los altos directivos de la ESAL actúen con ejemplo, con el fin de permear a lo largo de la organización los principios de transparencia y de prevención de corrupción que busca el PTEE. Igualmente, se recomienda dar prioridad a las capacitaciones, ya que éstas son el vehículo para transmitir la cultura organizacional.

Promover el uso del canal ético: en la medida que el canal ético es la herramienta que tiene la Entidad para conocer de conductas contrarias a sus principios, ya sean ejecutadas por sus empleados o por terceros, es fundamental trabajar por que se conozca el canal, promover que es una herramienta confiable y que no tomará represalias contra los denunciantes.

### **Seguimiento y evaluación**

Se recomienda que el programa de ética empresarial incluya un plan de seguimiento y evaluación de su gestión. Lo anterior, con el fin de garantizar que los elementos del PTEE se ejecuten debidamente, produzcan los efectos deseados y puedan revisarse según los requerimientos. Para ello, podrá el oficial de cumplimiento o la persona encargada revisar anualmente los controles establecidos, los controles pendientes por implementar, si sus riesgos han variado o evolucionado y presentar en un informe dicha información a la junta directiva o a la asamblea general. En caso de que el oficial de cumplimiento o la persona designada para la gestión del PTEE lo considere necesario, ya sea porque se ha realizado una actualización

normativa, han cambiado los lineamientos de la organización, han cambiado los riesgos, entre otras variables, deberá surtirse la efectiva actualización del PTEE.

## Conclusiones

Se observa que no se definen plazos estandarizados para realizar la auditoría, por lo que la entidad puede hacerla trimestral, anual o en varios años o en el tiempo que le parezca conveniente. Al no tener unos plazos de seguimiento unificados para los PTEP se corre el riesgo de que los seguimientos no sean efectivos

Teniendo en cuenta lo expuesto, se sugiere: Ajustar la redacción de los estándares para que no sean sugerencias sino orientaciones claras de implementar los lineamientos. Esto implica la creación de herramientas para la implementación de estas acciones en las entidades y sujetos obligados. Explorar partidas presupuestales para financiar la implementación de los PTEP en las diferentes áreas de la organización, deseable que se destinen recursos adicionales para la implementación del plan. Definir lineamientos de implementación y reporte externo para los sujetos obligados a los que no les aplica. Dejar a cargo de la Oficina de Control Interno el seguimiento y auditoría de los PTEP. Aclarar los roles del esquema de líneas de defensa y resolver las contradicciones enunciadas

A su vez la entidad puede fortalecerse con la incorporación de lineamientos sobre tecnologías de la información, automatización, inteligencia artificial, entre otras, que permitan avanzar en la gestión de riesgos y en los procesos de debida diligencia. Frente a las acciones correctivas, se sugiere hacer un constante seguimiento y evaluación de la efectividad del canal e identificar áreas que deben mejorar para garantizar óptimo funcionamiento del canal. Por último, sobre el registro y documentación, se recomienda que la entidad responsable del canal rinda informes sobre las denuncias recibidas y los resultados de su gestión, sin perjuicio de la reserva que tiene la información y el proceso.

Adicionalmente, se sugiere que se emprendan acciones que promuevan la integridad incluyendo ejercicios de prevención de la actuación disciplinaria y de la actuación fiscal, teniendo en cuenta que las entidades deben procurar por la prevención de cualquier irregularidad en la conducta de sus servidores y contratistas.

## Referencias

Consortio Alianza Estelar (2014) manual PETE- *Programa de Ética y Transparencia Empresarial*. - versión 2 08.07.2024.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

ISO. Organización Internacional de Normalización (2014). proporciona una comprensión básica de la Norma Internacional voluntaria, Guía de responsabilidad social. Secretaría central de ISO Ch. de Vernier, Ginebra Suiza

[https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100258\\_sp.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100258_sp.pdf).

Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 2195 de 2022. Programas de transparencia y ética empresarial – PTEE documento pedagógico. Confederación Colombiana de ONG – CCONG Bogotá, Colombia.

## **Anexos**

### **Anexo 1**

Cuestionario realizado al colaborador 1 sobre Prácticas Laborales y Reconocimientos en el Consorcio Alianza Estelar. Este cuestionario forma parte de la investigación realizada para el trabajo de grado titulado Análisis del cumplimiento y ejecución de un programa de transparencia y ética empresarial en el consorcio Alianza Estelar

Datos del Encuestado: Permanecerán de manera anónima

- Nombre: Colaborador 1

- Departamento: N/a

- Cargo: Anónimo

### **Instrucciones**

El colaborador debe responder las siguientes preguntas de manera sincera y objetiva, basándose en su experiencia y observaciones dentro del Consorcio Alianza Estelar.

- ¿Ha notado situaciones de favoritismo en la asignación de beneficios o reconocimientos dentro de la empresa?

En caso de ser afirmativa la respuesta la pregunta anterior, ¿podría describir alguna situación específica que haya presenciado o de la que tenga conocimiento?

- ¿Cree que las políticas de recompensas y reconocimientos en la empresa están basadas en criterios claros y objetivos?

- ¿Considera que el favoritismo en la asignación de beneficios afecta la moral y motivación del equipo? Por favor, explique su respuesta.

**Anexo 2**

Cuestionario realizado al colaborador 2 sobre el manejo de la caja menor en el Consorcio Alianza Estelar. Este cuestionario forma parte de la investigación realizada para el trabajo de grado titulado Análisis del cumplimiento y ejecución de un programa de transparencia y ética empresarial en el consorcio Alianza Estelar

Datos del Encuestado: Permanecerán de manera anónima

- Nombre: Colaborador 2
- Departamento: N/a
- Cargo: Anónimo

**Instrucciones**

El colaborador debe responder las siguientes preguntas de manera sincera y objetiva, basándose en su experiencia y observaciones dentro del Consorcio Alianza Estelar.

- ¿Estás al tanto del procedimiento para solicitar fondos de la caja menor en el consorcio?
- ¿Consideras que se lleva un registro detallado de los gastos realizados con la caja menor?
- ¿Crees que los recibos y comprobantes se justifican adecuadamente?
- ¿Has experimentado situaciones donde no haya fondos disponibles en la caja menor para realizar compras autorizadas?
- ¿Cómo percibes la transparencia en el uso de los recursos de la caja menor?
- ¿Crees que la falta de control en el manejo de la caja menor afecta la eficiencia operativa del consorcio?
- ¿Confías en los procesos financieros actuales del consorcio?