



Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Facultad de Ciencias Empresariales

Proyecto de Graduación

Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos

Tema: ¿Requiere el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica de un código de ética como guía para las buenas prácticas profesionales de sus colegiados?

Elaborado por: Carlos Ramírez Boza

Facilitador: Óscar Ugalde Hernández

Setiembre 2012

Índice

Contenido

1. Introducción	5
2. Referencia bibliográfica	6
2.1. Concepto de ética.....	6
2.2. Ética profesional	7
2.3. Dirección por valores	8
2.4. Gobierno corporativo.....	9
3. Metodología de la investigación	11
4. Resultados del estudio.....	12
5. Discusión de resultados del estudio	13
6. Conclusiones del estudio.....	14
7. Recomendaciones	15
Bibliografía.....	16

¿Requiere el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica de un código de ética como guía para las buenas prácticas profesionales de sus colegiados?

Por Carlos Ramírez¹

“Preguntarse si la ética es rentable es absurdo e incluso vergonzoso. Es como si nos preguntáramos: ¿es agradable ser amable? De ahí que el objetivo del nuevo paradigma económico emergente es que la ética y la rentabilidad vayan de la mano. Sobre todo por cuestiones de eficiencia y sostenibilidad”.
Borja Vilaseca, 2010

Resumen

La crisis mundial de la década anterior evidenció la fragilidad de nuestras economías, así como la interrelación e interdependencia entre ellas, pero más importante, dejó clara la necesidad de retomar los conceptos éticos para un manejo responsable en las organizaciones. Evidenció la crisis de la ética organizacional representada por los escándalos financieros en algunas grandes empresas, con repercusiones y consecuencias a nivel global.

El creciente número de empresas dirigidas por terceros obliga a una revisión sobre cómo se incorporan los valores y principios éticos en la toma de decisiones para alcanzar objetivos, ya no solo financieros, sino de compromiso social y ambiental, tal como lo exige el mundo de hoy.

En el caso particular del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica (CPCECR) -nuestro sujeto de estudio-, su ley de creación señala como fin último contribuir al desarrollo del país, para lo cual se requiere una sólida base gremial y organizacional sustentada en valores y principios concordantes con la responsabilidad corporativa y que integre el éxito organizacional y el aporte de riqueza a la sociedad.

Ante ello, la Junta Directiva del Colegio está procurando, a través de diversos procesos, llevar adelante un proceso de cambio interno con participación de sus agremiados, representados por un grupo de comisiones a las cuales les ha encargado diferentes proyectos y procesos para un mejor actuar.

La Comisión de Gobierno Corporativo ha tenido entre sus objetivos conocer la opinión de los agremiados -en primera instancia- acerca de la pertinencia de crear un código de ética como instrumento para guiar las buenas prácticas de los agremiados actuales y futuros y presentar ante la sociedad costarricense a un profesional de excelencia a nivel integral, cuyos beneficiarios principales serían los agremiados, las empresas e instituciones que los contraten y la sociedad en general.

Es a través del presente estudio que iniciamos el proceso indicado de conocer la opinión del colegiado acerca del tema en cuestión, a la vez que se adicionan elementos a juicio de los encuestados y del autor del estudio, sobre cómo debe continuar el proceso a partir de esta primera etapa.

¹ Bachiller y Egresado del Plan de Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica UCR en 1990; candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos de ULACIT, en 2012.
correo electrónico: crconsultorescostarica@gmail.com

Palabras clave

Ética, ética profesional, buenas prácticas profesionales.

Abstract:

The global crisis of the last decade showed the fragility of our economies, the interrelationship and interdependence between them, but more importantly, made clear the need to revisit the ethical concepts for responsible management in organizations. Crisis demonstrated organizational ethics represented by financial scandals in some large companies with repercussions and consequences globally.

The growing number of companies run by third parties requires a review of how to incorporate the values and ethical principles in decision making to achieve goals, and not just financial, but social and environmental commitment as required by today's world.

In the particular case of the Association of Professionals in Economics from Costa Rica (CPCECR) our subject of study, its Creation Act states as its ultimate goal to help develop the country, which requires a solid union and supported by organizational values and principles consistent with corporate responsibility and integrate organizational success and contribution of wealth to society.

In response, the College Board is attempting through various processes to develop a process of internal change involving its members represented by a group of committees to which they have been charged with various projects and processes for better acting.

The Corporate Governance Committee has had among its objectives the views of union members-in the first instance, on the relevance of creating a code of ethics as a tool to guide good practice in current and future union members and submit to the Costa Rican society professional excellence to a comprehensive level, whose main beneficiaries would be the members, companies and institutions that hire and society in general.

It is through this study indicated that began the process of obtaining the views of Collegiate about the subject matter, while we add elements to the view of respondents and the author of the study, on how to continue the process from this first stage.

1. Introducción

La más reciente crisis económica mundial puso en vilo -y mantiene en etapa de lenta recuperación- a todos los gobiernos del mundo, lo cual evidenció la importancia de la empresa en el concierto económico global. La experiencia debe servir para alertarnos y revisar a profundidad los conceptos éticos seguidos por los dueños, directores y funcionarios para el manejo organizacional, y cómo esos principios de actuación pueden generar procesos encadenados con consecuencias insospechadas y afectación -en mayor o menor medida- en los campos económico, social, ambiental y político en todo el planeta.

Hoy es creciente el número de organizaciones dirigidas por profesionales y no por sus dueños, lo cual obliga a una revisión de los parámetros que utilizan para tomar decisiones y gestionar el curso del negocio. Los valores y principios éticos del profesional a cargo de la dirección de un negocio constituye la esencia de las acciones y decisiones en la empresa, así como la totalidad del equipo de colaboradores cuya responsabilidad afecta la gestión, los logros y los efectos a largo plazo a todo nivel de la organización, por tanto, cualquier análisis y acción debe incorporar el conjunto de los actores vinculados.

En la actualidad las organizaciones deben ocuparse de alcanzar objetivos financieros en un marco de responsabilidad y compromiso social y ambiental y la que se aparte de este norte no tendrá el mismo éxito que aquella que adopte medidas de integración en dichos campos.

En ese contexto, nuestro estudio se orienta al caso particular del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica -en adelante el Colegio o CPCECR por sus siglas- cuya ley de creación -Ley 7105 del 30 de octubre de 1988- señala que su objetivo interno -promover la dignificación, la solidaridad y el mejoramiento profesional, social, cultural y económico de sus miembros- tiene como fin último contribuir al desarrollo del país.

Para alcanzar tal fin, el CPCECR requiere una sólida base gremial y organizacional, sustentada en valores y principios que permitan su éxito particular, a la vez que se traslada riqueza a la sociedad en distintas formas. No es posible imaginar una organización socialmente responsable liderada por profesionales poco honrados, irresponsables o frívolos. La escandalosa crisis que hemos vivido y cuyas consecuencias en diferentes ámbitos aún permanecen, nos confronta con la necesidad de recuperar la vivencia de las virtudes humanas tradicionales que han sido el motor de la generación de riqueza empresarial en nuestro país y cuya ausencia algunos colocan entre las causas originarias de la crisis actual.

El buen gobierno corporativo debe contar entre sus contenidos la sostenibilidad de la gestión económica y la conciencia social y ambiental, y sobra decir que el valor de la función de dirección de personas en esta tarea es clave, en el modelo que conocemos hoy como administración por valores.

De ahí que nos hemos planteado como pregunta de investigación la siguiente:

¿Requiere el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica de un código de ética como guía para las buenas prácticas profesionales de sus colegiados?

El objetivo del estudio es determinar la necesidad y pertinencia para el Colegio y sus miembros de contar con un código de ética para sus miembros activos actuales y futuros, con los contenidos éticos necesarios para guiar la ejecución de sus labores profesionales -valga decir, laborales y

personales- al prestar sus servicios en los distintos sectores de actividad -público, privado, o en el desempeño del ejercicio liberal como persona física o jurídica-.

En esa línea de pensamiento se orienta el presente estudio, el cual tiene como uso práctico inmediato ayudar a la Comisión de Gobierno Corporativo a decidir si lleva adelante o no el proyecto, además de abrir algunas ventanas de visión acerca de los temas que más interesa incorporar al código en caso de determinarse su pertinencia.

2. Referencia bibliográfica

A finales de la década de los setenta se inició el debate sobre la necesidad de incorporar la ética al mundo de los negocios. Así se inició un proceso en el cual se actualizaron conceptos y se sustituyeron palabras: moral por ética, virtudes por valores, pasiones por emociones, buena conducta por excelencia profesional, excesos de actuación por buenas prácticas y capacidades por competencias, entre otras.

Incorporar componentes éticos en las organizaciones siempre ha sido importante, pero los acontecimientos recientes en el mundo empresarial han renovado su importancia, ya que cada vez es más usual el ambiente de desconfianza en las transacciones comerciales y donde ser explícito en los valores esperados adquiere una nueva dimensión para mejorar el grado de confianza en las relaciones.

De esta forma incorporamos en la revisión bibliográfica los temas sobre concepto de ética, ética profesional o deontología, código de ética, gobernanza organizacional y rendición de cuentas como conceptos necesarios para ubicar en contexto el presente trabajo.

2.1. Concepto de ética

El concepto ética nace con el ser humano. Lo entendemos como la disciplina que le indica cuál debe ser su comportamiento correcto ante sí mismo y ante los demás. Así, el término *Ethica utens* lo definimos como el conjunto de reglas, normas, mandatos, tabúes y prohibiciones que regulan y guían la conducta y el comportamiento humano dentro de una determinada colectividad histórica. Por otro lado, el término *Ethica docens* es la teorización, reflexión, justificación y crítica moral vivida y practicada. Entre ambos conceptos se da el cambio trascendental del mito al logos o del pensamiento mágico al pensamiento científico, el transitar de la teoría a la práctica.

La ética es un concepto apegado a la cultura -en contraposición a natura-, es decir, es una elaboración social que gira alrededor de las acciones del ser humano y que evoluciona y sufre modificaciones en el tiempo, manteniendo una estructura básica. Del griego *Ethos*, significa costumbre, lugar donde reside o habita el hombre. En este particular, lo trascendente es que el concepto ética aquí explicado tiene un carácter vinculante, vale decir, obligatorio, en un contexto de convivencia humana y siendo su objetivo último el cumplimiento de un conjunto de cánones de comportamiento individual dentro de una estructura de normas colectivas concebidas en función de una concepción particular del ser humano.

Por tanto, la ética en cuanto a saber teórico se puede enseñar y asimilar como cualquier otro saber, y por tanto, su mejora es el resultado de un adiestramiento. Como señalaba Aristóteles, "... las

virtudes (que nosotros llamaríamos hoy valores morales) son hábitos buenos y como todo hábito, la única manera de adquirirlos es a base de repetición de actos” (Marlasca, 2002).

Como mencionó Carlos Marx, “... la esencia humana no es algo abstracto, inherente al individuo aislado; en realidad es el conjunto de las relaciones sociales” (citado por Marlasca, 2002).

Con base en el esquema planteado por Marlasca, las teorías éticas se agrupan en cuatro sistemas: positivismo ético, naturalismo ético, formalismo ético y ética axiológica.

El positivismo se caracteriza por establecer que las acciones humanas no son ni buenas ni malas sino indiferentes y por tanto las acciones morales se añaden desde afuera de la persona.

El naturalismo ético como antítesis del positivismo, establece que la ética se da de manera natural a partir de la naturaleza de las cosas.

El formalismo ético establece una serie de reglas para definir la ética, el rigorismo y la severidad son las normas que lo dirigen.

Finalmente, la ética axiológica se fundamenta en los valores para orientarla y establece las siguientes características a dichos valores: inherencia –no existen separados sino que se dan siempre en el sujeto-, bipolaridad –los valores presentan siempre dos polos positivo versus negativo- trascendencia –el valor no se agota al aplicarlo sino que trasciende en el tiempo y espacio- la apetibilidad –atraen a las personas- y jerarquía –los valores son priorizables-.

En resumen, la ética es un concepto humano susceptible de asimilación y mejora continua, derivado del aprendizaje y la repetición de actos voluntarios e involuntarios que moldean nuestras acciones, perfeccionable mediante la práctica y aplicación de herramientas como educación, intercambio de ideas y capacitación para llevarla a un nivel superior para nuestros agremiados.

2.2. Ética profesional

Tomamos como definición de profesión la “... actividad laboral que la persona desempeña al servicio de los demás, de manera permanente, dentro de un medio económico y social determinado en aras de una remuneración...” (Marlasca, 2002), por tanto, ética profesional es la aplicación de los principios éticos a una determinada profesión, lo que conocemos también como deontología, términos que para nuestros efectos utilizaremos en forma sinónima.

Conocida como ética axiológica -del griego *axios*, valor- o ética de los valores, esta rama de la ética se refiere a la importancia que damos a las cosas que tienen valor significativo y constituye el ligamen entre el bien material y el bien moral, es decir, otorga valor a las acciones *buenas* del ser humano en su conjunto.

De esta forma, el concepto de comportamiento ético organizacional se refiere a un proceder acorde con los principios de buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada. Esas normas están dadas por la cultura y por la sociedad en su devenir. Como indica la Norma ISO 26000, este comportamiento debe basarse en valores como honestidad, equidad e integridad, los cuales generan una real preocupación por las personas, animales y medio ambiente, tratando el impacto de sus actividades y decisiones en consonancia con los de las partes interesadas.

La ética corporativa ha ido evolucionando del énfasis tradicional -cumplimiento de exigencias legales- a un comportamiento basado en valores y compromisos en todas las relaciones y a todos los niveles de la jerarquía, que implica responsabilidades por su cumplimiento.

Parafraseando a Fontrodona, en la empresa actual no hay problemas éticos sino problemas que deben ser analizados desde la triple dimensión económica, de aceptación personal o social y de principios y valores éticos, y cuando una decisión no la evaluamos desde esa triple perspectiva, se corre el riesgo de omitir un criterio importante y, por consiguiente, de tomar una mala decisión por un análisis incompleto de la realidad (J. Fontrodona y A. Argandoña, 2011). Por tanto, incorporar la ética en el análisis para la toma de decisiones y contar con un marco referencial interno que se *retroalimenta* constantemente constituyen elementos clave en la organización moderna, ya que a través de nuestras acciones no sólo hacemos cosas, sino que además “nos hacemos” a nosotros mismos, esculpen nuestra personalidad y nos proyectamos a la organización y a la comunidad.

En este contexto, el objetivo de nuestra investigación es determinar la opinión de los colegiados acerca de contar con un código de ética, así como obtener información sobre beneficios derivados de su creación, participación en la elaboración y posibles controles una vez instaurado.

No es suficiente, entonces, la aplicación de lineamientos legales de cumplimiento obligatorio, sino que se debe comprometer y sobre todo entusiasmar a todos y cada uno de los actores en una línea de conducta donde la autoevaluación de acciones adquiere una mayor relevancia como vehículo para garantizar mejoras constantes en la conducta organizacional, resultado directo de los comportamientos individuales. Este proceso se logra y soporta únicamente a través del refuerzo de los valores organizacionales.

2.3. Dirección por valores

La empresa de hoy debe incorporar los valores a la normativa interna, pero más importante, involucrar y comprometer a los actores con su cumplimiento tanto en la esfera laboral como personal, se ocupan ahora del impacto de su operación en el ámbito social y ambiental, ya que sus clientes, proveedores y terceros están en constante evaluación para calificar dichas actuaciones y devolverles el reconocimiento a través de la adquisición de sus productos y servicios, siendo en ese sentido el marco ético no solo un medio de equilibrio de gestión interna, sino un requerimiento por parte de sus clientes.

El proceso de dirección por valores se divide en tres fases: clarificar el objetivo y valores organizacionales, comunicarlos y alinearlos con las prácticas. Igualmente, el modelo de valores se equilibra a través de tres tipos de valores fundamentales: económicos -orientados a resultados-, emocionales o de desarrollo -orientados a la creatividad e innovación- y éticos -de responsabilidad, coherencia y honestidad- y donde el último de ellos es el más relevante ya que es condición para aumentar la inteligencia en las acciones, fomentarlo en los empleados y lograr profesionales más eficientes (Campomanes, 2011).

A través de un código de ética se inicia el proceso de generar confianza en la relación con clientes, entendido como aquel documento que permite operativizar los valores empresariales ofreciendo una guía a todos los interesados sobre los principios y compromisos que caracterizan las actuaciones o conducta esperada de sus miembros.

Usualmente, en un código de ética se incluyen temas relacionados con corrupción y sobornos, regalos y hospitalidad, conflictos de interés, género, salud y seguridad, ambiente, donaciones, políticas y cabildeo, gestión de la cadena de valor, protección de la información de clientes, balance vida-trabajo, relación con proveedores, responsabilidad por el producto y servicios y remuneración.

En resumen, el código de ética debe integrar valores organizacionales a objetivos y metas, permitiendo la consolidación de una cultura organizacional con identidad propia y sostenibilidad en el tiempo a través de comportamientos éticos y el compromiso en todas sus acciones de sus miembros. Para lograrlo, los procesos de difusión, comunicación, educación y capacitación se convierten en actividades de soporte fundamentales, apoyándose en una comisión permanente que mediante parámetros de evaluación y programas de auditoría interna, busque reducir la brecha entre lo deseado y lo logrado, marcando el rumbo alcanzado en el tiempo y ofreciendo una rendición de cuentas apropiada a sus miembros y la sociedad, como medio de transparencia para lograr confianza y respaldo.

2.4. Gobierno corporativo

Definimos el concepto de gobernanza como el sistema de administración bajo el cual una organización toma e implementa decisiones orientadas a lograr sus objetivos y asumir sus consecuencias y donde es cada vez más importante que dichas decisiones sean evaluadas en forma permanente por los interesados, -valga decir, dueños, directores, colaboradores, clientes, proveedores y sociedad en general, en un contexto general donde cada vez toma mayor relevancia que los objetivos se logren en un marco de responsabilidad social bajo principios como rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto por los intereses de otros, respeto al principio de legalidad, a las normativas internacionales y los derechos humanos.

El concepto de gobierno corporativo involucra el conjunto de relaciones entre la administración, junta directiva y agentes económicos con interés en la empresa -mejor conocido como *stakeholders*- capaz de proveer estructura y mecanismos para definir objetivos estratégicos, medios para alcanzarlos y control de desempeño (Ganga y Vera, 2008).

Así las cosas, el Colegio está iniciando un proceso de administración bajo el concepto de gobierno corporativo, donde la ética juega un papel preponderante en la guía de dirección de los objetivos de corto y largo plazos.

Dentro de ese contexto, es necesaria y toma cada vez mayor relevancia la implementación de normas, códigos de conducta y actuaciones concretas relacionadas con impacto social y ambiental de sus acciones, siguiendo la tendencia de exigirlo por parte de clientes, socios, colaboradores y actores sociales y económicos.

Según la norma ISO INTE-26000, la guía de responsabilidad social es una estructura que da soporte a la conducta organizacional y recomienda como valores fundamentales la rendición de cuentas, la transparencia, el comportamiento ético interno, el respeto por los intereses de las partes relacionadas, el principio de legalidad, la normativa internacional de comportamiento, y los derechos humanos.

Así, la rendición de cuentas es la condición de responder en cualquier momento por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la entidad, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas, con transparencia y claridad en las acciones realizadas que afectan la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa.

Los conceptos ética empresarial y los valores organizacionales constituyen no solo un reto para la investigación, sino un imperativo para potenciar los procesos de gestión, desarrollo y mejora continua en las organizaciones. Para lograrlo resulta importante diseñar, implementar y orientar conductas relacionadas con una dirección que emane del órgano superior de la empresa, que oriente el conocimiento y aplicación de conceptos sobre ética empresarial y faciliten el desarrollo de habilidades para el trabajo a partir de códigos de ética como herramientas gerenciales que estructuren los sistemas de valores organizacionales.

La generación de esta práctica permite a la organización como un todo, fortalecer y modificar comportamientos éticos entre las personas que la integran para proyectarse a grupos de interés o *stakeholders*, como clientes, proveedores, competidores, instituciones de naturaleza social, política, técnica o administrativa, privada o pública, con lo cual favorecerá el desarrollo del bien común y consecuentemente de la sociedad como un todo.

Un código de ética constituye el marco de referencia de las conductas de las personas que integran la organización, al regular sus comportamientos, constituye una herramienta de trabajo que sirve como guía de actuación o patrón para evaluar la conducta profesional propia y la de los demás, impone una responsabilidad moral y refleja una conducta social superior del individuo, fija niveles mínimos de conducta aceptable que son de obligatorio cumplimiento en la actividad profesional, que se deben actualizar y renovar con alguna periodicidad.

Uno de los principales elementos presentes en una organización que cuenta con una estructura de valores claramente identificados es que ese conocimiento no solo contribuye a una actuación esperada, sino que propicia la profundización educativa y formativa de los valores sustentados en principios éticos y permite asumir conductas acordes con dichos valores.

No en vano las organizaciones modernas están propiciando la adopción de sistemas y herramientas internos para llevarlas hasta su institucionalización a través de valores compartidos que generen además puntos de encuentro personal y profesional al interno de la empresa y proyecten la personalidad organizacional más allá de los límites tradicionales.

La formación de directivos en el marco de un gobierno corporativo y en consonancia con un eje central de ética empresarial constituye una herramienta para el desarrollo de la empresa y el alcance de los objetivos en todos los ámbitos, ya que dichas acciones fortalecen el clima ético interno y su proyección externa, unifica criterios de desempeño, comportamiento y gestión personal y grupal, lo cual contribuye a la eficiencia operativa, apoya la interpretación de la razón de ser de la empresa y facilita la comprensión de la visión y misión del negocio, incentiva el sentido de pertenencia, posibilitando la toma de mejores decisiones, incrementa la productividad en los procesos empresariales y, a la vez, fomenta el trabajo en equipo, fortalece los sistemas de control interno, previniendo la corrupción y prácticas no éticas.

Desde el punto de vista externo, mejora las relaciones de la empresa con el entorno social en el que desarrolla su actividad, incrementando sus posibilidades de desarrollo, mejora la relación con los consumidores y genera confianza y lealtad hacia sus marcas, productos y servicios, mejora las relaciones con proveedores y la calidad y eficiencia en los bienes y servicios que proveen, y mejora y

fortalece la imagen institucional, lo que expresa un valor agregado empresarial a la hora de competir en el mercado y ofrecer servicios a sus afiliados.

En síntesis, la responsabilidad social corporativa bien entendida no consiste en cómo se reparten los beneficios, sino en cómo se generan. No existe una dicotomía entre empresas éticas y no éticas, sino una amplia gama de situaciones que van desde la empresa no ética hasta la empresa éticamente excelente, pasando por las empresas cumplidoras y las sensibilizadas (J. Fontrodona y A. Argandoña, 2011).

Hablar de ética en el pasado se refería a prohibiciones, limitaciones a la libertad, pero no es así. El concepto correcto se refiere a la disciplina racional que intenta responder a la pregunta de cómo vivir del mejor modo posible, a ser hombres felices (Marlasca, 2002). Siguiendo esa línea, es criterio del autor de este documento que la razón de ser última de un código de ética debe ser la guía positiva de las acciones del profesional, sobre la forma correcta y socialmente aceptada de orientar la gestión profesional -tanto a nivel laboral como personal- haciendo énfasis en procesos de capacitación, desarrollo, investigación, discusión y acción, que logre implementar la mejora continua en el desempeño ético del agremiado, más allá de ocuparse en un primer momento de la creación de instancias coercitivas, normativas per se, cuyo fin se comprende como un conjunto de normas para castigar las acciones que se salen de lo estipulado. Todo lo contrario, el propiciar la libre discusión de ideas en foros internos y abiertos, el reconocimiento de desempeños profesionales ejemplares, la guía para los agremiados y el apoyo para contribuir con la sociedad a través de un desempeño ejemplar que permee a la colectividad.

3. Metodología de la investigación

Esta investigación se desarrolló a partir de un muestreo derivado de la consulta a 70 miembros del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica agrupados en Comisiones de Apoyo a la Junta Directiva para el periodo 2012 – 2013 (18 comisiones nombradas por Junta Directiva con un total de 150 miembros). La escogencia de la muestra se hizo por conveniencia.

Las razones por las cuales se hizo la selección de esta muestra son:

- ◇ Son profesionales activos que se desempeñan en actividades propias de su especialidad.
- ◇ Manifiestan compromiso para colaborar con el Colegio a través de las comisiones especiales.
- ◇ Son grupos de las distintas áreas de especialidad que acoge el Colegio.
- ◇ Están insertos en un proceso de transformación institucional a través de la creación de un Gobierno Corporativo, donde uno de los pilares más importantes es la generación de nuevas estrategias orientadas a fortalecer las competencias del profesional actual y futuro.
- ◇ Son parte del proceso de cambio interno que se ha planteado el Colegio a través de su actual Junta Directiva.
- ◇ Dentro de la heterogeneidad del gremio, se considera un equipo bastante homogéneo en ideas e interés por la institución.
- ◇ Es una muestra relativamente sencilla de identificar y localizar.

La encuesta se pre-testeó con los miembros de la Comisión de Gobierno Corporativo compuesta por 8 miembros con una respuesta del 63% y que se acompañó de aclaraciones, ampliaciones y propuestas para un mejor desempeño del instrumento. La mayoría de sugerencias se incluyeron en la versión final de la encuesta (versión 3).

El cuestionario está compuesto por 13 preguntas de las cuales 5 son de identificación (identificación del profesional en cuanto a experiencia, área de actividad profesional y tipo de organización donde labora) y 7 de consulta específica (percepción acerca de la importancia y pertinencia de crear un código de ética para el Colegio y sus agremiados), de las cuales dos son abiertas y las restantes cerradas de escogencia única. El tiempo estimado de llenado es de 5 minutos.

Por tratarse de una selección muestreo por juicio o intencional, no se cuantifica el margen de error asociado a la muestra. El 93% de las respuestas se recopiló a través del instrumento físico, y las restantes en forma electrónica con los miembros de la Comisión de Gobierno Corporativo.

El procesamiento y análisis de la información se realizó utilizando la herramienta Excel Office y los resultados más relevantes se muestran en gráficos y tablas en este mismo *software*.

4. Resultados del estudio

Derivados de la encuesta, se dieron como principales resultados los siguientes:

Perfil del encuestado: labora en sector público (43%), promedio 9 años de colegiatura, labora en San José (79%), cuenta con un promedio de 15 años experiencia profesional y su especialidad se ubica en alguna de las ramas de Administración de Empresas (87%). Además, el conocimiento que admite poseer del tema lo considera intermedio (53%).

Respecto a la población objeto de estudio, la misma se compone de 25,887 colegiados activos, de los cuales el 92% tienen la especialidad de Administración, con un promedio de 8,44 años de colegiatura, lo cual nos ofrece un margen de confianza sobre la característica de la muestra muy aceptable. Dicho estudio fue realizado por el autor con información de la página del Colegio el 1-9-2012 (Anexo 5).

Importancia del tema: El 97% considera que la elaboración de un código de ética (CE) es muy importante o importante para el Colegio, mientras el 94,4% lo considera muy importante o importante para el colegiado. En resumen, más del 94% lo considera muy importante o importante para ambos. Llama la atención que menos del 3% considera la elaboración del código como poco importante tanto para el Colegio como para el colegiado. Cabe destacar que ninguno de los encuestados menciona desventajas en la creación de un CE, aunque sí mencionan preocupaciones a priori, como serían: que no se aplique a todos o que las sanciones establecidas no se apliquen, que no se actualice apropiadamente, o que las sanciones aplicadas riñan con el marco legal establecido.

Beneficios de contar con un CE: Por orden de importancia, los encuestados priorizan lograr mayor prestigio para el Colegio, contar con una base legal y ética para dirigir la función profesional, la eficiencia en los procesos políticos internos y mejorar la fiscalización de la gestión profesional.

En segundo lugar consideran alcanzar mayor compromiso por parte de los agremiados, generar procesos de desarrollo profesional y fortalecer la conducta profesional de los agremiados.

En tercer lugar, contar con mayor confianza por parte de entes externos y hacer más eficiente la gestión administrativa del Colegio. A la vez, estiman beneficios adicionales con la confección del

código, como fortalecimiento y apoyo a los agremiados, así como la posibilidad de presentarse a la sociedad como asesor técnico nacional.

Los encuestados recomiendan que la participación del agremiado se dé en todo el proceso (64,3%), por lo cual no es excluyente que un comité como Gobierno Corporativo lleve adelante el proceso de confección y participe en el proceso de demás comisiones, Tribunal de Honor, Junta Directiva y otras personas de alto conocimiento del tema.

Finalmente, los encuestados recomiendan establecer controles internos, en primer lugar, a través de revisiones por parte de Junta Directiva y Comisiones nombradas para tal efecto, foros, congresos y seminarios de actualización, análisis y revisión, así como procesos de información y *retroalimentación* permanente para todos los agremiados. Proponen a la vez la creación de la Comisión de Control y Evaluación de las Buenas Prácticas Profesionales, y una fuerte divulgación a la sociedad sobre los retos, alcances y logros del proyecto.

5. Discusión de resultados del estudio

El perfil del encuestado es idóneo para la encuesta ya que un alto porcentaje de los agremiados pertenecen al sector público, en razón de constituir un requisito legal para ocupar un puesto profesional, así como acceder a beneficios salariales como dedicación exclusiva, prohibición, carrera profesional y otros.

Aunado a lo anterior, los encuestados poseen en promedio una colegiatura de 9 años y un promedio de 15 años experiencia profesional.

Sobre la importancia que otorgan al tema, más del 94% considera que la elaboración del Código de Ética (CE) es importante o muy importante para las partes –Colegio y agremiados- y menos del 3% de los encuestados lo considera un tema de poca importancia. Tampoco se menciona por parte de ninguno de ellos desventajas en su creación, al contrario, manifiestan ventajas.

Según orden de importancia, se mencionan como beneficios de su creación el prestigio para el Colegio, así como contar con una referencia legal y ética para dirigir la función profesional, la eficiencia en los procesos políticos internos, así como mejorar la fiscalización de la gestión profesional. En un segundo y tercer grupo de importancia, se menciona alcanzar mayor compromiso de los agremiados, generar procesos de desarrollo profesional y fortalecer la conducta profesional de los agremiados, así como contar con mayor confianza externa y mejorar la eficiencia de la gestión administrativa.

Como beneficios adicionales, se mencionan el fortalecimiento y apoyo a los agremiados y la posibilidad de presentarse a la sociedad como asesor técnico nacional, todo lo cual nos indica que la creación del código de ética contaría con un alto apoyo general.

Sobre la participación en la confección, se recomienda propiciar la conformación de un comité específico -que podría ser el mismo Comité de Gobierno Corporativo- como líder del proceso de creación con la participación de los demás comités y la *retroalimentación* a los agremiados, que a la vez establezcan los controles internos pertinentes para una revisión periódica y participativa de todos los agremiados desde la estructura actual, incluyendo las filiales en todo el país.

Derivado de las preocupaciones externadas por los encuestados, me permito aportar que es notoria su preocupación por los procesos sancionatorios y coercitivos que el código de ética debería aplicar. Al respecto quisiera indicar que la esencia de un instrumento de tal naturaleza, desde su concepción, debe ser la orientación profesional y las múltiples formas de guía para mejorar nuestra excelencia profesional en una sociedad que cada día necesita y requiere más compromiso ético por parte de sus ciudadanos. Lejos de preocuparnos en exceso por la normativa y sobre todo por la coerción y castigo de los actos impropios, debemos abocarnos a la mejora continua de la excelencia personal y laboral.

En ese sentido, el Colegio requiere un código de ética que incorpore las buenas prácticas profesionales, que como se ha indicado supra, usualmente incluyen temas relacionados con corrupción y sobornos, regalos y hospitalidad, conflictos de interés, género, salud y seguridad, ambiente, donaciones, políticas y cabildeo, gestión de la cadena de valor, protección de la información de clientes, balance vida-trabajo, relación con proveedores, responsabilidad por el producto y servicios y remuneración.

El código de ética busca integrar valores organizacionales con objetivos y metas, permitiendo la consolidación de una cultura organizacional con identidad propia y sostenibilidad en el tiempo a través de comportamientos éticos y el compromiso en todas las acciones de sus miembros

No es sencillo definir el significado de dicho código básicamente porque cada organización incorpora en él distintos elementos de la cultura interna, generando, por ende, un documento particular y único.

Por esta razón, la primera tarea del Comité será definir los objetivos del código, qué áreas se desean incorporar y ello se logra mediante intercambio de ideas con la mayor participación posible, buscando no solo la regulación de las actuaciones sino del desarrollo profesional en todos los ámbitos.

A modo de analogía, la planificación de los padres ante el nacimiento de un hijo siempre contiene proyectos que involucran su educación, provisión de recursos para su desarrollo, apoyo y estímulo para el éxito personal, en fin, un proyecto de vida trazado en positivo. En nuestro caso, la llegada de un instrumento para la guía profesional y personal no debe ser menos ambicioso, y plantearse en términos de logro, mejora y crecimiento y no de las formas, métodos o instrumentos de castigo, coerción o sanción de actos indebidos.

Propongo más bien que la concepción del instrumento se dé en función de un documento que contenga las mejoras prácticas de desempeño profesional, laboral y personal, se estimule el éxito y desarrollo y se exalte el desempeño sobresaliente mediante reconocimientos internos con proyección a la sociedad.

6. Conclusiones del estudio

No se debe *“... conectar los puntos mirando hacia el futuro; solamente pueden conectarlos mirando hacia el pasado... tienen que confiar en que los puntos de alguna manera se conectarán en su futuro. Tienen que confiar en algo -su instinto, su destino, su vida, su karma, lo que sea-. Esta perspectiva nunca me ha decepcionado, y ha hecho la diferencia en mi vida”* (Steve Jobs, 2005). Parafraseando lo citado por Jobs, la crisis mundial de la década anterior evidenció la fragilidad de nuestras economías, su interrelación e interdependencia, pero a la vez dejó ver la necesidad de

retomar los conceptos éticos en las organizaciones, aunque para ello fue necesario pagar un alto precio.

Hay otros ejemplos en el país que nos obligan a reflexionar sobre esta realidad y tomar acción acerca de la imperativa necesidad de incorporar a nuestras organizaciones valores y principios éticos en paralelo a los demás requerimientos para el éxito y la excelencia organizacional. Esa voz de alerta tiene su componente positivo, iniciar un proceso de redefinición interna incorporando las buenas prácticas profesionales, laborales y personales al quehacer de los agremiados del CPCECR.

Como se desprende de los resultados de las encuestas, hay un apoyo abrumador al proyecto y los puntos para conectar las líneas parecen ser la concertación y el trabajo integrado de los agentes internos -Junta Directiva, comisiones, agremiados, administración- para luego llevar un producto terminado a la sociedad, a quien finalmente nos debemos.

El espíritu del gremio, consagrado en su ley de creación, establece como fin último contribuir al desarrollo del país, con el sustento de valores y principios acordes con el grado profesional de sus miembros, pero no a partir únicamente de un conjunto de normas, leyes y reglamentos, sino de una vivencia personal y laboral activa y de compromiso y del involucramiento de distintas organizaciones -universidades, centros de formación, empresas, instituciones públicas, empresa privada- entre otros.

Es en este punto donde, más allá del entarimado legal, surge la necesidad de contar con una estructura interna de educación o reeducación de los miembros, la discusión sana y abierta de los procesos de mejora, el reconocimiento y estímulo a las actitudes y acciones positivas superiores y el traslado de valores de la cultura interna a la sociedad.

No es que se deba prescindir de las leyes y su cumplimiento, sino que el objetivo más cercano y puro para el gremio es el lanzamiento de una cultura sustentada en valores de excelencia, más que en la coerción, el castigo, el señalamiento o la exclusión como medios convertidos en fines en sí mismos para alcanzar los más puros objetivos de la profesión.

Nuestra apreciación particular es que el código de ética, aunado a un conjunto de buenas prácticas profesionales y personales, facilita el alcance de la excelencia del profesional en Ciencias Económicas, fortalecida por una cultura de valores positivos en consonancia con los más profundos principios democráticos de la sociedad costarricense y en el marco del Gobierno Corporativo con visión de largo plazo.

7. Recomendaciones

Corresponde a Junta Directiva conocer la presente encuesta y decidir si con base en sus resultados se continúa el proyecto para la creación del código de ética.

Si esa fuese la decisión, proponemos la designación del Comité a cargo del desarrollo del proyecto, bien sea asignarlo al Comité de Gobierno Corporativo que ya existe, o bien crear una nueva comisión con este objetivo particular. Corresponderá al Comité asignado la elaboración de un Plan de Acción, acompañado de un cronograma de avance.

Recogiendo lo indicado del grupo encuestado, se recomienda participar a los agremiados a través de las comisiones existentes y las filiales en todo el país, mediante información sobre el avance del proyecto y sus objetivos.

Finalmente, se debe someter a la Asamblea General el documento final aprobado por la Junta Directiva.

Bibliografía

Brasil. Instituto Brasileño de Gobernanza Corporativa. (2011). *Código de las Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo*.

Campomanes, Calleja, E. (2012). Dirección ética por valores. *Gestión del Talento* 263. 24-27.

CPCECR. Miembros activos (2012, 1 setiembre). Consulta realizada a la página:
www.cpcecr.com

Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2008). Diario Oficial La Gaceta" N°226: Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica. N. 7105. San José. Imprenta Nacional.

Flores, J. y Ogliastrì, E. (2007, noviembre). El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Fontrodona, J. y Argandoña, A. (2011). A panoramic view of Business Ethics. *Universia Business Review*. 12-21

Ganga, F. y Vera, J. R. (2008, enero - junio). El gobierno corporativo: conocimientos y cimientos teóricos. Tesis doctoral sin publicar, Cuad. Adm. Bogotá (Colombia).

González Rodríguez, G., Abreu, J.L y Badii, M. H. (2008). Reingeniería educativa y valores éticos. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(2). 312-345.
<http://news.stanford.edu/news/2005/june15/jobs-061505.html>

Jobs, S. (2005). Discurso de CEO of Apple Computer and of Pixar Animation Studios el 12 de junio 2005 durante la graduación anual de Stanford University.

3. Teléfonos Dirección electrónica

4. Año de afiliación al CPCECR Provincia donde labora Años de experiencia profesional

5. Área de actividad (Especialidad):

<input type="checkbox"/>	Administración	<input type="checkbox"/>	Economía	<input type="checkbox"/>	Estadística	<input type="checkbox"/>	Seguros, actuariado
--------------------------	----------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------------	--------------------------	---------------------

II. CONSULTAS

Marque con X la opción que mejor se adapte a su opinión:

6. Mis conocimientos sobre los contenidos de un Manual de Ética son:

<input type="checkbox"/>	Muy altos	<input type="checkbox"/>	Altos	<input type="checkbox"/>	Medios	<input type="checkbox"/>	Bajos
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	-------

7. ¿Qué tan importante es para el Colegio, contar con un Manual de Ética?

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

8. ¿Qué tan importante es para el Colegiado, contar con un Manual de Ética?

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

9. A continuación se citan algunos posibles beneficios si se contara con un Manual de Ética. Marque con X según la importancia y anote otros que en su opinión se deriven de su elaboración.

a Confianza por parte de las empresas e instituciones en el país

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

b Mayor compromiso por parte de los colegiados

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

c Mayor prestigio para el CPCECR y sus colegiados

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

d Contar con una base legal y ética para dirigir la función profesional del gremio

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

e Eficiencia en la gestión administrativa del Colegio para con sus colegiados

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

f Eficiencia en los procesos políticos internos (elecciones, comisiones, etc.)

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

g Generar procesos de desarrollo y crecimiento profesional para el colegiado

<input type="checkbox"/>	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia
--------------------------	----------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------

h Fortalecer una conducta profesional íntegra entre sus miembros

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Muy importante	<input type="checkbox"/> Importante	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Sin importancia
--------------------------	--	-------------------------------------	--	--

i Mejorar la fiscalización de la gestión profesional de sus agremiados

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Muy importante	<input type="checkbox"/> Importante	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Sin importancia
--------------------------	--	-------------------------------------	--	--

j Otros (indique)

<input type="checkbox"/>

10 ¿Cuáles serían las desventajas de contar con un Manual de Ética? Indique

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

11 ¿Cómo debe ser la participación del colegiado en la confección de un Manual de Ética?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> En su confección	<input type="checkbox"/> En su aprobación	<input type="checkbox"/> En todo el proceso	<input type="checkbox"/> Ninguna
--------------------------	---	---	---	----------------------------------

12 Marque con X el nivel de importancia que usted da a los controles para dar mantenimiento al Manual de Ética

a Revisiones por parte de la Junta Directiva y Comisiones

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Muy importante	<input type="checkbox"/> Importante	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Sin importancia
--------------------------	--	-------------------------------------	--	--

b Revisiones por parte de los agremiados en forma directa

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Muy importante	<input type="checkbox"/> Importante	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Sin importancia
--------------------------	--	-------------------------------------	--	--

c Congresos y seminarios para evaluación y actualización

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Muy importante	<input type="checkbox"/> Importante	<input type="checkbox"/> Poco importante	<input type="checkbox"/> Sin importancia
--------------------------	--	-------------------------------------	--	--

d Otros controles (detallar)

<input type="checkbox"/>

13 Cualquier comentario o propuesta adicional sírvase indicarla en el espacio adjunto.

<input type="checkbox"/>

V3

Anexo 2 Pre testeo

#	HOJA DE RESPUESTAS				1	2	3	4	TOTAL	Comentarios	
2	Institución donde labora				CCSS	BP	M S J	FACO			
B	Sector al cual pertenece	P	V	O	1	1	1	2	4	75% Sect Público	
4	Año de afiliación al CPCECR				###	###	## #	###			
A	Tiempo de afiliación en años				4	10	7	7	7,0	7 años prom colegiat	
B	Provincia				1	nr	1	1	3	75% SJ	
C	Años de experiencia laboral				10	24	1 4	35	20,8	Más de 20 años exp	
5	Área de actividad (Especialidad):	A d	E c	E s	S A	1	1	1	4	100% Adm	
6	Mis conocimientos sobre los contenidos de un Manual de Ética son:	M A	A	M	B	3	2	2	2,25	Conoc medio del tema	
7	¿Qué tan importante es para el Colegio, contar con un Manual de Ética?	M I	I	P I	N	4	4	4	16	Muy importante el tema para el Colegio	
8	¿Qué tan importante es para el Colegiado, contar con un Manual de Ética?	M I	I	P I	N	4	4	3	3,75	De MI a Imp el tema para colegiado	
9	¿Cuáles serían sus beneficios, si el Colegio contara con un Manual de Ética?	M I	I	P I	N						
a	Confianza por parte de las empresas e instituciones en el país	M I	I	P I	N	3	4	3	3,25	De MI a Imp nivel de confianza del Coleg ante terc	
b	Mayor compromiso por parte de los colegiados	M I	I	P I	N	3	4	3	2,75	De Imp a poco import compr para Colegds	
c	Mayor prestigio para el CPCECR y de sus colegiados	M I	I	P I	N	3	3	1	3	2,5	De Imp a poco import prestig para todos
d	Contar con una base legal y ética para dirigir la función profesional del gremio	M I	I	P I	N	4	4	3	1	3	Import base legal y ética
e	Eficiencia en la gestión administrativa del Colegio para con sus colegiados	M I	I	P I	N	3	4	3	3	3,25	
f	Eficiencia en los procesos políticos internos (elecciones, comisiones, etc.)	M I	I	P I	N	4	4	4	3	3,75	
g	Generar procesos de desarrollo y crecimiento profesional para el colegiado	M I	I	P I	N	3	3	4	1	2,75	
h	Fortalecer una conducta profesional íntegra entre sus miembros	M I	I	P I	N	3	4	3	4	3,5	
i	Mejorar la fiscalización de la gestión profesional de sus agremiados	M I	I	P I	N	3	4	3	4	3,5	
j	Otros (indique)	Abierta			Contribuir con la M y V del Col	NR	nr	Partic de CGC	0		
10	¿Cuáles serían las desventajas	Abierta			Aplicac sanciones	nin gu	ni n	ning	Reto: aplicac y		

de contar con un Manual de Ética? Indique						na	g	trascend sanc			
1	¿Cómo debe ser la participación del colegiado en la confección de un Manual de Ética?	C	A	T	N	2	3	2	2	Aprob 75%	
1	¿Qué controles deben establecerse para dar mantenimiento al Manual de Ética?										
a	Revisiones por parte de la Junta Directiva y Comisiones	M	I	P	N	4	4	4	4	4	
b	Revisiones por parte de los agremiados en forma directa	M	I	P	N	4	4	2	2	3	
c	Congresos y seminarios para evaluación y actualización	M	I	P	N	4	4	3	4	3,75	
d	Otros controles (detallar)	Abierta				nr	nr	n	r	nr	0
1	Comentario o propuesta adicional sírvase indicarla en espacio adjunto.	Abierta				nr	nr	n	r	nr	0
3											

Anexo 3 Resumen resultados de encuesta

Anexo 3. Resumen de resultados de encuesta									
#	HOJA DE RESPUESTAS					TOTAL	RESPUESTAS		
2.	Institución donde labora					0	Público: 30 (43%) Privado: 16 (23%) CPCECR: 11 (16%) Pensionado: 2 Otro: 1 NR: 10 Promedio 9 años y medio de colegiatura SJ: 55 (79%) Cartago: 1 Alajuela: 2 Puntarenas: 1 Heredia: 1 NR: 10 15 años exp profesional en prom Adm: 61 (87%) Econom: 4 Estadíst: 2 Seguros y actuar: 1 NR: 2 Muy altos: 4 (6%) Altos: 17 (24%) Medios: 37 (53%) Bajos: 11 (16%) NR: 1		
B	Sector al cual pertenece			P	V	O		59	
4.	Año de afiliación al CPCECR					49			
A	Tiempo de afiliación en años					9,7			
B	Provincia donde labora					60			
C	Años de experiencia profesional					15,7			
5.	Área de actividad (Especialidad):			Ad	Ec	Es		SA	68
6.	Mis conocimientos sobre los contenidos de un Manual de Ética son:			MA	A	M		B	152
7.	¿Qué tan importante es para el Colegio, contar con un Manual de Ética?			MI	I	PI		N	264
8.	¿Qué tan importante es para el Colegiado, contar con un Manual de Ética?			MI	I	PI		N	246
9.	¿Cuáles serían sus beneficios, si el Colegio contara con un Manual de Ética?								
a	Confianza por parte de las empresas e instituciones en el país			MI	I	PI	N	250	3. Import y Muy import: 63 (90%) Poco import: 7 (10%) No import: 0
b	Mayor compromiso por parte de los colegiados			MI	I	PI	N	249	2. Import y Muy import: 66 (94%) Poco import: 3 (4,2%) No import: 1 (1,4%)
c	Mayor prestigio por parte del CPCECR y de sus colegiados			MI	I	PI	N	262	1. Import y Muy import: 68 (98%) Poco import: 2 (3%) No import: 0

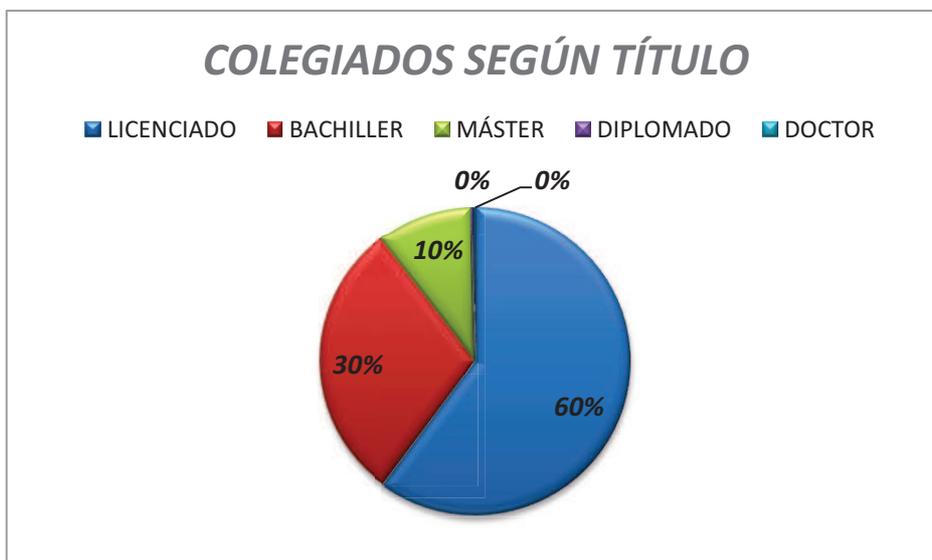
d	Contar con una base legal y ética para dirigir la función profesional del gremio	MI	I	PI	N	258	1. Import y Muy import: 69 (98,6%) Poco import: 1 (1,4%) No import: 0
e	Eficiencia en la gestión administrativa del Colegio para con sus colegiados	MI	I	PI	N	240	3. Import y Muy import: 64 (91,4%) Poco import: 6 (8,6%) No import: 0
f	Eficiencia en los procesos políticos internos (elecciones, comisiones, etc.)	MI	I	PI	N	247	1. Import y Muy import: 98 (97%) Poco import: 2 (3%) No import: 0
g	Generar procesos de desarrollo y crecimiento profesional para el colegiado	MI	I	PI	N	246	2. Import y Muy import: 97 (95,7%) Poco import: 3 (4,3%) No import: 0
h	Fortalecer una conducta profesional íntegra entre sus miembros	MI	I	PI	N	257	2. Import y Muy import: 97 (95,72%) Poco import: 3 (4,28%) No import: 0
i	Mejorar la fiscalización de la gestión profesional de sus agremiados	MI	I	PI	N	256	1. Import y Muy import: 99 (98,57%) Poco import: 1 (1,43%) No import: 0
j	Otros (indique)	Abierta				0	10. Apoyo a nuevos colegiados y posibilidad de posicionarse como ente asesor a nivel nacional
10.	¿Cuáles serían las desventajas de contar con un Manual de Ética? Indique	Abierta				0	
11	¿Cómo debe ser la participación del colegiado en la confección de un Manual de Ética?	Conf	Apr	TP	Ning	173	Confec: 11 (15,7%) Aprobac: 13 (18,6%) Todo proc: 45 (64,3%) NR: 1 (1,4%)
12	¿Qué controles deben establecerse para dar mantenimiento al Manual de Ética?					0	
a	Revisiones por parte de la Junta Directiva y Comisiones	MI	I	PI	N	258	Import y Muy import: 67 (95,6%) Poco import: 2 (2,9%) No import: 1
b	Revisiones por parte de los agremiados en forma directa	MI	I	PI	N	236	Import y Muy import: 62 (88,6%) Poco import: 8 (11,4%) No import: 0
c	Congresos y seminarios para evaluación y actualización	MI	I	PI	N	242	Import y Muy import: 65 (92,9%) Poco import: 5 (7,14%) No import: 0
d	Otros controles (detallar)	Abierta				0	Comisión de control y evaluación, foros y seminarios, capacitac permanente
13	Comentario o propuesta adicional sírvase indicarla en espacio adjunto.	Abierta				0	Divulgación, capacitac nuevos y actuales agremds
TOTALES PARA VERIFICACIÓN RESPUESTAS							

Anexo 4 Comisiones de trabajo nombradas por Junta Directiva para el periodo 2012-2012

1. Comisión Académica
2. Comisión de Estadística, Seguros y Actuariado
3. Comisión Alianzas Estratégicas
4. Comisión Cultural y Social
5. Comisión de Deportes
6. Comisión de Desarrollo Profesional
7. Comisión de Finanzas
8. Comisión de Finca
9. Comisión de Fiscalía
10. Comisión de Gobierno Corporativo
11. Comisión de Comunicación y Mercadeo
12. Comisión de Planificación Estratégica
13. Comisión de Realidad Nacional
14. Comisión de Admisiones
15. Comisión de Responsabilidad Social
16. Comisión Jurídica
17. Comisión de Personas en Condición de Incapacidad
18. Comisión de Desarrollo Tecnológico

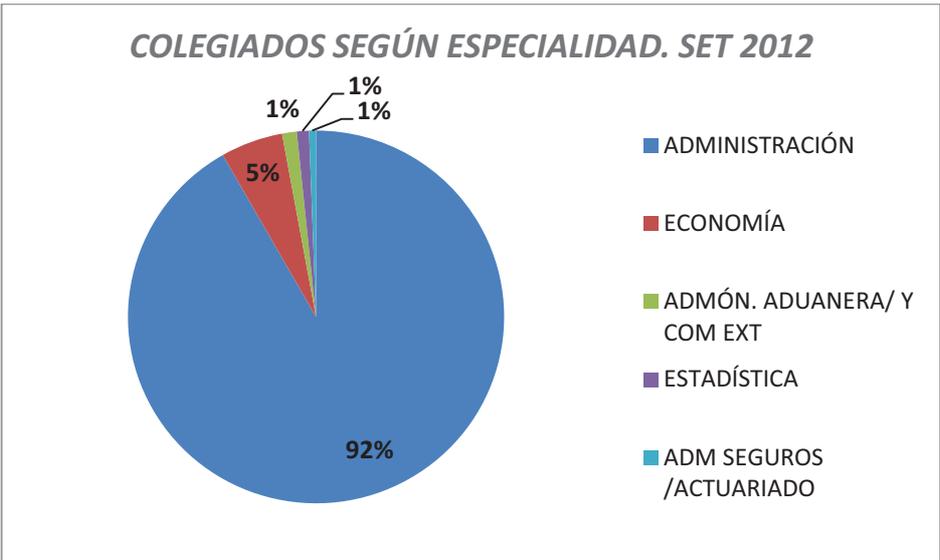
Cuadro A5-1: Cantidad de colegiados y % según grado académico

SEGÚN GRADO ACADÉMICO		
TÍTULO	COLEGIADOS	%
LICENCIADO	15565	60,1
BACHILLER	7639	29,5
MÁSTER	2581	10,0
DIPLOMADO	61	0,2
DOCTOR	41	0,2
TOTAL	25887	100,0



Cuadro A5-2: Colegiados absoluto y relativo según especialidad

SEGÚN ESPECIALIDAD		
ESPECIALIDAD	COLEGIADOS	%
ADMINISTRACIÓN	23748	92
ECONOMÍA	1388	5
ADMÓN. ADUANERA/ Y COM EXT	327	1
ESTADÍSTICA	269	1
ADM SEGUROS /ACTUARIADO	155	1
TOTAL	25887	100



Cuadro A5-3: Colegiados según rango de años de colegiatura

SEGÚN AÑO DE COLEGIATURA		
PERIODO	COLEGIADOS	AÑOS
1970-79	274	38
1980-89	925	28
1990-99	5548	18
2000-09	12574	8
2009-12	6556	2
ND	10	

TOTAL	25887	
--------------	--------------	--

