



“La ética en Gobiernos Corporativos como Propulsor de Innovaciones en la Región de Puebla, México”.

AUTOR 1: Luis Alejandro Louvier Hernández

Email: louviher@gmail.com

AUTOR 2: Carlos Rubén Ojeda Cerón

Email: carlos_rubeno@hotmail.com

AUTOR 3: José Federico Pérez Ronquillo

Email: ayfederico1@gmail.com

**Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas
Universidad de Oriente, Valladolid Yucatán; Mexico.**

Área Temática: Especialización, Innovación, productividad y competitividad

Resumen

Actualmente es vital para las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) contar con un Gobierno Corporativo que incluya prácticas administrativas con valores éticos, ya que de estas depende el impacto que se da en la generación de innovaciones.

Este trabajo pretende generar un análisis de los valores practicados administrativamente en las PyMEs en la Ciudad de Puebla, México, por parte de los socios y directivos en una estructura de Gobierno Corporativo empresarial, y su relación con la posible generación de innovación.

Revisando los conceptos de Gobiernos corporativos de Lefort (2003) y Delgado (México, 2010) bajo el paraguas teórico de la “Destrucción Creativa” (Schumpeter 1951) y la “Teoría de Innovación Abierta” (Chesbrough, 2003), se plantea la pregunta: ¿Instaurar Gobiernos Corporativos en las PyMEs contribuye a desarrollar una cultura de ética y valores en los socios y accionistas, al tiempo que permite a los colaboradores innovar impactando un desarrollo regional en México?

La investigación cualitativa realizada en el municipio de Puebla, aplicando entrevistas semiestructuradas a una muestra aleatoria seleccionada por el investigador; pretende

explicar, mediante el análisis de la estructura administrativa en altos niveles jerárquicos en las PyMEs, que establecer Gobiernos Corporativos con altos estándares de ética, les permitiría a los colaboradores de las PyMEs mejorar su desempeño logrando así el objetivo de innovar en aras de un desarrollo regional; y con el argumento de que las empresas deben mejorar la experiencia del usuario valorando los niveles de satisfacción, y que para ello se debe establecer una cultura de ética y valores en las PyMEs a partir de un Gobierno Corporativo, dando origen a innovaciones como parte del desarrollo regional.

La entrevista se estructuró en función de datos básicos de las empresas y la descripción de conceptos para conocer cuántas cuentan con gobiernos corporativos que establezcan transparencia en el manejo administrativo.

Palabras Clave: *Gobierno Corporativo, Ética, Valores, Innovación.*

Clasificación JEL: 332, 65, 37.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Capítulo I Marco General.....	4
1.1 Introducción	4
1.2 Justificación	5
1.3 Planteamiento del Problema	5
1.4 Hipótesis	6
1.5 Objetivo General	7
1.6 Objetivos específicos	7
1.7 Propósito y Tipo de estudio	7
1.8 Preguntas de Investigación	7
Capítulo II Marco Teórico.....	9
2.1 Revisión de la Literatura.....	9
2.1.1 Que es un Gobierno Corporativo.....	9
2.2 Gobierno Corporativo y los Valores	10
2.3 Enfoques	11
2.4 Teorías	12
2.4.1 Teoría de “Destrucción Creativa” de Schumpeter.....	12
2.4.2 Modelo Teórico sobre el Proceso de Innovación Tecnológica Basado en los Activos Intangibles	14
Capítulo III Modelo de Investigación y Metodología.....	15
4.1 Modelo de Investigación	15
4.2 Hipótesis Principal	16
4.3 Descripción de Variables	16
4.4 Unidad de análisis	16
4.5 Determinación de Universo y muestra	16
4.6 Instrumentos	17
4.3.1 Diseño del Instrumento	17
4.3.2 Entrevista	17
Capítulo IV Análisis de Resultados y Conclusiones	19
4.1 Límites y Alcances de la Investigación.....	19
4.2 Recolección de Información	19
4.3 Análisis y conclusiones	19
Referencias	21

Capítulo I Marco General

1.1 Introducción

El tema de los Gobiernos Corporativos resulta de interés en primer lugar y respecto al fomento de la innovación al interior de las empresas, porque se estima que tanto mejor se maneje una organización en su estructura corporativa, incluyendo a la jerarquía operativa, más motivación existe para quienes están en este nivel operativo y como consecuencia logren expresar su creatividad, intuición y perspicacia en la elaboración de nuevos productos o en el diseño de procesos actualizados que le permitan a la empresa elevar la calidad de estos, e incluso tener oportunidad de competir en altas posiciones del mercado global.

Se deduce también que en el caso contrario, es decir que las organizaciones al no contar con un Gobierno Corporativo o el que exista sea ineficiente y corrupto, corren el riesgo de matar las aspiraciones y de anular las motivaciones de los colaboradores para conseguir esa creatividad que impulse las innovaciones; derivando en una crisis para las empresas e incluso en su desaparición.

1.2. Justificación

En la actualidad la situación crítica tanto económica como financiera de una gran mayoría de países latinoamericanos en la que se afecta severamente el ingreso de los trabajadores, parece tener uno de sus principales orígenes en una falta de Gobierno Corporativo o un Gobierno Corporativo corrupto y trunco en las empresas, en el que se beneficia a algunos pocos, mermando a los que menos posibilidades tienen de desarrollo personal y profesional.

Voces como la del premio Nobel de economía Joseph Stiglitz (2009) han descrito que ésta es una situación que involucra estímulos adversos y excesiva toma de riesgos. A su vez se han presentado informes de tal importancia como la del Grupo de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2004) publicó los “Principios de Gobierno Corporativo en 2004 que desde su perspectiva destaca que “La crisis financiera puede ser atribuida en una medida importante, a las fallas y debilidades en el Gobierno Corporativo” (Kliksberg 2010)

Se elabora este ensayo pretendiendo descifrar si es la idiosincrasia del empresario o del trabajador el factor que motive o no a desviar el ideal que de arranque tuviese como propósito generar una estructura empresarial sólida y sana, con la consecuente generación de empleos que transversalmente se empape de valores éticos y profesionales; y que en el camino se empobrece dando pauta a acciones no éticas y aparición de antivalores.

1.3 Planteamiento del Problema

En las últimas décadas en los países latinoamericanos se ha observado el incremento en la tendencia de las organizaciones a ir incorporando lineamientos de mejores prácticas de gobierno, dado que se han convertido en una útil herramienta para orientar las operaciones económicas y las acciones sociales hacia resultados óptimos.

Si bien fueron compañías multinacionales las que comenzaron a adoptar este tipo de prácticas, poco a poco también las empresas locales en diferentes países fueron vinculando acciones de buen gobierno demostrando las ventajas de realizar estas prácticas

Las buenas prácticas de gobierno son responsabilidad de todas las personas involucradas en una organización, desde el presidente ejecutivo hasta el último nivel jerárquico de los empleados; en este sentido, el Gobierno Corporativo debe formular políticas claras en aras de beneficiar a todos los actores sociales que tienen contacto con la organización, con el propósito de evitar que se fragmente la capacidad institucional e intelectual.

Sin embargo aún se encuentran fallas en esas políticas y lineamientos en el sector empresarial, tales como la corrupción y el soborno en este sentido, es de señalar que tanto a nivel nacional como internacional.

Por lo que se enfatiza la prevención y combate de prácticas incorrectas o faltas de ética que se convierten en un obstáculo para el desarrollo de las empresas, incluyendo la dificultad de emplear las habilidades de los colaboradores para generar innovación, además de afectar en el entorno social encontrando implicaciones negativas que afectan la calidad de vida económica, mental y emocional de todo un país, evidenciando que en efecto los males que aquejan una organización parten de una gobernabilidad que fomenta prácticas irregulares y busca favorecer intereses particulares, que en el mediano plazo representan un alto costo institucional, social y económico para la empresa.

1.4 Hipótesis

La incorporación de un modelo eficiente en valores éticos en el Gobierno Corporativo de las empresas provoca una adecuada operación en todas las áreas y fomenta la creatividad de la cual se desprende las innovaciones, provocando así un desarrollo regional.

1.5 Objetivo General

Comprobar que la inclusión de lineamientos y políticas para las mejores prácticas en los Gobiernos Corporativos, garantiza una adecuada estructura de gobierno, fomenta la integración de los valores en las actividades de las empresas y de esa manera se generan las innovaciones.

1.6 Objetivos específicos

Comprobar que las buenas prácticas de Gobierno Corporativo fomentan las innovaciones a través de la transparencia y los valores

Definir que el establecimiento de un Gobierno Corporativo consigue mejoras en el desempeño de los involucrados en la empresa al cumplir con las leyes de estado

Corroborar que el adoptar un buen Gobierno Corporativo le genera valor a las organizaciones

1.7 Propósito y tipo de estudio

En esta investigación cualitativa, se busca comprobar que las empresas que consoliden un Gobierno Corporativo basado en los valores y la ética personal y profesional, les traería como consecuencia la generación de innovaciones en diferentes áreas y niveles de las mismas, las cuales les acarreen beneficios tanto económicos como de un desarrollo regional.

1.8 Preguntas de Investigación

¿Instaurar Gobiernos Corporativos en las empresas logrará el crecimiento del empleo, y aumentará el nivel de vida en los países emergentes?

¿Normar actividades de los socios y accionistas de las empresas contribuirán al desarrollo de una cultura de ética y valores profesionales, que a su vez impacten en un desarrollo regional?

¿El establecer mecanismos que motiven la participación de los empleados en decisiones de las empresas logrará un mejor desempeño de los colaboradores que les permita innovar?

¿El implementar acciones éticas en la toma de decisiones en las empresas, consigue orientar las operaciones hacia una cultura de innovación?

Capítulo II Marco Teórico

2.1 Revisión de la literatura

2.1.1 ¿Que es un Gobierno Corporativo?

Richard Eells (1960) fue el primer autor en utilizar la terminología “gobierno de la buena empresa o Gobierno Corporativo” (GC) para referirse al gobierno societario.

Más tarde aparecen trabajos como el de Lefort (2003) quien afirma que este concepto engloba una serie de relaciones entre los actores al interior de la empresa “[...] con el fin de garantizar que cada uno reciba lo que es justo.” Considera además que es la clave en las estrategias de la empresa para incentivar inversiones. Esto es crucial para proveer los incentivos adecuados para que se realicen las inversiones ineludibles para que las empresas puedan desarrollarse, y explica también que al no existir un Gobierno Corporativo se presentan problemas en la comunicación de la información y es prácticamente imposible enfrentar las eventualidades en el futuro.

Entre los elementos que conforman el Gobierno Corporativo y fijan el rumbo de una empresa, Lefort (2003) destaca: “[...] el sistema de toma de decisiones, la estructura de capital, los mecanismos de compensación a los ejecutivos y los sistemas de monitoreo”. También se debe considerar de manera seria los factores externos que pudieran afectar la operación de la entidad, tales como los aspectos legales, la competencia, y el nivel de competitividad que se tenga a nivel gerencial.

Por otra parte Delgado (2010) asevera que en México, el tema del Gobierno Corporativo “[...] se traduce en un código de mejores prácticas corporativas que cada empresa determina para su constitución; este código está vinculado de forma significativa con el interés de incrementar el nivel de desarrollo del mercado de valores y de fortalecer a las instituciones que conforman al sistema financiero.” La autora se refiere al Comité de Mejores Prácticas Corporativas, del Consejo Coordinador Empresarial (CCE, 2006), creado por este organismo empresarial para revisar políticas y lineamientos hasta esos momentos vigentes y así buscar incrementar las buenas prácticas de Gobierno Corporativo en México. A raíz de ese análisis, el Consejo Coordinador lanzó una serie de recomendaciones tratando con ello buscar que se amplíe la información de la estructura administrativa de las empresas, estas cuenten con

estrategias para que la información financiera sea suficiente y oportuna, y que con ello el accionista tenga información relevante para la toma de decisiones. (Delgado 2010)

Sin que exista aun en México una ley específica para los gobiernos corporativos en las empresas, hay algunos datos que permiten evidenciar que la intención de contar con las mejores prácticas de este concepto, aunque un tanto lento, van dando resultados.

2.2 Gobierno Corporativo y los valores

La mejoría en las prácticas de Gobiernos Corporativos en las empresas se refleja en el análisis de los resultados de la 1ª Encuesta de Gobierno Corporativo en México (EGCM) de PWC con datos numéricos, por ejemplo el 94% de 130 Consejeros y directivos encuestados por ésta, coinciden en que la empresa en la que trabaja cuenta con un órgano de gobierno desempeñando las funciones de un Consejo de Administración, el 75% afirma que se tiene en la entidad un comité realizando funciones de Auditoría y Administración de Riesgos. Estos datos fueron obtenidos de una muestra de 31% de empresas pequeñas y medianas y un 55% de firmas que no cotizan en la BMV. (PWC 2011)

Establecer la presencia de valores incluidos en las prácticas de un buen Gobierno Corporativo es una situación que se presenta de la mano de las mejores prácticas de gobierno y que bien se podrían igualar con las acciones que benefician la naturaleza y el entorno social conocidas como responsabilidad social, que promueven los elementos de una conducta ética y de valores corporativos desde los miembros de más alta jerarquía de gobierno al interior de las organizaciones.

La consultora perteneciente al consorcio Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza(2009), (Deloitte) al analizar la relación entre responsabilidad social y ética en los negocios, y remontarse al origen de la palabra ética, (“[...] se puede definir a la ética como aquellos principios que orientan a las personas en su concepción sobre la vida, el hombre, los juicios, los hechos y la moral,”) hace la diferencia entre ética y moral, ya que muchas veces en la práctica de la ética empresarial se confunde lo ético con lo moral, cuando se

basan las decisiones den juicios subjetivos sin contemplar los elementos que determinan el derrotero de una organización empresarial.

La responsabilidad social corporativa en la actualidad se considera un reto, ya que con ella se pretende garantizar la actuación éticamente correcta en la parte administrativa de las empresas. (Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, 2009)

Como se puede apreciar, la práctica de un buen Gobierno Corporativo debe incluir los valores éticos en función de una responsabilidad social, misma que debe también considerar el trato a los colaboradores y por supuesto la influencia que se tenga hacia estos para motivarlos a que desarrollando sus actividades diarias, puedan ejercer la experiencia adquirida y con esa misma responsabilidad puedan tener la posibilidad de crear nuevos procesos e incluso innovar en servicios y/o productos.

2.3. Enfoques

Hasta el momento que se hace este estudio, los investigadores han abordado el tema del Gobierno Corporativo desde varias perspectivas, por ejemplo Ferruz, Marco y Acero (2008) refieren el estudio de códigos de buen Gobierno y hacen un análisis de los desarrollados en España, sobre todo en la década marcada por los años de 1998 a 2008

Refieren que en ese periodo en España el tema del Gobierno Corporativo o Gobierno de las Empresas tomó mucha importancia en organizaciones de todos los ámbitos y a nivel tanto nacional como internacional, coincidiendo en que se han abordado desde distintos aspectos, tal es el caso del trabajo de Gómez y Fernández (2003) citados por Ferruz et al. quienes se apoyan en las recomendaciones que se emiten en el Código Olivencia español; o los análisis de Bilbao y Rua (2007) en los que se evalúan los efectos de los Códigos de Buen Gobierno españoles acerca del Gobierno Corporativo de las empresas del Ibex 35.

Ferruz et al. (2008) centran la atención de sus estudios en la comparación de tres Códigos de Buen Gobierno: El Informe Aldama en 2003, el Informe Olivencia en 1998 y el Informe Conthe en el 2006, despuntando las reflexiones a partir de los escándalos que se suscitaron en los años 2008 y 2009 citando a Enron, Tyco y WorldCom entre

otros, los cuales generaron preocupación en las administraciones de las empresas en diversos países.

Los autores señalan que la evolución de los Gobiernos Corporativos en España han transitado desde los informes que hacen referencia a la problemática de los Consejos de Administración, pasando por el tema de la transparencia y seguridad en Mercados Financieros, hasta la realización de un Código ético de Buen Gobierno Corporativo (Ferruz et al. 2008)

Por otra parte, revisando el Pacto global (o pacto mundial)¹ lanzado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2007) que expone diez principios basados en convenciones universales, se puede conectar el tema de la innovación con el de Gobierno Corporativo si se considera que los derechos humanos, los estándares laborales y el tema anticorrupción, (tres de las cuatro áreas del Pacto) son un coctel de componentes que se deben practicar para que en toda la estructura jerárquica de la organización, se permee la cultura de la innovación.

2.4 Teorías

2.4.1 Teoría de “Destrucción Creativa” de Schumpeter

El concepto ‘Innovación’ tiene más de una sola connotación, en el ámbito empresarial y laboral, y se puede conceptualizar como la realización de cosas nuevas o la aplicación de estrategias diferentes a las habituales para obtener siempre mejores resultados.

En la época actual, las empresas que tienen altas aspiraciones de competir fuertemente en los mercados según el sector al que pertenecen, están prácticamente obligadas a ser innovadoras, debido a que en este mundo globalizado, (economías globales, intercambios mundiales en el ámbito industrial, comercial e incluso cultural) cada día surgen organizaciones nuevas, y se dan alianzas estratégicas entre grupos y redes de organizaciones y empresas que generan estas ideas “nuevas” en aras de satisfacer con mayor rapidez y eficacia las exigencias y necesidades de aquellos usuarios quienes demandan de aquellos mejores insumos y servicios.

¹ Es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. (Naciones Unidas, 2007)

A través del tiempo la humanidad ha observado las modificaciones que han sufrido las formas de comercializar, transportar, servir y hasta de consumir de los propios individuos en todo el orbe, prácticamente desde la revolución industrial que se toma como un parámetro en la historia del hombre.

Es claro que las empresas que más rápidamente se colocan en una posición exitosa son las que han sabido reconocer los tiempos de cambio, tecnologías que van quedando obsoletas, flujos de trabajo susceptibles de mejora y modificando en consecuencia de manera gradual las actividades necesarias para el efecto, que pueden ser desde eliminar o cambiar un paso de algún proceso, pasando por estrategias nuevas de ventas, hasta la modernización de todo el aparato productivo o de comercialización.

La visión de la innovación desde los estudios de Josep Alois Schumpeter, ha sido esencial en el análisis de este tema en la esfera empresarial; con el argumento de la innovación radical – a la que llamó ‘destrucción creativa’ – como la actividad más importante en las empresas, ya que –dice- ésta genera un cambio completo de estructuras y procesos de producción, e incluso de productos, en sus primeros análisis y descubrimientos Schumpeter coincide con Marx y Weber en el marco de la evolución del capitalismo y lo visualiza como un proceso de desarrollo dialectico (Schumpeter, 1951).

En la época reciente, la innovación ha sido considerada elemento fundamental para el desarrollo de las economías en los países y regiones; Josep Alois Schumpeter (1951) considera que la innovación es ‘romper’ con los caminos tradicionales para construir nuevos, desprenderse de ideas ya transitadas o ‘viejas’ y generar nuevas propuestas que lleven a las instituciones a establecer cambios que impulsen la creación de productos, procesos, e incluso estructuras nuevas, con lo cual logren un crecimiento económico. Manifiesta además que la evolución del capitalismo se da por la apertura de nuevos mercados, “nacionales o extranjeros, y el desarrollo organizacional de la tienda de artesanía y de la fábrica” (Schumpeter 1951); y define el proceso de cambio una “mutación industrial” tal como le llamó, para describir que este mismo proceso “[...]”

Incesantemente revoluciona la estructura económica desde dentro, incesantemente destruyendo la antigua, sin cesar la creación de uno nuevo.” (Schumpeter, 1951).²

Aquí se considera al análisis Schumpeteriano de la “Destrucción creativa”, para apalancar la idea de que la innovación se produce de manera inseparable a partir de la aplicación de la creatividad individual y de la perspicacia de los grupos de trabajo en los diferentes sectores de la economía y la sociedad, buscando fundamentalmente traer este “pensamiento de destrucción creativa” a la actividad de los colaboradores de las empresas Mexicanas.

Schumpeter consideró en una primera fase de su pensamiento, que la evolución en las empresas es impulsada por los nuevos consumidores de productos, además de la implementación y uso de técnicas novedosas en la producción y transporte, y la aceptación de “nuevas formas de organización industrial que crea la empresa capitalista.” (Schumpeter, 1942)

Dicho proceso no es estrictamente continuo, en conjunto trabaja permanentemente, sin embargo, los cambios se dan en rachas y se separan entre estos por espacios de relativa calma. Es aquí donde aparecen los ciclos de negocios, ya que Schumpeter denomina a estos ciclos, el “Proceso de destrucción creativa”, situándolos como un hecho fundamental del capitalismo..

3.2 Modelo Teórico sobre el Proceso de Innovación Tecnológica Basado en los Activos Intangibles

Delgado, Navas, Martín de Castro y López. han propuesto este modelo basándose en las argumentaciones de Edvinsson y Sullivan (1996) las cuales indican que el Capital intelectual interesa cada vez más a las empresas que se benefician de la innovación,

² “Agentes innovadores: empresarios e imitadores, neoschumpeterianos dejaron de lado este modelo, incluso Schumpeter se distanció de su propio teorema reconociendo que se había burocratizado, reconociendo más tarde el papel importante de los depts. De I+D (Freeman, La Economía del cambio tecnológico.)

también apoyándose en Hermans y Kauranen destacan este modelo teórico ya que estos manifestaron que un capital intelectual adecuado permite a las empresas generar innovaciones y explotarlas.

Delgado et al, esquematizan la estrecha relación entre capital intelectual y las innovaciones a través de competencias del ser humano, y la capacidad que se tiene a través de ese capital usando recursos intangibles a través de una serie de proposiciones:

- a) El capital intelectual es fuente de innovación tecnológica
- b) El capital organizativo es fuente de innovación tecnológica
- c) El capital tecnológico es fuente de innovación tecnológica
- d) El capital relacional es fuente de innovación tecnológica
- e) El capital social es fuente de innovación tecnológica

En estos casos la ética y los valores son pilares fundamentales para que los diferentes capitales desarrollen las mencionadas competencias de innovación.

Capítulo III Modelo de Investigación y metodología

4.1 Modelo de Investigación

El trabajo se abocó a la revisión desde el punto de vista empírico de los conceptos Gobierno Corporativo, cultura de valores e innovación, considerando los estudios de casos, la hermenéutica, y el análisis documental, realizando entrevistas semiestructuradas.

Se realiza el trabajo bajo el modelo de investigación cualitativa en el municipio de Puebla. México; a una muestra aleatoria seleccionada por el investigador.

La entrevista aplicada se estructura de la siguiente manera:

Descripción de la empresa

Existencia o no de gobierno corporativo

Comprobar si en las PyMEs se manejan programas de transparencia en el manejo administrativo desde la dirección

4.2 Hipótesis Principal

Consolidar un modelo basado en valores éticos en el Gobierno Corporativo de las empresas en el municipio de Puebla, México; estimula una adecuada operación en las áreas funcionales fomentando la creatividad, la cual segrega innovaciones, e induce el desarrollo de la región.

4.3 Descripción de Variables

Variable independiente:	Variable dependiente:
El gobierno corporativo basado en ética y valores;	Operación de las áreas funcionales, y el fomento a la innovación

4.4. Unidad de análisis

Se tomaron 7 empresas PyMEs de la ciudad de Puebla, las cuales están distribuidas de la siguiente manera: 4 se ubican en el parque FINSA 2 en el parque industrial Puebla 2000 y una en la zona industrial Chachapa

4.5 Determinación de Universo y muestra

<i>PARQUE INDUSTRIAL FINSA</i>		
EMPRESA	TAMAÑO	GIRO
Valeo	Mediana	Motores y Tablillas electronicos
Macro Frenos y Clutch	Grande	Pasta para clutch
Talleres Mecanicos Monserrat	Grande	Bombas de Agua Automotrices,
Auto Tec Industrial de Mexico	Grande	A3, A4, NB, PTT\$\$, GMT800

<i>PARQUE INDUSTRIAL PUEBLA 2000</i>		
EMPRESA	TAMAÑO	GIRO
Cpp puebla	Mediana	Cromado de partes de plástico
Autotek Industrial de México	Grande	Estampados y ensamblajes modulares

<i>ZONA INDUSTRIAL CHACHAPA</i>		
EMPRESA	TAMAÑO	GIRO
Automotores De Chachapa	Mediana	Venta de equipos

4.6 Instrumento

4.6.1 Diseño del Instrumento

El instrumento que se aplicó es el siguiente

Entrevista semiestructurada para los integrantes de las empresas muestra en Puebla

Por favor ayúdenos contestando esta entrevista, es una investigación científica la cual se utilizará únicamente con fines profesionales. Gracias

1. De las tres opciones a continuación elija la que le parece la más adecuada para el concepto de gobierno corporativo

- Es un conjunto de normas, sistemas y procedimientos que dan forma y regulan los órganos de dirección y control de una empresa, facilitando la relación con accionistas mayoritarios y minoritarios, pero también con otros interesados, como clientes, proveedores y gobierno.
- Se integra con los directores generales, el consejo de administración, el comité de auditoría, los consejeros independientes, etcétera. Es una condición necesaria en las bolsas de valores
- “[...] el sistema de toma de decisiones, la estructura de capital, los mecanismos de compensación a los ejecutivos y los sistemas de monitoreo

2. De existir un gobierno corporativo en su empresa, ¿Cuál considera que es la importancia del gobierno corporativo?

- El gobierno corporativo agrega formalidad (fiscal, laboral, comercial) y valor.
- Promueve la discusión plural entre directores, consejeros y accionistas, para definir la estrategia del negocio
- Una firma que tiene una dirección general y gerentes profesionales y bien identificados, que toma decisiones de manera clara y transparente y permite innovar
- Los bancos, inversionistas y fondos de capital privado siempre investigan sobre la estructura interna y las líneas de mando de las empresas, para asegurar el correcto uso de los recursos

3. De contar su empresa con un Gobierno Corporativo, ¿cuál de los siguientes temas es/sería el de mayor trascendencia?

- Tecnología e innovación,
- Auditoria
- Transparencia en el manejo de recursos

4. ¿Cuál de los siguientes temas/conceptos,

Considera que la compañía podría dar más impulso y lograr mejoría a partir de la implantación del gobierno corporativo?

- Crecimiento sostenible posible de la economía y del empleo,
- Ética Empresarial para la innovación
- Transparencia en los recursos

5. ¿En qué porcentaje considera que si se establece en la compañía en la que labora un gobierno corporativo, se mejoraría la creatividad y la innovación?

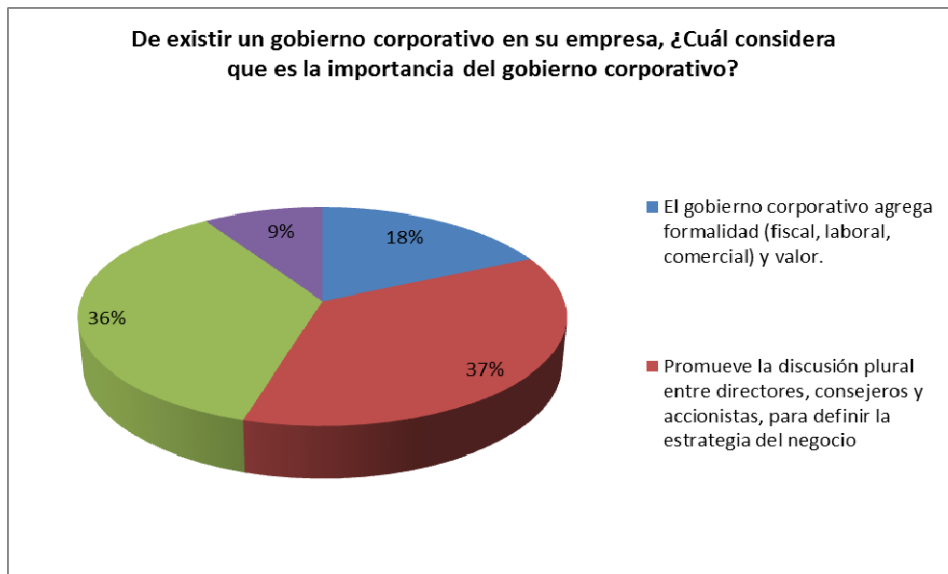
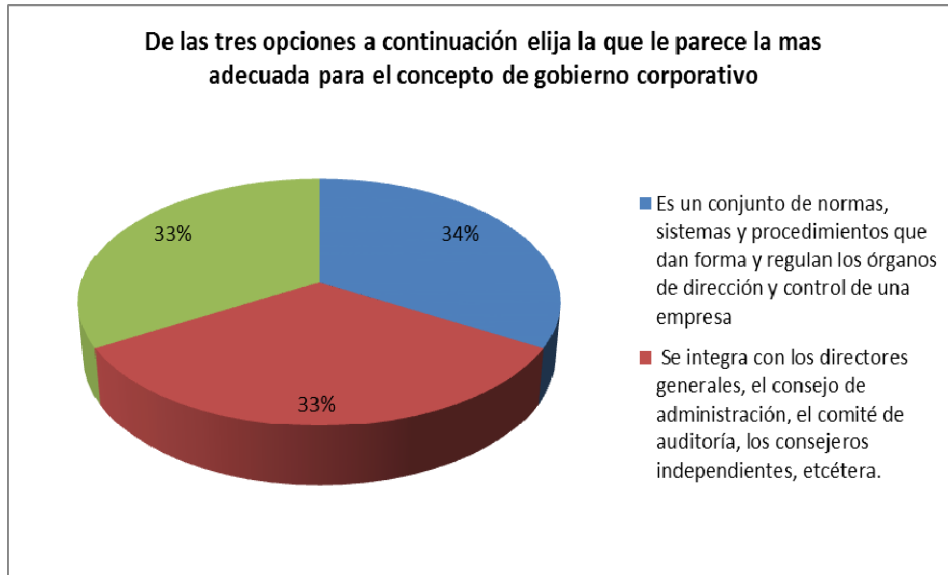
- 0 %
- 33 %
- 66 %
- 99%

Capítulo IV Análisis de Resultados y Conclusiones

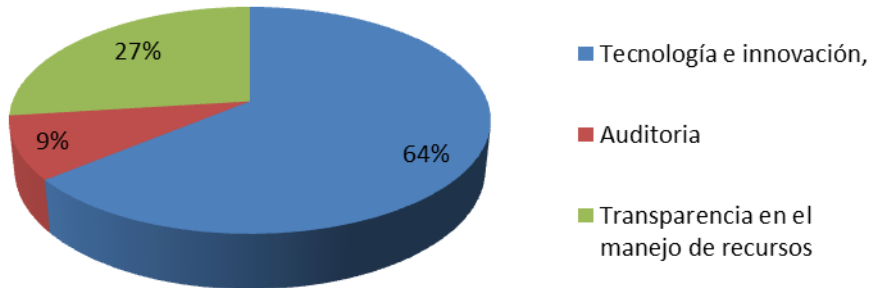
4.1 Límites y Alcances de la Investigación

4.2 Recolección de Información

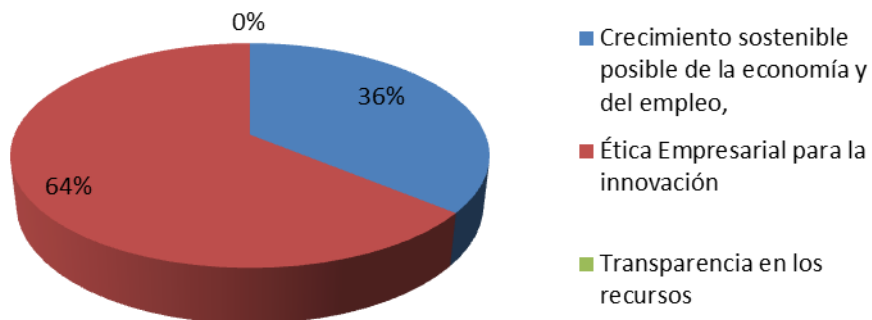
4.3 Análisis y conclusiones



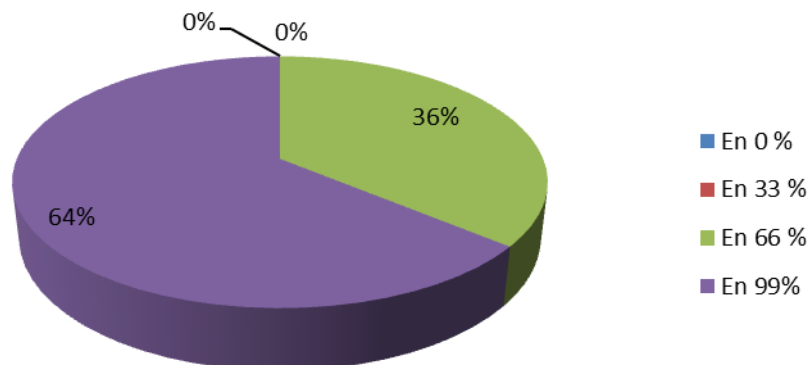
De contar su empresa con un Gobierno Corporativo, ¿cual de los siguientes temas es/sería el de mayor trascendencia?



¿Cual de los siguientes temas/conceptos, Considera que la compañía podría dar mas impulso y lograr mejoría a partir de la implantación del gobierno corporativo?



¿En que porcentaje considera que si se establece en la compañía en la que labora un gobierno corporativo, se mejoraría la creatividad y la innovación?



Referencias

BILBAO, P. y RUA, A. (2007): «*El efecto de los códigos de buen gobierno españoles sobre el gobierno corporativo de las empresas del Ibex-35*»; *ICADE: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*; n° 70; pp. 57-90.

Centro Mexicano para la Filantropía A.C. <http://www.cemefi.org/>

Consejo Coordinador Empresarial CCE, Código de Mejores Prácticas Corporativas México, 2006

Delgado Martínez Irma, *Algunas reflexiones sobre Gobierno Corporativo Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM vol. 1, núm. 2, enero-abril del 2010*
<http://rde.iiiec.unam.mx/revistas/2/articulos/4/44.php>

Delgado Verde Miriam,; Navas Lopez José Emilio; Martín De Castro Gregorio, Lopez Sáez Pedro , “*Propuesta de un Modelo Teórico sobre el Proceso de Innovación Tecnológica Basado en los Activos Intangibles*” *Universidad Complutense de Madrid*

Edvinsson, L. Y Sullivan, P. *Developing a Model for Managing Intellectual Capital. European Management Journal: n° 14, 1996, p. 356-364.*

Edvinsson, L. *Developing Intellectual Capital at Skandia. Long Range Planning: n° 3, 1997, p. 366-373*

Eells Richard Sedic, “*The meaning of modern business: an introduction to the philosophy of large corporate Enterprise*”, *Columbia University Press, New York. 1960*

Entre Contadores y Empresarios * Julio - Agosto 2011 *Entre Contadores y Empresaris, Revista de colegio de Contadores Publicos de Yucatan AC Chan Magaña (2011)*

Entre Contadores y Empresarios * Julio - Agosto 2011 Entre Contadores y Empresaris,
Revista de colegio de Contadores Publicos de Yucatan AC Jiménez Diez MMT.
Olivia (2011)

Estudio de Casos de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo Círculo de Empresas de
la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo. International
Finance Corporation 2005.

<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/35659647.pdf>

Ferruz Agudo Luis, Marco Sanjuán, Isabel, Acero Fraile, Isabel “Evolución Temporal
de los Códigos de Buen Gobierno en España” *Boletín Económico de Ice N°*
2948 Del 16 al 30 De Septiembre De 2008 www.revistasice.com/

Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, (Deloitte) “Gobierno Corporativo, ética en los
negocios y responsabilidad social corporativa” 2009 S.C
[http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-
Corporativo/gobcorp-etica-rsc.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/gobcorp-etica-rsc.pdf)

Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza. “La Responsabilidad Social y el Gobierno
Corporativo” 2009, S.C
[http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-
Corporativo/responsabilidad-social-y-gobcorp.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/responsabilidad-social-y-gobcorp.pdf)

Ganga Contreras, Francisco Aníbal, Vera Garnica, José Ricardo. “El Gobierno
Corporativo: consideraciones y cimientos teóricos Cuadernos de
Administración” [en línea] 2008, 21 (enero-junio) : [Fecha de consulta: 21 de
mayo de 2014] Disponible
en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503505>> ISSN 0120-3592

Gómez, S. y Fernández, E. (2003): «La experiencia del Código Olivencia»; *Análisis
Financiero*; n° 90 (número extraordinario); pp. 63-71.

Grupo Bancolombia. 2014
[http://www.grupobancolombia.com/webCorporativa/gobierno/buenGobierno/G
H_participacion.asp](http://www.grupobancolombia.com/webCorporativa/gobierno/buenGobierno/GH_participacion.asp) (Fecha de Consulta mayo 2014)

Universidad La Salle Ciudad Victoria, Tamaulipas Agosto de 2011 “*Guía para la elaboración de un Ensayo Académico*”

HERMANS, R. y KAURANEN, I. *Value Creation Potential of Intellectual Capital in Biotechnology – Empirical Evidence from Finland. R & D Management: n° 35, 2005, p. 171-185.*

Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas 2013 <http://www.immpc.org.mx/>

Kaplan, Roberto y Norton, David. “*Cuadro de Mando Integral*”. *Gestión 2000. Barcelona. 2002*

Kliksberg, Bernardo “*Las fallas en el Gobierno Corporativo. Un tema clave en la crisis económica mundial*” *Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 47. (Jun. 2010). Caracas, Venezuela (Fecha de Consulta mayo 2014)*

Lefort Fernando, *Gobierno Corporativo: ¿Qué es? Y ¿Cómo andamos por casa? Cuadernos de economía versión On-line ISSN 0717-6821 Cuadernos de economía. v.40 n.120 Santiago ago. 2003* <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-68212003012000002>

Morales Ordóñez, Juan “*Ética en las Empresas y en los Negocios*” *Catedrático universitario.*
http://www.uazuay.edu.ec/estudios/com_exterior/etica_profesional/v_etica_en_las_empresas_y_en_los_negocios.doc (Fecha de Consulta mayo 2014)

Organización de las Naciones Unidas ONU (United Nations) Global Compact 2007
<http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE 2004 *Edita: Ministerio de Economía y Hacienda Secretaría General Técnica Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones Centro de Publicaciones Fecha de Consulta de*
<http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>
(consulta mayo 2014)

PWC “*Gobierno Corporativo en México Hacia la Institucionalización*”. 1ª Encuesta de Gobierno Corporativo en México julio 2011
http://www.pwc.com/es_MX/mx/servicios-governance-risk-compliance/archivo/2011-07-analisis-resultados.pdf

Schumpeter, Josep Alois, “*Essays: on entrepreneurs, innovations, business cycles, and the evolution of capitalism*”. Ed by Richard V Clemence; 1951

Stiglitz, Joseph (2009), “*La reforma es necesaria. La reforma está en el ambiente. No podemos darnos el lujo de fracasar*”, en *Progreso Semanal*, Miami, semana del 21 al 27 de mayo, http://progresosemanal.com/index.php?option=com_content&task=view&id=890&Itemid=1

Watkins Fassler, Karen “*Efecto de la Ley corporativa y la concentración de la propiedad en el desempeño empresarial en Chile y México*” . Volumen XXXII No.2 Pp. 1-22 *Ensayos Revista de Economía* www.economia.uanl.mx (Fecha de consulta 14 abril 2014)