



FACULTAD DE ADMINISTRACION

INFLUENCIA DEL MODELO CODEX EN EL COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

– LIMA, 2023

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autor

Santos Principe, Irwing Ricardo

Asesor

Castillo Ávila, Santos Mariano

ORCID: 0000-0003-3120-341X

Jurado

Ponce Veneros Manuel Santos

Medina Salgado Antonio Bartolomé

Agüero Arias Tito Armando

Lima - Perú

2025



INFLUENCIA DEL MODELO CODEX EN EL COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – LIMA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	3%
2	docplayer.es Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	vsip.info Fuente de Internet	1%
11	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DEL MODELO CODEX EN EL COMPORTAMIENTO ETICO DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES
S.A.C. – LIMA, 2023

Línea de Investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en
Administración de empresas

Autor:

Santos Principe, Irwing Ricardo

Asesor:

Castillo Ávila, Santos Mariano

ORCID: 0000-0003-3120-341X

Jurado:

Ponce Veneros Manuel Santos.

Medina Salgado Antonio Bartolomé.

Agüero Arias Tito Armando

Lima – Perú

2025

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Descripción y formulación del problema	2
1.1.1. <i>Problema general.</i>	4
1.1.2. <i>Problema específico.</i>	4
1.2 Antecedentes	5
1.3 Objetivos	12
1.3.1. <i>Objetivo general.</i>	12
1.3.2. <i>Objetivo específico.</i>	12
1.4. Justificación.....	12
1.5 Hipótesis.....	14
1.5.1 <i>Hipótesis general.</i>	14
1.5.2 <i>Hipótesis específica.</i>	14
II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	15
III. MÉTODO	42
3.1 Tipo de investigación	42
3.2 Ámbito temporal y espacial	42
3.3 Variables	42

3.4	Población y muestra.....	44
3.5	Instrumentos.....	44
3.6	Procedimientos.....	45
3.7	Análisis de datos	45
IV.	RESULTADOS.....	46
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
VI.	CONCLUSIONES	63
VII.	RECOMENDACIONES.....	64
VIII.	REFERENCIAS.....	65
IX.	ANEXOS	70
	Anexo A: Matriz de consistencia.....	70
	Anexo B: cuestionario virtual.....	71
	Anexo C : Matriz de operacionalización.....	84
	Anexo D: Modelo de conducta.....	88

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023.

Método: La investigación es de tipo básica porque se busca generar conocimiento que aporte al desarrollo teórico respecto a la relación entre las dos variables de estudio. El diseño de investigación es no experimental, porque no se van a manipular la variable de estudio. El alcance de investigación es de tipo descriptivo – correlacional en la medida que se va a describir y relacionar las variables en términos estadísticos, y se va a identificar su nivel de efectividad.

Resultados: Conforme a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general que sostiene que el modelo CÓDEX influye de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. **Conclusiones:** Se determinó que sí existe una influencia positiva del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Palabras clave: modelo códex, ética organizacional, principio fiduciario, principio de propiedad, principio de confiabilidad, principio de transparencia.

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of the CODEX model on the ethical behavior of the workers of the company JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. - Lima, 2023.

Method: The research is of a basic type because it seeks to generate knowledge that contributes to the theoretical development regarding the relationship between the two study variables. The research design is not experimental, because the study variable will not be manipulated. The scope of the research is descriptive - correlational to the extent that the variables will be described and related in statistical terms, and their level of effectiveness will be identified.

Results: According to the results obtained, the general hypothesis that states that the CODEX model positively influences the ethical behavior of the workers of the company JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. is accepted. **Conclusions:** It was determined that the CODEX model has a positive influence on the ethical behavior of employees at JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Keywords: codex model, organizational ethics, fiduciary principle, ownership principle, reliability principle, transparency principle.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación consta de los siguientes capítulos. En el primer capítulo, se realiza la descripción y formulación del problema, identificado en la Empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C, en relación con la influencia el modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la Empresa dedicada a la fabricación de estructuras metálicas. También se abordan los antecedentes internacionales y nacionales en relación a la implementación del Modelo Codex y del comportamiento éticos de los trabajadores en una organización, estableciendo los objetivos, justificación y la hipótesis de esta investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en el cual se detallan las bases teóricas del Modelo Codex, los beneficios y la importancia de los códigos de conducta en las organizaciones, los principios del Modelo Codex y el comportamiento ético en las organizaciones, que reflejan las variables de la tesis.

El tercer capítulo describe la metodología empleada, el alcance para esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional, también se describe el ámbito temporal y espacial, las variables, la población y muestra seleccionadas, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Asimismo, se detallan los procedimientos de análisis de datos, utilizando las herramientas de la estadística descriptiva correlación (Rho Spearman) y el uso de las frecuencias absolutas y relativas.

En el cuarto capítulo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta virtual aplicada a los trabajadores de la Empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C, los cuales se exponen en gráficos y tablas para facilitar la comprensión y visualización de los datos.

En el quinto capítulo, se realiza la discusión de los resultados obtenidos. Posteriormente, en los capítulos sexto y séptimo, se determinan las conclusiones y recomendaciones respectivamente del presente trabajo de investigación.

1.1 Descripción y formulación del problema

En estos tiempos, de incertidumbre y de grandes retos, se ha visto un impacto fuerte en los resultados financieros de las organizaciones producto de la pandemia, y por eso las empresas para poder ser competitivas deben lograr mantener una ventaja y cumplir con los estándares éticos en el cumplimiento de sus operaciones. Asimismo, las empresas deben implementar modelos de códigos de conductas basado en principios como el Modelo CODEX y así mantener una buena relación con sus grupos de interés.

A nivel mundial, se han dado muchos casos de mala conducta empresarial en diferentes empresas, lo cual les ha generado un impacto negativo importante en sus resultados financieros, debido especialmente a que no se cumplían o no tenían un código de conducta basado en principios (Remacha, 2017), como es el Modelo CODEX que es un modelo global para todas aquellas empresas que deseen implementar un código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes. (Paine et al., 2006)

También se puede mencionar que la ética empresarial ha sido un tema de estudio en los últimos años, debido a que muchas empresas cuentan con un conjunto de valores definidos, pero que no son parte del comportamiento de su organización, e incluso pueden tener un comportamiento alejado de la ética. Como por ejemplo se puede mencionar el caso de la empresa Enron en EEUU, este caso de Enron fue un escándalo mundial debido a que era una empresa modelo de éxito (Sims y Brinkmann, 2003). Sin embargo, todo ese éxito se estableció en base a la falta de ética (Millman, 2002). Considerando desde una perspectiva más

empresarial, de acuerdo con Sádaba (2020) que la ética busca que los colaboradores puedan tener un comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normatividad interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto y largo plazo.

En base a estos problemas muchos investigadores han comenzado a realizar estudios sobre el comportamiento de los recursos humanos en la organización, siendo especialmente en los aspectos éticos para prevenir posibles problemas éticos en las organizaciones (Palacios, 2016), y dentro de estos se ha establecido un modelo de código de conducta CÓDEX que se aplica actualmente en las diferentes organizaciones y que ha servido para mejorar la relación de las empresas con sus grupos de interés. (Paine et al., 2006)

La sociedad peruana ha sido testigo de la falta de ética de muchas empresas que ha lucrado con la desgracia ajena, con esto no pretendemos señalar que el termino el lucrar es malo, porque todas las empresas tienen como fin obtener el lucro, lo malo es la forma como es que se ha obtenido ese lucro, y muchas veces se hace sin cumplir con la ética, siendo un ejemplo de empresa peruana con falta de ética: (Mancilla et al., 2018). Las empresas de mayor existo global ha desarrollado dentro de su cultura organizacional el cumplimiento de un código de conducta basado en principios que enmarca el comportamiento de sus colaboradores. Sin embargo, muchas empresas no cuentan con ese código de conducta, lo tienen incompleto o no lo evalúan periódicamente. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Salas, 2018).

La empresa objeto de estudio JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C., que tiene como RUC 20536431919, tiene como giro de negocio, la fabricación de productos metálicos para el uso estructural. El principal problema desde un punto de vista cualitativo, que se presenta en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C., es que no se tiene un código de conducta que se pueda medir a través de una encuesta, solo se menciona que se

deben cumplir los valores como la honestidad, el trabajo en equipo y es muy general. Lo cual es una evidencia que no hay claridad, y que la alta dirección no tiene como medir su cumplimiento, a pesar de que en la organización no se han visto muchos casos de falta de ética.

El problema que se presenta de manera específica y objetiva en la empresa, es que necesita saber la alta dirección que tan bien se aplican los principios básicos de un buen estándar de conducta organizacional (Modelo CÓDEX), en relación al principio fiduciario, de la propiedad, la confiabilidad y la transparencia que son factores claves para el éxito de las organizaciones (Paine et al., 2006), considerando que los reportes de gestión interna de la organización del año 2022, han demostrado que en promedio un 30% de los colaboradores considera que se debe mejorar el comportamiento ético de los colaboradores.

Es importante considerar tener un código de ética que responda a los estándares globales y que influyan de manera positiva en el comportamiento ético de los colaboradores. La carencia de un código de conducta reduce la eficiencia del comportamiento ético de los colaboradores porque no tiene un marco de referencia para su toma de decisiones, y al parecer, en la empresa no se toma muy en cuenta ese tipo de comportamiento. Sin embargo, los estudios actuales de la administración nos han demostrado que los grupos de interés valoran la conducta de las organizaciones con la sociedad.

1.1.1. Problema general.

¿Cómo influye el modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023?

1.1.2. Problema específico.

¿Cómo influye cada uno de los principios del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023?

1.2 Antecedentes

1.2.1. Internacionales

A continuación, ante la falta de investigaciones y tesis relacionadas al Modelo CODEX como variable medible y como antecedente se mencionan los artículos publicados por su autora principal, que a lo largo de los años ha ido aportando contenido a la teoría del Modelo CODEX. Si bien estos artículos no son actuales, eso no descarta que se puedan utilizar para el desarrollo de una investigación, porque son parte de los fundamentos teóricos originales que el autor identifica y que se desean considerar actualmente en un contexto peruano de acuerdo con los objetivos e interés de la investigación. Considerando que los antecedentes de investigación son toda información sobre un tema, no discriminando ni sesgando su valor y contenido (Quezada, 2021). Y que además dicho Modelo CODEX es citado en libros sobre el comportamiento y la ética. Según Jain et al. (2018) menciona que el Modelo CODEX cuenta con un conjunto de principios que analizan el grado de responsabilidad y sustentabilidad de una empresa. Según Doorley y Garcia (2020) el Modelo CODEX es un instrumento importante para la gestión de la reputación de las organizaciones, partiendo de estándares empresariales con enfoque global, desarrollado por la Escuela de Negocios de Harvard. Y según Rankin (2020) el Modelo CODEX contribuye a tener información que se puede procesar fácilmente a través de un estándar de comportamiento global para los negocios.

El modelo de CODEX ha sido desarrollado por Lunn S. Paine, profesora de Administración de empresas en la Escuela de Negocios de Harvard. Según Paine (2002) en su artículo “Un estándar de más alto desempeño corporativo en la era global”, la autora inicia su estudio sobre la importancia de mantener altos estándares del buen comportamiento en las empresas basado en su experiencia profesional como asesora de empresas, identificando que las organizaciones deben tener valores organizacionales. Posteriormente Paine et al. (2006) en

su artículo titulado “Al día: ¿La conducta de su empresa cumple con los estándares de clase mundial?”, tuvo como objetivo establecer un modelo de códigos para la conducta empresarial, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo; desarrolla la teoría en que fundamenta su Modelo CODEX para que las empresas mantengan una buena conducta en relación a los grupos de interés.

El CODEX contiene un conjunto de principios generales, así como un conjunto de estándares de conducta para poner esos principios en práctica. El CODEX no está destinado a ser adoptado tal cual, sino que está destinado a ser utilizado como punto de referencia por aquellos que deseen crear su propio código de clase mundial. Las disposiciones del código deben adaptarse a la actividad y la situación específicas de una empresa; los códigos de las empresas individuales también incluirán sus propios elementos distintivos. Lo que proporciona el código es un punto de partida basado en fundamentos éticos y alineado con un consenso global emergente sobre estándares básicos de comportamiento corporativo.

En sus resultados se identifica los principios claves de su Modelo CODEX, que se mencionan en la teoría de la investigación:

- 1.-Principio fiduciario.**
- 2.-Principio de propiedad.**
- 3.-Principio de confiabilidad.**
- 4.-Principio de transparencia.**

Finalmente concluye, en que el uso del Modelo CODEX contribuye a establecer principios que se puedan poner en práctica en la empresa.

En el artículo de Margolis et al. (2006) realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo, tuvo como explicar si la conducta de las empresas están cumpliendo las normas de carácter internacional.

Los códigos de conducta son desde hace mucho tiempo una característica de la vida corporativa; es más, en la actualidad, son posiblemente una necesidad legal. Desencadenados por la corrupción y los diferentes tipos de excesos, numerosos sectores, gobiernos, inversores y grupos multisectoriales de todo el mundo han propuesto códigos y directrices que deben regir el comportamiento corporativo.

En su resultado menciona que varias empresas aún no cuentan con un código de conducta o no la aplican, y son las que están más envueltas en casos de corrupción, por eso las empresas deben regular su comportamiento en relación con la sociedad. Su conclusión fue que las empresas deben implementar un código de conducta basado en el Modelo CODEX y aplicar sus estándares, realizando evaluaciones periódicas.

A continuación, se menciona artículos recientes que no investigan exactamente a la variable Modelo CODEX, pero la citan en su desarrollo teórico.

En su artículo David et al. (2020) tuvo como objetivo identificar los efectos de una organización sobre la ética empresarial, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo. En relación con el Modelo CODEX menciona que ha sido creado basado en códigos de conducta que ya existían en el campo empresarial, pero que se han adaptado muy bien a las leyes y reglamento siendo reconocidos ampliamente y que son fuente confiables y creíbles para evaluar un conjunto de decisiones éticas. Concluye su investigación mencionando que es importante que las organizaciones tengan normas culturales de buen comportamiento, porque tiene un efecto en la percepción de las personas.

En su artículo (Irlenbusch et al., 2020) tuvo como objetivo estudiar la similitud de las trampas colaborativas, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo. En relación con el Modelo CODEX menciona que es muy importante porque contribuye a regular el comportamiento de los colaboradores a través de un conjunto de estándares de conducta. Asimismo, las organizaciones que adapten este modelo tendrán mejores niveles de cumplimiento ético en sus colaboradores. Concluye afirmando que, el cumplimiento de los códigos de conducta es efectivo en el comportamiento ético de las personas.

En su artículo (Ramachandran, 2019) tuvo como objetivo estudiar la viabilidad y requisitos legales para la responsabilidad social corporativa, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo. En relación con el Modelo CODEX menciona que en los E.E.U.U. se tiene un enfoque estricto en las regulaciones, esto ha influenciado que el modelo se cree en ese país, además el modelo CODEX contribuye a la regulación de la Responsabilidad Social Corporativa de parte de los colaboradores fortaleciendo su compromiso. Concluye mencionando que todas las empresas deben entender y cumplir las leyes y toda la normatividad vigente, considerando la responsabilidad social para evitar posibles problemas legales que pueda afectar las operaciones de la empresa.

En su artículo (Braun, 2019) tuvo como objetivo estudiar la ética empresarial con un enfoque aristotélico, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cualitativo. En relación con el Modelo CODEX menciona que es un instrumento importante que sirve para identificar las virtudes de la organización basado en el cumplimiento de sus principios. Concluye Braun (2019) con lo siguiente:

Las principales barreras para el cumplimiento ético corporativo efectivo radican en 1.) debilidades y complejidades en los métodos que emplean los gerentes para identificar,

confrontar y resolver problemas éticos, 2.) la ausencia de un código estandarizado de normas comerciales universalmente aplicables, y 3.) la noción de que, a pesar de las diferencias culturales y situacionales, los valores éticos corporativos deben expresarse de manera uniforme.

De acuerdo con la investigación realizada por Del Valle y Vásquez (2020) que tuvo como objetivo “determinar los principales códigos de ética en una organización”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo, de tipo básica y de enfoque cualitativo. Sus resultados fueron que la ética es inherente a la integridad, los códigos de ética favorecen a la buena conducta, la ética contribuye en la responsabilidad de los colaboradores. Su conclusión fue que los códigos de ética promueven un comportamiento más ético en las organizaciones.

De acuerdo con la investigación realizada por Cortés (2017) que tuvo como objetivo “Analizar a la ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo, de tipo básica y de enfoque cualitativo. Sus resultados fueron que la ética contribuye a los negocios, la ética mejora la productividad. Su conclusión fue que es importante que las empresas desarrollen su ventaja competitiva en función de la ética, debido a que en los últimos años se ha visto muchas empresas que tienen un marco de código de conducta, pero no la aplican con efectividad. Es importante tener buenas relaciones con el entorno y los grupos de interés para lograr una mejor productividad empresarial.

De acuerdo con la investigación realizada por Aguiló (2016) que tuvo como objetivo “Los códigos éticos como instrumentos de potenciación de la ética en las organizaciones”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo, de tipo básica y de enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron que los principios para establecer códigos éticos son los siguientes: La planeación, la transparencia, la comunicación y el control con la presentación de las cuentas en

la organización. Su conclusión fue que en la empresa el 2.1% no cumple con los códigos de conducta en mayor medida y esto puede afectar la reputación de la organización.

1.2.2. Nacionales

En relación con la variable CODEX no se han encontrado investigaciones que estudian la variable. Sin embargo, esto no descalifica el presente estudio de interés profesional, y se considera como antecedentes los artículos originales que han desarrollado el modelo y algunas referencias que se han realizado a nivel internacional. Por lo que esta investigación sería un antecedente nacional para otras que tengan el mismo objetivo. A continuación, se mencionan los antecedentes que se han encontrado variable Ética en el entorno nacional.

De acuerdo con la investigación realizada por Villena y Rojas (2018) que tuvo como objetivo “conocer la relación entre la ética en las organizaciones y la prevención de la corrupción”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo - correlacional, de tipo básica y de enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron un Chi cuadrado de 26329 para la relación entre los principios éticos y la prevención de la corrupción en los altos funcionarios y un Chi cuadrado de 27.18 para la relación entre los principios éticos y la prevención de la corrupción en los colaboradores. Su conclusión fue que la promoción de una conducta ética en las organizaciones ayuda a la prevención de la corrupción, quiere decir que, a mejor conducta ética, hay menos actos de corrupción.

De acuerdo con la investigación realizada por (Ramos, 2018) que tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la conducta ética y actos de corrupción”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo, de tipo básica y de enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron una Rhp de Spearman de -0.729. Su conclusión fue que, una mayor conducta ética se evidenciará menos actos de corrupción y viceversa.

De acuerdo con la investigación realizada por Paco y Vargas (2017) que tuvo como objetivo “determinar la relación entre la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en La Red de Salud Huancavelica”, para lo cual aplicó la metodología de alcance descriptivo, de tipo básica y de enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron que en un 37% existe una relación que es significativa entre las variables de estudios. Con un nivel de confianza del 95%. Su conclusión fue que, existe relación entre la ética profesional y la responsabilidad social.

De acuerdo con el artículo de Santana et al. (2022) tuvo como objetivo determinar la influencia de la ética empresarial en la responsabilidad social empresarial y su percepción en la lealtad del consumidor, realizado con una metodología de alcance exploratorio, de tipo básica y de un enfoque cuantitativo. En sus resultados menciona que la ética “La ética empresarial fue operacionalizada desde una perspectiva empresarial percibida, el marketing verde y la responsabilidad social empresarial (RSE) forman parte del concepto de sostenibilidad en los negocios” (p. 285). La ética y la Responsabilidad Social Corporativa tiene una relación de 0.588 (Coeficiente de trayectoria). Su conclusión fue que las organizaciones que desarrollan un buen comportamiento ético, realizan buenas prácticas de responsabilidad social y de marketing verde están más conectadas con la lealtad a la marca.

De acuerdo con el artículo de Seminario et al. (2022) tuvo como objetivo evaluar la importancia de la ética en la empresa, realizado con una metodología de alcance descriptiva, de tipo básica y de un enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron que un 51.11% a veces refleja un comportamiento ético en su empresa, un 33.3% manifestó que casi nunca hay una mala gestión empresarial (dirección), el 82% manifiesta que casi nunca se toman malas decisiones. En conclusión, según Seminario et al. (2022) “Los resultados han demostrado que la totalidad de los 45 colaboradores de la empresa CORRALES SAC a veces muestra una ética adecuada en función de la empresa” (p. 27)

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023

1.3.2. Objetivo específico.

Determinar cómo influye cada uno de los principios del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación se justifica, porque se busca aportar evidencia en el uso de estándares de conducta basados en el modelo de CÓDEX, que es un modelo global para todas aquellas empresas que deseen implementar un código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes (Paine et al., 2006) y su relación con la ética desde una perspectiva empresarial que busca que los colaboradores puedan tener un comportamiento basado en los valores, etc. (Sádaba, 2020), debido a que muy pocas organizaciones han logrado reconocer y aplicar este modelo con un enfoque global. Esta investigación es original porque no se ha podido encontrar evidencia de una investigación similar que se hayan realizado con anterioridad en el Perú y en la empresa determinada para este estudio. Asimismo, debido a que los antecedentes respecto a este tema de estudio son escasos, los resultados de esta investigación servirían de antecedentes a futuras investigaciones que tengan como línea de investigación la ética en las organizaciones. Es

importante realizar este estudio porque contribuye en el desarrollo de evidencia respecto al uso de estándares que han sido parte de un conceso global de buen comportamiento corporativo (Paine et al., 2006). Esta investigación, pone a conocimiento de la alta dirección de la empresa un conjunto de estándares que son usados por las mejores empresas del mundo. Y que se basan en el Modelo de CÓDEX enfocado en las empresas con fines de lucro (Paine et al., 2006).

1.4.2. Justificación práctica

Se ha estudiado desde hace muchos años la importancia de la ética en las organizaciones, como un conjunto de códigos de conducta que norman el comportamiento de los colaboradores en la organización. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos locales, nacionales, regionales y globales, aún hay empresas y personas que no cumplen estos códigos, principalmente debido a que no los tienen interiorizados o no los conocen, como también puede ser que nos los recuerdan. Muchas empresas redactan excelentes códigos de conducta, pero no los ponen en la práctica. Ante los casos de corrupción que se han presentado en el mundo siendo los más recientes la crisis financiera en el 2008 donde se dañó la confianza de los bancos por otorgar créditos y engañar a los accionistas. Hasta los casos de corrupción empresarial como los de Graña y Montero, una empresa exitosa que cayó en el incumplimiento de los códigos de conducta. Es ahí donde se sustenta la relevancia de retomar las investigaciones en temas éticos. Asimismo, los resultados y conclusiones de la investigación ayudaran a los directivos a tomar acciones para mejorar el comportamiento ético de los colaboradores en general y así evitar las malas conductas en los que la empresa se pueda ver implicada y que puedan dañar su imagen, reputación o beneficios. El conocimiento de los resultados de esta investigación va a servir para que la alta dirección pueda generar evidencia de las debilidades que tiene en la aplicación de un código de conducta.

1.4.3. Justificación metodológica

Esta investigación es importante desde la perspectiva metodológica, porque a través del análisis teórico se ha podido establecer un conjunto de principios en los que se basa el Modelo CODEX para evaluar una organización, Además, evaluar que tan bien es el comportamiento ético de los colaboradores. La metodología aplicada puede aplicarse a otras organizaciones que deseen evaluar las mismas variables, e identificar las debilidades del comportamiento ético que puedan tener los colaboradores para aplicar las acciones correctivas. La metodología aplicada se puede adaptar a otras organizaciones, para poder tener evidencia respecto a los principales principios que rigen la ética organizacional a través de los códigos de conducta basados en el modelo de ética CÓDEX

Dentro de las limitaciones de la investigación que se tiene es que no se puede realizar una técnica de muestro porque la población es pequeña, es ese sentido se aplica la técnica del censo.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

El modelo CÓDEX influye de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023

1.5.2 Hipótesis específica.

Los principios del modelo CÓDEX influyen de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Teoría del modelo CODEX (Modelo del comportamiento ético en las organizaciones)*

En el entorno actual, cada vez más es el compromiso de las empresas con la sociedad de acuerdo con Jáuregui et al. (2018) las empresas deben asumir una responsabilidad social y mantener un adecuado comportamiento que respete el ecosistema donde opera. En Estados Unidos por ejemplo se ha establecido que las empresas que tienen presencia en la Bolsa de Valores De Nueva York, tengan códigos de conducta de manera obligatoria de tal manera que esto protege a los accionistas o inversores. También en los Estados Unidos el Poder judicial, toma en consideración al momento de establecer multas a las empresas, si estas empresas tienen un código de conducta, los jueces lo tendrán en cuenta al momento de establecer algún tipo de multa (Remacha, 2017). Las empresas a lo largo del tiempo han aprendido a reconocer la importancia de realizar prácticas éticas dentro y fuera de sus organizaciones, y mantener una buena relación con los diferentes actores con los que se relacionan. Países como E.E.U.U. fomenta que las empresas desarrollen buenas prácticas y sean responsables socialmente.

En el entorno global, se ha visto como varias corporaciones o empresas han tenido una mala conducta de sus colaboradores, esto ha hecho que los índices de corrupción se eleven, también se ha visto una mayor incidencia de sobornos y abuso de autoridad. Asimismo, dentro de muchas malas conductas se ha visto el abuso laboral y la manipulación del mercado (Sádaba, 2020). Todos estos casos de empresas globales con mala conducta empresarial han afectado negativamente su imagen, su reputación, y hasta el precio de sus acciones. Por eso las empresas globales o internacionales deben identificar y ejecutar las buenas prácticas de los diferentes países en que operan. Así mismo, conocer las leyes y respetarlas de acuerdo con cada país.

En el entorno Latinoamericano, entre algunos ejemplos de malas conductas empresariales, se puede mencionar el caso del Perú, dónde se ha visto que los presidentes de la República han estado involucrados en actos de soborno, junto con empresas nacionales e internacionales, como son Odebrecht y Graña y Montero que son considerados como el caso más grande de corrupción en su historia, que se le conoce como el caso “Lava Jato” (Raufflet, 2010). Las malas prácticas empresariales se pueden dar en cualquier país, de cualquier sector, y en cualquier momento, sin distinción. Por eso, se deben promover las buenas conductas empresariales de manera constante y en todas las empresas.

Entre las malas conductas empresariales se puede mencionar el abuso de autoridad que se puede dar cuando se realizan despidos masivos o sin falta justificado. Así mismo, se puede dar con el acoso sexual, y otras prácticas. También se puede dar el abuso laboral cuando se les exige a los colaboradores realizar tareas fuera de su horario de trabajo, sin reconocer el pago por horas extras. Otro abuso laboral se puede dar cuando te hacen realizar actividades peligrosas y no te dan los instrumentos o herramientas necesarias para tener seguridad laboral. (Raufflet, 2010)

Un ejemplo de mala conducta empresarial es la manipulación del mercado, se da cuando las empresas comienzas a generar especulaciones sobre la escasez de productos y comienzan a elevar sus precios de manera excesiva. Perjudicando así a la sociedad, estos casos se dan en mayor medida en empresas que son monopolios y oligopolios porque al tener poca competencia o nada, hacen lo que quieren y establecen los precios que quieren perjudicando así a la población. Ejemplo en estos casos son las empresas que administran los peajes, debido a que son un monopolio se aprovechan y elevan sus precios sin considerar el efecto en la economía de la sociedad. (Raufflet, 2010)

Ante estos problemas de mala conducta empresarial que se dan en todas partes del mundo, se han creado pactos o convenios internacionales para que las empresas tengan un control en la conducta corporativa. Dentro de los organismos internacionales que ha contribuido con la difusión y la promoción del cumplimiento de tener un código de conducta en las organizaciones, está la Organización internacional del trabajo OIT y la Organización de cooperación y el desarrollo económico OCDE, entre otras. (Raufflet, 2010)

Están en debate una solución a los casos de mala conducta empresarial, como la de establecer un código de conducta que contribuya, a que todas las empresas tomen conciencia de la responsabilidad que tienen frente a sus grupos de interés, como son el gobierno, la comunidad, las asociaciones civiles, etc. Estos debates ayudan a comprender el rol de la empresa en la comunidad y su legitimidad. (The World Bank, 2020)

Finalmente, se puede mencionar que las empresas deben mantener una relación positiva con su entorno interno y externo, manteniendo que sus colaboradores tengan una buena conducta que contribuya alcanzar altos estándares éticos, y ser reconocidas por la sociedad como responsables socialmente. Asimismo, deben establecer códigos de conducta que regulen o motiven el comportamiento organizacional dentro de un marco ético, evitando o mitigando el impacto negativo frente a una mala conducta empresarial.

2.1.1.1. Principales beneficios de los códigos de conducta en las organizaciones. Los códigos de conducta son importantes en las empresas, a través de diversas investigaciones, se ha podido identificar cómo es que el código de conducta ayuda a obtener mejores resultados en la organización. Dentro de los principales beneficios que pueden ganar las empresas al utilizar un código de conducta, se destacan los siguientes, de acuerdo con Paine et al. (2006):

- Ayuda a trabajar de manera más eficaz, porque se tiene un marco de comportamiento en la empresa. Por ejemplo, un colaborador mejora su eficiencia al saber que todos en

la organización comparten los mismos valores, de tal manera que se genera más confianza a la hora de compartir información.

- Ayuda a tomar mejores decisiones basadas en este marco de código de conducta. Por ejemplo, el código de conducta nos ayuda a definir lo que se debe hacer y qué no se debe hacer. De tal manera que contribuya a la toma de decisiones.
- Debido a que las reglas ya están dadas, ayuda a reducir la supervisión de los gerentes. El código de conducta, establece un conjunto de normas que se deben cumplir en la organización, en tal sentido todos contribuyen a su cumplimiento lo que hace posible que se pueda reducir la supervisión y el control.
- Teniendo un código de conducta esto puede ayudar a tener marco de respuesta rápida ante crisis. Ante una crisis muchos se ponen nerviosos y se nubla la toma de decisiones. El código de conducta contribuye a dar claridad a esas decisiones.
- El comportamiento en una organización basado en un código de conducta favorece la cohesión. Todos en la organización se comprometen a cumplir el código de conducta, en ese sentido se favorece la cohesión de los colaboradores. Debido a que todos están comprometidos con cumplir y hacer cumplir el código de conducta.
- También el código de conducta facilita el reclutamiento de personal porque ayuda a definir e identificar a los colaboradores que compartan los valores. Cuando el área de recursos humanos requiere personal, no solo debe recurrir a las habilidades, conocimiento y experiencia; sino también debe asegurar que los valores de la organización estén alineados con los valores de los futuros colaboradores.
- El código de conducta también favorece a reducir el riesgo, esto se da porque ayuda a prevenir la mala conducta de los funcionarios, o de los colaboradores. El código de conducta ya define cómo debe dirigirse el comportamiento corporativo, actuando

dentro de un marco de valores y buenas conductas. Esto al ayudar a los gerentes a tomar mejores decisiones, ayuda a reducir el riesgo de realizar unas malas acciones.

2.1.1.2. Importancia de los códigos de conducta en las organizaciones. Es importante que las empresas en todo el mundo tengan un respeto por el entorno en el que operan. En las economías más avanzadas se han identificado que existe una necesidad de poder implementar código de conducta en las empresas, esto hace que las empresas sean más sostenibles y responsables con su medio ambiente (The World Bank, 2020). También es necesario que las empresas tengan un código de conducta que sirvan para poder controlar la conducta o el comportamiento de los directivos y de todo el personal en una organización. En especial las empresas latinoamericanas por los problemas éticos que se han venido conociendo desde el año 2015. (Deloitte, 2016)

Las empresas a nivel global se han reunido para poder establecer diferentes estándares de conducta de tal manera poder definir un código para trabajar de una mejor manera dentro de un conjunto de principios. Producto de todas estas reuniones ya se estableció diferentes regulaciones como por ejemplo la Ley Sarbanes – Oxley que sirve para poder regular el comportamiento de las empresas especialmente de los directivos para que no engañen sobre su rendimiento y el valor en el mercado de sus acciones protegiendo así a los accionistas (Paine et al., 2006). Las empresas han entendido la importancia de poder regular su comportamiento de una manera más ética debido a los diferentes problemas de corrupción que se han presentado en los últimos años. Ante ello muchas empresas han comenzado a implementar códigos de conducta. (The World Bank, 2020)

Para poder establecer un adecuado código de conducta las empresas primero deben definir cuáles son los principios que van a regular su comportamiento, basado en estos principios es que finalmente se establecen cuáles van a ser esos estándares de conducta, que

esos estándares también se les conoce como códigos de conducta. Sin embargo, para muchas empresas es difícil poder implementar este código de una manera más fácil, debido a que no hay mucha información respecto a cómo realizar un código de conducta eficiente. Ante esta dificultad es que los autores Paine et al.(2006) crearon el nuevo CODEX Global de estándares de negocios, basado en el análisis de múltiples empresas que han desarrollado principios y estándares de conducta que han demostrado ser efectivos y tener un impacto en el rendimiento y desempeño de las empresas. Así como, lograr un impacto positivo en su imagen frente a la sociedad. (Sádaba, 2020)

Es importante que las empresas comiencen a establecer los principios de un código de conducta para regular de alguna manera el comportamiento interno y externo de su organización. Las empresas pueden considerar aplicar los principios del Modelo CODEX, que ha sido creado para que tengan un comportamiento adecuado y que sean responsable socialmente, considerando que en las empresas donde se ha implementado ha tenido impactos positivos en distintos aspectos que la benefician.

2.1.1.3. Modelo CODEX y sus principios. El CODEX es un modelo global para todas aquellas empresas que deseen implementar un código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes. Sin embargo, este modelo no debe aplicarse de manera rígida en la organización, sino que debe adaptarse al tipo de negocio que tiene la empresa (Paine et al., 2006). Para la realización del Modelo CODEX, han participado más de 2000 empresas en su elaboración, también ha sido compartido por organismos internacionales como la OCDE, La ONU y diversos gobiernos. (Sádaba, 2020)

La empresa que tiene múltiples negocios puede tener un solo modelo estándar de código de conducta corporativo, pero a su vez puede tener códigos de conducta para cada uno de los

negocios, no está prohibido tener más de un código, porque este debe adecuarse al contexto del negocio (Paine et al., 2006). Por ejemplo, una empresa que es un conglomerado como es el Grupo Credicorp puede tener un código de conducta como grupo con un mayor énfasis en la sostenibilidad y la responsabilidad social y su negocio de la banca puede tener otro código de conducta más enfocada a la gestión del dinero.

Se debe tomar en cuenta, que los códigos de conducta son una herramienta que las empresas pueden o no pueden utilizar, la sola creación de un código de conducta no garantiza que la empresa se va a comportar de acuerdo con ese código, para eso debe promoverse y realizarse un control de su cumplimiento. Los líderes deben ser los primeros en cumplir el código de conducta, como también debe ser reconocido y aceptado por todos en la organización (Paine et al., 2006). El CODEX es un modelo basado en la experiencia de las buenas prácticas de las mejores empresas globales que determina un conjunto de principios y códigos de conducta que son las herramientas que ayudan a mantener un comportamiento adecuado de los colaboradores dentro y fuera de la organización.

El Modelo Códex, ha sido determinado en función a diferentes criterios, como son los siguientes de acuerdo con Paine et al. (2006):

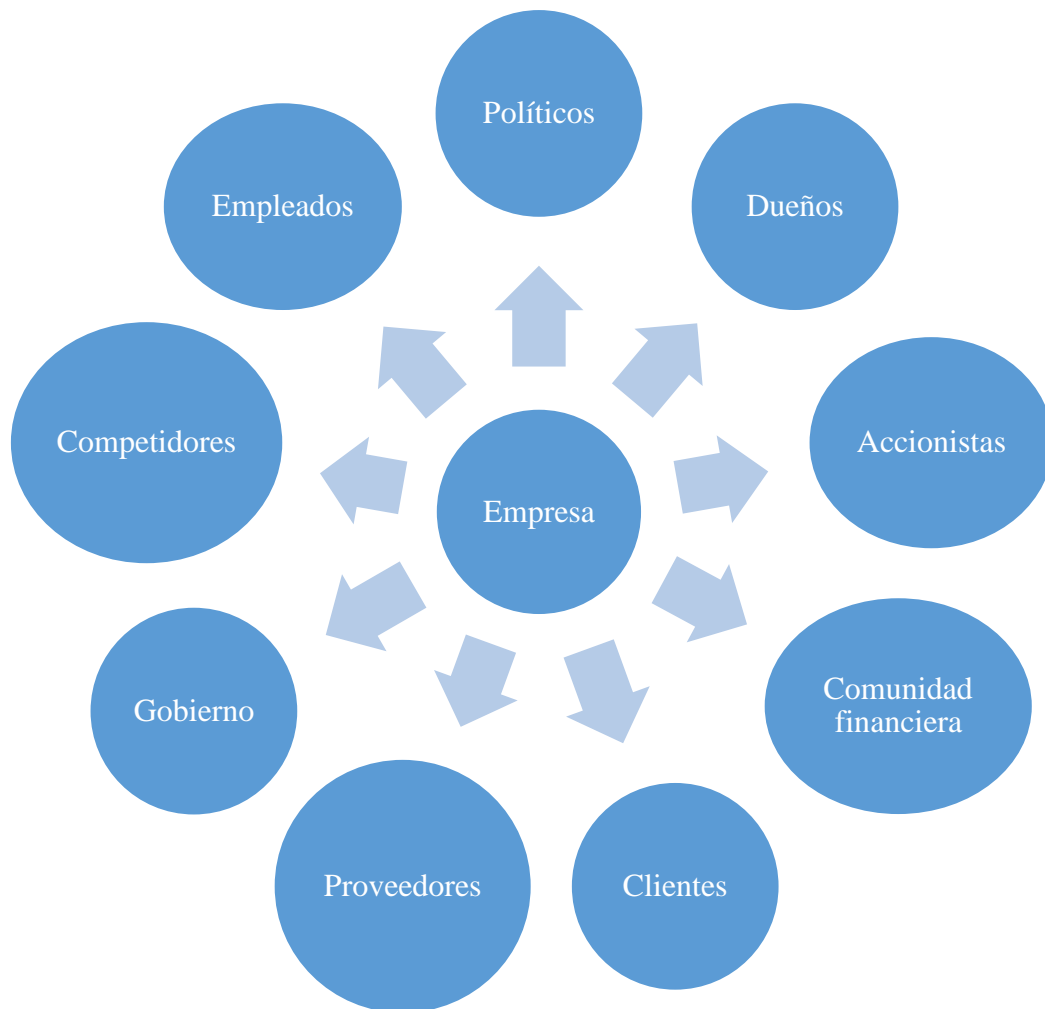
- Los códigos están orientados a poder implementarse en cualquier tipo de empresa, y diferente tipo de negocio. Se pueden aplicar a empresas cerveceras, a empresas del rubro textil, y hasta colegios. Se debe considerar que hay códigos de conducta que son estándares generales y otros que pueden ser estándares específicos.
- Asimismo, se adecúa para solucionar una serie de problemas, estos códigos generales, se implementan justamente para atacar diferentes problemas que se presentan en la empresa como son la corrupción el soborno, entre otros.

- Indistintamente de su lugar de origen, puede ser aplicado en cualquier empresa, en este caso puede ser empresas de Latinoamérica o de Europa, etc.
- El enfoque de estos códigos de conducta está orientado para ser cumplidos por todas las funciones de la empresa o del negocio.

Los investigadores Friedman y Miles (2006) establecieron el concepto de los grupos de interés y mencionan que las empresas tienen una responsabilidad. Sin embargo, se enfocan primero en sus intereses económicos, luego legales, después los éticos y finalmente en la expectativa social. El concepto de grupos de interés se comenzó a utilizar con el desarrollo de la planeación estratégica. Pero las empresas no consideraban a todos los grupos de interés, sino solo aquellos grupos que tenían una relación amigable con la empresa, a los grupos que no lo eran, no los consideraban en la planeación a largo plazo. Según Friedman y Miles (2006) los grupos de interés para realizar una mejor gestión estratégica están conformados por diferentes actores que se relacionan con la empresa, como se observan en la figura 1

Figura 1

Mapa de los grupos de interés en la organización.



Nota. (Friedman y Miles, 2006)

Las empresas reconocen que tienen que cumplir un rol muy importante en la sociedad. Pero además existen otros grupos de interés a los que la empresa debe responder para poder crear valor compartido, entre los principales grupos de interés están los siguientes, de acuerdo con Paine et al. (2006):

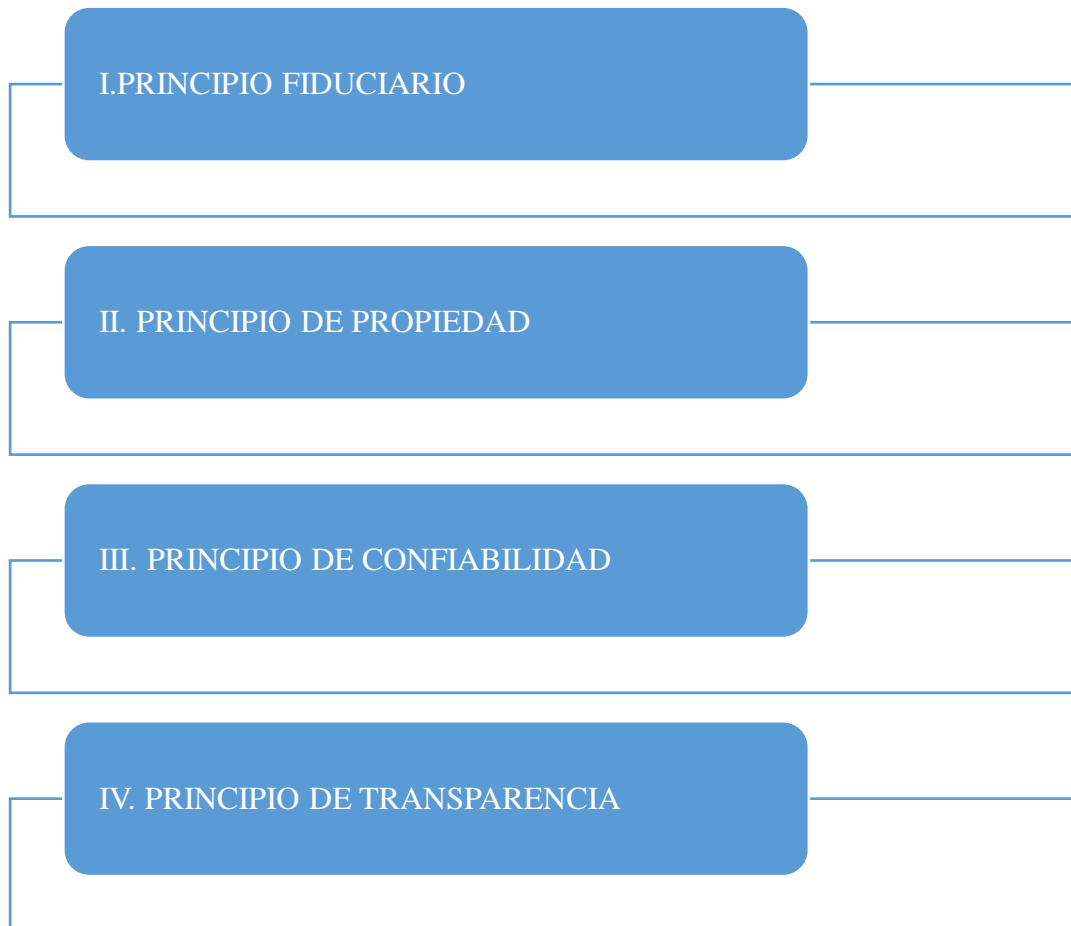
- Los clientes: Son todos aquellos a los que la empresa ofrece sus productos y servicios. Por ejemplo, la empresa Backus tiene como clientes a las personas que toman bebidas alcohólicas.
- Los competidores: son las empresas que compiten en el mismo rubro. Siguiendo el mismo ejemplo La cerveza Cristal, compite con la cerveza Pilsen, Cuzqueña en caso de productos. Diario el Comercio compite con el Diario Expreso.
- Los inversionistas: Son aquellas empresas y/o personas que financian otras empresas. Por ejemplo, una persona natural con dinero puede invertir en acciones en la bolsa de valores. También los Bancos de inversión que tienen el capital para invertir en proyectos de otras empresas.
- Los colaboradores: Son las personas que laboran en la empresa, en el caso del Banco de la Nación, son todos sus colaboradores desde el Directorio hasta el personal de atención al cliente y de seguridad de los bancos.
- Los proveedores y socios: Son aquellas empresas o personas que brindan servicios o productos a otras empresas. Por ejemplo, la empresa Caterpillar que provee de maquinarias a las empresas mineras y de la construcción.
- La sociedad: Son todas las personas que se desarrollan dentro del ecosistema en que opera la empresa. Por ejemplo, en el caso de la empresa Minera, son las poblaciones aledañas en las que la empresa tienen una mayor influencia por las operaciones que realiza.

Según Porter y Kramer (2011) mencionan que las empresas deben comenzar a pensar en la creación de valor compartido. Es decir, que crea valor tanto para la empresa como para la sociedad, de tal manera que todos ganen. Se debe crear valor con los grupos de interés, teniendo un sentido de responsabilidad, para lo cual es importante establecer un código de conducta.

Respeto a los principios del Modelo CODEX en una empresa u organización, menciona Paine et al. (2006) “Como cualquier herramienta, un código de conducta basado en principios puede utilizarse bien o mal, o dejarse en un pedestal para ser admirado u oxidarse. Pero cuanto mejor sea su fabricación (principios), mayor será la probabilidad de que cumpla con su propósito” (p. 38). El modelo CODEX tiene 4 principios fundamentales que orientan el comportamiento de los colaboradores en la empresa, y que se muestran en la figura 2:

Figura 2

Los principales Principios del código de conducta CODEX Global de Estándares de Negocios



Nota. (Paine et al., 2006)

Cada uno de los principios está relacionado a un determinado concepto clave, estos al grupo de interés y finalmente se establece el estándar más apropiado para realizar un código de conducta con un alto grado de calidad y de clase global.

En relación al primer principio, según Paine et al. (2006)

I. PRINCIPIO FIDUCIARIO: “Actuar como una persona de confianza para la empresa y sus inversionistas. Ejecutar los negocios de la empresa con lealtad y diligencia y con el grado de sinceridad que se espera de un fideicomisario” (p. 39). En la tabla 1 se muestran los conceptos claves que están relacionados a este principio. Además, se observa la relación de estos conceptos claves con los diferentes grupos de interés y finalmente se hace una descripción del respectivo estándar de código de conducta de clase global relacionado a cada grupo de interés. (Fernández, 2005)

Tabla 1

Contenido del principio fiduciario

Concepto clave	Grupo de interés	Estándar
		Promover los legítimos intereses de la empresa en forma diligente y profesional.
		Mantener el bienestar económico de la empresa.
Diligencia	Empresa	Salvaguardar los recursos de la empresa y garantizar su uso prudente y eficaz.
		Abstenerse de dar excesivos regalos y entretenimiento.

Inversionistas	Entregar un retorno adecuado y competitivo (o más que competitivo) sobre la inversión.	
Lealtad	Usar la posición y los recursos de la empresa sólo para los fines de la empresa (no para beneficio personal).	
	Revelar posibles conflictos entre intereses personales y de la empresa.	
	Empresa	Abstenerse de actividades que impliquen conflictos de interés, tales como transacciones personales con la empresa y competir con ella.
	Abstenerse de recibir excesivos regalos y entretenimiento.	
	Abstenerse de buscar oportunidades de beneficio personal descubiertas gracias al cargo o los recursos de la empresa.	
Inversionistas	Abstenerse de negociar con títulos y valores de la empresa sobre la base de información confidencial.	

Nota. (Paine et al., 2006) Adaptado al 2022.

En relación al segundo principio, de acuerdo con la definición de Paine et al. (2006)

II. PRINCIPIO DE PROPIEDAD: “Respetar la propiedad y los derechos de los propietarios. Abstenerse del robo y la malversación, evitar el despilfarro y salvaguardar la propiedad que se le ha confiado” (p. 42). En la tabla 2 se muestran los conceptos claves que están relacionados a este principio. Además, se observa la relación de estos conceptos claves con los diferentes grupos de interés y finalmente se hace una descripción del respectivo estándar de código de conducta de clase global relacionado a cada grupo de interés. (Sádaba, 2020)

Tabla 2

Contenido del principio de propiedad

Concepto clave	Grupo de interés	Estándar
Protección	Empresa	Proteger los activos de la empresa, incluyendo información patentada y confidencial, fondos y equipos.
	Empresa	No apropiarse indebidamente de recursos de la empresa mediante robo, desfalco u otros medios.
Robo	Competidores	Respetar los derechos de propiedad de los rivales, incluyendo los referentes a propiedad intelectual.

Nota. (Paine et al., 2006). Adaptado al 2022.

En relación al tercer principio en una organización, según Paine et al. (2006)

III. PRINCIPIO DE CONFIABILIDAD: “Cumplir con los compromisos. Ser fiel a su palabra y cumplir promesas, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles” (p. 42). En la tabla 3 se muestran los conceptos claves que están relacionados a este principio. Además, se observa la relación de estos conceptos claves con los diferentes grupos de interés y finalmente se hace una descripción del respectivo estándar de código de conducta de clase global relacionado a cada grupo de interés. (Sádaba, 2020)

Tabla 3

Contenido del principio de confiabilidad

Concepto clave	Grupo de interés	Estándar
Contratos	Proveedores/Socios	Pagar a socios y proveedores a tiempo y según los términos acordados.
Promesas	Todos	Cumplir las promesas y acuerdos.
Compromisos	Todos	Cumplir las obligaciones implícitas y explícitas ante todos los grupos de interés

Nota. (Paine et al., 2006) Adaptado al 2022.

En relación al cuarto principio, de acuerdo con la definición de Paine et al. (2006)

IV. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA: “Hacer negocios en forma honesta y veraz. Abstenerse de prácticas y actos engañosos, mantener registros precisos y revelar oportunamente información importante, respetando obligaciones de confidencialidad y

privacidad” (p. 42). En la tabla 4 se muestran los conceptos claves que están relacionados a este principio. Además, se observa la relación de estos conceptos claves con los diferentes grupos de interés y finalmente se hace una descripción del respectivo estándar de código de conducta de clase global relacionado a cada grupo de interés.

Tabla 4

Contenido del principio transparencia

Concepto clave	Grupo de interés	Estándar
Veracidad	Todos	Ser honrado y veraz en todas las actividades.
	Proveedores/Socios	Registrar las transacciones en forma precisa y adecuada.
Engaño	Clientes	Tratar honradamente con socios y proveedores
	Competidores	Evitar afirmaciones engañosas y omisiones en actividades relacionadas con los clientes, tales como marketing, ventas e investigación.
		No conseguir información comercial por medios deshonestos o contrarios a la ética

		Revelar oportunamente información financiera y no financiera.
	Todos	Comprometerse con la contabilidad y la información financiera transparente.
	Inversionistas	Dar información pertinente, precisa y oportuna a los inversionistas.
Divulgación	Cientes	Dar información adecuada sobre salud y seguridad en advertencias y rótulos.
		Dar información precisa respecto al contenido, uso y mantenimiento de productos.
	Empleados	Dar aviso razonable de cambios operacionales que puedan tener un efecto importante en la vida de los empleados.
Sinceridad	Empleados	Comunicar con franqueza y honradez, y con apego a restricciones legales y competitivas.
	Público	Comunicarse y consultar con comunidades afectadas por el

impacto ambiental, de salud y seguridad de la empresa.

Objetividad	Todos	Adherir a auditorías independientes y a los estándares de reporte financiero.
-------------	-------	---

Nota. (Paine et al., 2006) Adaptado al 2022.

Los principios del Modelo CODEX son la base para establecer los grupos de interés y determinar diversos códigos o estándares de conducta de los colaboradores. Estos estándares han sido definidos por el modelo en base a la experiencia de empresas que han tenido buenas prácticas corporativas, y que muchas empresas desconocen de su existencia pero que podría adaptarlas como parte de su cultura organizacional.

2.1.2 Relación General entre los principios de la Administración y los principios del Modelo Codex.

Los principios clásicos de la administración son la **Planeación, Organización, Dirección y Control**, así como los 14 principios de Fayol establecen las bases para el funcionamiento eficiente de cualquier entidad.

De manera complementaria, el **Modelo CODEX** incorpora principios orientados al gobierno corporativo y la gestión ética, tales como el **principio fiduciario, principio de propiedad, principio de confiabilidad y principio de transparencia**, que buscan fortalecer la confianza entre las partes interesadas y garantizar un comportamiento institucional íntegro.

La integración de ambos enfoques permite ampliar el análisis administrativo hacia una perspectiva ética, de gobernanza y de rendición de cuentas.

2.1.2.1 Principio Fiduciario y la Administración. - El principio fiduciario del Modelo CODEX establece que quienes administran recursos ajenos deben actuar con lealtad, prudencia y en beneficio del titular o la organización.

Este principio se relaciona directamente con:

- Autoridad y responsabilidad (Fayol): toda autoridad debe ejercerse en beneficio de la organización y asumiendo las consecuencias administrativas.
- Disciplina: exige el cumplimiento ético de deberes, normas y compromisos.
- Dirección: el liderazgo debe orientarse a decisiones responsables, evitando conflictos de interés.
- Control: permite verificar que el manejo de recursos se realice conforme a los deberes fiduciarios.

La administración define cómo se gestionan los recursos; el principio fiduciario define cómo se deben cuidar éticamente esos recursos.

2.1.2.2 Principio de Propiedad y la Administración. - El principio de propiedad señala que los bienes, recursos y activos deben utilizarse respetando la titularidad y los derechos establecidos.

En términos administrativos, se enlaza con:

- Orden: cada recurso debe estar debidamente identificado, registrado y ubicado.
- División del trabajo: asignación clara de responsabilidades sobre el uso de bienes.
- Planeación y organización: determinan cómo se distribuyen los recursos para alcanzar objetivos.
- Centralización/descentralización: regula quién puede tomar decisiones sobre los bienes de la institución.

Los principios administrativos garantizan eficiencia en el uso de los recursos, mientras que el principio de propiedad garantiza legitimidad y respeto a la titularidad.

2.1.2.3 Principio de Confiabilidad y la Administración. - El principio de confiabilidad establece que la información institucional debe ser veraz, consistente y verificable.

Se asocia con:

- Control: implica medición, seguimiento y comparación entre lo planificado y lo ejecutado.
- Planeación: requiere información confiable para establecer metas realistas.
- Unidad de dirección: la coherencia en la información permite una sola línea de acción.
- Estabilidad del personal: la permanencia contribuye a generar registros más consistentes y confiables.

Relación central:

La confiabilidad asegura la calidad de la información que sustenta la toma de decisiones administrativas.

2.1.2.4 Principio de Transparencia y la Administración. - El principio de transparencia postula que los procesos, decisiones y resultados deben ser accesibles, comprensibles y comunicados adecuadamente a las partes interesadas.

Su relación con la administración es directa:

- Dirección: exige liderazgo responsable y comunicación clara.
- Control: requiere reportes transparentes de desempeño y ejecución presupuestaria.
- Equidad: la transparencia evita favoritismos y garantiza trato justo.
- Unidad de mando: claridad en la cadena de comunicación facilita la transparencia organizacional.

2.1.3 Relación directa entre los principios de la administración y el comportamiento ético según el Modelo CODEX

La transparencia convierte los procesos administrativos internos en información clara y accesible que fortalece la rendición de cuentas.

A nivel teórico, los principios del Modelo CODEX complementan los principios clásicos de la administración otorgándoles una dimensión ética, fiduciaria y de gobernanza.

Mientras que los principios administrativos aseguran eficiencia, estructura y orden, los principios del Modelo CODEX aseguran integridad, confianza y rendición de cuentas.

Su integración permite una gestión que no solo busca resultados, sino que los obtiene respetando los derechos de propiedad, protegiendo los recursos, garantizando información confiable y actuando con total transparencia.

2.1.3.1 Planeación y principio de transparencia. - La planeación define metas y estrategias. Cuando se integra el principio de transparencia, se obliga a que estas metas y procesos sean comunicados de manera clara.

Esto influencia a los trabajadores a actuar de forma abierta, responsable y coherente con los objetivos institucionales.

2.1.3.2 Organización y principio de propiedad. - La organización distribuye funciones y recursos. Al aplicar el principio de propiedad, los trabajadores comprenden que los bienes institucionales tienen un titular legítimo y deben manejarse con responsabilidad.

Esto reduce el uso indebido de recursos y fortalece el sentido de responsabilidad ética.

2.1.3.3 Dirección y principio fiduciario. - La dirección implica liderazgo y motivación. Si el liderazgo se ejerce bajo el principio fiduciario, se promueve un clima ético donde los trabajadores actúan con lealtad, prudencia y honestidad.

Esto genera compromiso ético y disminuye prácticas como favoritismo, negligencia o conflicto de intereses.

2.1.3.4 Control y principio de confiabilidad. - El control busca verificar el cumplimiento de los planes. El principio de confiabilidad exige que la información generada sea veraz y completa.

Esto hace que los trabajadores asuman responsabilidad por la calidad de sus informes y evita manipulaciones de datos.

Como podemos apreciar, la articulación entre los principios de la administración y los principios del Modelo CODEX constituye una base sólida para fomentar comportamientos éticos en los trabajadores. Los primeros aseguran estructura, orden y eficiencia; los segundos garantizan integridad, transparencia y responsabilidad.

En conjunto, ambos marcos permiten a la organización no solo alcanzar objetivos administrativos, sino hacerlo bajo estándares éticos que fortalecen la confianza, la legitimidad y la sostenibilidad institucional.

2.1.4 La ética en la organización

El origen de la ética se inicia con Aristóteles donde menciona que la ética es un valor o una virtud esencial en el comportamiento humano (Segura, 2021). Otros autores relacionan a la ética con el comportamiento moral y el interés del ser humano es la sobrevivencia, el establecimiento de códigos de conducta del comportamiento social y la búsqueda de la felicidad. (Villegas, 2021). Tener un comportamiento ético implica cumplir con los propios criterios morales. (Segura, 2021).

De acuerdo con Vega (2017) la ética desde una perspectiva filosófica está más relacionada con los valores esenciales como la vida, la igualdad, la libertad y la solidaridad.

Porque estos valores son transversales a toda sociedad que desea progresar. Y es importante que las personas internalicen estos valores para que puedan aplicarlo y vivir en paz y armonía.

Además menciona Villaran (2022) que la ética, es respetar la ley moral, y la ley moral es un conjunto de valores que una sociedad ha determinado que se deben de respetar para convivir mejor. Esto es importante porque la ética en una organización debe comenzar por definir los valores que quiere seguir y que sean aceptados y respetados por todos los colaboradores.

En relación con el comportamiento ético de las personas en una sociedad se busca la felicidad de las personas, como lo menciona Cortina (1994):

En principio, podemos decir que, en lo que respecta a las personas, el saber ético les orienta para crearse un carácter que les haga felices: los hábitos que les ayuden a ser felices serán virtudes, los que les alejen de la felicidad, vicios. La felicidad es el fin último al que todos los hombres tienden y la ética se propone, en principio, ayudar a alcanzarla. (p. 22)

Por otro lado, en las organizaciones no se busca la felicidad, porque la felicidad es personal. En el caso de las organizaciones se busca más el logro, como lo menciona Cortina (1994):

En lo que se refiere a las organizaciones, carecería de sentido empeñarse en que su fin sea la felicidad, porque felices son las personas, no los colectivos. Y conviene tener cuidado en este punto, porque en un grupo aparentemente feliz, la felicidad puede estar distribuida entre sus miembros de forma bien desigual. La felicidad que importa, pues, es la de cada uno de los individuos y las organizaciones tienen otro tipo de metas. En efecto, cada organización tiene una meta por la que cobra todo su sentido; de ahí que sea más importante averiguar cuál es su meta, su finalidad, y que sus miembros se

esfuerzen por alcanzarla, que diseñar un conjunto de reglamentos y normas: el sentido de las actividades viene de sus fines y las reglas sólo pueden fijarse teniendo en cuenta los fines. (p. 22)

Desde una perspectiva más empresarial, de acuerdo con Sádaba (2020) la ética busca que los colaboradores puedan tener un comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normatividad interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto y largo plazo. A continuación, se mencionan un conjunto de acciones para el cumplimiento ético en la organización, de acuerdo con Sádaba (2020):

- Valores organizacionales: La organización debe definir adecuadamente sus valores que influirán en el comportamiento organizacional.
- Comunicación: La organización debe tener la capacidad de comunicar adecuadamente los valores organizacionales.
- Cumplimiento: Los colaboradores deben cumplir con los valores organizacionales.
- Normatividad interna: La empresa debe tener normas que regulen su comportamiento organizacional.
- Normatividad externa: La empresa debe cumplir con las leyes del país donde opera.
- Respeto: La empresa debe respetar los valores organizacionales en toda su operatividad.
- Objetivos de corto plazo: La empresa debe alcanzar los objetivos de corto plazo con los que se ha comprometido.

- Objetivos de mediano plazo: La empresa debe alcanzar los objetivos de mediano plazo con los que se ha comprometido.
- Objetivos de largo plazo: La empresa debe alcanzar los objetivos de largo plazo con los que se ha comprometido.

Respecto a la definición sobre la ética más orientada al campo de las organizaciones, menciona Cortina (1994):

La ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional. (p. 17)

En ese sentido, se espera que los colaboradores de una organización tengan un comportamiento razonado, que les ayude a entender que se debe obrar bien, es decir dentro de un contexto de valores definidos por la organización.

Según Villaran (2022) la ética, implica que las empresas sigan un conjunto de valores compartidos. Y se ha demostrado que la ética si es rentable, porque la no ética es muy costosa, por ejemplo, en el caso de un robo de información financiera o dinero de la organización de parte de colaboradores, estos han actuado sin cumplir lo valores éticos. Es importante destacar que el filósofo Kant ya mencionaba que la ética era importante, porque la naturaleza funciona en base a determinadas leyes, y el comportamiento humano dentro de las organizaciones debe tener leyes para regular el comportamiento humano por el bien de la organización.

A nivel global, es muy importante que las organizaciones desarrollen una cultura de respeto a la ética, obrando de buena manera, y comunicando siempre los riesgos asociados a los productos y servicios que brindan las organizaciones (Bastidas et al., 2021). Es importante que las organizaciones puedan tener códigos de conducta que mejoren el comportamiento ético

de sus colaboradores, muchas veces esto no sucede. Los colegios profesionales son los que regulan el comportamiento ético de sus asociados, pero en una organización deben ser los líderes los responsables (Bertolín, 2021).

2.1.5 La efectividad de la ética en las organizaciones

Las organizaciones que implementen mejor su ética corporativa, tendrán una mejor ventaja competitiva en el mercado (Cuervo et al., 2016). Un adecuado comportamiento basado en estándares contribuye a mejorar la eficiencia operativa, porque las decisiones se toman de manera más rápida (Cuervo et al., 2016). La transparencia contribuye a generar mayor confianza en la relación empresa y sociedad (Borda y Córdova, 2018).

Es importante que las empresas sostengan una cultura con altos estándares éticos, teniendo un personal con un comportamiento enmarcado dentro de la ética, para lo cual se debe evaluar de manera periódica el cumplimiento de los códigos de ética en las organizaciones, no solo deben quedar por escritorio, sino que deben medirse, a través de la realización de encuestas al personal que pueden ser de manera trimestral o semestral. De tal manera, que se tengan en la organización un sentido de cumplimiento, lo que mejora la eficacia organizacional.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica porque se busca generar conocimiento que aporte al desarrollo teórico respecto a la relación entre las dos variables de estudio (Quezada, 2021). El diseño de investigación es no experimental, porque no se van a manipular las variables de estudio. El alcance de investigación es de tipo descriptivo – correlacional en la medida que se va a describir y relacionar las variables en términos estadísticos, y se va a identificar su nivel de efectividad. (Quezada, 2021)

3.2 Ámbito temporal y espacial

En ámbito espacial de esta investigación, que es el área geográfica sobre la cual se encuentran los elementos para el análisis, es la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C., ubicado en la provincia de Lima y como ámbito temporal que es el periodo de tiempo en que se determina el análisis, que es el año 2023. (Quezada, 2021)

3.3 Variables

3.3.1.- Independiente: *El Modelo CÓDEX*

El Modelo CÓDEX basado en la teoría del autor Paine et al. (2006) el CODEX es un modelo global para todas aquellas empresas que deseen implementar un código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes.

Dimensiones (Multidimensional):

- 1.-Principio fiduciario
- 2.-Principio de propiedad
- 3.-Principio de confiabilidad

4.-principio de transparencia

Indicador:

1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indiferencia
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
- Nivel de efectividad.
 - Excelente: Mayor o igual a 75.
 - Alto: Mayor o igual a 50 y menor que 75
 - Regular: Mayor que 25 y menor a 50
 - Bajo: Menor o igual a 25.

3.3.2.- Dependiente: El comportamiento ético de los Trabajadores

El Comportamiento Ético de los trabajadores, basado en la teoría del autor Sádaba (2020) la ética con un enfoque empresarial busca que los colaboradores puedan tener un comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normatividad interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto, mediano y largo plazo.

Dimensión: (Unidimensional): Percepción del comportamiento ético de los trabajadores.

Indicador:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferencia

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

- Nivel de efectividad.
 - Excelente: Mayor o igual a 75.
 - Alto: Mayor o igual a 50 y menor que 75
 - Regular: Mayor que 25 y menor a 50
 - Bajo: Menor o igual a 25.

3.4 Población y muestra

La población la conforman los colaboradores, en total de 35 personas, **que representan al 100% de la empresa**. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) se considera una población pequeña. Sin embargo, esto no es causal de descalificación de la investigación, porque existen investigaciones que tienen una población de una persona, que son las biográficas (Quezada, 2021). La técnica será censal porque se encuestará a toda la población. Este estudio encuestará a todo el personal que labora en la empresa, debido a que la población es pequeña, no se aplicará el muestreo. La muestra será igual a la población, que son 35 colaboradores. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.5 Instrumentos

La técnica para recoger los datos es la encuesta. El instrumento de medición es el **cuestionario virtual** que es estructurada de acuerdo al Modelo de Código de conducta de CÓDEX y de ética desarrollado por Paine et al. (2006), el cual ha sido adaptado en la presente investigación al 2022. (Hernández y Mendoza, 2018).

https://docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQLSeml23MXQaX3mgvL_LMV2t_xCE0FOyGh0kx9BKjS1iyVxcAQ/formResponse

3.6 Procedimientos

El procedimiento para realizar la investigación inicia con la búsqueda del tema de investigación respecto a los códigos de conducta, se identificó que un código que utilizan las empresas de alcance mundial es el código de conducta de CÓDEX, se eligió esta herramienta porque se adecua a los objetivos de investigación en relación con las dimensiones de propiedad, confiabilidad y transparencia. Luego se procederá a aplicar el instrumento de medición en los trabajadores de manera virtual para analizar luego los datos en el sistema Excel y validar que la base de datos este limpia, luego se procede a utilizar el sistema SPSS para realizar las fórmulas estadísticas para determinar los grados de frecuencia en las respuestas y posteriormente validar las hipótesis de estudio para finalmente determinar la discusión, la conclusión y las recomendaciones basados en la teoría y la experiencia profesional. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.7 Análisis de datos

Para el análisis de los datos, se procede a utilizar la herramienta estadística del sistema SPSS en su versión 25, en la cual se utilizará las herramientas de la estadística descriptiva correlación (Rho Spearman) y el uso de las frecuencias absolutas y relativas. Y para su presentación se utilizará la herramienta del análisis de barras en términos de porcentajes. Para realizar un mejor análisis y posterior interpretación.(Hernández y Mendoza, 2018)

IV. RESULTADOS

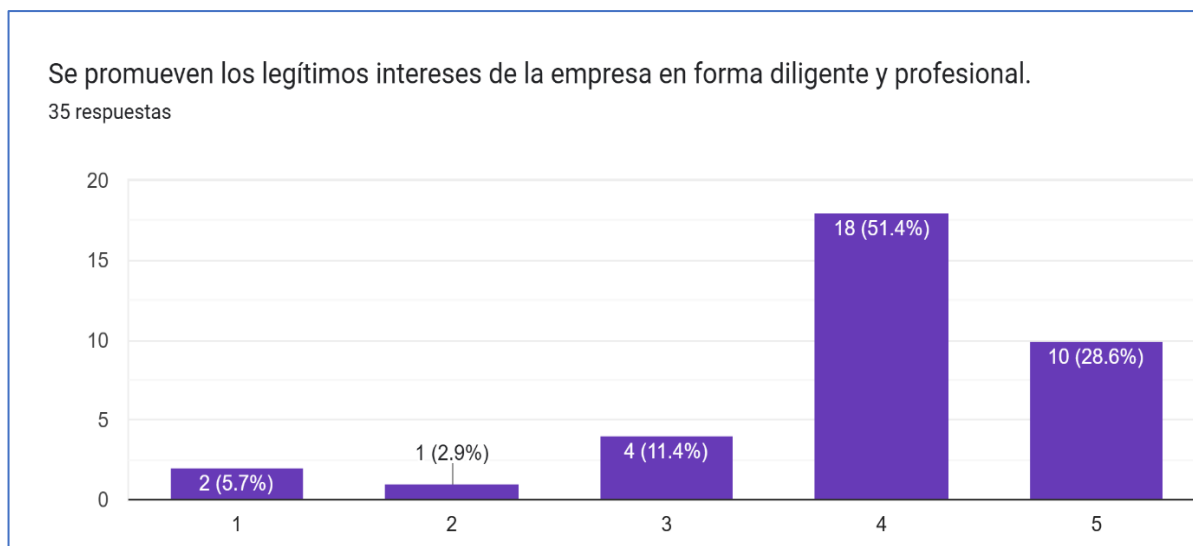
Respecto a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a la Empresa JH Ingeniería y Construcciones SAC. se procede a mostrar en los siguientes gráficos los indicadores (*1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Indiferencia; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo*) alcanzados por los trabajadores correspondiente a los principios del Modelo CODEX: Principio Fiduciario, Principio de Propiedad, Principio de Confiabilidad y Principio de Transparencia. Y los que corresponden al comportamiento ético de los trabajadores de la empresa.

Resumen de resultados de la Variable Independiente - Modelo CODEX.

- **Principio Fiduciario**

Figura 3

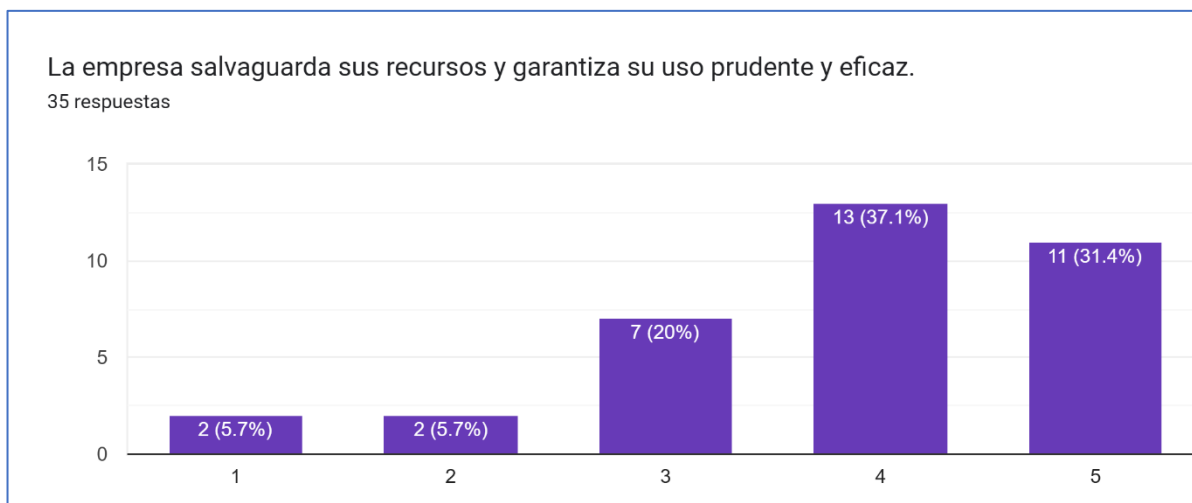
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la primera dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 18 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 51.4% está de acuerdo con que en la empresa se promueven los legítimos intereses en forma diligente y profesional.

Figura 4

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la primera dimensión.



El análisis del grafico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 13 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 37.1% está de acuerdo con que la empresa salvaguarda sus recursos y garantiza su uso prudente y eficaz.

Figura 5

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la primera dimensión.



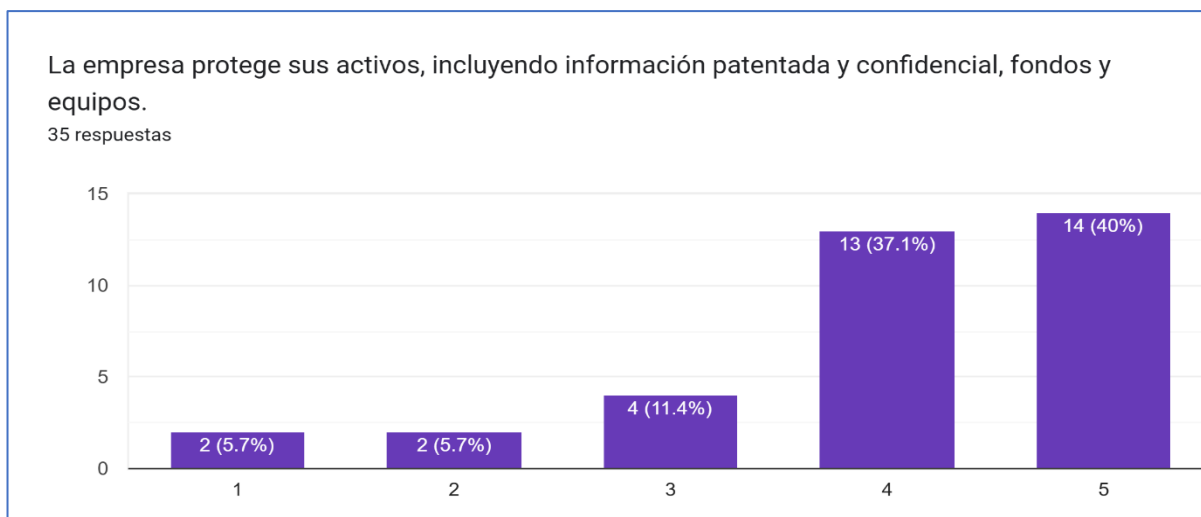
El análisis del grafico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 11 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el

31.4% está de acuerdo con que la empresa se abstiene de dar excesivos regalos y entretenimiento.

- **Principio de Propiedad**

Figura 6

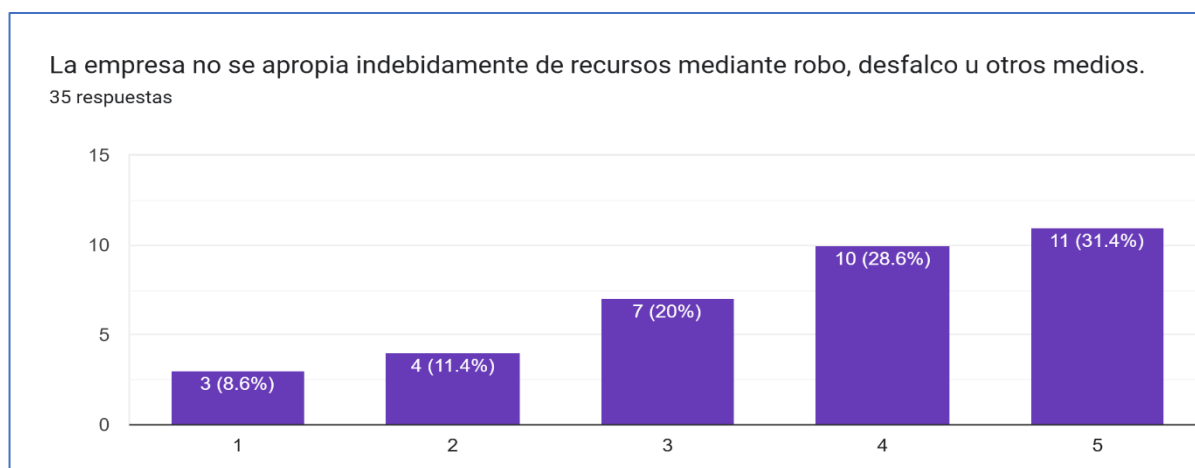
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la segunda dimensión.



El análisis del grafico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 14 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 40% está totalmente de acuerdo con que la empresa protege sus activos, incluyendo información patentada y confidencial, fondos y equipos.

Figura 7

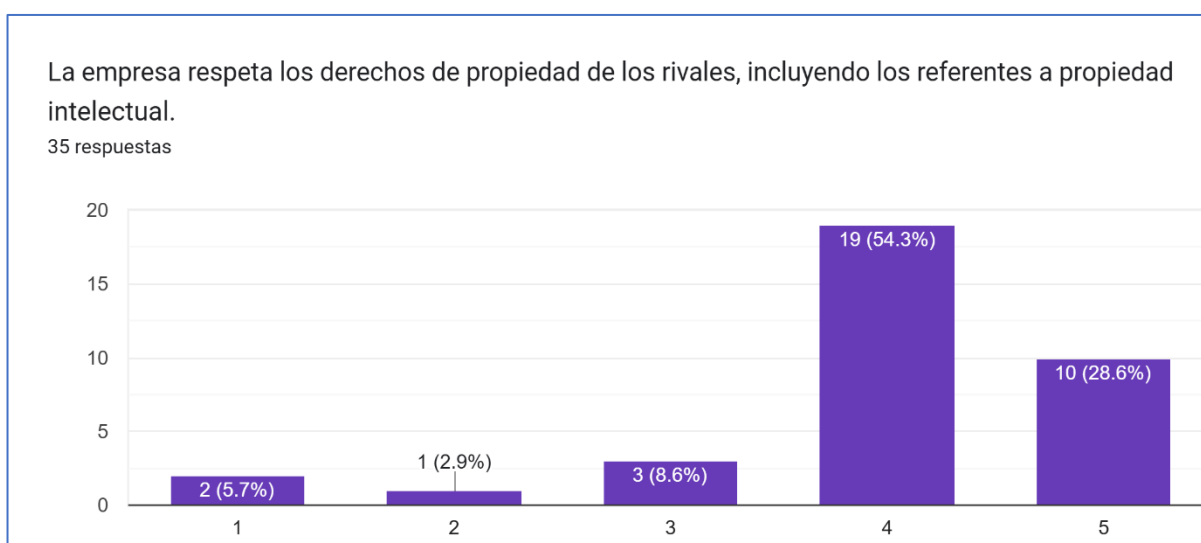
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la segunda dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 11 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 31.4% está totalmente de acuerdo con que la empresa no se apropia de recursos mediante robo, desfalco u otros medios.

Figura 8

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la segunda dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 19 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 54.3% está de acuerdo con que la empresa respeta los derechos de propiedad de los rivales, incluyendo los referentes a propiedad intelectual.

- **Principio de Confiabilidad**

Figura 9

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la tercera dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 13 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 37.1% está totalmente de acuerdo con que la empresa paga a sus socios y proveedores a tiempo y según los términos acordados.

Figura 10

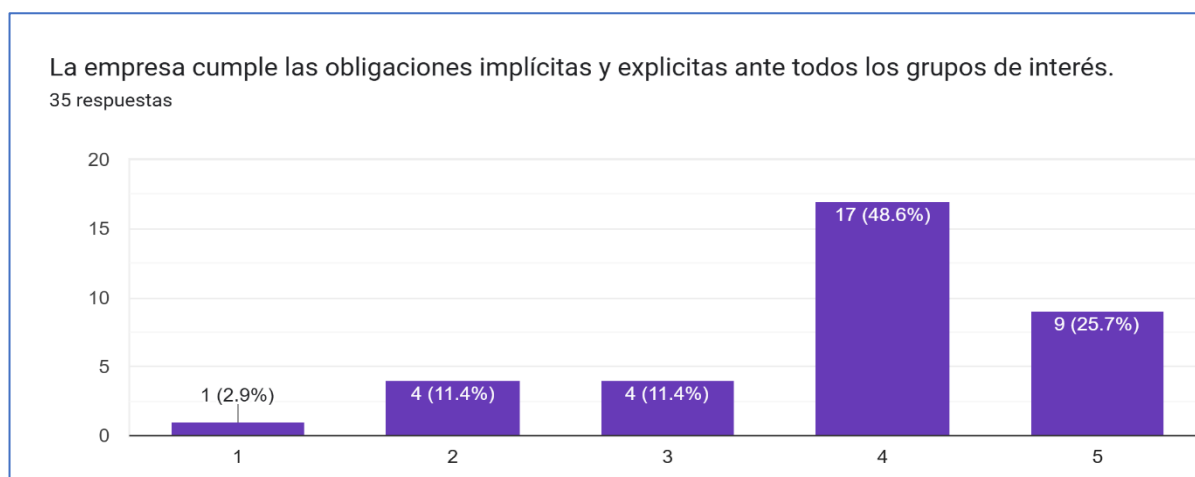
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la tercera dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 12 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 34.3% está totalmente de acuerdo con que la empresa cumple las promesas y acuerdos.

Figura 11

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la tercera dimensión.

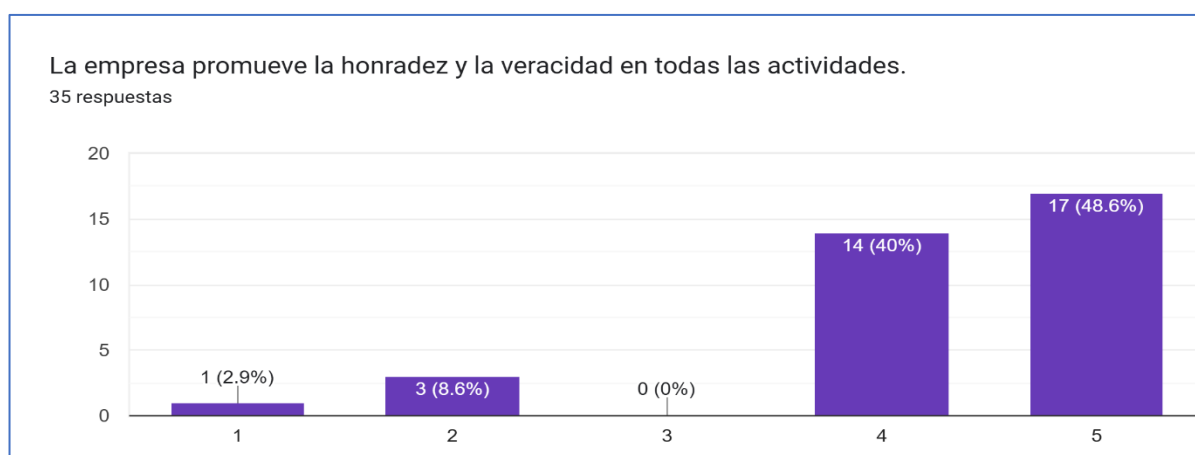


El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 17 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 48.6% está de acuerdo con que la empresa cumple las obligaciones implícitas y explícitas ante todos los grupos de interés.

- **Principio de Transparencia**

Figura 12

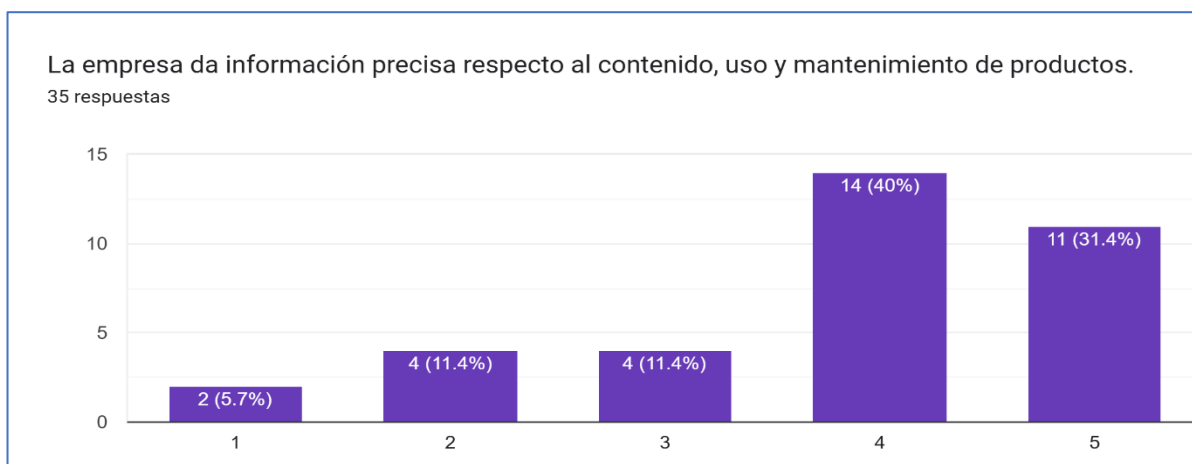
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la cuarta dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 17 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 38.6% está totalmente de acuerdo con que la empresa promueve la honradez y la veracidad en todas las actividades.

Figura 13

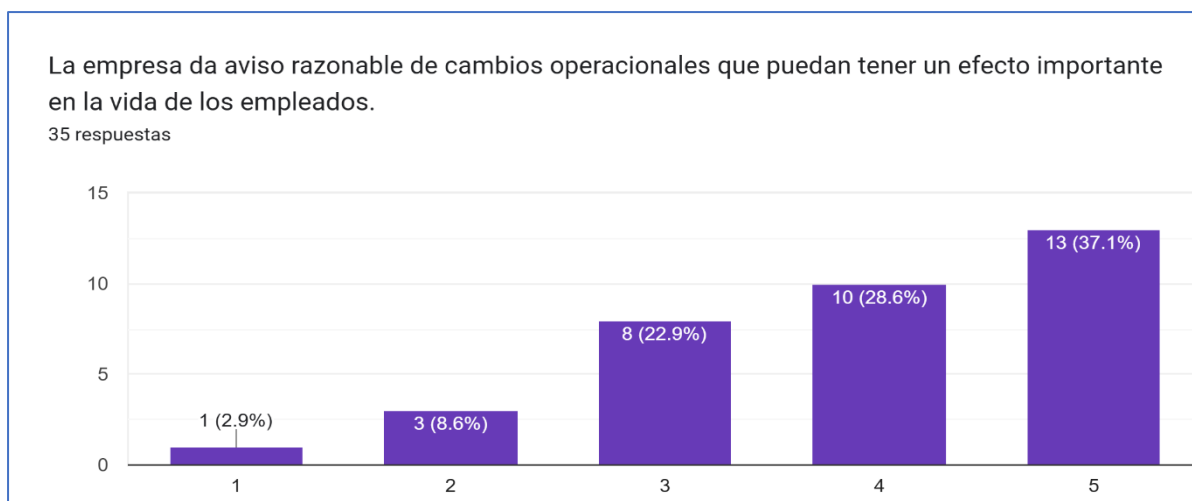
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la cuarta dimensión



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 14 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 40% está de acuerdo con que la empresa da información precisa respecto al contenido, uso y mantenimiento de productos.

Figura 14

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la cuarta dimensión.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 13 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 37.1% está totalmente de acuerdo con que la empresa da aviso razonable de cambios operacionales que pueden tener un efecto importante en la vida de los empleados.

Que, de acuerdo con el análisis obtenido de los 35 encuestados, respecto a la influencia que existe del Modelo Codex en la empresa, predominan como respuestas los indicadores 4 (*De acuerdo*) y 5 (*Totalmente de acuerdo*).

En el Principio Fiduciario (***“Actuar como una persona de confianza para la empresa y sus inversionistas. Ejecutar los negocios de la empresa con lealtad y diligencia y con el grado de sinceridad que se espera de un fideicomisario”***), los trabajadores respondieron en cada pregunta relacionada a este principio que estaban “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” teniendo un promedio del 60% y 20% respectivamente.

En el Principio de Propiedad (***“Respetar la propiedad y los derechos de los propietarios. Abstenerse del robo y la malversación, evitar el despilfarro y salvaguardar la propiedad que se le ha confiado”***), los trabajadores respondieron en cada pregunta relacionada a este principio que estaban “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” teniendo un promedio del 51.4% y 34.3% respectivamente.

En el Principio de Confiabilidad (***“Cumplir con los compromisos. Ser fiel a su palabra y cumplir promesas, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles”***), los trabajadores respondieron en cada pregunta relacionada a este principio que estaban “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” teniendo un promedio del 45.7% y 37.1% respectivamente.

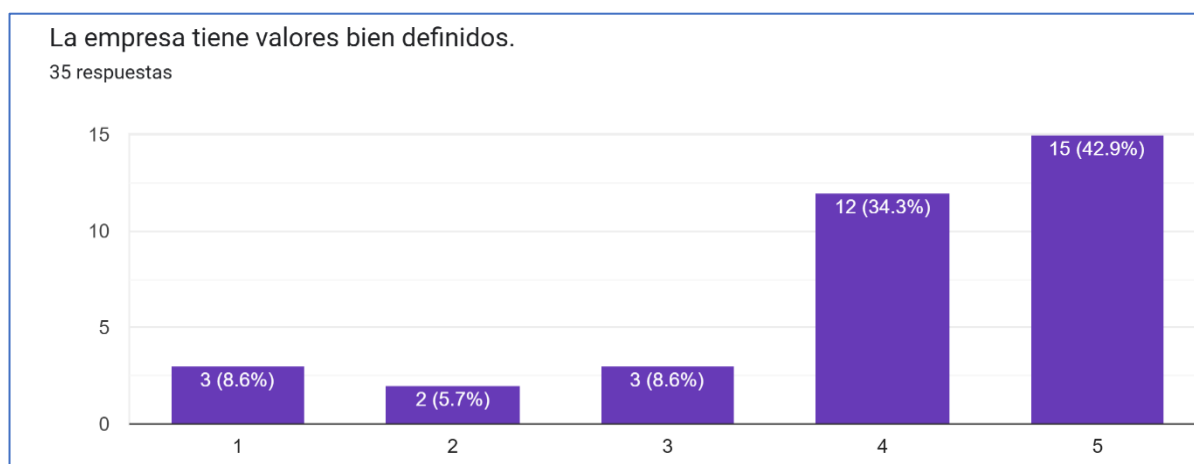
En el Principio de Transparencia (***“Hacer negocios en forma honesta y veraz. Abstenerse de prácticas y actos engañosos, mantener registros precisos y revelar***

oportunamente información importante, respetando obligaciones de confidencialidad y privacidad”), los trabajadores respondieron en cada pregunta relacionada a este principio que estaban “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” teniendo un promedio del 48.6% y 40% respectivamente.

Resumen de resultados de la Variable Dependiente - **Comportamiento ético de los trabajadores.**

Figura 15

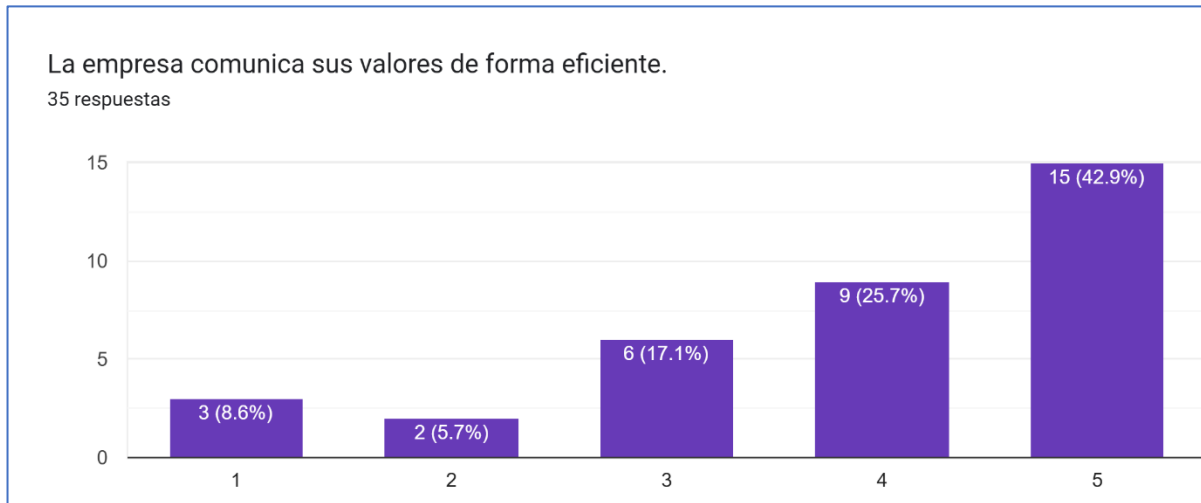
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la variable dependiente.



El análisis del grafico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 15 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 42.9% está totalmente de acuerdo con que la empresa tiene valores definidos.

Figura 16

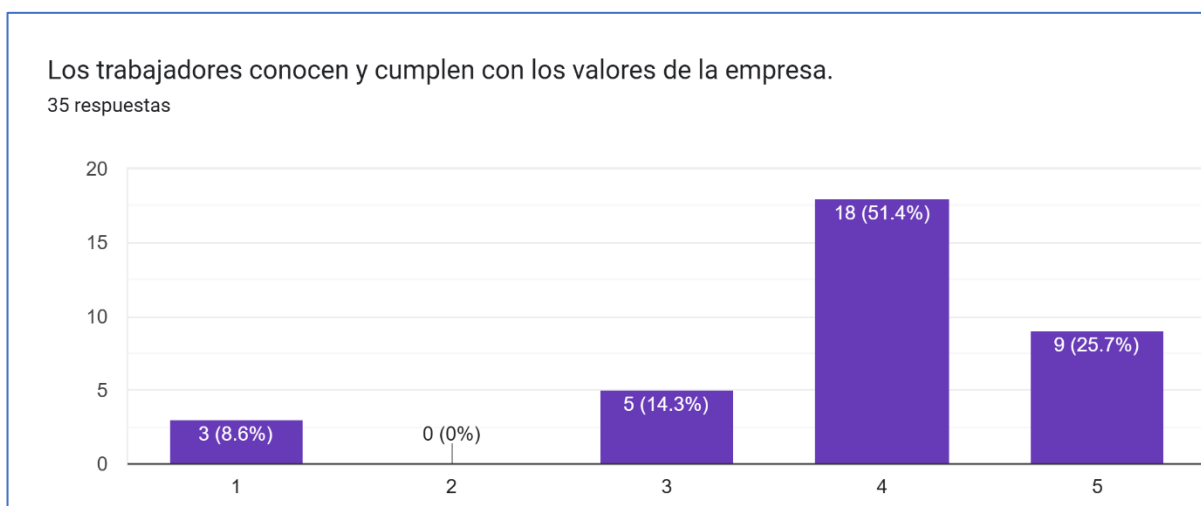
Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la variable dependiente.



El análisis del grafico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 15 eligieron el indicador número 5, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 42.9% está totalmente de acuerdo con que la empresa comunica sus valores de forma eficiente.

Figura 17

Representación gráfica de las respuestas correspondiente a la variable dependiente.



El análisis del gráfico refleja que, de los treinta y cinco trabajadores encuestados, 18 eligieron el indicador número 4, siendo este indicador el más votado, lo cual indica que el 51.4% está de acuerdo que conocen y cumplen con los valores de la empresa.

Finalmente, se obtuvo en el análisis realizado a los 35 encuestados, respecto al comportamiento ético de los trabajadores en la empresa (*la ética busca que los trabajadores puedan tener un comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normatividad interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto y largo plazo*), que los trabajadores respondieron cada pregunta en su mayoría que estaban “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” teniendo un promedio del 42.9% en ambos casos.

Continuando con la investigación, se procedió con el análisis correlacional, para probar las hipótesis planteadas, lo cual detallamos en las siguientes tablas:

Tabla 5

Correlaciones entre el Modelo Codex y el Comportamiento Ético de los trabajadores en la Empresa

			Modelo Codex	Comportamiento Ético
Rho de Spearman	Modelo Codex	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Comportamiento Ético	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Se tiene que el p-valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable de Modelo Codex y el comportamiento ético de los trabajadores, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0.805, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es muy alta.

En conclusión. – Se puede afirmar que existe una influencia positiva del Modelo Codex en el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Proseguimos, haciendo un análisis entre los principios del Modelo Codex y el comportamiento ético de los trabajadores, obteniendo los siguientes resultados específicos.

Tabla 6

Correlaciones entre el Principio Fiduciario y el Comportamiento Ético de los trabajadores en la Empresa

			Principio Fiduciario	Comportamiento Ético
Rho de Spearman	Principio Fiduciario	Coeficiente de correlación	1,000	,398*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	35	35
	Comportamiento Ético	Coeficiente de correlación	,398*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación. - Se tiene que el p-valor calculado es de 0.018, que es menor al 0.05 ($0.018 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable de **Principio Fiduciario** y el comportamiento ético de los trabajadores, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0.398, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es baja.

En conclusión. – Se puede afirmar que existe una relación positiva baja entre el **Principio Fiduciario** y el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Tabla 7

Correlaciones entre el Principio de Propiedad y el Comportamiento Ético de los trabajadores en la Empresa

			Principio de Propiedad	Comportamiento Ético
Rho de Spearman	Principio de Propiedad	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Comportamiento Ético	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Se tiene que el p-valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable de **Principio de Propiedad** y el comportamiento ético de los trabajadores, así mismo,

presenta un coeficiente de correlación 0.745, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alta.

En conclusión. – Se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el **Principio de Propiedad** y el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Tabla 8

Correlaciones entre el Principio de Confiabilidad y el Comportamiento Ético de los trabajadores en la Empresa

			Principio de Confiabilidad	Comportamiento Ético
Rho de Spearman	Principio de Confiabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Comportamiento Ético	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Se tiene que el p-valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable de **Principio de Confiabilidad** y el comportamiento ético de los trabajadores, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0.815, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es muy alta.

En conclusión. – Se puede afirmar que existe una relación positiva muy alta entre el **Principio de Confiabilidad** y el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Tabla 9

Correlaciones entre el Principio de Transparencia y el Comportamiento Ético de los trabajadores en la Empresa

			Principio de Transparencia	Comportamiento Ético
Rho de Spearman	Principio de Transparencia	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Comportamiento Ético	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Se tiene que el p-valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable de **Principio de Transparencia** y el comportamiento ético de los trabajadores, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0.862, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es muy alta.

En conclusión. – Se puede afirmar que existe una relación positiva muy alta entre el **Principio de Transparencia** y el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general que sostiene que existe una influencia positiva del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

Los hallazgos de la investigación indican que la alta dirección de la empresa pudo medir el cumplimiento del Modelo Codex, que son principios básicos de un buen estándar de conducta organizacional y además son los factores claves para el éxito de la organización, asimismo estos principios influyen positivamente con el comportamiento ético de los trabajadores, lo cual refuerza la seguridad en la toma de decisiones, para mantener una buena relación con sus grupos de interés. Estos resultados coinciden con estudios previos, como el de Sadaba (2020) quien considera desde una perspectiva empresarial, que la ética busca que los colaboradores puedan tener un comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normativa interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto y largo plazo. Así mismo Paine (2006) sostiene que ante los problemas éticos en las organizaciones se estableció un modelo de código de conducta Codex que se aplica actualmente en las diferentes organizaciones y que ha servido para mejorar la relación de las empresas con sus grupos de interés.

Además, los resultados confirman la hipótesis específica que sostiene que cada principio del modelo CÓDEX influyen de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. La mayoría de los encuestados respondieron positivamente a cada pregunta vinculada al Principio Fiduciario, Principio de Propiedad, Principio de Confiabilidad, Principio de Transparencia y al comportamiento ético de los trabajadores en la empresa. Los hallazgos de la investigación en este punto afirman que existe una relación positiva muy alta entre los Principios mencionados

del Modelo Codex y el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C., lo cual fortalece la hipótesis general y demuestra que la empresa tiene un comportamiento adecuado y es responsable socialmente, permitiéndole obtener mejores resultados al tener una relación positiva con sus grupos de interés. Esto coincide con los estudios de Paine (2006), quien sostiene que el Codex es un modelo basado en la experiencia de las buenas prácticas de las mejores empresas globales que determinan un conjunto de principios y códigos de conducta que son las herramientas que ayudan a mantener un comportamiento adecuado de los colaboradores dentro y fuera de la organización. Este hallazgo también se relaciona con los estudios de Cuervo (2016) quien argumenta que las organizaciones que implementen mejor su ética corporativa, tendrán una mejor ventaja competitiva en el mercado y un adecuado comportamiento basado en estándares contribuye a mejorar la eficiencia operativa, porque las decisiones se toman de manera más rápida.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se determino que si existe influencia del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. Esto le va a permitir a la empresa tener mejores niveles de cumplimiento ético de sus trabajadores lo cual ayudara a la prevención de actos de corrupción, y el tener buenas relaciones con el entorno y los grupos de interés lograra una mejor productividad empresarial. En conclusión general se puede afirmar por la evidencia que se ha obtenido aplicando el método científico que existe una influencia positiva del Modelo Codex en el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C.

6.2. En relación a la hipótesis específica, se puede determinar por la evidencia que se ha obtenido aplicando el método científico que si existe influencia directa entre cada principio del Modelo Codex que son el Principio Fiduciario, Principio de Propiedad, Principio de Confiabilidad, Principio de Transparencia en el comportamiento ético de los trabajadores en la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C., obteniendo un coeficiente de correlación positiva y directa entre las variables.

6.3. Con estos resultados se concluye que los principios del Modelo Codex han sido la base para relacionarse con cada grupo de interés que son los clientes, los competidores, los inversionistas, los colaboradores, los proveedores y socios, la sociedad de manera positiva y se determinó que los trabajadores tienen un comportamiento ético basado en los valores de la organización, en la comunicación, en el cumplimiento, en la normativa interna y externa, en el respeto y en los objetivos de corto, mediano y largo plazo.

6.4. Finalmente también se concluyó que la implementación de un Modelo de “Código de conducta” influye positivamente en el comportamiento ético de los trabajadores basada en los principios del modelo CODEX.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda que la Empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. continúe teniendo una influencia directa de los principios del Modelo Codex en el comportamiento ético de los trabajadores para que sigan con un impacto positivo de su imagen frente a la sociedad y sirvan de ejemplos para otras organizaciones de su mismo rubro empresarial.

7.2. Se recomienda también, que la empresa refuerce con capacitaciones, charlas informativas y evaluaciones el principio fiduciario del Modelo Codex en el cual se evalúa: “actuar como una persona de confianza para la empresa y sus inversionistas. Ejecutar los negocios de la empresa con lealtad, diligencia y con el grado de sinceridad que se espera de un fideicomisario”, ya que en los resultados obtenidos su influencia con el comportamiento ético de los trabajadores era directa, pero de un grado bajo.

7.3. Asimismo, se recomienda que la empresa siga sosteniendo una cultura con altos estándares ético, teniendo un personal con un comportamiento enmarcado dentro de la ética, por lo cual se debe seguir evaluando de manera periódica el cumplimiento de los códigos de ética, no solo debe quedar por escrito, sino que debe seguir midiéndose a través de la realización de encuestas a los trabajadores que pueden ser de manera trimestral o semestral. De tal manera, que se tenga en la organización un sentimiento de cumplimiento, lo que mejorara la eficacia de la empresa.

7.4. Finalmente, de acuerdo al estudio realizado recomiendo a que las empresas implementen el modelo Codex que es un modelo basado en la experiencia de las buenas prácticas de las empresas, que determina un conjunto de principios y códigos de conducta que son las herramientas que ayudan a mantener un comportamiento adecuado de los colaboradores dentro y fuera de la organización, para lo cual en el Anexo N° 04 propongo un Modelo de “Código de conducta para un mejor comportamiento ético de los trabajadores basada en los principios del modelo CODEX”

VIII. REFERENCIAS

- Aguiló, M. (2016). *Los códigos éticos como instrumentos de potenciación de la ética en las organizaciones* [Doctorado, UNED]. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Maguilo/AGUILO_ROSES_Mario_Tesis.pdf
- Bastidas-Goyes, L. G., Méndez-Castillo, E., Bonilla-Estévez, C. M., Bastidas-Goyes, L. G., Méndez-Castillo, E., y Bonilla-Estévez, C. M. (2021). Análisis ético y jurídico del turismo médico en Colombia. Riesgos en la instrumentalización comunicativa. *Revista de Bioética y Derecho*, 52, 121-138. <https://doi.org/10.1344/rbd2021.52.34224>
- Bertolín, J. M. (2021). Deontología y confidencialidad en psiquiatría y psicología clínica en España. *Revista de Bioética y Derecho*, 52, 173-183. <https://doi.org/10.1344/rbd2021.52.32034>
- Borda, A., y Córdova, C. (2018). Building Strategic Capabilities in Emerging Market Firms: The case of Peruvian Firms. *UESAN*.
- Braun, G. (2019). *Corporate Ethics: An Aristotelian Approach: Aligning Insights, Virtues and Values* (pp. 257-276). https://doi.org/10.1007/978-3-658-23521-5_14
- Cortés, J. E. E. (2017). *La ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes* [Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17170/EstebanCort%EDnEduardo2017.pdf?sequence=1>
- Cortina Orts, A. (1994). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trotta.

- Cuervo-Cazurra, A., Newburry, W., y Park, S. (2016a). *Country selection. En Emerging Market Multinationals: managing operational challenges for sustained international growth*. Cambridge University Press.
- Cuervo-Cazurra, A., Newburry, W., y Park, S. (2016b). *Entry mode selection. En Emerging Market Multinationals: Managing operational challenges for sustained international growth*. Cambridge University Press.
- David, A., Mayes, A., y Coppola, E. (2020). The Effect of Live Theatre on Business Ethics. *Humanistic Management Journal*, 5. <https://doi.org/10.1007/s41463-020-00081-y>
- Del Valle, A., y Vásquez, A. (2020). *Los códigos de ética en el régimen de responsabilidades administrativas* [Maestría, Universidad de Xalapa]. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/LIBRO-CODIGOS-DE-ETICA-CON-PORTADA.pdf>
- Deloitte. (2016). *Multilatinas: Factores claves para la regionalización en América Latina*. S.L., 19.
- Doorley, J., y García, H. F. (2020). *Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication*. Routledge.
- Fernández, R. (2005). *Gestión de la RSC frente a otros stakeholders. En Administración de la responsabilidad social corporativa*. Thomson.
- Friedman, A., y Miles, S. (2006). *Historia y origen de la teoría de los grupos de interés. En Stakeholders: Theory and practice*. Oxford University Press.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Irlenbusch, B., Mussweiler, T., Saxler, D., Shalvi, S., y Weiss, A. (2020). Similarity increases collaborative cheating. *Journal of Economic Behavior y Organization*, 178, 148-173. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.06.022>

- Jain, A., Leka, S., y Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). *Managing Health, Safety and Well-Being: Ethics, Responsibility and Sustainability*. Springer.
- Jáuregui, K., Ventura, J., y Gallardo, J. (2018). *Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial*. Pearson.
- Mancilla-Rendon, E., Diaz Becerra, O., y Morales Alvarado, L. (2018). El Código de Ética profesional del Contador Público en Perú y México. *ECONÓMICAS CUC*. <https://doi.org/10.17981/econcuc.39.2.2018.07>
- Margolis, J. D., Paine, L. W., Deshpandé, R., y Bettcher, K. E. (2006). ¿Está la conducta de su empresa a la altura de las normas internacionales? *Harvard Deusto business review*, 145, 56-69.
- Millman, G. J. (2002). New scandals, old lessons financial ethics after Enron. (Ethics). *Financial Executive*, 18(5), 16-20.
- Paco, J., y Vargas, J. (2017). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en LA Red de Salud Huancavelica* [Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2049/TESIS-2017-ADMINISTRACI%C3%92N-PACO%20Y%20VARGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paine, L., Deshpandé, R., Margolis, J., y Bettcher, K. (2006b). Up to Code: Does Your Company's Conduct Meet World-Class Standards? *Harvard business review*, 83, 122-133, 154.
- Paine, L., Deshpandé, R., Margolis, J. D., y Bettcher, K. E. (2006a). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: LOS NUEVOS EJES DEL DEBATE: ¿Se ajusta la conducta de su empresa a estándares de clase mundial? *Harvard Business Review América Latina*, 84, 36-38.

- Paine, L. W. (2002). A higher standard: Corporate performance in the global era. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 5(1 2 (Agosto)), 91-98.
- Palacios, L. C. (2016). *Dirección estratégica*.
- Porter, M., y Kramer, M. (2011). *Creating shared value*. 89, 62-77.
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.
- Ramachandran, R. (2019). Feasibility and Legal Requirements for CSR. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3511330>
- Ramos, V. (2018). *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua* [Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27079/ramos_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rankin, J. G. (2020). *Increasing the Impact of Your Research: A Practical Guide to Sharing Your Findings and Widening Your Reach*. Routledge.
- Raufflet, E. (2010). Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: Una perspectiva histórica y conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43, 23-32.
- Remacha, M. (2017). Empresa y objetivos de desarrollo sostenible. *IESE Business School (Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa)*, 34, 27.
- Sádaba, J. (2020). *Una ética para el siglo XXI*. Tecnos.
- Santana-Rojas, F., Ortíz-Sánchez, V., y Santamaría-Díaz, E. (2022). Ética en los negocios y responsabilidad social empresarial: Un análisis de gestión administrativa del sector comercial. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7, 275-289. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1606>
- Segura, A. (2021). Ética, Salud Pública y COVID-19: Algunas consideraciones (elementales) impopulares. *Revista de Bioética y Derecho*, 51, 209-224.

- Seminario, R., Pomaquispe, J., Mendez, M., Huaman, E., y Tam, F. (2022). Importancia de la ética empresarial en los colaboradores de la corporación Corrales—Lima, 2022. *Revista Científica Ágora*, 9, 27-34. <https://doi.org/10.21679/227>
- Sims, R. R., y Brinkmann, J. (2003). Enron Ethics (Or: Culture Matters More than Codes). *Journal of Business Ethics*, 45(3), 243-256. <https://doi.org/10.1023/A:1024194519384>
- The World Bank. (2020). *Doing Business 2020: Comparing business regulation in 190 economies*. The World Bank.
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, y Salas Canales, H. (2018). El greenwashing y su repercusión en la ética empresarial. *Neumann Business Review*, 4(1), 28-43. <https://doi.org/10.22451/3002.nbr2018.vol4.1.10018>
- Vega, M. (2017). *Ética y deontología: La universidad, la ética profesional y el desarrollo*. Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Villaran, A. (2022). *La ética de los conflictos de interes en los negocios; una introducción*. UNIVERSIDAD DEL PACIFICO.
- Villegas, D. (2021). Hacia una teoría ética de animales humanos y no humanos. *Revista de Bioética y Derecho*, 51, 157-171.
- Villena, Á. E., y Rojas, N. Y. (2018). *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay* [Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ETICA%20Y%20CORRUPCION_2018.pdf

IX. ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DEL MODELO CODEX EN EL COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – LIMA, 2023						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicador	Metodología
¿Cómo influye el modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023?	Determinar la influencia del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023	El modelo CÓDEX influye de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023	Variable Independiente: Modelo CÓDEX	Dimensiones del Modelo Codex 1.-Principio fiduciario 2.-Principio de propiedad 3.-Principio de confiabilidad 4.-Principio de transparencia	Indicador de las Variables 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo	Tipo de investigación: Básica Diseño: No experimental Alcance: Descriptivo-Correlacional
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variable Dependiente:	Dimensión del Comportamiento Ético de los trabajadores	3. Indiferencia 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Población: 35 Muestra: 35 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario virtual
¿Cómo influye cada uno de los principios del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023?	Determinar cómo influye cada uno de los principios del modelo CÓDEX en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023	Los principios del modelo CÓDEX influyen de manera positiva en el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa JH INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. – Lima, 2023	Comportamiento Ético de los trabajadores	Percepción del comportamiento ético de los trabajadores (Unidimensional)		

ANEXO B: CUESTIONARIO VIRTUAL

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO CODEX

La presente encuesta está relacionada al Modelo Codex, este modelo se basa en la experiencia de las buenas prácticas de las mejores empresas globales, determina un conjunto de principios y códigos de conducta. Son las herramientas que ayudan a mantener un comportamiento adecuado de los trabajadores dentro y fuera de la organización.

Por favor, considere lo siguiente al momento de responder:

- **Reflexión sobre su experiencia personal:** Tómese un momento para pensar en cada afirmación y como se aplica a su situación en la EMPRESA.
- **Sea honesto y sincero:** Sus respuestas deben reflejar su opinión y percepción real. No hay respuestas correctas o incorrectas.
- **Confidencialidad:** Recuerde que sus **respuestas son completamente ANÓNIMAS** y se tratarán con la más estricta confidencialidad.
- **Tiempo estimado:** Completar esta encuesta no debería tomar más de 10 minutos.

Tu opinión es muy valiosa y me permitirá realizar un mejor análisis de los datos y su posterior interpretación.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Datos Sociodemográficos

1. **Sexo:** *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino

2. **Tipo de funciones que desempeña:** *

Marca solo un óvalo.

- Administrativa
 Operativa

3. Rango de edad: *

Marca solo un óvalo.

- De 20 a 25 años
- De 26 a 30 años
- De 31 a 35 años
- De 36 años a más.

Principios del Modelo CODEX

El modelo CODEX tiene 4 principios fundamentales que orientan el comportamiento de los trabajadores en la empresa.

A continuación, encontrará una serie de **afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral** en la Empresa. Por favor, lea cada afirmación con atención y **marque la opción que le parece más adecuada**, utilizando la siguiente escala:

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Indiferencia**
4. **De acuerdo**
5. **Totalmente de acuerdo**

1.- PRINCIPIO FIDUCIARIO

Actuar como una persona de confianza para la empresa y sus inversionistas.

4. Se promueven los legítimos intereses de la empresa en forma diligente y profesional. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totale Totalmente de acuerdo

5. Se mantiene el bienestar económico de la empresa. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

6. La empresa salvaguarda sus recursos y garantiza su uso prudente y eficaz. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

7. La empresa se abstiene de dar excesivos regalos y entretenimiento. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

8. La empresa entrega un retorno adecuado y competitivo (o más que competitivo) *
sobre la inversión.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

9. La empresa usa su posición y los recursos solo para los fines de la empresa (no para beneficio personal). *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

10. La empresa revela posibles conflictos, entre intereses personales y de la empresa *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

11. La empresa se abstiene de actividades que impliquen conflictos de interés, tales como transacciones personales con la empresa y competir con ella. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

12. La empresa se abstiene de recibir excesivos regalos y entretenimiento. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

13. La empresa se abstiene de buscar oportunidades de beneficio personal descubiertas gracias al cargo o los recursos de la empresa. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

14. La empresa se abstiene de negociar con títulos y valores sobre la base de información confidencial. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

2.- PRINCIPIO DE PROPIEDAD

Respetar la propiedad y los derechos de los propietarios.

Abstenerse del robo y la malversación, evitar el despilfarro y salvaguardar la propiedad que se le ha confiado.

15. La empresa protege sus activos, incluyendo información patentada y confidencial, fondos y equipos. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

16. La empresa no se apropia indebidamente de recursos mediante robo, desfalco u otros medios. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot: Totalmente de acuerdo

17. La empresa respeta los derechos de propiedad de los rivales, incluyendo los referentes a propiedad intelectual. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot: Totalmente de acuerdo

3.- PRINCIPIO DE CONFIABILIDAD

Cumplir con los compromisos. Ser fiel a su palabra y cumplir promesas, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles.

18. La empresa paga a sus socios y proveedores a tiempo y según los términos acordados *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot: Totalmente de acuerdo

19. La empresa cumple las promesas y acuerdos. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot: Totalmente de acuerdo

20. La empresa cumple las obligaciones implícitas y explícitas ante todos los grupos de interés. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

4.- PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

Hacer negocios en forma honesta y veraz. Abstenerse de prácticas y actos engañosos.

21. La empresa promueve la honradez y la veracidad en todas las actividades. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

22. La empresa registra las transacciones en forma precisa y adecuada. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

23. La empresa trata honradamente con socios y proveedores. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

24. La empresa evita afirmaciones engañosas y omisiones en actividades relacionadas con los clientes, tales como marketing, ventas e investigación. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

25. La empresa no consigue información comercial por medios deshonestos o contrarios a la ética. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

26. La empresa revela oportunamente informaciones financieras y no financieras. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

27. La empresa se compromete con la contabilidad y la información financiera transparente. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente de acuerdo

28. La empresa da información pertinente, precisa y oportuna a los inversionistas. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

29. La empresa da información adecuada sobre salud y seguridad en advertencias y rótulos. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

30. La empresa da información precisa respecto al contenido, uso y mantenimiento de productos. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

31. La empresa da aviso razonable de cambios operacionales que puedan tener un efecto importante en la vida de los empleados. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

32. La empresa comunica con franqueza, honradez y con apego a restricciones legales y competitivas. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

33. La empresa se comunica y consulta con comunidades afectadas por el impacto ambiental, de salud y seguridad de empresa. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

34. La empresa se adhiere a autoridades independientes y a los estándares de reporte financiero. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

Percepción del comportamiento de los trabajadores en la Empresa.

Por favor, lea cada afirmación con atención y marque la opción que le parece más adecuada, utilizando la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferencia
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

35. La empresa tiene valores bien definidos. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

36. La empresa comunica sus valores de forma eficiente. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

37. Los trabajadores conocen y cumplen con los valores de la empresa. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

38. La empresa cumple con su normativa interna (manuales, etc.). *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

39. La empresa cumple con su normativa externa (leyes, etc.). *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

40. La empresa realiza sus procesos, actividades y tareas respetando los valores . *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

41. La empresa logra sus objetivos de corto plazo. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

42. La empresa logra sus objetivos de mediano plazo. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

43. La empresa logra sus objetivos de largo plazo. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

¡Gracias por ser parte de este proceso!

Agradecemos tu tiempo y honestidad al completar esta encuesta.

Nota. (Cortina, 1994, Sádaba, 2020)

Fuente: Adaptado al 2022 de (L. Paine et al., 2006b)

ANEXO C: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensión	Indicador	Afirmación	Escala
<p>Variable 1:</p> <p>Modelo CÓDEX: El CODEX es un modelo global para todas aquellas empresas que deseen implementar un código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes. (Paine et al., 2006)</p>	<p>PRINCIPIO FIDUCIARIO</p>	Interés	Se promueven los legítimos intereses de la empresa en forma diligente y profesional.	<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
		Bienestar	Se mantiene el bienestar económico de la empresa.	
		Prudencia	La empresa salvaguarda sus recursos y garantiza su uso prudente y eficaz.	
		Abstinencia a regalos	La empresa se abstiene de dar excesivos regalos y entretenimiento.	
		Inversión	La empresa entrega un retorno adecuado y competitivo (o más que competitivo) sobre la inversión.	
		Uso de recursos	La empresa usa su posición y los recursos sólo para los fines de la empresa (no para beneficio personal).	
		Conflictos personales	La empresa revela posibles conflictos entre intereses personales y de la empresa.	
		Conflictos de interés	La empresa se abstiene de actividades que impliquen conflictos de interés, tales como transacciones personales con la empresa y competir con ella.	
		Excesos en regalos	La empresa se abstiene de recibir excesivos regalos y entretenimiento.	
		Beneficios personales	La empresa se abstiene buscar oportunidades de beneficio personal descubiertas gracias al cargo o los recursos de la empresa.	

		Información confidencial	La empresa se abstiene de negociar con títulos y valores sobre la base de información confidencial.	
PRINCIPIO DE PROPIEDAD		Activos	La empresa protege sus activos, incluyendo información patentada y confidencial, fondos y equipos.	Niveles de efectividad: Excelente: Mayor o igual a 75.
		Apropiación	La empresa no se apropia indebidamente de recursos mediante robo, desfalco u otros medios.	
		Derechos de propiedad	La empresa respeta los derechos de propiedad de los rivales, incluyendo los referentes a propiedad intelectual.	
PRINCIPIO DE CONFIABILIDAD		Cumplimiento de pagos	La empresa paga a sus socios y proveedores a tiempo y según los términos acordados.	Alto: Mayor o igual a 50 y menor que 75 Regular: Mayor que 25 y menor a 50
		Cumplimiento de acuerdo	La empresa cumple las promesas y acuerdos.	
		Obligaciones	La empresa cumple las obligaciones implícitas y explícitas ante todos los grupos de interés	
PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA		Honradez	La empresa promueve la honradez y la veracidad en todas las actividades.	Bajo: Menor o igual a 25.
		Registro	La empresa registra las transacciones en forma precisa y adecuada.	
		Trato	La empresa trata honradamente con socios y proveedores	
		Información	La empresa evita afirmaciones engañosas y omisiones en actividades relacionadas con los clientes, tales como marketing, ventas e investigación.	
		Información comercial	La empresa no consigue información comercial por medios deshonestos o contrarios a la ética	

		Información financiera	La empresa revela oportunamente información financiera y no financiera.
		Compromiso	La empresa se compromete con la contabilidad y la información financiera transparente.
		Información para inversionistas	La empresa da información pertinente, precisa y oportuna a los inversionistas.
		Información de salud y seguridad	La empresa da información adecuada sobre salud y seguridad en advertencias y rótulos.
		Información de productos	La empresa da información precisa respecto al contenido, uso y mantenimiento de productos.
		Información de cambios	La empresa da aviso razonable de cambios operacionales que puedan tener un efecto importante en la vida de los empleados.
		Comunicación	La empresa comunica con franqueza y honradez, y con apego a restricciones legales y competitivas.
		Comunicación social	La empresa se comunica y consulta con comunidades afectadas por el impacto ambiental, de salud y seguridad de la empresa.
		Auditorías	La empresa se adherir a auditorías independientes y a los estándares de reporte financiero
Variable 2: Comportamiento ético de los trabajadores: La ética con un enfoque empresarial busca que los colaboradores puedan tener un	PERCEPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRABAJADORES	Valores	La empresa tiene valores bien definidos.
		Comunicación	La empresa comunica sus valores de forma eficiente.

comportamiento basado en los valores de la organización, en el cumplimiento de su normatividad interna y externa, de los procesos, las actividades, las tareas, el logro de sus metas y objetivos de corto, mediano y largo plazo. (Sádaba, 2020)

Cumplimiento	Los colaboradores conocen y cumplen con los valores de la empresa.
Normatividad interna	La empresa cumple con su normatividad interna. Manuales, etc.
Normatividad externa	La empresa cumple con su normatividad externa. Leyes, impuestos, etc.
Respeto	La empresa realiza sus procesos, respetando los valores, actividades y tareas.
Objetivos de corto plazo	La empresa logra sus objetivos de corto plazo
Objetivos de mediano plazo	La empresa logra sus objetivos de mediano plazo
Objetivos de largo plazo	La empresa logra sus objetivos de largo plazo

Nota. (Cortina, 1994,Sádaba, 2020)

ANEXO D: Modelo de Código de conducta**MODELO DE CODIGO DE CONDUCTA PARA UN MEJOR
COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRABAJADORES
BASADA EN LOS PRINCIPIOS DEL MODELO CODEX**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° - OBJETIVO

El código de conducta para un mejor comportamiento ético de los trabajadores, en adelante código de conducta, tiene por objetivo instituir comportamiento responsables, así como principios y valores que las organizaciones deben conocer y cumplir demostrando lineamientos de conducta que sean transparentes y dispongan de seguridad necesaria para el adecuado funcionamiento del sistema de prevención de comportamientos antiéticos de las empresas, además del respeto a la normatividad, mantener y proteger la reputación de las organizaciones empresariales.

Artículo 2° - ALCANCE

El presente código de conducta corresponde a las organizaciones empresariales de carácter privado que se desenvuelven dentro de una economía de mercado.

Artículo 3° - AMBITO DE APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

Este Código de Conducta se aplica a todo el personal de la organización empresarial que se encuentre vinculado directa o indirectamente a las mismas, y deben involucrarse con su cumplimiento y aplicación. Asimismo, cada uno de los miembros deben asumir con responsabilidad las disposiciones contenidas en este código, por lo cual se otorgará un ejemplar del Código de Conducta aprobado por Consejo de Administración, a fin de facilitar el cumplimiento.

La adecuada difusión del Código de Conducta se acreditará con la suscripción de la Declaración Jurada de recepción y conocimiento, de acuerdo al Anexo 1 del presente Código.

Artículo 4° - GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para su aplicación del código de conducta se entenderá por:

- a) Código Codex: Modelo global de código de conducta en su organización basada en principios, considerando las buenas prácticas a nivel global de las empresas más importantes.
- b) Ética: Dirige las acciones humanas y nuestra voluntad hacia el bien.
- c) Veracidad: Grado de confianza que tiene una persona al actuar siempre con la verdad.
- d) Engaño: Intento deliberado de ocultar, generar información falsa
- e) Actividades sospechosas: Cualquier información relevante sobre manejo de recursos, cuya cuantía o características no guarden relación con el servicio prestado o sobre transacciones de sus usuarios que, por su número, por las cantidades transadas o por las características particulares de éstas, puedan conducir razonablemente a sospechar que se está utilizando a la entidad para beneficio propio.
- f) Código de conducta: Conjunto de normas, principios y valores que guían el comportamiento de las personas dentro de una organización.
- g) Comportamiento Ético: Forma de actuar de una persona que se rige por un conjunto de valores morales y principios, honestidad, integridad, justicia. Busca el bienestar de uno mismo y de los demás.
- h) Grupo de Interés: Que son los clientes, los competidores, los inversionistas, los colaboradores, los proveedores y socios, la sociedad.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS, VALORES, DEBERES FUNDAMENTALES

Artículo 5°. - PRINCIPIOS, VALORES

Se basa en los siguientes principios:

a) PRINCIPIOS

- **Principio fiduciario:** Actuar como una persona de confianza para la empresa y sus inversionistas. Ejecutar los negocios de la empresa con lealtad y diligencia y con el grado de sinceridad, el buen juicio que se espera por ejemplo de un fideicomiso.
- **Principio de propiedad:** Respetar la propiedad y los derechos de los propietarios. Abstenerse del robo y la malversación, evitar el despilfarro y salvaguardar la propiedad que se le ha confiado.
- **Principio de confiabilidad:** Cumplir con los compromisos pactados. Ser fiel a su palabra y cumplir promesas, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles.
- **Principio de transparencia:** Hacer negocios en forma honesta y veraz. Abstenerse de prácticas y actos engañosos, mantener registros precisos y revelar oportunamente información importante, respetando obligaciones de confidencialidad y privacidad.

b) VALORES

- **Respeto:**
Actuar con el respeto y cortesía en todo momento ante el requerimiento de los trabajadores, clientes, proveedores y autoridades, proporcionando la información sobre sus operaciones con veracidad y legitimidad que regulan el ejercicio de actividades, adecuando su conducta hacia el respeto a la Constitución Política del Perú y a la legislación vigente en materia de los derechos de los consumidores.

- **Probidad:**

Ejercer sus funciones con responsabilidad, actuando con rectitud, honradez, transparente y con honestidad, procurando que las organizaciones empresariales no sean utilizadas en actividades de corrupción, debiendo con dichos actos responder a la confianza que los clientes depositan.
- **Equidad:**

Actuar con justicia y respeto mutuo en nuestras relaciones con los trabajadores, clientes, proveedores y autoridades.
- **Integridad:**

Comprometerse en poner en práctica y asegurar el real cumplimiento de las políticas, directivas, medidas correctivas recomendadas y/o procedimientos destinados a mejorar la eficiencia operativa de las organizaciones empresariales.
- **Lealtad:**

Cumplimiento de las normas de fidelidad, y honor actuando con veracidad y en consecuencia con los principios que rigen la actividad de las organizaciones empresariales, frente a quienes puedan hacer uso incorrecto de los servicios y recursos que presta las mismas.
- **Idoneidad:**

Garantizando la aptitud técnica y moral, en el desarrollo de sus actividades, aprovechando las oportunidades de capacitación para el debido cumplimiento de sus funciones y, en especial, en el mal uso de los recursos.
- **Veracidad:**

Expresándose con la verdad, en el ejercicio de sus actividades y cumplimiento de sus funciones, así como con los trabajadores, clientes, proveedores y autoridades.

Artículo 6°. - DEBERES

Los directivos, trabajadores, clientes, proveedores deben cumplir con los deberes establecidos en:

- Deber de Informar

Prestar especial atención en la detección de operaciones y/o actividades inusuales y en la prevención o detección de operaciones sospechosas, informando a la jefatura cuando corresponda.

- Deber de Registro

Registrar todas las operaciones que realicen los trabajadores, sin exclusión alguna, en forma precisa, completa y cronológica.

- Deber de Reserva

Bajo responsabilidad, los directivos, funcionarios y colaboradores de las organizaciones empresariales están prohibidos de poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, información propia de la empresa.

Las organizaciones empresariales deberán adoptar medidas destinadas a respaldar a sus colaboradores en el desarrollo de las actividades que realicen, para el efectivo cumplimiento de las normas vigentes.

Para el cumplimiento de los deberes que provienen de las normas vigentes, corresponde adoptar los siguientes aspectos:

Respecto de la relación con los accionistas, directorio y trabajadores

- Respetar en igualdad de condiciones los derechos de sus accionistas y/o directorio sin importar el porcentaje de participación que cada uno de ellos posea.
- Los trabajadores al servicio de las empresas deben actuar, tanto en sus relaciones con los compañeros como con los clientes y/o proveedores, con criterios de respeto a su

dignidad, evitando cualquier forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, discriminaciones de cualquier índole.

- Los trabajadores de las organizaciones empresariales obrarán con buena fe, con lealtad y con la diligencia y el cuidado de los negocios, actuando con responsabilidad social.
- No aconsejarán o intervendrán en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles.
- Utilizar los recursos de la compañía de forma eficiente y apropiada y únicamente para el desarrollo de su actividad profesional en la empresa.
- Comunicarán oportunamente a sus jefaturas todo hecho o irregularidad por parte de otro trabajador, o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa.

Respecto de la relación con los proveedores

- Los trabajadores de las organizaciones empresariales se relacionarán con sus proveedores dentro de las normas legales y con criterio de ética y respeto.
- Los trabajadores de las organizaciones empresariales deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato profesional en cada transacción, buscando siempre, los mejores intereses de la empresa.
- No se podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, en dinero o en especie, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones de contrataciones.

Respecto de la relación con las autoridades locales

- Los trabajadores de las organizaciones empresariales se relacionarán con el Gobierno dentro del marco de las normas legales y con criterios de ética y respeto.
- Ningún trabajador podrá ofrecer, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos, favores o compensaciones, en dinero o en especie, cualquiera que sea su naturaleza.
- Constante capacitación para el cumplimiento del marco legal vigente y metas de la empresa.

Respecto al conocimiento del trabajador

- Asegurarse que sus colaboradores tengan un alto nivel de integridad.
- Recabar información sobre los antecedentes personales, laborales y patrimoniales de los trabajadores, la que constará en su legajo personal, en garantía de la transparencia de la información proporcionada. La información debe ser actualizada en lo que corresponda de manera anual.

Respecto a la actuación frente a conflictos de intereses

- Utilizar o ceder secretos industriales, inventos y mejoras relacionadas con el negocio de la empresa, sea que esté patentado o no, en beneficio personal o de terceros o en perjuicio o no de la empresa.
- Las personas sujetas actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos, no primen sobre la empresa.
- Evitar aprovecharse de información privilegiada de la empresa a la que tiene acceso para usarla en su propio beneficio.

CAPITULO III

INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 7°. - INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DE CONDUCTA

El incumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta es sancionable por la Gerencia, en la vía administrativa, conforme a lo establecido en el Reglamento interno respetando lo establecido en la Ley del Fomento del empleo (Decreto Legislativo N° 728).

Sin perjuicio de ello, constituyen infracciones sancionables para la empresa las que cometan sus trabajadores según se indica a continuación:

- a) No suscribir la Declaración Jurada de recepción y conocimiento del Manual y del Código de Conducta, que les sea entregados por su empleador.
- b) Ausencias o impuntualidades repetidas e injustificadas.
- c) Transgresión de la buena fe contractual.
- d) Apropiarse de un bien de la empresa o usarlo para su propio beneficio.
- e) Inflar costos determinados.
- f) Incumplimientos de plazos pactados.
- g) No utilizar adecuadamente los implementos de seguridad en el trabajo otorgados por la empresa.
- h) No comunicar al directorio alguna actividad sospechosa respecto de algún miembro de la empresa.
- i) No comunicar o informar respecto de los antecedentes personales recabados en las actualizaciones anuales.
- j) Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de supervisión.
- k) No elaborar o elaborar fuera del plazo que corresponda, el informe anual, registros o reportes que se encuentren entre sus funciones.

Las infracciones a los contenidos de este código de conducta, darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en el Estatuto, Reglamento Interno de Trabajo respectivo, así como en la normatividad aplicable en la Ley del Fomento del empleo, incluyendo la rescisión de la relación laboral. Cuando proceda, se informará a las autoridades competentes sobre infracciones a estos preceptos que, a su vez, impliquen infracciones leves, graves o muy graves a disposiciones legales.

Las modificaciones al presente Código de Conducta se registrarán a partir de su aprobación del Consejo de Administración.