



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Incidencias de la aplicación de un código de ética empresarial en la empresa Nariño Sur**  
**Cell S.A.S de la ciudad de Ipiales**

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencias Contables

Contaduría Pública

Carlos Efraín Salcedo Bastidas

Tutor María del Socorro Rivera Cobo

Opción de Trabajo de grado Seminario

2024

## Contenido

	<b>Pag.</b>
Resumen	3
Palabras claves	5
Objetivo general	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Contextualización de la empresa objeto de estudio	8
Problema de investigación	9
Sustentación teórica de la pregunta	11
Teorías sobre RSE	11
La ética	14
Ética empresarial	15
Código de ética empresarial	18
Resultados	20
Incidencias positivas	20
Incidencias Negativas	22
Conclusiones	23
Referencias	24

## Resumen

Implementar un código de ética empresarial en una empresa independiente si es pequeña o grande, es crucial para establecer un marco claro de comportamiento esperado y fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos. Este código no solo guía a los empleados y directivos en la toma de decisiones cotidianas, sino que también fortalece la confianza entre los diversos stakeholders, incluyendo clientes, proveedores, inversores, Estado, impactos en el medio ambiente, y la comunidad en general; al tener un código de ética bien definido, la empresa puede prevenir conductas inapropiadas y conflictos de interés, lo que mejora la transparencia y la responsabilidad corporativa.

La investigación tuvo como referencia la empresa Nariño Sur Cell S.A.S con su objeto social orientado en el campo tecnológico en la ciudad de Ipiales, donde se evidenció descuido en temas de responsabilidad social por el desconocimiento, y de continuar esta situación es posible que dicha apatía se refleje en disminución de utilidades, poca aceptación o preferencia de sus clientes y la comunidad local.

Además, se planteó como objetivo general determinar las incidencias de la aplicación de un código de ética empresarial para la empresa Nariño Sur Cell S.A.S de Ipiales, con un marco metodológico cualitativo y descriptivo.

En los referentes teóricos se abordó temas sobre teorías en responsabilidad social corporativa, la ética, la ética empresarial, y lo que es un código de ética empresarial.

Ya en la parte de resultados, se propuso a la empresa implementar dicha herramienta de la ética empresarial, que puede significar positivamente en los siguientes aspectos: confianza del cliente, atracción de talento con buen ambiente laboral, buenas relaciones con proveedores y socios, evitar sanciones y mitigación de riesgos legales, mejora en la gobernanza, valores

compartidos, prevención del fraude y la corrupción, direccionamiento estratégico guiado en principios y valores, ventaja competitiva, y ayuda significativa en la protección de datos. Por su parte, se establecieron unas pocas incidencias negativas tales como: resistencia al cambio, costos de implementación, percepción de hipocresía en la cultura organizacional, y posibles impactos en la moral y dilemas éticos.

**Palabras claves**

Código de ética empresarial, comportamiento ético, incidencias, principios, valores.

### **Objetivo general**

Determinar las incidencias de la aplicación de un código de ética empresarial para la empresa Nariño Sur Cell S.A.S de Ipiales.

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

El autor de este informe final definió como pregunta orientadora de la búsqueda: ¿Cuáles son las incidencias de un código de ética empresarial que se adapte a la empresa Nariño Sur Cell S.A.S de la ciudad de Ipiales, donde se institucionalicen valores y normas?

Tal pregunta responde al objetivo general que se planteó para este trabajo, el cual fue:  
Determinar las incidencias de la aplicación de un código de ética empresarial para la empresa Nariño Sur Cell S.A.S de Ipiales.

### **Contextualización de la empresa objeto de estudio**

La empresa objeto de estudio es Nariño Sur Cell S.A.S, está constituida como persona jurídica se encuentra ubicada en la Cra. 6 # 13-05 diagonal al parque San Felipe de la ciudad de Ipiales (Nariño), se creó en el año 2013, como una idea del señor Darío Parra y surgió por la necesidad de cubrir el campo tecnológico como una herramienta fundamental en el diario vivir.

Esta empresa empezó como una entidad bastante pequeña, con muy pocas referencias de equipos celulares, pero al paso de los años fue creciendo hasta el punto de convertirse en una de las tiendas de tecnología más conocidas en la ciudad de Ipiales y municipios aledaños. Esta empresa hoy en día, luego de 11 años de operación, cuenta con una gran variedad de productos de todas las marcas de celulares y una extensa variedad de referencias en accesorios a precios bastante cómodos y competitivos.



### **Problema de investigacion**

Con respecto al análisis de la Responsabilidad Social Empresarial en adelante RSE y del comportamiento ético ante los distintos grupos de interés por parte de Nariño Sur Cell S.A.S, la empresa hasta el momento no ha implementado un código de ética, debido a la falta de conocimiento del tema por parte de su director, aunque es consciente de la importancia de su implementación.

De forma similar, en el entorno empresarial actual, las organizaciones se enfrentan a desafíos significativos relacionados con la integridad y la ética en sus operaciones. La falta de un código de ética corporativo bien definido puede dar lugar a prácticas empresariales cuestionables, que afectan no solo la reputación de la empresa objeto de estudio, sino también la confianza de los clientes, empleados, y otras partes interesadas.

Sin un marco ético claro, los empleados pueden encontrarse con dilemas éticos sin guía adecuada, lo que puede llevar a decisiones perjudiciales tanto para la organización como para la sociedad. Además, la ausencia de un código de ética puede resultar en una cultura organizacional débil, donde los valores y principios no están alineados con las expectativas de conducta responsable y transparente.

De forma similar, la implementación de un código de ética en la empresa Nariño Sur Cell S.A.S es esencial para establecer normas claras de comportamiento, promover una cultura de responsabilidad y transparencia, y asegurar que todas las acciones empresariales se realicen con integridad. Este código actúa como una guía para la toma de decisiones y ayuda a prevenir conductas inapropiadas, protegiendo a la empresa de posibles sanciones legales y daños reputacionales.

Según la guía ISO 26000 de 2010 de Responsabilidad Social, el comportamiento ético y la transparencia son dos de los siete principios básicos en este tema, y lo definen como el comportamiento de una organización que debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, estos implican la preocupación por las personas, animales, medio ambiente, y un compromiso que tenga en cuenta el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las partes interesadas; además ser transparente en cuanto al propósito, naturaleza y localización de sus actividades (Secretaría Central de ISO, 2010).

En este sentido, de continuar esta situación en la empresa objeto de estudio, es probable que el descuido que ha tenido la empresa analizada en el manejo de su responsabilidad social se evidencie en disminución de utilidades, poca aceptación o preferencia de sus clientes y la comunidad local, puesto que la ciudadanía en la actualidad está mucho más informada, y exige que las empresas sean grandes o pequeñas, al realizar su objeto social lo hagan de manera transparente, ética, responsable, respetuosa, que actúen bajo la ley prestando un servicio excelente a la comunidad.

Es por ello, que este informe final busca identificar las incidencias de la aplicación de un código de ética empresarial, basado en el marco de la RSE para la empresa Nariño Sur Cell S.A.S, que le permitan establecer los siguientes aspectos básicos: valores, principios corporativos, y buena conducta con sus stakeholders.

## **Sustentación teórica de la pregunta**

En este capítulo se exponen los ejes teóricos que son base de este informe final, los cuales permiten establecer el sustento teórico del problema planteado anteriormente, los cuales se mencionan a continuación:

### **Teorías sobre RSE**

#### ***Teoría de la agencia***

Esta teoría se centra en la relación entre los propietarios (principales) y los gerentes (agentes) de una empresa. Los códigos de ética pueden reducir los conflictos de intereses y asegurar que los agentes actúen en el mejor interés de los principales. La implementación de un código de ética utilizando esta teoría puede:

Mejorar la confianza: Asegura a los propietarios y otros stakeholders que la empresa opera con integridad.

Mitigar el riesgo de comportamiento oportunista: Reduce la posibilidad de que los gerentes actúen en su propio interés en lugar de en el de los accionistas.

#### ***Teoría de los stakeholders-grupos de interés***

Esta teoría sostiene que las empresas deben considerar los intereses de todos los grupos que afectan o son afectados por las operaciones de la empresa, no solo los accionistas. Un código de ética usando esta teoría puede:

Fomentar la responsabilidad social: Ayuda a asegurar que la empresa considere el impacto de sus acciones en todos los stakeholders.

Mejorar las relaciones con stakeholders: Construye confianza y lealtad entre la empresa y sus stakeholders.

### ***Teoría institucional***

Esta teoría se centra en cómo las normas y valores sociales influyen en el comportamiento organizacional. La implementación de un código de ética a partir de este enfoque puede:

Legitimar la empresa: Ayuda a la empresa a alinearse con las expectativas sociales y normativas.

Promover la conformidad: Establece estándares claros de comportamiento, lo que facilita que los empleados se adhieran a las normas aceptadas.

### ***Teoría del comportamiento organizacional***

Esta teoría analiza cómo los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones. Un código de ética implementado bajo esta premisa puede:

Influir en la cultura organizacional: Establece valores y principios que guían el comportamiento de los empleados.

Mejorar la toma de decisiones: Proporciona un marco para tomar decisiones éticas y responsables.

### ***Teoría del contrato social***

Esta teoría sugiere que las empresas tienen obligaciones hacia la sociedad que se basan en un contrato implícito. Un código de ética puede:

Establecer expectativas claras: Define las responsabilidades de la empresa hacia la sociedad.

Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas: Ayuda a asegurar que la empresa cumpla con sus obligaciones sociales.

### ***Teoría de la responsabilidad de una empresa***

Esta teoría se enfoca en cómo las empresas pueden ser responsables no solo financieramente, sino también social y ambientalmente. Un código de ética puede:

Guiar las prácticas de RSC: Proporciona directrices sobre cómo la empresa puede operar de manera socialmente responsable.

Mejorar la reputación de la empresa: Demuestra el compromiso de la empresa con la ética y la responsabilidad social.

### ***Teoría de la justicia organizacional***

Esta teoría se centra en la percepción de justicia y equidad dentro de la organización. Un código de ética desarrollado a partir de este enfoque puede:

Promover la justicia distributiva: Asegura que los recursos y beneficios se distribuyan de manera justa.

Fomentar la justicia procedimental: Garantiza que los procesos y procedimientos sean justos y transparentes.

### ***Teoría de la cultura corporativa***

Esta teoría analiza cómo los valores, creencias y normas compartidas influyen en el comportamiento organizacional. Un código de ética puede:

Moldear la cultura organizacional: Define los valores y principios que deben guiar el comportamiento de los empleados.

Promover una cultura de integridad: Fomenta un ambiente donde se valoran la honestidad y la responsabilidad.

Con respecto a tales enfoques teóricos el autor de este informe final definió basarse en la teoría de la responsabilidad social corporativa o empresarial combinándola con aspectos presentes en las demás teorías.

## **La ética**

Es esencial comenzar señalando que la ética es la disciplina que se ocupa del comportamiento responsable, evaluando las acciones humanas en términos de bien y mal. Para entenderla mejor, es necesario diferenciar entre ética y moral. La palabra ética deriva del griego *ethos*, que significa costumbre, mientras que moral proviene del latín *mos*, *moris*, con el mismo significado. Esto podría sugerir que ambos términos son sinónimos.

No obstante, una exploración más profunda revela que ética posiblemente se origina del sánscrito *satyan*, que significa esencia, y moral podría derivar de la raíz sánscrita “*ma*”, que significa medir. Esta última interpretación parece más lógica, ya que permite entender que una situación puede ser evaluada tanto ética como moralmente, al medir las acciones basándose en criterios éticos (Soto y Cárdenas, 2007).

Ahora bien, la ética es una de las tres áreas principales de la filosofía, junto con la epistemología (teoría del conocimiento) y la metafísica. Su campo de estudio se centra en el juicio moral, lo cual es propio de la filosofía y no puede ser asignado a otros especialistas porque el juicio moral no es exclusivo de expertos, sino que todos tienen autoridad en este ámbito; la ética se puede considerar un estudio teórico que clarifica conceptos, similar a las otras áreas filosóficas.

En este contexto, la moral es un conjunto de normas que orientan la conducta humana, mientras que la ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, determinando lo bueno y lo malo y cómo se debe actuar; la moral incluye normas que se transmiten de generación en generación, formando parte de la tradición y la cultura de una sociedad. En contraste, la ética personal son las normas que cada individuo adopta tras una reflexión crítica, permitiendo una valoración más consciente y autónoma de las acciones y decisiones (Soto y Cárdenas, 2007).

Analizando lo expuesto, la ética comparada es una rama específica de la ética que analiza las reglas e ideales desarrollados a lo largo del tiempo y en diversas sociedades del mundo, así como su papel en la conducta humana. Esta rama utiliza como material de trabajo los distintos códigos encontrados en cada sociedad, ya sean tradiciones orales, escritas o suposiciones tácitas detrás del marco legal constitucional; dichos códigos suelen desarrollarse de manera natural y han existido mucho antes de que las personas comenzaran a reflexionar sobre ellos.

Terminando este eje teórico, los códigos de ética en el plano organizacional ya han sido desarrollados técnicamente, estos permiten a las empresas incorporar e implementar a través de principios y valores fundamentos morales y éticos de carácter universal dentro de la vida diaria de una entidad, el código de ética en una empresa tiene mucho que ver con el direccionamiento estratégico de una empresa, puesto que es una parte integral de la cultura organizacional, esta determina los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas internas entre colaboradores, y de la empresa hacia los grupos de interés externos.

### **Ética empresarial**

La ética empresarial es una rama de la ética, la cual se encarga de estudiar si una organización o sus empleados efectivamente tienen un comportamiento ético, la ética en las empresas se da cuando dicha empresa integra principios y valores a su actuar interno, de esta forma rinde cuentas por su actuación, actúa en un ambiente de confianza, previene riesgos de corrupción y soborno, actúa bajo la ley, actúa con transparencia, y es responsable con los distintos grupos de interés.

Rodríguez (2015) trae a colación las reflexiones de Savater sobre cómo debería ser un comportamiento ético de una empresa, da relevancia al actuar del empresario o gerente, considera que el empresario debe contar con algunas virtudes como la audacia, la capacidad de

identificar el interés común, la prudencia, la responsabilidad, la eficacia, la confianza, y la capacidad de establecer niveles de moralidad socialmente aceptables con los recursos humanos para el buen funcionamiento de la empresa; de forma similar, una organización debe tener los siguientes principios deontológicos en su actuar:

-Comunicación: siendo la capacidad de escuchar, respetar y fomentar que los demás hablen, de atender sus proposiciones e intervenciones.

-Autoridad: la capacidad que tienen de despertar, aumentar y hacer crecer las cualidades de un trabajador.

-Motivación: es la sensación de utilidad del empleado, de sentir la dimensión creativa en su trabajo y de saber que está aportando, que está formando parte de una empresa no solamente en el sentido económico, sino social y de formación de comunidad.

-Responsabilidad social: que la empresa asuma de manera decidida una postura a favor de la educación, y de la lucha contra las causas que originan la pobreza.

Ahora bien, Rodríguez (2015) expone un error en la gestión de la ética empresarial, así pues, la ética no debe ser utilizada de forma cosmética, hay casos en que las empresas para tener mayores ganancias, vende el mismo producto que hace un año, pero pintado de verde, con adornos que lo exhiben como un producto ecológico. Las empresas pueden caer en debilidades como la mentira, la cobardía y la avaricia, sin embargo, la base de la ética es invariable, y que no cambia para ninguna cultura, por lo que el hombre lo que quiere es la plenitud y el triunfo de la excelencia. Siguiendo esta línea. los siguientes elementos son esenciales para tener una actitud empresarial ética:



-Adaptabilidad a la circunstancia: ello implica que las empresas asumen una actitud específica ante cada fenómeno que enfrenta, en dependencia de ello posibilita, retrasa o impide el cumplimiento de las metas.

-Actitud voluntarista: para lograr el convencimiento de todos los miembros de la organización, la efectividad del desempeño futuro de la empresa depende del empleo adecuado de la dirección y ética, rechazar la pasividad y la neutralidad, lograr que los cambios sean endógenos.

-El carácter proactivo: lo cual implica adelantarse a los fenómenos que pueden impactar la organización, ello implica no dejarse sorprender por los cambios o las circunstancias.

-La actitud crítica: supone evitar la inercia y buscar nuevas soluciones, evitar la rutina.

-La flexibilidad: que permita introducir cambios que fortalezcan la implementación de un actuar ético y transparente, y adaptar las mismas según se mueven los competidores para lograr sostenibilidad de las ventajas competitivas de la empresa.

Por su parte, Soto y Cárdenas (2007) hablan sobre los problemas o dilemas éticos empresariales más comunes, entre ellos están: el conflicto de intereses, la confidencialidad en las relaciones de la organización, la honradez, la justicia y la integridad de las actividades de comunicación de la empresa. La conducta de los directivos durante la toma de decisiones éticas refleja los principios morales con los que se rigen; Las ciencias morales, como la teología, la deontología y el relativismo, son los principios o reglas que rigen a los directivos cuando deciden qué está bien o mal.

Al analizar lo expuesto por los autores, se puede observar que en las empresas a menudo surgen diversos dilemas éticos en los que la moral y la ética de los colaboradores pueden entrar en conflicto. En tales casos, es crucial reflexionar sobre las posibles consecuencias antes de

tomar una decisión; esta reflexión generalmente se basa en la ética individual de cada persona, por lo que es fundamental que esta ética personal sea coherente con la ética de la empresa. Así, cuando se enfrenta a un dilema ético, es importante que la decisión tenga en cuenta un orden de valores, el interés colectivo, la capacidad de ponerse en el lugar del otro, la minimización del daño, y el respeto por los derechos de los demás.

### **Código de ética empresarial**

Un código de ética es la brújula que orienta a cualquier organización. Al establecer un conjunto claro de valores y normas de conducta, este instrumento no solo define la identidad corporativa, sino que también guía las acciones de cada miembro del equipo. Como bien señala el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE), un código de ética, construido de manera participativa, permite a las organizaciones definir su propósito, sus compromisos con la sociedad y las pautas que regirán su gestión. En esencia, es un contrato moral entre la empresa y sus colaboradores, que facilita la comunicación interna y externa y fomenta una cultura organizacional sólida. Por otra parte, según Rodríguez y Díaz (2004), estos códigos de ética se relacionan con la preocupación de OIT por las condiciones y la naturaleza del trabajo digno y los requerimientos frente al mercado global de preservar derechos fundamentales de los trabajadores y evitar el dumping social en el comercio transnacional. Pero así mismo y en particular en las últimas dos décadas, la aplicación de códigos de ética y buen gobierno se ha hecho general en el campo de la inversión y administración de recursos a nombre de terceros.

Aquí se puede analizar la gran función de un código de ética y los programas de ética empresarial, que tienen estrecha relación con la rendición de cuentas, el debido manejo de la información, las obligaciones con el medio ambiente y la responsabilidad social empresarial, materias que permean con fuerza el mundo de los negocios, y la gestión en lo privado y en lo

público; dichos códigos de ética son los mejores mecanismos para garantizar la transparencia y corrección del comportamiento, en particular para soportar el buen desempeño de quienes cumplen funciones o servicios y evitar fenómenos de corrupción, prevenir sobornos y establecer compromisos éticos por parte de los directivos y los colaboradores.

Finalmente, al hablar específicamente de la implementación de estas herramientas que garantizan unas conductas éticas en las empresas, De Michele (2005) expone que el gran desafío que se le presenta a los códigos de ética es conseguir que sus principios y valores se traduzcan en realidades concretas. Para eso es importante, de una parte, que su contenido encierre verdaderos valores morales, y de otra, que su elaboración, implantación y seguimiento favorezcan el desarrollo de las virtudes morales; se trata, por tanto, de que los valores contenidos en un documento formal pasen a configurar la acción de una persona y de la empresa, y en la medida en que así sea ésta revertirá en el propio sujeto, modificando su carácter y adquiriendo un modo de ser virtuoso.

La implementación de los códigos de ética requiere la presencia de algunos presupuestos básicos sobre los cuales apoyarse para que sea de verdad eficaz. En primer lugar, reclama un respeto por la libertad de las personas que lleve a no pretender imponer valores morales, y a dejar un amplio margen de iniciativa para el desarrollo personal en las virtudes; de esta forma la eficacia de un código de ética se relaciona estrechamente con el grado de compromiso de las personas con los valores que él contiene. En la medida en que cada persona se decida libre y conscientemente a ser leal y coherente con esas pautas de acción, y oriente su conducta hacia ellas, ese código será eficaz.

Cerrando este eje teórico, es importante citar al Instituto DERES (2007), el cual expone que para un efectivo diagnóstico del comportamiento ético de una empresa e implementar de forma

similar un buen código de ética empresarial, es importante evaluar las cinco áreas de la responsabilidad social que son: valores y principios éticos, calidad de vida laboral, apoyo a la comunidad, protección del medio ambiente, y marketing responsable; donde además, se expone los grupos de interés, dividiéndolos en seis grupos de stakeholders: proveedores, Estado, colaboradores, comunidad local, medio ambiente, y clientes.

## **Resultados**

Implementar un código de ética en la empresa Nariño Sur Cell S.A.S. puede tener incidencias tanto positivas como negativas, que afectan tanto a sus empleados como a sus clientes, proveedores y otras partes interesadas. A continuación, se presentan tales incidencias:

### **Incidencias positivas**

#### ***Mejora en la reputación corporativa***

Confianza del cliente: un código de ética puede aumentar la confianza de los clientes en la empresa al demostrar un compromiso con la honestidad y la integridad.

Atracción de talento: la empresa puede atraer y retener a empleados que valoran trabajar en un entorno ético y transparente.

Relaciones con proveedores y socios: mejora las relaciones comerciales al establecer expectativas claras y promover prácticas comerciales justas.

### ***Cumplimiento Normativo***

Evitar Sanciones: Un código de ética bien implementado puede ayudar a la empresa a cumplir con las leyes y regulaciones locales, evitando multas y sanciones.

Mejora en la Gobernanza: Facilita la implementación de buenas prácticas de gobernanza y responsabilidad social corporativa.

### ***Mejora en la cultura organizacional***

Valores compartidos: promueve una cultura de valores compartidos y comportamiento ético entre los empleados.

Ambiente de trabajo positivo: reduce el acoso, la discriminación y otras formas de conducta inapropiada, creando un ambiente de trabajo más positivo.

### ***Reducción de riesgos***

Mitigación de riesgos legales: ayuda a identificar y mitigar riesgos legales y éticos antes de que se conviertan en problemas graves.

Prevención del fraude y la corrupción: un código de ética puede ser una herramienta eficaz para prevenir el fraude, la corrupción y otras prácticas ilegales.

### ***Mejora en la toma de decisiones***

Guía clara: proporciona una guía clara para la toma de decisiones, asegurando que los empleados actúen de acuerdo con los valores y principios de la empresa.

Consistencia: fomenta la consistencia en las decisiones y acciones a lo largo de la organización.

### ***Beneficios específicos para el sector de telecomunicaciones***

Competencia y mercado: la implementación de un código de ética puede mejorar la competitividad de la empresa en un mercado altamente competitivo como el de telecomunicaciones.

Protección de datos: en un sector donde la protección de datos es crucial, un código de ética que refuerce las prácticas de privacidad puede ser especialmente beneficioso.

### **Incidencias Negativas**

#### ***Resistencia al Cambio***

Resistencia interna: algunos empleados pueden resistirse a los cambios que un código de ética puede requerir, especialmente si están acostumbrados a prácticas menos transparentes.

Tiempo y esfuerzo: implementar un código de ética requiere tiempo y esfuerzo, lo que puede desviar recursos de otras actividades.

#### ***Costos de implementación***

Capacitación y monitoreo: la capacitación de los empleados y la monitorización del cumplimiento pueden ser costosos.

Desarrollo de políticas: crear y mantener un código de ética actualizado puede requerir recursos significativos.

#### ***Percepción de hipocresía***

Desconfianza: si el código de ética no se aplica de manera consistente o si los altos ejecutivos no lo siguen, puede crear desconfianza y cinismo entre los empleados.

Problemas de implementación: la implementación deficiente puede hacer que el código de ética se perciba como una formalidad sin impacto real.

### ***Impacto en la moral***

Conflictos éticos: en algunos casos, la aplicación estricta del código de ética puede crear conflictos éticos difíciles para los empleados.

Desmotivación: si los empleados sienten que el código de ética es demasiado restrictivo, puede afectar negativamente la moral y la motivación.

## **Conclusiones**

La necesidad de implementar un código de ética empresarial en una organización independiente de su tamaño, es imperativa para garantizar que la entidad opere de manera justa, equitativa y conforme a los principios éticos, fortaleciendo así su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

Si los problemas siguen en la empresa objeto de estudio en cuanto a su ética empresarial, es posible que esto se refleje en una reducción de utilidades y en una menor aceptación por parte de sus clientes y la comunidad local. Esto se debe a que los ciudadanos hoy en día están mejor

informados y esperan que las empresas, independientemente de su tamaño, cumplan su objetivo social de manera transparente, ética, responsable y respetuosa, actuando conforme a la ley y ofreciendo un servicio excelente a la comunidad.

La implementación de un código de ética en la empresa Nariño Sur Cell S.A.S puede tener impactos en la reputación, la cultura organizacional, el cumplimiento normativo, y la gestión de riesgos de la empresa. Sin embargo, también es crucial gestionar adecuadamente la implementación para superar la resistencia interna, y asegurar consistencia y persistencia en la aplicación del código.

Se establecieron posibles incidencias positivas si se implementa el código de ética empresarial, primero facilita unas buenas prácticas de gobernanza y responsabilidad social corporativa; además, asegurando que los empleados y administrativos actúen y tomen decisiones de acuerdo con los valores y principios de la empresa.

Finalmente, se establecieron posibles incidencias negativas en cuanto a la resistencia al cambio, los empleados pueden tener prácticas menos transparentes y más empíricas; además, al aplicar dicho código se pueden crear conflictos éticos difíciles para los empleados.

### **Referencias**

Centro Colombiano De Responsabilidad Empresarial-CCRE. (2007). *Códigos de ética*. CCRE.

<http://www.ccre.org.co/>

De Michele, R. (2005). *Los Códigos de ética en las empresas: instrucciones para desarrollar una política de reglas claras en su organización*. Editorial E & G Economía e Gestão.

Instituto DERES. (2017). *Manual para elaborar códigos de ética empresarial*. Editorial Instituto DERES.



Rodríguez, J. (2015). *Ética para empresas: 6 lecciones de Savater*. Instituto Nacional de Contadores Públicos-INCP. <https://incp.org.co/panorama/panorama-estrategico/etica-panorama-estrategico/2015/07/etica-para-empresas-6-lecciones-de-savater/>

Rodríguez, M., y Díaz, A. (2004). Códigos éticos: construcción colectiva del carácter organizacional. El caso de la universidad nacional de Colombia, sede Manizales. *INNOVAR. Rev. de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24, 39-58.

Secretaría Central De ISO. *ISO 26000-guia de responsabilidad social*. Editorial ISO.

Soto, E., y Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.