

**VALORES COMPARTIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS**

**BERTHA ELENA ARCINIEGAS GUERRA
ANGELICA BEATRIZ IBARRA PEÑARANDA**



**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN FINANZAS
RIOHACHA, FEBRERO DE 2019**

**VALORES COMPARTIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS**

**BERTHA ELENA ARCINIEGAS GUERRA
ANGELICA BEATRIZ IBARRA PEÑARANDA**

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE MAGISTER EN FINANZAS

RAÚL ENRIQUE MAYA PABON
PHD: GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES - GERENCIA. PUBLICA Y
GOBIERNO.



**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN FINANZAS
RIOHACHA, FEBRERO DE 2019**



Instituto de Educación Continua de Alto Nivel

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En Riohacha a los 28 días de mes de febrero de 2019 a las 5:00 p.m. En el salón 6111 Bloque 6 de la Universidad de la Guajira se citó para sustentación del informe final en la modalidad trabajo de grado titulado **VALORES COMPARTIDOS EN LA ADMINISTRACION DE RIESGOS FINANCIEROS EN ENTIDADES PUBLICAS** presentado por las estudiantes: **BERTHA ELENA ARCINIEGAS** identificada con cedula de ciudadanía: 56.055.727 y **ANGELICA BEATRIZ IBARRA PEÑARANDA** identificada con la cedula de ciudadanía 40.936.252, del programa de **MAESTRIA EN FINANZAS**. A dicha sustentación asistió **ANA ISABEL BARAJAS BRITO** Directora del Instituto de Educación Continua de Alto Nivel (Postgrados), **DARCY LUZ MENDOZA FERNANDEZ**, Directora del programa de la Maestría en Finanzas, **RAUL MAYA PABON** Director del Proyecto. Actúan como Evaluadores los Docentes **ANGELA ORTIZ ROJAS Y JAIDER GENES DIAZ**, La sustentación se desarrolló de acuerdo a lo contemplado en el Artículo 61 del acuerdo No. 004 de 2014 emanado del consejo Superior de la Universidad de la Guajira, el jurado le dio calificación cualitativa de **APROBADO**


ANA ISABEL BARAJAS BRITO

Directora
Instituto de Educación Continua de Alto Nivel (Postgrados)


DARCY LUZ MENDOZA FERNANDEZ

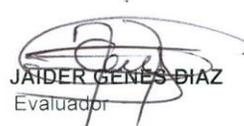
Directora del Programa


RAUL MAYA PABON

Director del Proyecto


ANGELA ORTIZ ROJAS

Evaluadora


JAIDER GENES DIAZ

Evaluador

Academia y Proyección Social
Kilómetro 5 Vía a Maicao (Riohacha – La Guajira).
www.uniguajira.edu.co – PBX 7282729 – Ext: 215
E-mail: ivesad@uniguajira.edu.co



SC-CER295688

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.1 Formulación del problema	16
1.1.2 Sistematización del problema	16
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1 Objetivo general.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.2.3 Objetivo propositivo	17
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1 Delimitación espacial	18
1.4.2 Delimitación temporal	18
1.4.3 Delimitación teórica	18
2. CAPÍTULO II	19
2.1 Antecedentes investigativos.....	20
2.2 Fundamentos teóricos.....	35
2.2.1 Valores compartidos	36
2.2.1.1 Clasificación de valores.....	38
2.2.1.2 Tipos de valores.....	44
2.2.2 Riesgos financieros	53
2.2.2.1 Tipos de riesgos financieros.....	55
2.2.2.2 Medidas de tratamiento.....	63
2.3 SISTEMA DE VARIABLES.....	71
2.3.1 Conceptualización de variables	71
2.3.1.1 Operacionalización de variables	72
3. CAPÍTULO III	74
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	75

3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	77
3.4.1	Población.....	77
3.4.2	Muestra.....	78
3.5	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.6	VALIDEZ DE LA INVESTIGACIÓN.....	80
3.7	CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	81
3.8	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	82
3.9	ANÁLISIS DE DATOS.....	84
4.	CAPÍTULO IV.....	86
4.1	CLASIFICACIÓN DE VALORES.....	86
4.2	TIPOS DE VALORES.....	91
4.3	TIPOS DE RIESGOS FINANCIEROS.....	107
4.4	MEDIDAS DE TRATAMIENTO.....	114
4.5	MEDIDAS DE LAS ESTADÍSTICAS DE LAS VARIABLES.....	121
4.6	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.....	129
4.6.1	Objetivo estratégico.....	129
4.6.2	Objetivo propositivo.....	129
4.6.3	Lineamientos.....	129
4.6.4	Factibilidad de la propuesta.....	136
	CONCLUSIONES.....	137
	RECOMENDACIONES.....	140
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	142
	ANEXOS	
	ANEXO A. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	147
	ANEXO B. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO.....	152
	ANEXO C. CUESTIONARIO DEFINITIVO.....	156
	ANEXO D. CÁLCULO DE ALFA DE CRONBACH.....	158
	ANEXO E. CÁLCULOS ESTADÍSTICOS.....	159

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de operacionalización de las variables	73
Tabla 2. Distribución de la población de las universidad de la guajira	77
Tabla 3. Ponderación de alternativas	79
Tabla 4. Baremo escala de interpretación para coeficiente de confiabilidad.....	82
Tabla 5. Baremo para la interpretación de la media aritmética	84
Tabla 6. Baremo para la interpretación de la desviación estándar.....	85
Tabla 7. Respuesta ítem no. 1	87
Tabla 8. Respuesta ítem no. 2	88
Tabla 9. Respuesta ítem no. 3	89
Tabla 10 respuesta ítem no. 4.....	90
Tabla 11. Respuesta ítem no. 5	91
Tabla 12. Respuesta ítem no. 6	92
Tabla 13. Respuesta ítem no. 7	93
Tabla 14. Respuesta ítem no. 8	94
Tabla 15. Respuesta ítem no. 9	95
Tabla 16. Respuesta ítem no. 10	96
Tabla 17. Respuesta ítem no. 11	97
Tabla 18. Respuesta ítem no. 12	98
Tabla 19. Respuesta ítem no. 13	99
Tabla 20. Respuesta ítem no. 14	100
Tabla 21. Respuesta ítem no. 15	101
Tabla 22. Respuesta ítem no. 16	102
Tabla 23. Respuesta ítem no. 17	103
Tabla 24. Respuesta ítem no. 18	104
Tabla 25. Respuesta ítem no. 19	105
Tabla 26. Respuesta ítem no. 20	106
Tabla 27. Respuesta ítem no. 21	108
Tabla 28. Respuesta ítem no. 22	109
Tabla 29. Respuesta ítem no. 23	110
Tabla 30. Respuesta ítem no. 24	111
Tabla 31. Respuesta ítem no. 25	112
Tabla 32. Respuesta ítem no. 26	113
Tabla 33. Respuesta ítem no. 27	114
Tabla 34. Respuesta ítem no. 28	115
Tabla 35. Respuesta ítem no. 29	117

Tabla 36. Respuesta ítem no. 30	118
Tabla 37. Respuesta ítem no. 31	119
Tabla 38. Respuesta ítem no. 32	120
Tabla 39. Dimensión clasificación de valores compartidos	121
Tabla 40. Tipos de valores compartidos.....	123
Tabla 41. Tipos de riesgos financieros.....	125
Tabla 42. Medidas de tratamientos de riesgos financieros	126
Tabla 43. Valores compartidos.....	127
Tabla 44. Riesgos financieros.....	128
Tabla 45. Identificar riesgos	131
Tabla 46. Analizar riesgos.....	132
Tabla 47. Frecuencia de los riesgos	133
Tabla 48 impacto de los riesgos.....	133
Tabla 49. Grado de exposición de los riesgos	134
Tabla 50. Lineamientos estratégicos para la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira	135

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1	Clasificación de los valores a gerenciar en las organizaciones	39
Ilustración 2	Matriz de evaluación de valores compartidos	45
Ilustración 3	Estructura del cambio de los valores compartidos en la organización	46
Ilustración 4.	Gráfico respuesta ítem no. 1	87
Ilustración 5.	Gráfico respuesta ítem no. 2	88
Ilustración 6	Gráfico respuesta ítem no. 3	89
Ilustración 7	Gráfico respuesta ítem no. 4	90
Ilustración 8.	Gráfico respuesta ítem no. 5	91
Ilustración 9.	Gráfico respuesta ítem no. 6	92
Ilustración 10.	Gráfico respuesta ítem no. 7	93
Ilustración 11.	Gráfico respuesta ítem no. 8	94
Ilustración 12.	Gráfico respuesta ítem no. 9	95
Ilustración 13.	Gráfico respuesta ítem no. 10	96
Ilustración 14.	Gráfico respuesta ítem no. 11	97
Ilustración 15.	Gráfico respuesta ítem no. 12	98
Ilustración 16.	Gráfico respuesta ítem no. 13	99
Ilustración 17.	Gráfico respuesta ítem no. 14	100
Ilustración 18.	Gráfico respuesta ítem no. 15	101
Ilustración 19.	Gráfico respuesta ítem no. 16	102
Ilustración 20.	Gráfico respuesta ítem no. 17	104
Ilustración 21.	Gráfico respuesta ítem no. 18	105
Ilustración 22.	Gráfico respuesta ítem no. 19	106
Ilustración 23.	Gráfico respuesta ítem no. 20	107
Ilustración 24.	Gráfico respuesta ítem no. 21	108
Ilustración 25.	Gráfico respuesta ítem no. 22	109
Ilustración 26.	Gráfico respuesta ítem no. 23	110
Ilustración 27.	Gráfico respuesta ítem no. 24	111
Ilustración 28.	Gráfico respuesta ítem no. 25	112
Ilustración 29.	Gráfico respuesta ítem no. 26	114
Ilustración 30.	Gráfico respuesta ítem no. 27	115
Ilustración 31.	Gráfico respuesta ítem no. 28	116
Ilustración 32.	Gráfico respuesta ítem no. 29	117
Ilustración 33.	Gráfico respuesta ítem no. 30	118
Ilustración 34.	Gráfico respuesta ítem no. 31	119
Ilustración 35.	Gráfico respuesta ítem no. 32	120

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Matriz de validación del instrumento.....	147
Anexo B. Instrumento de validación de contenido	152
Anexo C. Cuestionario definitivo	156
Anexo D. Cálculo de alfa de cronbach	158
Anexo E. Cálculos estadísticos.....	159

Arciniegas Guerra, Bertha Elena, Ibarra Peñaranda, Angélica Beatriz, Valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas, Universidad de La Guajira, Programa de Maestría en Finanzas, Riohacha, La Guajira, 2019.

RESUMEN

El proyecto de investigación, presenta como objetivo general analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en las entidades públicas. Se sustentó en los postulados teóricos de Jiménez (2010), Díaz (2006), Vílchez (2012), citando a Yegres (2007), Domínguez (2005), De Lara (2008), Mejía (2011), Bravo y Sánchez (2012). La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo bajo el paradigma positivista; tipificada como analítica-descriptiva con un diseño no experimental, transeccional de campo. La población fue de tipo finita y estuvo conformada por 30 funcionarios de la Vicerrectoría administrativa y financiera de Universidad de La Guajira, en lo referente a la muestra la población fue censal, siendo la encuesta la técnica de recolección de datos, diseñadas por un cuestionario de 32 ítems, contando con prueba de validez por juicio de expertos y confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, con un resultado de 0.89, ubicándola en un rango de muy alta confiabilidad. Los datos arrojados fueron procesados mediante la distribución de frecuencia, medidas de tendencia central y dispersión. Con relación al objetivo específico orientado a caracterizar los tipos de valores compartidos en entidades públicas. el estudio permite concluir la presencia y manejo compartido en los funcionarios de la Universidad de La Guajira, de los establecidos en la investigación solo los tipos honradez, transparencia, solidaridad y sentido de pertenencia. De igual manera, el estudio permite concluir que la Universidad de La Guajira, para lograr un desempeño de alta consideración en las medidas de tratamientos relacionadas al manejo de los riesgos financieros es moderadamente presente, aspectos que se ven reflejados en la situación económica de la Universidad, evidenciando poca presencia de políticas de administración de riesgos, diseños de controles y mapas de riesgos, que permitan mitigar los riesgos financieros que se encuentran latentes en la universidad.

Palabras claves: Valores compartidos, riesgos financieros, controles, administración de riesgos, mapas de riesgos

Arciniegas Guerra, Bertha Elena, Ibarra Peñaranda, Angelica Beatriz, Shared values in the management of financial risks in public entities, University of La Guajira, Program of Masters in finance, Riohacha, La Guajira, 2019.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze shared values in the management of financial risks in public entities. It was based on the theoretical postulates of Jiménez (2010), Díaz (2006), Vílchez (2012), citing Yegres (2007), Domínguez (2005), De Lara (2008), Mejía (2011), Bravo and Sánchez (2012). The research was based on a quantitative approach under the positivist paradigm; typified as analytic-descriptive with a non-experimental and transectional field design. The population was of finite type and was comprised of 30 employees of the administrative and financial Vicerrectory of the University of La Guajira, regarding the sample of population, this was obtained through a census, being the technique of data collection, realized by means of surveys, composed by a 32-item questionnaire, counting on the tests of validity by judgment of experts and reliability by the coefficient of Cronbach's alpha, with a result of 0.89, located it in a range of very high reliability. The data was processed by means of frequency distribution, central tendency and dispersion measurements. In reference to the specific objective of characterizing the types of values shared in public entities, the study concludes that in the employees of the University of La Guajira there is the presence and shared management of values such as honesty, transparency, solidarity and sense of belongingness. Similarly, the study concludes that the University of La Guajira is moderately present in order to achieve a high level of performance in treatment measures related to financial risk management, and these aspects are reflected in the economic situation of the University, showing little presence of risk management policies, control designs and risk maps that allow mitigating the financial risks that are latent at the University.

Keywords: Shared values, financial risks, controls, risk management, risk maps

INTRODUCCION

La preocupación por la innovación y la eficiencia en la gestión de las entidades públicas, teniendo en cuenta la entrada al nuevo milenio, muestra que los valores compartidos han tomado un auge significativo de gran investidura, a tal punto que se ha convertido en una herramienta que permite identificar, promover y legitimar el tipo de cambio organizacional en la implementación de la dirección estratégica, lo cual contribuye a elevar la efectividad, en el proceso de identificar los riesgos financieros a los cuales éstas se encuentran sometidos en el ejercicio de sus funciones constitucionales.

Estas entidades han venido alcanzando en la actualidad un peso determinado dentro del sistema económico, y no escapan a los factores que enturbian su funcionamiento como cualquier otro tipo de organización, lo cual demanda precisen ineludiblemente planificar para permanecer en el tiempo y lograr un desarrollo exitoso, obligándolas a gerenciar de manera proactiva, y específicamente, haciendo uso de la planificación financiera para monitorear el desarrollo de las estrategias establecidas, pues permite realizar una proyección sobre los resultados deseados a alcanzar por la entidad, mediante el establecimiento de metas, formulación de estrategias, políticas y acciones a seguir para alcanzar los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, tomando en cuenta el entorno empresarial.

Una de las áreas más afectadas en la actualidad por el riesgo sistemático y no sistemático es la financiera debido a las vulnerabilidades económicas, por lo cual es importante que las organizaciones ejecuten una administración sobre este aspecto alineada a los objetivos rentables, de lo cual no están exentas las entidades públicas colombianas. La administración del riesgo comprende el conjunto de elementos de control y sus interrelaciones, para que la organización evalúe e intervenga aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar de manera positiva o negativa el logro de sus objetivos organizacionales. La administración del riesgo contribuye a que la entidad consolide su Sistema de

Control Interno y a que se genere una cultura de Autocontrol y autoevaluación al interior de la misma fomentada en valores y principios éticos.

Considerando lo expresado, esta investigación planteó como objetivo general analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas, a partir de la aplicación de un instrumento a los funcionarios del área financiera de la Universidad de La Guajira, y conocer cuáles son los valores compartidos y riesgos financieros que la universidad posee, avalado por una revisión documental efectuada al marco teórico de las variables objeto de estudio. Por consiguiente, la investigación se estructuró en cuatro (4) capítulos a saber.

El primer capítulo, contempla el problema, donde se explica el planteamiento, partiendo de la descripción de síntomas y causas de la situación, los objetivos tanto general como específicos para alcanzar el éxito de la investigación, la justificación que viene a explicar de manera clara y precisa del porqué el tema planteado; y por último la delimitación del estudio en términos del espacio, tiempo y población.

Seguidamente el segundo capítulo comprende el marco teórico dentro del cual se encuentran los antecedentes de la investigación, que constituyen todos aquellos hechos ocurridos con anterioridad y que sirven de soporte para aclarar el tema planteado, así mismo contiene las bases teóricas asociadas a los valores compartidos y riesgos financieros en las entidades públicas; por último, se desarrolla el sistema de variables y la definición de términos básicos.

Luego, se presenta el tercer capítulo donde se expone los aspectos metodológicos de la investigación, se especifica el enfoque, tipo y diseño de la investigación, así como los aspectos relacionados con la población y muestra de estudio, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad de la investigación, el procesamiento, análisis de datos.

Por último, se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos durante la investigación, mediante la aplicación del instrumento de medición, con el cual se recolectó información acerca de los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en las entidades públicas, ilustrados con tablas y gráficas de estadísticos descriptivos, además de la confrontación del resultante con los

fundamentos teóricos. Finalmente, se formulan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad a nivel mundial las organizaciones se configuran conforme a la dignidad del hombre. Es por eso que se debe permitir a todos y cada uno de sus integrantes, que en el desarrollo de su trabajo tengan la posibilidad de empeñar sus propios valores, responsabilidades y permitirles su desarrollo como persona humana. Con el desarrollo acelerado de las técnicas y modelos de dirección en la segunda mitad del siglo xx en el mundo, los gerentes, administradores y directivos están cada vez más conscientes de la necesidad del liderazgo estratégico basado en valores compartidos.

La problemática de los valores, se encuentra en el centro de la acción de los líderes políticos, empresarios, intelectuales de variados y disímiles manifestaciones llegando hasta el ciudadano común, sentir reflejado esta cuestión, invita a ser parte de una inducción clásica que tiene en cuenta el factor determinante de la economía, la sociedad civil y el Estado, siendo este último, orientador de políticas y reformas que contribuyan al cumplimiento de sus fines esenciales.

Sin embargo, hay que decir que las reformas tendrán validez, servirán y se podrán aplicar, siempre y cuando se recuperen los valores éticos y morales que necesita toda sociedad para comportarse de manera civilizada y respetuosa de los derechos y deberes que se deben observar tener como referente para vivir en paz y construir un tejido social basado en la tolerancia, la solidaridad y el interés general como lo plantea el artículo de la constitución política.

Díaz (2006), señala que la sociedad empresarial está fajada a capa y espada por la supervivencia, encontrado cada vez necesario crear valores para propietarios y clientes. Por lo tanto, en toda entidad en la que se comprometa la dignidad de la persona, debe ser inmediatamente reformada su estructura, aun en el caso de que su productividad alcance altos niveles y la distribución de su riqueza se haga con

justicia y equidad; todo esto se alcanza mediante la ética y los valores que las organizaciones asignen a su entorno inmediato. El término valores, no debe buscarse dentro de los elementos técnicos propios de una teoría que pretenda presentarse o aplicarse. El sentido de los valores arranca indudablemente, del espíritu de solidaridad que está en mayor o menor grado presente en todo ser humano.

Con referencia a lo anterior, Díaz (2006), manifiesta que los valores son expresiones estratégicas, los cuales no son ni pueden ser un simple enunciado, ya que estos requieren reglas de conducta que sean consecuentes con su enunciado y jueguen un papel especial en las acciones derivadas de los mismos. Estas acciones deben convertirse en reglas de conducta de cada uno de los miembros de un grupo y para ello es imprescindible la interacción de los mismos, de manera que las conviertan en reglas de actuación consensuadas.

De igual manera, señala que los valores seleccionados tienen que formar parte de las convicciones profundas de dirigentes y trabajadores, ser una forma de vida y estar arraigados pasando la prueba del tiempo. Es decir, si en la declaración de valores no se logra el alineamiento y el compromiso de trabajadores y dirigentes la estrategia será nula. Es por ello, que los valores deben ser definidos por los que tienen el código genético de la organización, y sienten esos valores como suyos.

Cuando se habla de una estrategia de valores, no solo se refiere al desarrollo de valores personales, sino además de los valores que son necesarios desarrollar e impulsar en una organización, para que sean reconocidos y practicados por todos y crear una cultura alrededor de ellos, es decir buscar la forma de cómo sembrar valores que sirvan a grupos particulares de trabajo y a la organización en su conjunto. Significando todo lo anterior, es necesario que los directivos modelen cuales son las mejores alternativas para alinear los valores personales, que determinan las acciones y comportamientos individuales con los valores organizacionales, correspondiendo a sus intereses y objetivos.

Es así, como entramos a nuevos conceptos de valores, valores personales, valores grupales o valores compartidos. Definiendo los valores personales como

aquellos que se forma para cada persona desde pequeño, por formación familiar, por el entorno territorial, nacional e internacional, las cuales van determinando junto con la personalidad, la cultura individual o lo que es lo mismo, las estructuras de pensamiento que determinan formas de actuar a través de ciertas reglas, conscientes e inconscientes que guían la conducta y las decisiones personales.

Por las consideraciones anteriores, manifiesta Díaz (2006) que cuando se habla de valores compartidos, se refiere a aquellos que son necesarios desarrollar e impulsar en una organización para que sean reconocidos y practicados por todos, creando una cultura alrededor de ellos, y que se hace necesario buscar un alineamiento de la coherencia, la congruencia y la consistencia entre los valores personales y los organizacionales.

De otra parte, señala Durán (2008), citando a García y Dolan (1997) y a Margiery (2002), que en la organización la “teoría expuesta” representa todo aquello que constituye los valores y aspiraciones de ésta a nivel del discurso: es lo que se dice abiertamente, y la “teoría en uso”, en cambio, corresponde a las reglas de decisión que guían en realidad su conducta. Es en aquello que reafirma y promueve la teoría en uso que podemos encontrar los verdaderos valores de una empresa.

De igual manera, considera citando a Shein (1988), que estamos incursionando en el campo de la cultura organizacional, definiéndola como el conjunto de supuestos básicos (patrones de pensamiento, creencias, valores, y sentimientos) aprendidos y compartidos por un grupo; los cuales se validan al resolver satisfactoriamente problemas de adaptación externa (al entorno) e integración (interna al grupo), siendo enseñado a nuevos miembros de la organización como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Es así, como Durán (2008), describe el sistema de valores compartidos (lo que es importante) y creencias (cómo son las cosas), para crear normas comportamentales (la forma en que deben hacerse las cosas dentro de la empresa), a fin de guiar las actividades de los miembros de la organización, constituyéndose en un sistema de conocimiento que permite construir conductas e interpretar experiencias en un contexto organizacional determinado.

Las entidades públicas son organismos que dependen del gobierno o del estado con el fin de prestar unos servicios a la sociedad. Desde este punto de vista las entidades públicas se acogen a unas normas y la ética en el servicio público se relaciona con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos en dichas instituciones, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad

La ausencia de principios, valores que integran los gobiernos y administraciones públicas, permite el surgimiento de actitudes antiéticas como la corrupción, así como el abuso de autoridad, la negligencia, etc. Convirtiendo la corrupción en el referente empírico por ser el causante de la pérdida y desviación de recursos públicos y en consecuencia del incumplimiento de las metas. Es por esto, que es muy importante que las entidades públicas enseñen y practiquen la ética pública, ya que esta permite que a los funcionarios se les inculque unos principios, unos valores que permiten que se rechace la corrupción y a las distintas actitudes antiéticas, cabe resaltar que esta enseñanza nace en el núcleo familiar ya que allí es donde inicia la formación como ser; si durante la infancia y juventud se vive sin la enseñanza y apropiación de los principios y valores muy difícilmente se aceptarán en la madurez.

En este sentido, Seijo (2009), considera que la educación juega un papel fundamental, pues en ella descansa la verdadera formación integral del ser humano. Es a través de ella donde el hombre permite interiorizar el cúmulo de valores que, como herramientas, logran forjar la personalidad, no sólo dentro del ámbito productivo mismo, sino también, para la convivencia y dentro de ella los valores compartidos. De igual manera, señala que la educación es una de las dimensiones fundamentales y su finalidad es la formación del individuo para que asuma las transformaciones que la sociedad demanda, capacitándolo en la participación ciudadana y la consolidación de los valores necesarios para avanzar en los procesos de cambios.

En este propósito, considera Jiménez (2010), que, para la cultura organizacional, los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores, convirtiéndose en la columna vertebral de sus comportamientos. Si

los valores no tienen significado común para todos los empleados, el trabajo diario se hace más difícil y pesado, el ambiente laboral se vuelve tenso, las personas trabajan con la sensación de que todos no reman en la misma dirección y que quienes pagan las consecuencias son los clientes.

Aludiendo todo lo anterior, es necesario hablar entonces del rol que cumplen las entidades públicas, en lo que a valores se refiere, vale expresar que, dentro de este contexto está planteado hablar de valores como el orden de prioridad de los mismos en el ámbito cultural donde se corresponde vivir. Los valores expresan como debe ser el presente, pero también indican la dirección en que se quisiera construir el futuro.

Es por eso, que las entidades públicas en Colombia, se han preocupado no sólo por el logro de sus objetivos, o el cumplimiento de los mandatos constitucionales, sino que han entendido que el ser humano, forma parte fundamental en su estructura, incorporando en sus directrices, valores, cultura organizacional, la ética y la moral. Columbié (2001), señala que el tema de la ética en el sector público, además de un asunto de la esfera moral, lo es también de la capacitación, por lo que se realiza un trabajo encaminado a formar a los funcionarios públicos para ejercer su labor, desde la más estricta honradez y fidelidad a los principios, uniendo a los conocimientos y habilidades para el buen desempeño de los cargos, los principios éticos y morales que deben caracterizar a todos los dirigentes en los diferentes sectores.

Asimismo, es necesario promover e implementar la ética pública, como base fundamental para ejercer y cumplir las normas, para ejecutar las funciones asignadas y evaluar el comportamiento que afecta el funcionamiento de la administración pública; fomentando, fortaleciendo y aplicando los principios éticos en los funcionarios públicos con la intención de que sus actos se rijan por la rectitud, transparencia, el buen juicio; que estos valores y principios éticos no solo se queden en el plan estratégico, sino que desde el Estado pasando por las entidades públicas hasta los funcionarios, se cuente con valores éticos y se transmita a la comunidad,

ya que día tras día se está perdiendo la credibilidad en el Gobierno y sus funcionarios.

La ausencia de valores y de principios éticos evidenciado por los tantos cambios de administración pública de los dirigentes en el departamento de La Guajira, hace que se pierda profesionalismo, ocasiona que algunos funcionarios se vean tentados por el mal de corrupción y utilicen el poder para beneficio propio, dejando a un lado sus deberes con la sociedad, creando ineficiencia en los tramites, incumplimiento en los planes o metas pactadas por la institución pública, permitiendo que se creen canales corruptos para agilizar los servicios y cumplir con los fines esenciales del Estado.

Sin embargo, cabe resaltar, que las entidades públicas, se encuentran inmersas a una serie de riesgos que están presentes tanto a nivel externo como interno. De carácter externo, se evidencian los riesgos del entorno, como factores económicos, sociales, políticos, cambios en el mercado, cambios de la tecnología, y muchos otros que, aunque no estén relacionados con la institución, si la pueden afectar de una u otra forma. A nivel interno, los riesgos pueden ser más controlables, ya que van desde un inadecuado manejo de recursos y falta de controles que pongan en riesgo a la entidad a malos manejos de índole procedimental y conductual, por deficiencia en los mismos.

Con base a ello, la administración y gestión del riesgo ha tenido importancia como parte de las actividades principales para la gestión de las empresas; tanto que las entidades más grandes, cuentan con un grupo para procurar, mantener y evaluar las actividades de control interno y la gestión de riesgos con la finalidad de preservar la gran cantidad de recursos que pudiesen tener. Además, las empresas medianas y pequeñas del mismo modo pueden ejercer gestión de riesgos, evitando o minimizando el impacto de estos a los que se ve expuesta.

Los negocios, las transacciones y las finanzas en general, la administración de riesgos surge como mecanismo de defensa y prevención contra aquellos factores o variables que puedan influir de manera negativa una actividad comercial que involucre el flujo de recursos económicos e incluso de imagen a nivel corporativo.

De igual manera, los administradores o gestores de riesgo surgen como especialistas en su identificación y control.

Señala Mantilla (2005), se han desarrollado varias estrategias y procesos que buscan ser un apoyo en la toma de decisiones, por medio de la intervención y profundización, analizando los diferentes impactos que estos riesgos producen dentro del desarrollo de cualquier actividad. Es así, como al tomar conciencia que al ignorar o asumirlos y estos al materializarse, producen un impacto afectando directamente los intereses del hombre, surgiendo la necesidad de la reducción de estos efectos en busca del beneficio de sus intereses.

La administración de riesgos, según Mejía (2011), hoy en día se ha convertido en un proceso indispensable en todas las organizaciones, debido a la incertidumbre que vive el mundo. En la planeación estratégica, el no controlar el riesgo dado su inherencia, puede obstaculizar el normal desarrollo de las funciones de la empresa y el cumplimiento de los objetivos trazados, por ello es indispensable como herramienta de gestión, favorecer la preservación de los recursos y el cumplimiento de los mismos.

Debido a los grandes y apresurados cambios en el entorno empresarial, los gerentes enfrentan la necesidad de poseer conocimientos de alto nivel que les permitan tomar decisiones rápidas y oportunas, ello requiere la aplicación de herramientas útiles para gestionar eficientemente sus empresas y alcanzar los objetivos establecidos; sin desconocer la importancia que juega el ser humano en estos cambios, y las estrategias deben estar enfocadas en ellos.

Es así, como existen herramientas administrativas que ya han sido probadas que sirven de apoyo para el análisis, administración y gestión de los riesgos, como el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), comenzando desde la planeación de la gestión hasta la retroalimentación de las tareas ejecutadas, como lo señala Atehortua Hurtado, Bustamante Velez, Valencia de Los Ríos, (2008).

En la planeación se puede indicar el compromiso que tiene la gerencia con la administración y gestión de los riesgos en la compañía, al no ser así los sistemas por aplicables, confiables, eficientes, eficaces o rentables que puedan llegar a ser,

no tendrían avance ni resultado, debido a que estos no se les haría ningún seguimiento por parte de la alta dirección de la empresa, por ende, no se harían evaluaciones que aporten hacia una mejora continua, propósito esencial de toda organización.

Con el hacer, se comienza el proceso de documentación y definición de una política y objetivos estratégicos, que indican los lineamientos de la organización, estableciendo responsabilidades, funciones y autoridades. La política de gestión de riesgos debe estar acorde con el objeto de la organización, naturaleza, objetivos y metas. De igual manera, debe ser revisada por parte de la alta dirección en su divulgación, mantenimiento a lo largo de todos los niveles de la compañía.

Al verificar, se reconoce el manejo adecuado de los riesgos y sus efectos, se efectúa la revisión de la organización, el uso eficiente de los recursos y su documentación; prácticamente es confrontar que lo que se esté ejecutando esté acorde con lo planeado, que los canales de comunicación y motivación resulten efectivos y que las técnicas de medición del desempeño sean eficaces.

Dada las condiciones que anteceden, en el ciclo actuar se efectúa la implementación del sistema determinando las herramientas y procedimientos adecuados para el tratamiento de los riesgos, el constante monitoreo y comunicación de estos. El control se efectúa por medio de auditorías tanto internas como externas, que tienen como objetivo verificar el cumplimiento de los requisitos y compromisos adoptados mediante la política, del mismo modo se ejecutaran las acciones correctivas o preventivas que se establecen en el sistema.

Para la implementación de un sistema de gestión y control de riesgos eficaz, se deben tener en cuenta una serie de factores o variables que lo determinan; estas variables pueden ser la cultura, los valores, la filosofía y la estructura en cuanto a la gestión del riesgo.

De igual modo, existe una gran variedad de metodologías que aplican para la gestión del riesgo, pero la más específica y centrada en la práctica es la NTC31000 (norma técnica colombiana), que acumula la NTC5254, en la cual se establecen una serie de pasos que desarrolla la gestión del riesgo dentro de cualquiera que sea la

actividad. Este sistema de administración y control de riesgos propone el establecimiento de una serie de etapas en orden lógico y sistemático, donde el inicio del proceso comienza con la identificación de un contexto, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos que tengan relación con la actividad o función que esté en proceso de manera que sea posible mitigar las pérdidas. Una vez evaluados los riesgos se debe definir si hay actualmente controles o no; es decir, se debe hacer un diagnóstico y priorización de cuales atacar primero para así evitar su incidencia y afectación dentro del proceso. Así llegamos a la detección de riesgos controlados. De igual manera, señala Mejía (2011), que cuando surgen los emporios comerciales y navegantes de Italia a fines del siglo XVI, se da inicio también a los primeros pasos de gestión de riesgos, con los mercaderes o comerciantes quienes crean el concepto moderno del riesgo y su importancia financiera basada en el seguro.

En el proceso de desarrollo del capitalismo industrial, que es a partir del siglo XIX, es cuando aparecen mayores riesgos como consecuencia de los inventos y su puesta en práctica: Ferrocarriles, actividades fabriles, trabajos públicos, automovilismo, etc., que influyen fuertemente en la vida cotidiana. Así, ante el aumento de accidentes de trabajo y la consiguiente conformación y presión de los sindicatos obreros, surge la necesidad de implantar medidas de prevención.

Después de la segunda guerra mundial se agudiza la necesidad de analizar y controlar los riesgos. Sin embargo, es a partir de los años sesenta que junto a las expectativas de grandes catástrofes aparece la gran vulnerabilidad de las empresas debido a la gran concentración de valores y la especialización de sus unidades de fabricación. La aparición de un riesgo produce junto a grandes pérdidas humanas y materiales una serie de gastos financieros e indirectos: Reducción de ventas, de imagen de la empresa, paro obrero entre otros.

Igualmente señala Mejía (2011), que, en 1929 a nivel mundial se dio gran importancia al administrador del riesgo puro en los negocios, se crearon asociaciones de administradores de riesgos para intercambiar información entre los miembros y publicar noticias o datos de interés para los compradores corporativos

de seguros. Posteriormente, se fundaron Institutos de investigación y Sociedades de Administración de Riesgos y Seguros, los cuales, a través de reportes de estudios, seminarios y publicaciones, ayudaron al desarrollo de la Administración de Riesgos.

Según Estupiñán (2007), los cambios en condiciones industriales, económicas, normativas y operacionales, hace necesario establecer mecanismos para identificar y minimizar los riesgos específicos asociados con el cambio, por lo que cada vez es mayor la necesidad de evaluar los riesgos. La evolución de la administración de riesgos ha permitido que se establezcan acciones, ya no aisladas, sino de manera estructurada e integral, para identificar, calificar, evaluar y monitorear todo tipo de riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, con el propósito de responder con medidas efectivas para su manejo. La normatividad sobre riesgos empresariales ha evolucionado y en la actualidad un importante referente internacional es la norma ISO 31000, que establece para la administración de riesgos, principios que fundamentan la gestión de riesgos, un marco de referencia que delimita y direcciona la misma y un proceso para la gestión de riesgo que facilita su ejecución. (ICONTEC, 2011).

Consideran los hermanos Montes y Montilla (2009), el interés de encontrar la manera de minimizar los riesgos en las actividades realizadas, o en los procedimientos establecidos, conociéndose esto como análisis, gestión y administración del riesgo. Hoy la práctica de la identificación y el manejo de todos estos riesgos han evidenciado un aumento en su frecuencia de aplicación y sobre todo en el incremento del nivel de importancia que ha tomado, a nivel empresarial y gubernamental.

Según Bravo, Sánchez (2012), para gestionar y analizar los riesgos, se deben realizar unos pasos específicos que ayudan a tratar la incertidumbre, primero que todo debemos saber que es un problema potencial que puede ocurrir o no, pero dejando a un lado el resultado; en realidad es fundamental identificarlo; segundo evaluar la probabilidad de que ocurra; tercero estimar su impacto y establecer un plan de contingencia, en caso de que el riesgo se materialice.

Tener incertidumbre es una condición del mundo real en el cual hay una exposición a la adversidad, compuesta por una combinación de circunstancias del entorno, donde hay probabilidad de perder o ganar. En las organizaciones el riesgo debe ser tenido en cuenta para evitar y prevenir la posible pérdida de recursos, y para ello su misión, visión, valores y código de ética debe estar enfocado en ello.

Al analizar las diversas definiciones de riesgo es muy importante resaltar que las entidades ya sean públicas o privadas, interioricen cómo manejar de la mejor manera este concepto, para así llevar a cabo su misión y, por ende, lograr sus objetivos misionales.

La administración de riesgos financieros para las entidades públicas, en todos sus órdenes cobra mayor importancia, dado el dinamismo y los constantes cambios que el mundo globalizado de hoy le exige. Estos cambios hacen que las entidades deban enfrentarse a factores internos y externos que pueden crear incertidumbre sobre el logro de sus objetivos, de acuerdo a lo señalado en la norma ISO 31000.

Por eso es importante, recordar que el Estado colombiano, mediante el Decreto 1537 de 2001, estableció una serie de elementos técnicos requeridos para el desarrollo adecuado y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las diferentes entidades y organismos del estado.

Así mismo, a través del Decreto 1599 de 2005 se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para todas las entidades del Estado, en el que la Administración del Riesgo se define como uno de los componentes del Subsistema de Control Estratégico y en el Anexo Técnico como el conjunto de elementos de control que, al interrelacionarse, permiten a la entidad pública evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o los eventos positivos que permitan identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de su función.

Lo anterior, se constituye en el componente de control que al interactuar sus diferentes elementos le permite a la entidad pública autocontrolar aquellos eventos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos. Al ser un componente del

Subsistema de Control Estratégico, la Administración del Riesgo se sirve de la planeación estratégica (misión, visión, establecimiento de objetivos).

Cuando la administración del riesgo es considerada por los directivos de la entidad, como mecanismos de progreso, esto involucra y compromete a todos los servidores de la entidad en la búsqueda de acciones y conductas encaminadas a prevenir y a mitigar los riesgos. Por eso, hoy en día en Colombia, se cuestiona a las entidades públicas en el manejo de sus recursos, en la administración de riesgos financieros, y que si estas situaciones están asociadas a los valores que los funcionarios de las entidades poseen.

Por consiguiente, las políticas de administración del riesgo, deben dirigirse tanto interna como externamente, exigiendo ser sostenibles e integradas a la institución, incluir unos valores compartidos, que contribuyan a minimizarlos. Lo ideal es que estos valores estén inmersos en el programa estratégico de la institución, y segundo en el actuar, en lograr un comportamiento organizacional éticamente ejemplar para la ejecución de los fines esenciales del estado colombiano, desde los mismos hábitos cotidianos rutinarios, de todos los funcionarios de las entidades públicas.

Es así, como las entidades se ven constantemente enfrentadas a diversos tipos de riesgos, a través de la probabilidad de un evento adverso y trayendo consecuencias financieras negativas; afirmando entonces que el riesgo es la posibilidad de obtención de pérdidas o de desvío de los resultados esperados, lo que implica la necesidad de buscar herramientas que permitan determinar dicha posibilidad o desvío para facilitar la toma de decisión al momento de llevar a cabo a cualquier decisión.

El tema de evaluación de riesgos es complejo, y a pesar de ser antiguo, resulta fundamental; las entidades enfrentan cada vez riesgos más complicados e importantes. Para enfrentar estos riesgos, no es suficiente identificarlos, se requiere de sistemas efectivos que logren medirlos y controlarlos, llevándolos a un nivel aceptable, la gran dificultad consiste en cómo medir ese riesgo, siendo la tarea más compleja que tiene la administración.

Cabe agregar, que en las organizaciones, los valores son importantes fuerzas impulsoras del modo en cómo se hace el trabajo unido con las creencias, los cuales al ser considerados pilares de la empresa, no solo necesitan que estos sean definidos, sino que deben ser mantenidos, promovidos y divulgados constantemente, porque así, los trabajadores tendrán la mejor oportunidad de comprender sus significados y ponerlos en práctica todos los días en la realización de sus funciones, reflejado en la minimización de los riesgos que las entidades posean.

1.1.1 Formulación del problema

Teniendo identificado el problema abordado, se tuvo el siguiente interrogante al cual se dio respuesta en el transcurso de la investigación:

¿Cómo los valores compartidos influyen en la administración de riesgos financieros en entidades públicas?

1.1.2 Sistematización del problema

Del anterior interrogante se desprendieron las siguientes preguntas que ayudaron a la sistematización del problema:

¿Cómo se clasifican los valores en entidades públicas?

¿Cuáles son los tipos de valores compartidos en entidades públicas?

¿Cuáles son los tipos de riesgos financieros en entidades públicas?

¿Cuáles son las medidas de tratamiento de riesgos financieros en entidades públicas?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar la clasificación de valores compartidos en entidades públicas.

Identificar los tipos de valores compartidos en entidades públicas.

Identificar los tipos de riesgos financieros en entidades públicas.

Identificar las medidas de tratamiento de los riesgos financieros en entidades públicas.

1.2.3 Objetivo propositivo

Diseñar unos lineamientos estratégicos para la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista teórico, la investigación proporcionó las teorías y conceptos básicos de diferentes autores, referentes a los valores compartidos, en su clasificación y tipos, así como los tipos, clases y medidas de tratamiento de la administración de riesgos financieros en entidades públicas, de manera que se convirtió para estas, en un estímulo para su implementación. Por otra parte, otros investigadores tienen la oportunidad de tomar como antecedentes investigativos los tópicos expuestos en la investigación.

Así mismo, desde el punto de vista práctico, esta investigación es un instrumento o herramienta moderna que da luces a las entidades públicas, en la administración de los riesgos financieros, partiendo con la incorporación de unos valores compartidos, en la consecución de sus objetivos estratégicos, permitiéndole a las que no la tienen, incorporarlas en su plan estratégico (misión, visión y objetivos estratégicos).

Por otro lado, esta investigación contribuyó en la ampliación de la teoría sobre los valores compartidos y la administración de riesgos financieros en el contexto de las entidades públicas, permitiendo aportar evidencia a favor de la teoría y aplicación de conceptos básicos sobre estos ejes temáticos.

Respecto al marco metodológico, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, se utilizó en la investigación, la técnica del cuestionario tipo Likert, como el instrumento que midió las variables en estudio a través de la aplicación de estos, se obtuvo la información requerida y la aplicación de técnicas validas en el medio. El modelo del formulario, puede ser utilizado en otras investigaciones.

Desde el punto de vista social, la investigación aportó a que las entidades públicas identifiquen con certeza cuales son aquellos valores que comparten los funcionarios en el ejercicio de sus labores, los cuales ayudan a la minimización de riesgos financieros en las mismas.

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Delimitación espacial

En la investigación se analizaron las variables Valores Compartidos y Riesgos Financieros en entidades públicas, en la Universidad de La Guajira ubicada en el Kilómetro 5 vía a Maicao, Departamento de La Guajira, Colombia.

1.4.2 Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló en el periodo comprendido entre junio del 2016 y Julio del 2018.

1.4.3 Delimitación Teórica

La investigación trabajó las variables, Valores Compartidos, el cual se sustenta en los conceptos de los autores de Columbié (2001), Díaz (2006), García, Dolan (2003), Jiménez (2010), Seijo (2009) entre otros. Para la segunda variable, Riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, su sustentó doctrinal se basó en autores Atehortua, Bustamante, Valencia de Los Ríos (2008), Bravo, Sánchez (2012), Díaz, Hernández (1996), (ICONTEC, 2011), Mantilla (2005), Mejía (2011), Montes, Montilla, Montes (2009), y respecto a la metodología a los fundamentos teóricos de Tamayo y Tamayo 2015, Maya y Cardeño (2015) y Arias (2012).

La investigación estuvo enmarcada en la línea de Gestión Empresarial, de la Maestría en Finanzas, la cual está adscrita al Centro de Investigación de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de La Guajira.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En las investigaciones es importante contar con un sustento teórico, dicha definición según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), es tratar con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincule de manera lógica y coherente los conceptos y las proposiciones existentes en estudios anteriores. Igualmente, Arias (2012), lo señala como el producto de la revisión documental, bibliográfica, conceptuándolo como una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar. Por su parte, Maya y Cardeño (2015), señala que el marco teórico describe las investigaciones más recientes y actuales sobre un tema específico realizadas.

Bajo los postulados antes mencionados, se señala que, para la realización de este trabajo de investigación, se efectuó una revisión de bibliografía de diferentes autores, relacionados con la estructura doctrinaria del problema en estudio. En este capítulo se presentaron los antecedentes relacionados con la temática a investigar y una fundamentación teórica conceptual, en las cuales se soportó esta investigación.

El propósito fue poder relacionar investigaciones que aportaron información específica, sobre las áreas estudiadas y una referencia teórica pertinente y válida para el desarrollo del trabajo. La revisión bibliográfica se apoyó en el estudio y análisis de teorías vinculadas con el problema planteado sobre los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas; indicando los antecedentes de la investigación, bases teóricas, sistema de variables y finalizando con la operacionalización de éste por medio de dimensiones e indicadores.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los antecedentes de la investigación, muestran algunos estudios presentados con anterioridad, los cuales de alguna manera estuvieron relacionados con esta investigación. Los estudios encontrados, son investigaciones que permitieron aclarar información básica relacionada con las variables objeto de estudio. Para la investigación se consideraron antecedentes que tienen que ver fundamentalmente con tesis de grado para obtener título de Magíster, Doctor y artículos publicados en revistas científicas, relacionados con las variables abordadas, las cuales fueron aprobadas durante los últimos años.

Sus aportes se consideraron significativos, teniendo en cuenta que enfatizan el estudio de los valores compartidos en diversos tipos de entidades, así como el estudio de la administración de riesgos financieros en diferentes ámbitos, lo cual constituyó un referente importante en el estudio de los objetivos definidos en el primer capítulo.

Con base a lo anteriormente expuesto, se presenta a continuación estudios relacionados con la categoría valores compartidos. En primer lugar, tenemos a López (2012), quien realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y valores compartidos de instituciones educativas”, presentada en la Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano del director y valores compartidos en docentes de instituciones educativas de la parroquia San José del municipio Jesús Enrique Lossada del Estado Zulia.

La investigación se sustentó teóricamente para la variable gestión del talento humano, en los autores Chiavenato (2002), Alles (2006), Jericó (2000) y para la variable valores compartidos en los autores González y Marquínez (2006), Stephen (2004), Ciriaco (2003), Covey (2004), entre otros. La metodología se caracterizó por ser una investigación descriptiva-correlacional, con diseño no experimental transeccional de campo.

La población seleccionada englobó cuatro escuelas, específicamente escuelas bolivarianas, cuya muestra quedó conformada por ocho directivos y setenta

docentes. La información fue recolectada utilizando la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario contentivo constituido por treinta y nueve ítems con cinco opciones de respuestas.

En cuanto a la validez del instrumento, se utilizó la evidencia relacionada con el contenido a través de la opinión de cinco expertos, asimismo, se realizó la confiabilidad determinada por medio del coeficiente Alfa Cronbach, obteniendo un valor significativo de 0,95 para la primera variable y 0,94 para la segunda variable.

Manifiesta López, como conclusión se obtuvo de acuerdo a los puntajes obtenidos por los sujetos estudiados en la aplicación del instrumento, indicó que la gestión del talento humano del director y valores compartidos en docentes se aplican de forma efectiva dentro de las instituciones la parroquia San José de Mara del Municipio Jesús Enrique Lossada del Estado Zulia y en cuanto a la correlación están estrechamente relacionadas, ya que arrojó un valor de 0,790 indicando una relación alta positiva entre las variables objeto de estudio.

Del aporte de la referida investigación, se relaciona a los estudios pertinentes de los valores compartidos en las instituciones educativas, lo cual sirvió de gran aporte teórico, en cuanto a los fundamentos, contenidos áreas relacionadas con los tipos de valores, siendo esta una dimensión objeto de investigación.

Otro antecedente que resulta destacar es el de Boria, Vallbona, García y Vizúete (2013), quienes realizaron una investigación sobre “Los valores compartidos en la empresa española”, artículo publicado por la revista *Universia Business Review* de Madrid – España. El objetivo de la investigación fue comprobar la relación existente entre la teoría relativa a los valores compartidos y su aplicación en las empresas españolas. Entre sus bases teóricas se encontraron Lessen (1992), García y Dolán (1997), Blanchard y O’Connor (1997), Robbins y Coulter (2005), Argandoña (2011).

La metodología utilizada, se estableció en una escala Likert (1932), mediante la utilización de un cuestionario basado en el de los Valores de Schwartz (SVS) y en el de la Escala de Valores Hacia el Trabajo (EVAT-30). La teoría de Schwartz plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional concreto y que, dependiendo del objetivo, se puede obtener una estructura dinámica de clasificación

de valores. La estructura posee dos grandes dimensiones bipolares. Una de ellas, corresponde a la apertura al cambio vs conservación, y la otra dimensión a la autopromoción vs. autotranscendencia y éstas dan lugar a las diez tipologías de valores de Schwartz, que pueden clasificarse en tres orientaciones según el interés que cumplen: individualistas, colectivistas y mixtos. Por su parte, la escala EVAT-30 permite evaluar los cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz, así como las diez tipologías específicas.

Para ello, desarrollaron una encuesta estructurada con preguntas de carácter cerrado en su mayoría, en la que se recogieron las cuestiones planteadas. Se realizó con base fundamentalmente, en escala tipo Likert, donde se reflejan oraciones, por lo general, con un componente cognitivo y el sujeto manifiesta su grado de acuerdo en un continuo de muy en desacuerdo (1) a muy de acuerdo (5), algunas preguntas fueron de libre respuesta, ofreciendo mayor margen de expresión al cuestionado. La información obtenida correspondió a la participación de 212 empresas de diferentes tipologías y sectores de las 497 contactadas. Se contó con una muestra válida de empleados de diferentes categorías profesionales (221 sobre un total de 432).

La principal conclusión fue en que las empresas y empleados, en general, asumen la existencia de un código de conducta y listado de valores que rigen el comportamiento dentro de la organización. El 50% de las empresas encuestadas, realizan acciones concretas para fomentar la asimilación de los valores empresariales, utilizando como medidas cursos o seminarios formativos de asimilación de valores, grupos mixtos para consensuar valores, planes formativos de acogida para nuevas incorporaciones, campañas de sensibilización o difusión de valores vía intranet. Únicamente el 32% reconoce disponer de alguna herramienta para evaluar el grado de coincidencia de valores entre los miembros y la organización.

Las empresas analizadas, comparten determinados valores con sus miembros como son: la honestidad, la transparencia, el respeto hacia las personas, la responsabilidad y la igualdad de trato. Esos valores se sitúan dentro de la

orientación colectivista, porque son aquellos que más se desean para el entorno, debido a que son valores que se identifican con la sociedad. De igual manera, detectaron que las organizaciones le otorgan mayor importancia que los empleados a los aspectos de calidad y excelencia, valores de carácter más individualistas y englobados dentro de la tipología de autodirección y de estimulación según Schwartz. Mediante el estudio de campo, se observó una fuerte coherencia entre los valores organizacionales y los de sus miembros, con lo que se verificó la existencia de Valores Compartidos en las empresas españolas.

Con el transcurso del tiempo la normativa legal al igual que los valores sociales se modifican, la organización se han adaptado al entorno, y con ello los valores que existían antaño van perdiendo presencia. De todas formas, aquellas empresas que disponen de una fuerte identidad cultural mantienen una coherencia con los valores heredados, por lo que se debe prestar especial atención al conflicto que pueda existir entre lo tradicional y lo moderno con el fin de se adapten a las situaciones que se acontezcan. Por último, señalan que las empresas analizadas manifiestan una voluntad de trabajar para la conciliación de los valores organizacionales con los de su equipo humano. Unos valores compartidos que son para estas empresas fundamentales para la creación de sinergias que les permitan sobrevivir en un entorno hostil.

Es importante destacar que esta investigación, aportó datos importantes al estudio, debido a que está enmarcada en las contribuciones de autores tales como Lessen (1992), García y Dolán (1997), Blanchard y O'Connor (1997), Robbins y Coulter (2005), Argandoña (2011), con postulados relacionados a las dimensiones de la variable valores compartidos, como tipos de valores que fortalecieron el marco teórico. De igual manera, dió a conocer un panorama de cómo están y cuáles son los valores compartidos en las empresas españolas, como son concebidos éstos desde el punto de vista de la organización y de los trabajadores. De igual forma, conocer las estrategias utilizadas en estas empresas, para que todos sus miembros conozcan los valores y determinen de acuerdo a su conducta si son o no compartidos.

A continuación, se presenta a Gonnet (2013), con el artículo científico “Valores compartidos y conflicto”, presentado en la revista Trabajo y Sociedad de la Universidad Nacional de Santiago del Estero en Argentina, con el objetivo de analizar la paradoja los valores compartidos generan conflictos. Lo anterior, basado en un estudio etnográfico desarrollado en una Organización No Gubernamental Internacional en la ciudad de Córdoba, dan cuenta de cómo los valores organizacionales que comparten ampliamente sus miembros se convierten en factores desencadenantes de desacuerdos y conflictos.

En esta investigación el autor se interesó por indagar primero el hecho de que los valores organizacionales no solo generan integración e identidad, sino que también generan conflictos y desacuerdos, en segundo lugar mostrar que los resultados cuestionan algunos de los planteamientos de las teorías de las organizaciones y de la teoría social que conciben a los valores como elementos contrarios al conflicto y finalmente sostener algunas hipótesis provisionales acerca de las condiciones que permitirían la emergencia de conflictos a partir de la difusión de valores.

Dentro de sus autores se destacaron Parsons (1999), Shein (1988), Alvesson (2002), Ouchi (1980), entre otros. Como conclusiones de la investigación, Gonnet presentó algunas hipótesis, las cuales deben seguir siendo desarrolladas para lograr conceptualizaciones más sistemáticas en lo que concierne a la relación entre valores y conflicto; proponiendo cuatro lineamientos:

- 1) Repensar la relación o distinción valores/conflicto, lo que implica dejar de considerar a estas dimensiones como opuestas y reflexionar acerca de sus vinculaciones, específicamente, preguntando el papel de los valores en el conflicto, debido a que la investigación alude que el conflicto puede ser impulsado por la existencia de valores compartidos.

- 2) Pensar a los valores como fenómenos positivos, es decir, como elementos generadores de consenso, acuerdo, identidad, cooperación etc., Los valores al introducirse al sistema organizacional disminuyen las alternativas de reflexión y acción, en este sentido integran.

3) La decisión de definir y transmitir valores genera distintos tipos de efectos como son la identidad y el conflicto.

4) Cuando se comunican valores, también se comunican expectativas acerca de lo que es aceptable y lo que no es, es decir, dicha comunicación es potencialmente crítica, debido a que si no se cumple con las expectativas generadas la contradicción y la no aceptación de la comunicación se vuelven más probables.

Por lo anterior, concluye Gonet, que los valores son un medio a través del cual los conflictos se seleccionan, cuando el conflicto es desencadenado por valores, éstos se vuelven criterios que hacen que los conflictos superen los límites cotidianos de la interacción y se transformen en conflictos organizacionales.

Es importante destacar que esta investigación aportó datos interesantes al estudio actual, debido a que está enmarcada en las contribuciones de autores tales como Parsons (1999), Shein (1988), Alvesson (2002), Ouchi (1980), con postulados relacionados a la variable valores compartidos, que fortalecerán el marco teórico.

Igualmente, se presenta el artículo científico presentado por Vidal y Pérez (2014), "Formación en Valores, Conceptos éticos y tecnológicos, métodos y estrategias", presentado en la revista INFODIR de la Escuela Nacional de Salud Pública, de La Habana, Cuba, con el propósito de identificar los conceptos, métodos y estrategias generales para la formación en valores y su integración en el trabajo de desarrollo estratégico del sector salud.

En el desarrollo del artículo se presentaron los conceptos métodos, estrategias y mecanismos para la formación en valores en el Sistema Nacional de Salud, en entornos docentes presenciales, virtuales y laborales, haciendo énfasis en los valores deseados y compartidos en la organización. La investigación estuvo soportada en otros artículos científicos presentados por Bustamante, (2010), Mendoza (2009), García (2014), entre otros.

Como conclusiones, manifiestan que el sector salud requiere de un conjunto de valores deseados y compartidos, que deben trabajarse desde la propia formación de los recursos humanos que laboran en él. Los valores deseados son aquellos que

forman parte de la visión a alcanzar y que conllevan un trabajo colectivo de todos, a través del cumplimiento de determinadas premisas que condicionan el cambio que se espera.

En este sentido, señalan los autores que los valores deseados y compartidos por el Sistema Nacional de Salud y sobre los que se orienta el trabajo en valores del Ministerio de Salud Pública son: Lealtad a los principios de la revolución, responsabilidad, profesionalismo, moral, ética, liderazgo, prestigio, consagración, abnegación, honestidad, desinterés, modestia, sentido de crítica, autocrítica, iniciativa, creatividad, humanismo, solidaridad e internacionalismo.

La anterior realiza grandes aportes teóricos a la investigación, debido a que en ella se analizaron si existen valores deseados y compartidos en el Sistema Nacional de Salud, específicamente en la dimensión de tipos valores.

Es este mismo sentido, presentamos el artículo científico presentado por Cordero y Puentes (2014), "Premisas para la auditoría de valores organizacionales en una época de grandes cambios sociales", presentado en la revista Avances de la Universidad del Pinar, Cuba, con el objetivo de exponer las premisas generales que se deben cumplir para poder realizar la auditoría de valores, que permita encontrar la dimensión del comportamiento de estos en el plano organizacional, fundamentalmente los tácticos que son los que garantizan el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

Cordero y Puentes se apoyaron en las bases teóricas de los autores Dolan (19979, Llorca (2006) y Ordaz (2007); utilizaron como materiales y métodos el histórico-lógico, para la determinación de las características y tendencias de las investigaciones relacionadas con el tema, y el establecimiento del nuevo enfoque que se presentan en la investigación. El método dialéctico-materialista les permitió fundamentar teóricamente la objetividad económica de desarrollar las auditorías a los valores organizacionales. También utilizaron el método sistémico estructural para establecer la estructura metodológica de la investigación, estableciendo las relaciones entre los elementos que la conforman y las distintas fases de la misma.

Como principales conclusiones manifiestan Cordero y Puentes:

- Necesidad de buscar métodos y formas de perfeccionar los exámenes de auditorías, en aras de que estos contribuyan de manera más eficientes al perfeccionamiento del control interno, a la prevención de manifestaciones negativas y al fortalecimiento de la ética empresarial.
- Las premisas identificadas, son condiciones indispensables para el desarrollo de la auditoría de valores organizacionales, pues establecen la base para comparar lo teóricamente establecido por la organización y sus grupos, con el modo real de actuación.
- En los procesos de auditoría se debe tener en cuenta la gestión de los valores organizacionales, y la alineación de estos con los valores personales de cada individuo que opera en la organización, ya que el hombre constituye un factor clave en el proceso de cambio que se lleva a cabo en Cuba y con su compromiso, preparación y sentido de pertenencia podrá dar respuesta a las exigencias que de ellos demanda el país.

Por lo anterior, manifiestan los autores que tanto los valores estratégicos como los tácticos de cada organización deben ser evaluados en términos de resultados obtenidos y compararlos contra los resultados esperados, para establecer las medidas correctivas necesarias. Es así, como el precedente antecedente, hace aportes a la presente investigación en el apoyo conceptual de la dimensión clasificación de los valores, en los indicadores valores estratégicos y valores tácticos, los cuales se van a desarrollar en la misma.

Por su parte, López (2015), realizó la investigación titulada “Responsabilidad social empresarial como fundamento de valores compartidos en empresas de servicio público”, presentada en la Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela, la cual tuvo como propósito fundamental analizar la responsabilidad social empresarial (RSE) como fundamento de valores compartidos en empresas de servicios públicos.

Entre sus bases teóricas, se encuentran los postulados de Hernández (2005), Guédez (2006), Leal (2007), Pelekais y Aguirre (2008), Soto y Cardenas (2007). El estudio se enmarcó dentro del paradigma postpositivismo se tipificó como

descriptivo, el diseño no experimental, de campo, transeccional. La población estuvo conformada por seis (6) gerentes de empresas de servicio público del Departamento del Cesar República de Colombia, se aplicó como técnica la observación por encuesta, el instrumento una entrevista abierta, validado por expertos.

Los resultados revelaron en la identificación de los programas de RSE, escasa iniciativa social, así como de patrocinios, igualmente, de voluntariado corporativo y los medioambientales, por cuanto son pocas e irregulares las actividades emprendidas en RSE, por indisponibilidad de recursos. Se determinó como inusual que las citadas entidades contribuyan a la sustentabilidad económica de las comunidades, son pocas o nulas las actividades de participación real y verdadera de la ciudadanía en estos programas.

Al identificar las clases de valores en empresas de servicios públicos, fueron detectadas que los personales, éticos sociales y morales, así como los de competencia están presentes en los gerentes y empleados de las organizaciones de servicio público. En la caracterización de los valores compartidos, se determinó la presencia y manejo compartido en los empleados de los tipos como honestidad, responsabilidad, transparencia y respeto.

Se formularon los lineamientos estratégicos para la efectiva aplicación de la Responsabilidad Social como fundamento de valores compartidos en empresas de servicio público; requiriendo aplicación con regularidad de acciones para corregir las debilidades encontradas en programas de RSE, y en participación comunitaria, mejorar la proyección de valores, en búsqueda de alcanzar la internacionalización de estos en la comunidad.

El antecedente reseñado, contribuye a profundizar la fundamentación teórica de la variable, por cuanto ayuda a comprender los tipos de valores compartidos que existen en las organizaciones, y como los gerentes y empleados se identifican con ellos. De igual manera conocer cuáles son los valores compartidos en las empresas de servicio público.

En cuanto a la variable Administración de Riesgos Financieros, se presenta el artículo científico presentado por Ramos, Figueroa, Garrido y Sotolongo (2013), “Aplicación de una metodología para la administración de riesgos financieros como parte de la gestión empresarial”, presentado en la Universidad del Pinar del Río, Cuba, con el objetivo de demostrar la importancia que tiene tener en cuenta los riesgos financieros de la empresa a la hora de implementar la Resolución 60 sobre Control interno, brindando una secuencia de pasos metodológicos que permitan gestionar los riesgos financieros, los cuales son muy poco tratados en las empresas cubanas.

Los autores manifiestan, que además de proponer, identificar o listar los riesgos financieros a partir de métodos tradicionales, permite a los directivos adoptar las decisiones económicas financieras científicamente fundamentadas, para ello, conformaron una metodología para administrar lo cual ha sido generalizada a varias empresas. Dentro de sus bases teóricas se encuentran Campoverde (2005), Quisiguiña (2005). Los materiales y métodos utilizados fueron el método teórico, el cual fue fundamental para la comprensión y fundamentación teórica de la objetividad financiera y social de la administración de los riesgos financieros; partiendo del análisis de la historia del tratamiento de los riesgos financieros.

Ramos et al. (2013), llegaron a la conclusión que la Gerencia de Riesgos Financieros constituye una disciplina dentro de la actualidad moderna, que permite identificar, eliminar, reducir, financiar y transferir los riesgos, para disminuir su incidencia negativa en las utilidades de la empresa, contribuyendo a su equilibrio futuro. La metodología propuesta resultó novedosa, pues dotó a todas aquellas personas implicadas en el desarrollo de la operativa financiera de la empresa, de un conjunto de elementos de control que, al interrelacionarse, permitieron a las entidades evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales, o los eventos positivos, que permiten identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de su función. Por la importancia que tiene el control de la situación financiera para la toma de decisiones en cualquier entidad, el análisis de los riesgos financieros debe

convertirse en una práctica sistemática de la dirección económica y la dirección general.

El aporte de la referida investigación, se relaciona a los estudios de la aplicación de una metodología para la administración de los riesgos financieros en las empresas, lo cual dará un gran aporte teórico a la investigación, debido a la importación que le dan al control de la situación financiera para la toma de decisiones en cualquier entidad, sea pública o privada.

Seguidamente, se presenta el artículo presentado por Rodríguez, Piñeiro, de Llano (2013), "Mapa de riesgos: Identificación y gestión de riesgos", publicado en la revista Atlántica de Economía de la Universidad de A Coruña de España, con el objetivo proponer un metamodelo de las fuentes del riesgo en empresas no financieras, y un mapa diseñado específicamente para supervisar los procesos clave que conducen a los eventos de insolvencia y fracaso financiero.

Sus principales bases teóricas están soportadas en autores como García (1994), Vinella (2004), Scandizzo (2005) Arránz, Rodríguez (2009). La investigación realizada examinó el fracaso financiero desde la perspectiva interna de sus gestores, discutiendo las oportunidades que se derivan de una gestión proactiva del riesgo financiero en general, y de los mapas como una herramienta de diagnóstico y de control interno. El trabajo se desarrolló mediante el estudio de los modelos para la gestión del riesgo en empresas no financieras, con especial referencia a los factores de riesgo operativo, incardina los modelos de gestión del riesgo en el planteamiento general de un cuadro de mando.

Rodríguez et al. (2013), proponen un catálogo concreto de factores de riesgos aplicables, planteando una metodología sistemática para la medición integrada de la exposición a esos factores de riesgos. El análisis de riesgos en general, y el mapa de riesgos en particular manifiestan los autores, pueden examinarse desde la óptica de una estrategia de gestión encaminada a minimizar la verosimilitud de que la empresa incurra en un evento de fallo.

Como conclusión, lo autores señalan como una perspectiva amplia, la noción convencional de solvencia no es sino una de las varias condiciones que deben darse

para asegurar la supervivencia de la empresa cuando se producen eventos asociados a la exposición a riesgos financieros, operacionales y de otro tipo. En este sentido, el desarrollo de instrumentos que permitan medir y evaluar la exposición al riesgo, y prever acciones de mitigación, se configuran como ingredientes esenciales de cualquier estrategia de prevención del fracaso.

De igual manera, definen que el mapa de riesgos proporciona un cuadro de mando integral que resume la información relativa a la exposición de la empresa en un momento dado, su distribución por tipología o unidades organizativas, los mecanismos de control existentes, y las personas o unidades de decisión responsables. La elaboración de un mapa puede resultar crucial en aspectos como la identificación de las incertidumbres críticas para el negocio, su evaluación en términos de frecuencia y relevancia, la verificación y mejora continua de los mecanismos de control interno, y la adopción de una cultura organizativa de responsabilidad ante los riesgos que afectan a la empresa.

Así mismo, continúan Rodríguez et al. (2013), indicando que la erradicación de la mayor parte de los riesgos resulta no solo inviable sino indeseable, el riesgo es consustancial a la actividad empresarial, y la contrapartida necesaria a la expectativa de utilidades, la política de gestión de riesgos debe considerar las ventajas relativas de reducir la exposición manteniendo al mismo tiempo las oportunidades de crecimiento, innovación, etc. que determinan las expectativas de creación de riqueza y el valor de la empresa. El proceso de creación de valor se produce fundamentalmente, a través de la mitigación de pérdidas y la optimización de los recursos de capital, aspectos en los que incide directamente el mapa de riesgos.

Para efectos de la presente investigación, guarda relevancia con respecto a los conceptos de riesgos financieros, entre ellos riesgo de mercado, riesgo de crédito, mapa de riesgos y su elaboración, los cuales permiten profundizar y dominar los conceptos descritos que hacen parte de las dimensiones de esta investigación.

A su vez, Araujo (2014), realizó la investigación titulada “Gestión de riesgo en las pequeñas y medianas empresas del sector metalmecánico del municipio de

Maracaibo”, presentado en la Universidad del Zulia – Venezuela, con el propósito de analizar la gestión de riesgo en las pequeñas y medianas empresas del sector metalmeccánico del municipio de Maracaibo, con un enfoque estratégico y sistémico, sustentado en la teoría de planificación financiera y la teoría del riesgo, de los autores Bodie y Merton (2003), Ortiz (2005), De Lara (2005), Estupiñán (2006), Van Horne y Wachowicz (2010), Gitman (2003), entre otros.

El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño de campo, no experimental y transeccional. La población estuvo conformada por seis empresas del sector metalmeccánico ubicadas en el municipio Maracaibo. Para la recolección de la información utilizaron un cuestionario mixto conformado por 26 preguntas con opciones múltiples de respuesta, dirigido a los responsables de la gestión en dichas organizaciones. El instrumento aplicado fue validado por expertos y para determinar la fiabilidad se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados obtenidos revelaron que las empresas estudiadas conocen plenamente los riesgos a los que se exponen, combinan diferentes técnicas para llevar a cabo la identificación de riesgos; en su mayoría emplean métodos formales de evaluación de riesgos y aplican actividades de control y monitoreo. Sin embargo, no poseen una unidad de riesgo en su estructura organizativa, no revisan frecuentemente los niveles de tolerancia al riesgo, en algunos casos no analizan el costo de aplicar una acción para contrarrestar riesgos, no consideran los criterios de decisión para evitar, prevenir, retener y transferir el impacto; y no aplican el monitoreo a través de evaluaciones independientes.

Determinaron de igual manera, que la gestión de riesgo aporta beneficios importantes a la gerencia, pues le permite prepararse de forma proactiva y consciente ante las amenazas que afectan el sector metalmeccánico. Finalmente, formularon lineamientos para enriquecer el proceso de gestión de riesgo y maximizar los beneficios en las empresas estudiadas, para que estas puedan llegar a cumplir su quehacer misional.

Es primordial destacar, que la investigación anteriormente señalada, es de vital importancia para el estudio actual, sirviendo como base para aumentar el desarrollo

teórico, debido a que el estudio maneja postulados de diferentes autores en conceptos básicos referentes a la administración del riesgo dentro de las instituciones financieras y las maneras de mitigarlos.

De igual manera, Toro y Palomo (2014), en su artículo “Análisis del riesgo financiero en las PYMES – estudio de caso aplicado a la ciudad de Manizales”, publicado en la revista Lasallista de Investigación de la Corporación Universitaria Lasallista, Colombia, con el objetivo de analizar de manera integral el riesgo financiero con base en los riesgos de liquidez, endeudamiento y manejo de cartera en las pymes. La metodología utilizada fue el desarrollo de un estudio de caso para una muestra no aleatoria que fue seleccionada de la base de datos de la Superintendencia de Sociedades de Colombia, se calcularon los indicadores y determinaron los riesgos de liquidez, endeudamiento y manejo de cartera, con el fin de conocer la situación para cada empresa y sector.

Con base en los resultados de dichos ratios, se estableció si poseían riesgo bajo un modelo probabilístico y expresado en términos de una variable “dummy” o dicotómica para validar mediante una regresión logit la consistencia del modelo y la aceptación o rechazo de la hipótesis nula. La muestra fue de 100 empresas, de las cuales 84 presentaron riesgo financiero; el subsector con mayor afectación (89 %) fue el de adecuación de obras de construcción, y el riesgo individual de endeudamiento, el más frecuente.

Los resultados de la prueba ómnibus del modelo logit permitieron rechazar la hipótesis nula, donde las pymes de la ciudad de Manizales que presentan riesgo financiero son menos del 50 %; lo que les permitirán desarrollar mayores análisis del riesgo financiero alrededor de las pymes, sino que promoverán la utilización de instrumentos que puedan mejorar la situación de riesgo que presentan las mismas y reacciones a tiempo ante cualquier eventualidad.

A su vez, en la investigación realizada por Luzardo (2015), Riesgo financiero en la Banca Pública y Privada del Municipio de Miranda”, presentada en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín – Venezuela, cuyo objetivo del estudio fue analizar el Riesgo Financiero en la Banca pública y privada del Municipio de Miranda, Estado

Zulia. Para ello se sustentó en los postulados de Gitman (2007), De Lara (2008), Miller-Pulsinelli (2006), además de las providencias y especificaciones de la SUDEBAN (2003).

Metodológicamente, la investigación fue de tipo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, de campo y documental. La población estuvo conformada por las oficinas principales de los bancos privados y públicos que existen en el municipio Miranda, estado Zulia, así mismo, las unidades informantes de esta fueron cinco (5) gerentes principales que laboran en los bancos. Se aplicó un instrumento con cuarenta y ocho (48) ítems, y cinco alternativas de respuestas, el mismo fue validado en su contenido por expertos y a partir de una prueba piloto se determinó la confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach, logrando un valor de $r_{tt}=0.89$.

Con relación al marco normativo, que establecen con exactitud las vías para un manejo eficiente del riesgo financiero, se incluyeron normas de carácter internacional como las referentes al convenio Basilea. En el sistema bancario existe una plena consideración para el manejo de la diversidad de tipos de riesgos, destacando que el mayor énfasis que logran estas organizaciones se sitúa en el manejo del Riesgo Crediticio.

En cuanto a los métodos para la medición del Riesgo Financiero de Microcréditos, se destacan estas organizaciones con el análisis de escenarios, los métodos basados en calificaciones internas, así como el valor en riesgo. Como resultado se obtuvo, que esas organizaciones logran un desempeño de alta consideración, siendo enfáticas en los controles relacionados a los desastres financieros en ausencia de administración de riesgos y los procesos de administración.

Lo anterior, aporta unos elementos significativos a la presente investigación, por cuanto ayuda a comprender mejor los conceptos básicos del riesgo financiero y los diferentes tipos, especialmente lo referente al riesgo crediticio en las entidades bancarias, y los controles existentes, para evitar, prevenir y mitigarlos.

Por otra parte, Campis y Quijano (2016), quienes realizaron la investigación titulada "Propuesta de mejoramiento de la evaluación de los riesgos (Norma ISO 9001:2008) de la oficina de financiamiento de la Fundación Universidad Del Norte"

en Colombia, con el objetivo de realizar el análisis y evaluación de los riesgos asociados al proceso de financiar adscrito a la oficina de financiamiento estudiantil para la toma de decisiones estratégicas. Sus bases teóricas fueron

El tipo de investigación empleada fue de carácter exploratorio y descriptivo; para ello se realizó el proceso desde la identificación, el análisis, la evaluación y el tratamiento de los riesgos, permitiendo realizar una propuesta a la institución para que se revisen los riesgos y los controles con el fin de minimizar el impacto y poder aprovechar las oportunidades que se generan acorde con el objetivo enmarcado en el proceso mismo. Entre sus bases teóricas, se encuentran los postulados de Mejía (2006), Bravo y Sánchez (2007), Barton (2001), ICONTEC, Guía de la Administración del Riesgo del DAFP.

Los resultados de la investigación, detectaron que a pesar que la Universidad no cuenta con un sistema de gestión integral del riesgo (departamento), actualmente el sistema de gestión de calidad, le ha permitido manejar una herramienta de riesgo, donde cada proceso puede identificar y definir controles que le han ayudado a mitigar la ocurrencia de los riesgos identificados. Es así, como la mejora continua ha sido una herramienta fundamental que le ha permitido al proceso optimizar sus actividades y ofrecer un servicio por medio del cual los estudiantes se sienten satisfechos y perciben con una gran variedad de alternativas de financiación para iniciar o culminar su proyecto de vida. Se formularon recomendaciones a la Universidad para que fueran tenidas en cuenta en la próxima evaluación de riesgos. Como aporte en la revisión del antecedente, se tiene la disponibilidad del soporte teórico respecto a la administración de riesgos en las organizaciones.

2.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Expone Maya y Cardeño (2015), citando a Arias (2007), las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado. Manifiesta Maya y Cardeño (2015) , son los aspectos conceptuales o teóricos que se ubicaran en el problema de investigación que están directamente relacionados con las variables de investigación; así las bases teóricas, deben estar sustentadas

por autores, teorías o planteamientos fundamentados, manteniendo la estructura de definición de las variables, dimensiones, categorías, subdimensiones o subcategorías e indicadores de acuerdo a la teoría relacionada por los autores reconocidos, acorde al cuadro de variables.

Basado en lo anterior, se presenta la fundamentación teórica de la siguiente investigación, como resultado del análisis de las principales teorías expuestas por algunos autores, que se han ocupado en profundizar las variables de estudio Valores Compartidos y Administración de Riesgos Financieros.

2.2.1 Valores compartidos

Los valores compartidos para García y Dolan (2003), son aprendizajes estratégicos relativamente estables, en el tiempo que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir los fines o que las cosas salgan bien. Es decir, que los valores compartidos están asociados a una forma de actuar que está procedida por las creencias, que son las que llevan a valorar que esa forma de actuar es mejor a su opuesta.

Los valores compartidos corresponden a objetivos e intereses compartidos por la mayoría de personas de un grupo y tienden a condicionar su actuación; con frecuencia, persisten durante un largo periodo de tiempo, aunque se produzcan cambios en la composición del grupo. Son el conjunto de enunciados que reflejan los principios fundamentales bajo los cuales opera una organización (Reverter et al. 2013).

Por su parte, Díaz (2006), señala a los valores compartidos como expresiones estratégicas, las normas son tácticas. En virtud de ello, los valores compartidos no son, ni pueden ser, un simple enunciado; ellos requieren de reglas de conductas que sean consecuentes con su enunciado y juegan un papel especial en el desarrollo de las acciones derivadas de los valores. Estas acciones deben convertirse en reglas de conducta de cada uno de los miembros de un grupo y para ello es imprescindible la interacción de los mismos, de manera que las conviertan en reglas de actuación consensuadas. Son aprendizajes estratégicos que

permanecen en el tiempo y que señalan que una forma de actuar para conseguir los fines es mejor a su opuesta.

Para Jiménez (2010), los valores compartidos son los principios que permiten orientar el comportamiento de las personas dentro de una organización, son creencias fundamentales que ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. Proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos, reflejan los intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Manifiesta Jiménez (2010), en una organización los valores compartidos, son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión); para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos. Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales, si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar sus valores compartidos.

Señala Jiménez (2010), para que los valores compartidos tengan más sentido en los equipos humanos, que tienen objetivos comunes, es indispensable que sus miembros compartan significados explícitos sobre esos valores. Los valores compartidos en las organizaciones necesitan tener sentido práctico para los miembros que la constituyen:

- 1) Que todos los miembros los conozcan.
- 2) Que todos estén de acuerdo con sus significados.
- 3) Que todos comprendan los comportamientos que implican.
- 4) Que todos los pongan en práctica.

Considera el autor que, si no se da lo anterior, las organizaciones terminan con valores compartidos elocuentes en cuadros que lucen muy bien colgados de la pared, pero sin una clara utilidad práctica para sus miembros. Cuando las personas

de una organización trabajan los valores que los unen, logran sus objetivos de manera más eficiente y satisfactoria, los integrantes se sienten más unidos y motivados a formar parte de ella. Para la cultura organizacional de una empresa, los valores compartidos son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Los valores compartidos son la columna vertebral de sus comportamientos, por ello, si los valores no tienen significados comunes para todos los empleados, el trabajo diario se hace más difícil y pesado, el ambiente laboral se vuelve tenso, la gente trabaja con la sensación de que no todos reman en la misma dirección y los clientes pagan las consecuencias.

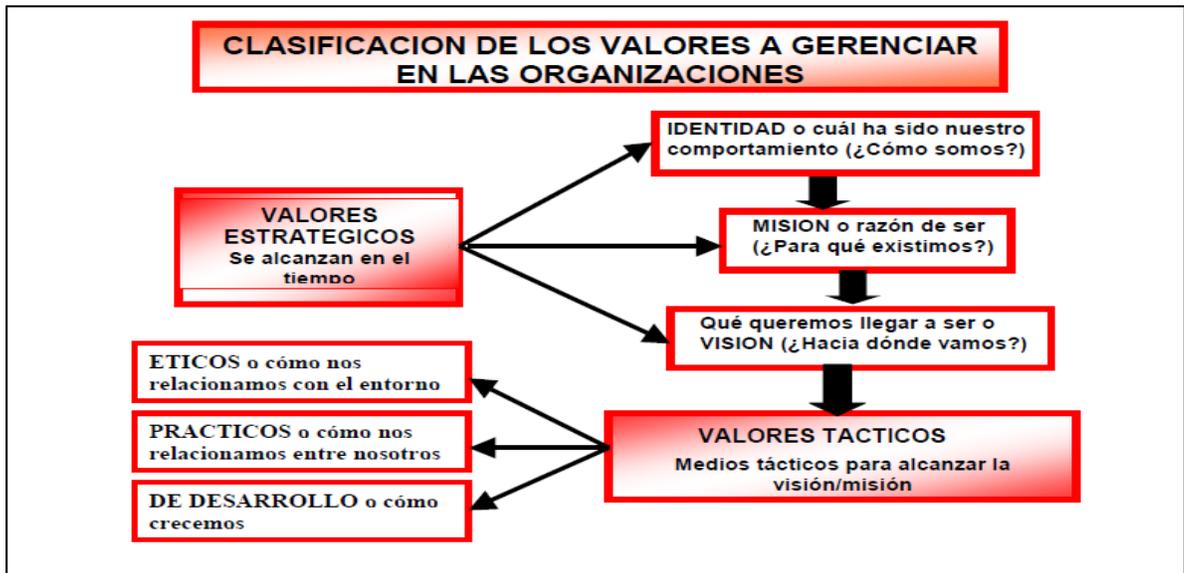
Por lo anterior, concluye Jiménez, que, como pilares de una empresa, los valores no sólo necesitan ser definidos, la empresa debe darles mantenimiento, promoverlos y divulgarlos constantemente, sólo así los trabajadores tendrán mejor oportunidad de comprender sus significados y ponerlos en práctica en sus labores diarias, para que así tengan una cultura basada en valores compartidos, que ponen en práctica todos los días a través del comportamiento cotidiano de todos sus integrantes.

Para la presente investigación, de las teorías expuestas por García y Dolán (2003), Díaz (2006) y Jiménez (2010), se toma como teoría lo expuesto por Jiménez (2010), teniendo en cuenta el concepto de valores compartidos dentro de las organizaciones, los cuales son aquellos que no solamente están definidos por una empresa, sino aquellos que los trabajadores identifican y ponen en práctica en sus labores diarias. En el entendido que los valores compartidos, son aquellos practicados por todos los miembros de una organización los cuales tienen como finalidad cumplir la misión y visión de la misma.

2.2.1.1 Clasificación de valores

Díaz (2006), manifiesta que no todos los valores tienen la misma significación, ni se presentan de igual forma. En tal sentido, los clasifica considerando el tiempo en que operan, unos operan a más largo plazo, por lo que asumen un carácter estratégico, otros operan como cauces de los procesos cotidianos, por lo que se presentan como valores de carácter táctico en la gráfica No. 1.

Ilustración No. 1 Clasificación de los valores a gerenciar en las organizaciones



Fuente: Díaz (2006)

Según Jiménez (2010), se puede hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás. En este sentido, considera valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros. Sin embargo, para facilitar su comprensión, clasifica los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

- Valores personales: Son aquellos que se consideran principios indispensables sobre los cuales se construye la vida y sirven de guía para relacionar a las personas con otras. Por lo general son una mezcla de valores familiares y valores socio-culturales.
- Valores familiares: Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal, se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los

comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.

- Valores socio-culturales: Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas. Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito. Otro ejemplo de los dilemas que pueden plantear los valores socio-culturales ocurre cuando se promueve que “el fin justifica los medios”. Con este pretexto, los terroristas y los gobernantes arbitrarios justifican la violencia, la intolerancia y la mentira, alegando que su objetivo final es la paz.
- Valores materiales: Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.
- Valores espirituales: Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.
- Valores morales: Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

En el desarrollo de investigación respecto a la clasificación de los valores las investigadoras consideraron la clasificación de valores de acuerdo a los autores Díaz (2006) y Jiménez (2010), y se toma la clasificación dada por el autor Díaz

(2006), en que los valores en las organizaciones se clasifican de acuerdo en el tiempo que se desarrollen en estratégicos y tácticos.

2.2.1.1.1 Valores estratégicos

Son aquellos valores que se trabaja por alcanzarlos en el tiempo o que se alcanzan en el mediano o largo plazo: la identidad, la misión y la visión. La identidad muestra la historia o trayectoria de la organización, describe cómo es la organización o cuales son los elementos que las han caracterizado en el tiempo. La misión presenta la razón de ser o para que existe, y se formula desde el servicio que recibe y no desde el servicio que se presta; y por último la visión, manifiesta hacia dónde va o quiere llegar a ser la empresa. Díaz (2006).

Según Díaz (2006), el proceso de creación de una organización no es un proceso nada fácil, aunque realmente tampoco puede clasificarse como que sea difícil, este proceso está pautado por una serie de actividades normadas de carácter legal que es necesario cumplir para obtener el permiso a operar en virtud de un encargo u objeto social aprobado. Una vez que la organización determinada empieza a operar va creando su identidad. Es decir, va marcando en el tiempo, de manera coherente y continua, su lógica de trabajo, sus características y atributos que hace la distinguen de otras, similares o no, y a la cual la comunidad que la opera se va integrando e identificando con ella.

De igual manera señala Díaz (2006), que elaborar una misión puede ser un trabajo tan fácil como difícil en función del estado de ánimo, creatividad y experiencia que tengan los dirigentes que quieran crearla. Muchos tienen una idea equivocada y piensan que es un simple enunciado para satisfacer la moda del momento y elaboran una, no importa bajo qué criterios. Para Díaz, (2006), la visión es el propósito más alto que quiere alcanzar o que quiere llegar a ser la empresa, y se expresa en términos de éxito a los ojos de los clientes. La visión global implica un elemento de propósito noble y valores altos, especialmente meritorios. Una acción sin visión de futuro carece de sentido, una visión de futuro puesta en práctica puede cambiar el mundo. Considera como uno de los problemas más controvertidos en el ámbito organizacional, es que debe declararse primero, si la visión o la misión.

Algunos expresan que primero debe ser la visión para saber a dónde se quiere que vaya la organización y poner la misión en función de la visión; pero para Díaz la misión debe ser primero, porque en el marco teórico ella nace, junto al encargo social e independiente de la ruta que debe seguir la organización; es la razón de ser y está en función de la parte de la sociedad que tiene que satisfacer una necesidad.

Por su parte, Castellanos (2007), manifiesta que los valores estratégicos representan las convicciones o filosofía de la alta dirección, respecto a que los conducirá al éxito, considerando tanto el presente como el futuro. Estos valores, son fácil descubrirlos, traslucen los rasgos fundamentales de lo que es la estrategia empresarial, parten de esta reflexión.

Así, Castellanos citando a Morrisey (1995), señala que todo lo que pueda aportar una ventaja competitiva consistente podría traducirse en un valor estratégico de la empresa. Tener un acuerdo claro y abierto sobre los valores ayudará a establecer las prioridades significativas de la organización, sus campos de esfuerzo y niveles de tolerancia respecto a las desviaciones; permitirá fijar expectativas y cómo comunicarlas a los demás, en qué negocios intervenir y cómo administrarlos.

Continúa señalando, una lista de valores estratégicos es un material de consulta al alcance de la mano al poner en marcha la estrategia. Algunos o todos los valores identificados serán formulados directa o indirectamente en la declaración de misión. Una misión sin valores incorporados pierde poder de convocatoria y credibilidad ante el cliente. También la declaración de visión es posible que se base enteramente en los valores e incluso, la propia planeación táctica y a largo plazo utilizará la lista de valores como un recurso de consulta útil.

Siguiendo al autor, existe un número casi infinito de factores que podrían considerarse valores estratégicos, unos son más estables y universales mientras otros tienen un carácter más bien situacional; para su buen uso la organización debe concentrarse en ocho a diez valores centrales y que estos sean los que ostenten el mayor impacto sobre su futuro.

De conformidad con las definiciones expuestas por los autores, se toma la definición de Díaz (2006), teniendo en cuenta que los valores estratégicos deben

ser definidos a partir de la misión, visión, de la entidad, para que éstos tengan coherencia con el quehacer de la organización, y estén dirigidos hacia un propósito en común, las investigadoras acogen los pronunciamientos dados por Díaz (2006), definiéndolos como aquellos valores que se trabajan por alcanzarlos en el tiempo y que han sido enmarcados dentro de la identidad, la misión y la visión de la empresa, factores fundamentales en el desarrollo de las organizaciones.

2.2.1.1.2 Valores tácticos

Son los pocos valores claves o críticos, seleccionados del conjunto de valores tradicionales, con los cuales los enunciados de la organización deben comprometer sus energías en su forma de actuar. Son los valores básicos que deben guiar la conducta cotidiana de todos los miembros de una organización. El camino para llegar a los valores tácticos toma como punto partida, un diagnóstico del conjunto de valores con los que de manera tradicional opera la organización, responden a la pregunta: ¿Cuáles son los enunciados esenciales que desarrolla los funcionarios para realizar la misión y la visión de la organización? Son clasificados como: éticos, prácticos y de desarrollo. Díaz (2006).

En este sentido, los valores éticos morales son aquellos que expresan cómo deben relacionarse las personas con su entorno. Igualmente Díaz (2006) y Martínez (2010), los definen como aquellos que permiten construir relaciones dignas con los demás seres humanos, con el mundo de las cosas, con lo espiritual y con nosotros mismos. El valor moral como concepto o sustantivo es la abstracción de una relación de sentido con diversas personas o cosas. Igualmente, los valores éticos son significaciones que posee la conducta humana, señalando que dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano en cada momento histórico o circunstancia particular. Toda persona es capaz de encontrar fines llenos de sentido para orienta sus vidas.

Los valores morales, como la justicia y la verdad, poseen la característica de ser obligatorios para el hombre. Los valores morales dependen de la libertad humana, los adjetivos calificativos que se construyen partiendo de valores morales no pueden atribuirse ni a los animales, ni a las plantas no a los objetos inanimados. Una vida

humana sin esos valores está falta de humanidad, por eso son universales. Martínez (2010).

Seguidamente, los valores prácticos son aquellos que dicen cómo se deben relacionar las personas con los demás., son aquellos que tienen que ver con el cómo actúan las personas en el trabajo. Y, por último, los valores de desarrollo describen como las personas crean, crecen y se desarrollan en la organización. Díaz (2006).

Al constatar las ideas de los autores, se puede evidenciar que los valores tácticos son aquellos valores básicos con que deben contar los miembros de la organización en su quehacer diario, y que van ligados a los valores éticos morales, de desarrollo y prácticos; por lo anterior las investigadoras se acogen a la teoría expuesta por Díaz (2006).

2.2.1.2 Tipos de Valores

La segunda dimensión a desarrollar para la variable Valores Compartidos son los tipos de valores, partiendo de la premisa, que los valores compartidos son aquellos valores que han sido diseñados y están definidos como parte del sistema de valores y que tienen validez para toda la organización, así como que han servido para alinear a todos los trabajadores alrededor de ellos, seguramente se puede lograr que todos los miembros de la organización, trabajen para conseguir la meta que tienen en común. Díaz (2006).

En este sentido, Blanchard y O'Connor (1997), afirman que, así como cada persona tiene valores, las organizaciones establecen criterios con los cuales proyectarán la forma de trabajar e identificarse con su entorno, haciéndolos universales por ser transmitidos a todos los que la integran y se relacionan con ella. La importancia de los valores radica en que se convierten en un elemento motivador, definen el carácter fundamental y definitivo de la organización y crean un sentido de identidad del personal con la organización.

Para Boria, Vallbona, García y Vizúete (2013), los valores compartidos permiten marcar el camino a seguir, indican a los miembros de la organización qué se espera de ellos influyendo en el entorno y siendo una forma de fomentar el espíritu de grupo. Así mismo, según Kotter y Heskett (1995), citado por Boria et al. (2013), los

valores compartidos corresponden a objetivos e intereses compartidos por la mayoría de las personas de un grupo y tienden a condicionar su actuación; con frecuencia, persisten durante un largo periodo de tiempo, aunque se produzcan cambios en la composición del grupo. Parafraseando a Boria et al. (2013), pueden hablarse de los valores en función del grado en que son aceptados e identificados dentro de un determinado grupo social, el valor aislado puede ser un criterio individual no coincidente con el resto de los individuos de un grupo y el valor compartido cuando el criterio del individuo coincide con los del grupo, es por ello que los valores aislados son el primer paso para llegar a los compartidos, pero no siempre un valor aislado puede llegar a ser compartido.

Boria et al. (2013), señala en su investigación sobre los valores compartidos en la empresa española, que a pesar que en ellas hay aceptación y demostración de valores compartidos, se podrían encontrar con organizaciones que necesitan evolucionar, y para ello necesitan cambiar también esos valores compartidos, partiendo que algunos parten de una herencia histórica propia de la organización y si hubiera el deseo de modificarlos con el objetivo de hacer frente al futuro, deberían aplicarse herramientas para la asimilación de estos nuevos valores por parte de todos los miembros de la organización.

Por ello, en la investigación citada, considera una matriz de doble entrada que podría ayudar a tomar conciencia de la situación. En uno de los ejes podrían colocarse los valores compartidos existentes, los deseables, así como las estrategias para disipar las diferencias entre ambos; y en el otro, la percepción de todos estos factores por parte de la dirección, mandos intermedios y base operativa:

Ilustración No. 2 Matriz De Evaluación De Valores Compartidos

	VALORES COMPARTIDOS ACTUALES	VALORES COMPARTIDOS DESEABLES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS VALORES DESEADOS
DIRECCION			
MANDOS INTERMEDIOS			
BASE OPERATIVA			

Fuente: Boria, Vallbona, García y Vizueté (2013)

En este sentido, los autores consideran gracias a las aportaciones de Rokeach (1973), y Robbins (1999), se conoce que las organizaciones pueden promover condiciones para que sus miembros se comporten influenciados por determinados valores, valores compartidos por la organización y sus miembros. No se trata de un cambio per se, sino de conseguir que los valores de la organización sean en su totalidad compartidos, tanto los actuales como los ideales, teniendo como clave la comunicación para conciliar los valores de todos los miembros de la organización:

Ilustración No. 3 Estructura Del Cambio De Los Valores Compartidos En La Organización



Fuente: Boria, Vallbona, García y Vizúete (2013)

En resumen, los tipos de valores compartidos en la organización deben establecerse teniendo en cuenta el análisis de los valores que tienen los miembros de la organización con los valores de la organización, para alinear nuevos valores que orienten el cambio de las actitudes en las personas, reflejado en el cambio de los objetivos organizacionales, garantizando el cumplimiento de la misión y visión organizacional.

2.2.1.2.1 Honestidad

Para la segunda dimensión de la variable valores compartidos, su primer indicador es la honestidad, considerado como la consistencia entre lo que se dice y lo que se hace, valor que es la base de un comportamiento ético que beneficia a toda la sociedad, a las empresas y a la economía misma. La honestidad requiere de la rectitud y sinceridad con la información demandada por la comunidad, es siempre el valor más importante tanto entre individuos como entre grupos. Soto y Cárdenas (2007).

Para Jiménez (2010), la honestidad es ofrecer lo que se puede cumplir y esmerarse en lograrlo, es actuar con exactitud y puntualidad, no dejar los resultados al azar, es honrar y defender la propiedad de los demás, es comportarse con integridad, de manera coherente, ser auténtico en lo que se hace, es obrar con un sentido consciente de la justicia, respetar la verdad, no aprovecharse de la inocencia o la ignorancia de los demás.

En este mismo sentido, el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006), la considera como la moderación en las personas, las acciones o las palabras, es la actitud para actuar con honradez y decencia, se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad. Los que ocupan cargos públicos tienen la obligación de declarar todos los intereses privados relacionados con sus responsabilidades públicas y de tomar medidas para solucionar cualquier conflicto que surja, de tal forma que protejan el interés público.

Para Bonilla et al. (2011), citando a Zarate (2003), el concepto honestidad hace referencia a un valor propio de la naturaleza humana, sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia y va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto, ya que también está asociada a la preservación de los recursos con los cuales se lleva a cabo una labor sean materiales o inmateriales, como por ejemplo, el

tiempo, así mismo Zarate considera que una persona honesta es “una persona íntegra, que en su vida no da cabida a la dualidad, la falsedad, o el engaño”.

La investigación de Bonilla et al. permitió concluir que es posible establecer una definición de honestidad a partir de comportamientos esperados de un trabajador en ambiente laboral y que normalmente son atribuidos a este concepto, cuya definición es una necesidad en las organizaciones en pro de diseñar instrumentos o herramientas que favorezcan no vincular a futuros trabajadores que puedan incurrir en conductas deshonestas.

El Código de Ética de la Universidad de la Guajira (2012), es entender que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos misionales.

En consideración ante lo expuesto, se puede decir que la honestidad es actuar con exactitud, transparencia, honradez, es armonizar las palabras con los hechos, mostrando identidad y coherencia con las acciones que realiza en sus quehaceres diarios, tanto en la vida personal como en la laboral.

2.2.1.2.2 Honradez

El Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006), así como el Diccionario de la Real Academia Española (2017), definen la honradez como rectitud de ánimo, integridad en el obrar y respeto por las normas que se consideran adecuadas”. Una persona es honrada cuando armoniza las palabras con los hechos, entonces es una persona con identidad y coherencia, con motivos para estar muy orgullosa de ella misma, es el resultado del propio esfuerzo, es no apropiarse o valerse de logros ajenos, es actuar siempre con principios éticos, con rectitud y veracidad, hacer las cosas a convicción y de buena manera, con el gusto de vivir. Es la obligación que tienen todos de obrar con rectitud, integridad y total transparencia. www.emavi.edu.co (2017).

2.2.1.2.3 Transparencia

El Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006), conceptúa la transparencia como el principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los

grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada, es la comunicación permanente para hacer visible la forma como se administra y los resultados obtenidos, señalando a las personas que ocupan cargos públicos deben obrar de la forma más abierta posible en todas las decisiones que toman y en todas las acciones que realizan.

De igual manera considera el Modelo de Gestión ética, que los servidores públicos deben justificar sus decisiones y limitar la información sólo en el caso de que esto sea lo más adecuado para proteger el interés público. Es por ello, que deben comunicar sus decisiones bajo el principio de publicidad, de manera que las organizaciones cívicas independientes, las veedurías y en general los ciudadanos, puedan verificar la veracidad de sus enunciados, y estar al tanto de la orientación y cumplimiento de los objetivos de la gestión de sus gobernantes y administradores.

Para Vílchez (2012), citando a Yegres (2007), en su artículo, se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad.

Valor en la persona que demuestra o deja ver sus actos en forma clara a la vista de las personas que lo rodea. La transparencia es el gran antídoto contra la corrupción, pero no solo la corrupción a nivel social, también a nivel personal. La transparencia ayuda a hacer las cosas correctas correctamente y a no ocultar la verdad. La transparencia consiste en que la persona actúe de una forma abierta, clara y oportuna, para que las personas que los rodean se den cuenta que no oculta nada, que no se está robando nada y que está haciendo el bien a la sociedad. La transparencia va muy ligada a la definición de honradez y honestidad, la diferencia es que se refiere más a lo que la sociedad percata de los actos de las personas. www.emavi.edu.co (2017).

2.2.1.2.4 Solidaridad

Es la obligación de actuar pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que el desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras, y a las actuales menos

afortunadas, disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades. Soto y Cárdenas (2007).

Según el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006) es la adhesión y apoyo a las causas o empresas de otros. Para Jiménez (2010), la solidaridad es brindar apoyo al ser humano necesitado, ayudar sin recibir nada a cambio, aunque nadie se entere, sin esperar reciprocidad. Es la adhesión a principios comunes e implica compartir por ellos beneficios y riesgos.

Vílchez (2012), citando a Yegres (2007), en su artículo la define como la acción desprendida del individuo signada por valores y principios éticos que le orienten a favor del bien común. De lo antes mencionado se desprende la importancia de interiorizar en los empleados públicos los principios y valores que deben prevalecer en la cotidianidad laboral ya que de ello depende en gran medida el desarrollo pleno de las personas y respeto por lo público.

2.2.1.2.5 Trabajo en equipo

Valor práctico, tiene que ver con cómo se actúa en el trabajo. Para que el valor “Trabajo en Equipo” pueda ser potenciado es necesario capacitar a la gente en las habilidades necesarias, claro está, a partir de que “toda idea desarrollada en grupo es muy superior a cualquier idea generada de manera individual”. No se podrá jamás o será muy trabajoso sincronizar a alguien en el valor de “*Trabajo en equipo*” si es una persona que en su conducta personal es un antisocial, egocéntrico o introvertido. Esto incluso hay que tenerlo en cuenta, tanto en el ámbito de toda la empresa, como a nivel del puesto de trabajo. Díaz (2006).

El trabajo en equipo no es algo que sucede automáticamente por el hecho de estar todos en un mismo lugar. Poner en práctica de manera armoniosa este valor requiere de un esfuerzo y un coraje individual muy especial. Por tal razón, los grandes equipos trabajan y entrenan mucho para llegar a ser así. El sentimiento de “crisis de valores” se aborda cuando con frecuencia los integrantes de un equipo, no ponen en práctica los principios organizacionales que se supone conocen, o exhiben comportamientos contrarios a los mismos. El trabajo en equipo requiere de coraje individual. Jiménez (2010).

2.2.1.2.6 Sentido de pertenencia

El Código de Ética de la Universidad de la Guajira (2012), es mantener el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional, mediante la capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con el proyecto laboral. Si bien es cierto que cuando se posee algo valioso y se está consciente de ello se le presta mayor atención a su cuidado, se imprime mayor esfuerzo al desarrollo y crecimiento de ese algo y, obviamente, se defiende con interés y valentía, no es menos cierto que para que ello ocurra la posesión debe significar un genuino beneficio para quien la experimenta, pues de lo contrario no se genera tal conexión ni se procura su defensa.

El sentido de pertenencia sugiere, en casi todas sus definiciones, que todo cuanto existe en la empresa les pertenece a todos y por lo tanto deben los empleados sentirse dueños, propietarios y hasta accionistas de la firma donde prestan sus servicios. Esto se hace por una sencilla razón: si los colaboradores sienten a la empresa como suya procurarán lo mejor para ella pues difícilmente se “muerde a la mano que nos da de comer”. www.gestiopolis.com (2017).

2.2.1.2.7 Respeto

Para Jiménez (2010), es no menospreciar a los demás ni sus opiniones. Cuando se actúa se tiene consideración y diferencia con los sentimientos de los demás. Es apreciar a las demás personas, es esforzarse por comprender de manera empática sus puntos de vista y situaciones particulares, es no atropellar a los demás al interactuar con ellos, es tratar a las personas con dignidad. Asimismo, para Vílchez (2012), citando a Yegres (2007), en su artículo, es asumir una actitud que garantice las acciones propias y de otros se desarrollen en consideración de los derechos de los demás.

Es el miramiento, consideración, deferencia del otro, reconocimiento de la legitimidad del otro, es escuchar atentamente a los interlocutores valorando sus opiniones, aunque no se compartan, es expresar las ideas en tono mesurado, sin arrogancia y sin la intención de agredir a los demás, dar trato amable y cortés a los compañeros de trabajo y en general a todas las personas con quienes se relacionan

las dentro de sus funciones laborales, sin distingos ni discriminaciones de ninguna índole. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006)

Según el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad de La Guajira, (2012), el respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos, con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.

El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época. Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Para practicarlos es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona, entre los que se destaca en primer lugar, además de otros tan importantes como el derecho a disfrutar de su libertad, disponer de sus pertenencias o proteger su intimidad. Parte de la clara identificación de los derechos de los demás, de las obligaciones y las actitudes que se deben adoptar. www.emavi.edu.co (2017).

2.2.1.2.8 Lealtad

Para el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado (2006), lealtad es el cumplimiento de lo que dicen las leyes de la fidelidad y las del honor, es la fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo. Según el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad de La Guajira (2012), es guardar confidencialidad respeto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses, abstenerse de opinar de los asuntos, es velar por el buen nombre de la institución, dentro y fuera de ella y hacer observaciones y sugerencia que permitan elevar la calidad de la educación que se imparte.

La lealtad tiene que ver con el sentimiento de apogeo, fidelidad y respeto que inspiran las personas, los que son leales poseen un alto sentido del compromiso y ello les permite ser constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra. Es la plena manifestación de la fidelidad a la verdad proyectada hacia los subalternos, los superiores, los compañeros, la Fuerza, la Patria, los principios y valores. La lealtad es un valor, pues quien es traidor se queda solo. www.emavi.edu.co (2017).

2.2.2 Riesgos financieros

Antes de conocer el concepto de riesgos financieros, es importante conocer el significado del riesgo. La palabra riesgo proviene del latín *risicare*, que significa atreverse o transitar por un sendero peligroso. Teniendo en realidad un significado negativo, relacionado con peligro, daño, siniestro o pérdida. Sin embargo, el riesgo es parte inevitable en la toma de decisiones en general y de los procesos de inversión en particular. El beneficio que se pueda obtener por cualquier decisión o acción que se adopte, debe asociarse necesariamente con el riesgo inherente a dicha decisión o acción. En finanzas, el concepto de riesgo se relaciona con las pérdidas potenciales que se pueden sufrir en un portafolio de inversión. De Lara (2008).

Para los hermanos Montes y Montilla (2009), el riesgo se define como la posibilidad de ocurrencia de cualquier evento, interno o externo, que pueda afectar una empresa, le ocasione pérdidas que disminuyan su capacidad para lograr sus objetivos estratégicos y generar valor para accionistas, dueños, grupos de interés o beneficiarios, estos se presentan de forma aislada o correlacionada, su manejo debe ser integral y buscar alternativas para su control.

En este sentido, manifiesta De Lara, que los primeros estudios serios relativos al riesgo, fueron los desarrollados por Girolamo, Cardano y Galileo durante el siglo XVI, quienes introdujeron el concepto de probabilidad a través del análisis de los juegos de azar. Posteriormente, Blas Pascal y Pierre de Fermat, en el siglo XVII, ampliaron los conceptos existentes al proponer un método sistemático para medir la probabilidad. Más tarde, en 1730 Moivre propuso la estructura de la distribución de probabilidad normal y el concepto de desviación estándar. Ocho años más tarde, se definió un proceso sistemático para la toma de decisiones, dando lugar a lo que hoy se conoce como teoría de juegos e investigación de operaciones.

Sin embargo, comenta el autor, pese a la antigüedad de estas teorías, es a partir de la gran depresión financiera de los años 30, cuando surgen importantes contribuciones relacionadas al análisis de riesgo tales como: la teoría del portafolio propuesta por Harry Markowitz (1959), el modelo de valoración de activos

financieros de Sharpe, Lintner y Mossin, los estudios de Modigliani y Miller (1958), Jalivan y Harris (1984) y otros aportes más recientes como el modelo estadístico de “Valor en riesgo” propuesto por el banco estadounidense J.P Morgan en su documento técnico denominado Riskmetrics (1994).

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define riesgo como “Contingencia o proximidad de un daño”; en otras palabras, es la posibilidad de que un evento “negativo” suceda o no. El riesgo únicamente se materializa cuando un evento toma su lugar. Aunque el riesgo siempre se encuentra presente, éste en muchas ocasiones es solo percibido cuando se materializa; por tanto, el hecho de que en un momento dado no se perciba el riesgo no implica que no esté presente. Alonso y Berggrun (2015).

En la Guía para la administración de riesgos del Departamento Administrativo de la función pública (2016), define el riesgo como la posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre los objetivos institucionales o del proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias.

Por otra parte, manifiesta Gitman (2007), la estructura de capital de la empresa afecta directamente a su riesgo financiero, que es el riesgo de que la empresa no sea capaz de cumplir con las obligaciones financieras requeridas. La sanción por no cumplir con las obligaciones financieras es la quiebra. Cuanto más financiamiento de costo fijo tenga una empresa en su estructura de capital, mayor será su apalancamiento y riesgos financieros. El riesgo financiero depende de las decisiones sobre la estructura de capital que toma la administración.

A juicio de Gitman (2007), hay una cosa clara en este tema del riesgo financiero, mientras mayor sea la deuda de la organización con su tamaño y cuanto más alta sea la tasa de interés que deba pagar por dicha deuda, mayor será la probabilidad de que la suma de la amortización más la deuda, se convierta en problemas para la empresa al no poder hacer frente a dichos pagos. Esto llevará un efecto negativo, y es que el valor de mercado de la empresa fluctuará.

Igualmente, se considera al riesgo financiero como el riesgo de pérdidas en las posiciones, dentro y fuera del balance proveniente de movimientos adversos en los

precios del mercado. El riesgo financiero, también conocido como riesgo de crédito o de insolvencia, hace referencia a la incertidumbre asociada al rendimiento de la inversión, debido a la posibilidad de que la empresa no pueda hacer frente a sus obligaciones financieras, principalmente, al pago de los intereses y la amortización de las deudas. Córdoba (2012).

Para propósitos de la investigación, se toma la teoría de Gitman (2007), considerando al riesgo financiero como el riesgo de que la empresa no sea capaz de cumplir con las obligaciones financieras requeridas. La sanción por no cumplir con las obligaciones financieras es la quiebra. Cuanto más financiamiento de costo fijo tenga una empresa en su estructura de capital, mayor será su apalancamiento y riesgos financieros. El riesgo financiero depende de las decisiones sobre la estructura de capital que toma la administración.

2.2.2.1 Tipos de riesgos financieros

Dentro de las dimensiones objeto de estudio se encuentran los tipos de riesgos financieros, entendiéndose éste como la incertidumbre relacionada directamente al rendimiento que puede producir una inversión y a la posibilidad que una empresa esté o no en la capacidad de hacer frente a las obligaciones contraídas en un momento específico, ya sea por el pago de las deudas o de los intereses. Desde el punto de vista empresarial, señala Mejía (2011), existen innumerables riesgos, generados tanto por el entorno que influye sobre la empresa, como por el desarrollo normal de sus actividades:

- Riesgos del entorno: Consta de muchos elementos, desde el país donde está ubicada, la naturaleza que lo rodea, la región y ciudad donde está situada, el sector y la industria donde pertenece, las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales donde opera. En relación con la naturaleza se pueden establecer dos puntos de vista referentes al manejo del riesgo, los riesgos que la naturaleza puede generar a la organización y los riesgos que la organización puede generarle a ella.

De acuerdo con el país donde esté ubicada la empresa, se pueden encontrar riesgos como el denominado riesgo país, que hace referencia al

grado de peligro que representa un país para las inversiones locales o extranjeras. Esto implica que el precio por arriesgarse a hacer negocios en determinado país, varía según el nivel de déficit fiscal, la situación política, el crecimiento de la economía y la relación ingresos- deuda entre otros.

Dependiendo de la región y la ciudad de ubicación, una organización puede verse afectada por el denominado riesgo social, que tiene que ver con la cultura de la región, las condiciones de seguridad, empleo, salubridad, desarrollo de las comunidades, condiciones de vida, vivienda y bienestar, etc. Los riesgos que se pueden generar por el aspecto social son hurto, robo, atraco, sabotaje, chantajes, extorsiones entre otros.

El riesgo económico de las organizaciones se relaciona con el crecimiento económico nacional y local debido a las fluctuaciones de las variables macroeconómicas como el Producto Interno Bruto, la inflación, el desempleo, la balanza de pagos. El decrecimiento de la economía puede generar riesgos a las empresas, que conlleven a un detrimento patrimonial al disminuir la capacidad de compra de sus clientes y la demanda de sus productos.

El riesgo político es aquel relacionado con el manejo político del país y las implicaciones que tienen sobre a economía nacional y las organizaciones en particulares.

Riesgos asociados al sector económico y la industria: Existe un riesgo denominado riesgo sistemático, al cual está expuesta una organización por el hecho de competir en un sector determinado. Cada sector o industria trae consigo peligros propios, que pueden ser mayores o menores de acuerdo con el tamaño de la compañía, el desarrollo del sector, las costumbres comerciales, el apoyo del gobierno entre otros.

- Riesgos generados en la empresa: Las organizaciones, al ejecutar sus procesos en busca el cumplimiento de sus objetivos, pueden verse abocadas a un sinnúmero de riesgos propios, específicos e individuales, estos son llamados riesgos no sistemáticos y pueden afectar sus procesos, sus

recursos humanos, físicos, tecnológicos, financieros y organizacionales, a los clientes y hasta su imagen.

Desde el punto de vista corporativo se puede presentar el riesgo de reputación, que se refiere al desprestigio de la institución que acarrea pérdida de credibilidad y confianza del público por fraude, insolvencia, conducta irregular de los empleados, rumores, errores cometidos en la ejecución de alguna operación por falta de capacitación del personal clave o deficiencia en el diseño de los procedimientos. Este riesgo puede ocasionar pérdidas como consecuencia de la disminución de la demanda, o la pérdida de negocios atribuibles del desprestigio generado.

Otros tipos de riesgos son el puro y el especulativo. EL puro al materializarse origina pérdida, como un incendio, un accidente, una inundación, y el especulativo presenta la posibilidad de generar indistintamente beneficio o pérdida, como una aventura comercial, la inversión en divisas ante expectativas de devaluación o revaluación, la compra de acciones, el lanzamiento de nuevos productos, entre otros.

De otra parte, están los riesgos estratégicos y operativos. El primero tiene que ver con las pérdidas ocasionadas por las definiciones estratégicas inadecuadas y errores en el diseño de planes, programas, estructura, integración del modelo de operación con el direccionamiento estratégico, asignación de recursos, estilo de dirección, además de ineficiencia en la adaptación a los cambios constantes del entorno empresarial; y el segundo consiste en la posibilidad de pérdidas ocasionadas en la ejecución de los procesos y funciones de la empresa por fallas en procesos, sistemas, procedimientos, modelos o personas que participan en dichos procesos. Los riesgos financieros impactan los componentes financieros básicos de la creación de valor, como son rentabilidad, ingresos y nivel de inversión.

Por lo anterior, las organizaciones en su diario actuar se ven expuestas a múltiples tipos de riesgos; en consecuencia, se permite abordarlos teniendo en cuenta las valoraciones de los diferentes autores. De esta manera, a autores como:

Domínguez (2005), De Lara (2008), Mejía (2011), Bravo y Sánchez (2012), presentan como clasificación de riesgos financieros, el riesgo de mercado, riesgo de liquidez y riesgo crediticio.

2.2.2.1.1 Riesgo de mercado

En la secuencia de indicadores dispuestos para el estudio de la variable riesgo financiero, se encuentra el riesgo de mercado, considerado como la exposición a un cambio adverso en el valor del mercado de un instrumento financiero, causado por un cambio en las tasas o precios del mercado. La gestión de riesgos de mercado, es una parte integral de la gestión de riesgos, siendo independiente del área del negocio y responsable de administrar el riesgo de una organización de manera oportuna y efectiva.

Domínguez (2005), describe el riesgo de mercado como aquel que refleja la incidencia de un cambio adverso a las variables, precio, tipo de interés y tipo de cambio sobre posiciones abiertas en los mercados financieros. En este sentido, una posible fluctuación en cualquiera de estas tres variables puede incidir, significativamente, en el valor de la posición de mercado mantenida por una empresa o entidad financiera.

Lo define De Lara (2008), como la pérdida que puede sufrir un inversionista, debido a la diferencia en los precios que se registran en el mercado o en movimiento de los llamados factores de riesgo (tasas de interés, tipos de cambio, etc.). También lo define más formalmente como la posibilidad de que el valor presente neto de un portafolio se mueva adversamente ante cambios en las variables macroeconómicas que determinan el precio de los instrumentos que componen una cartera de valores.

Según Mejía (2011), el riesgo de mercado es especulativo, puede generar ganancia o pérdida a la empresa al invertir en bolsa, debido a la diferencia en los precios que se registran en el mercado; es decir, se puede dar la posibilidad de que el valor presente neto de los portafolios se muevan adversamente ante cambios en las variables macroeconómicas que determinan el precio de los instrumentos que los componen.

También definen Bravo y Sánchez (2012), que el riesgo de mercado está constituido por la volatilidad que pueden tener los activos financieros ante fluctuaciones de las tasas de interés, variaciones de la tasa de cambio, inflación, los vaivenes en el precio de las acciones y otros valores tales como: futuros, opciones, bonos, e inversiones de renta fija y variable. Es la posibilidad de pérdida debido a variaciones en precios que afecten de manera negativa el valor de las posiciones dentro o fuera del balance de una entidad.

De acuerdo a Alonso y Berggrun (2015), es aquel provocado por los movimientos en precios de mercado tales como precios de acciones, tasas de cambio, tasas de interés y precios de commodities. Mientras que las organizaciones financieras asumen muchos riesgos de mercado y cosechan así los beneficios y las pérdidas, ellas eligen cuidadosamente el tipo de riesgo al que desean exponerse.

En función a los criterios expuestos por Domínguez (2005), De Lara (2008), Mejía (2011), Bravo y Sánchez (2012), Alonso y Berggrun (2015), se tiene que el riesgo de mercado está constituido por la volatilidad que pueden tener los activos financieros ante fluctuaciones de las tasas de interés, variaciones de la tasa de cambio, inflación, los vaivenes en el precio de las acciones y otros valores. Por lo tanto, se plantea para esta investigación disponer del criterio de Bravo y Sánchez (2012), en función a la especificación que estos brindan al respecto.

Por lo tanto, el riesgo de mercado es aquel provocado por la posibilidad en que las organizaciones pueden entrar en una pérdida de recursos por las variaciones que ocurre en el entorno externo en los precios, tasas de interés, tasas de cambios e inflación afectando su patrimonio.

2.2.2.1.2 Riesgo de liquidez

Otro de los indicadores objeto de estudio, lo constituye el riesgo de liquidez definido como la contingencia en que una organización incurra por pérdidas en la enajenación de activos a descuentos inusuales y significativos, debido al proceso de disponer rápidamente de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales. Define Gitman (2007), el riesgo de liquidez como la posibilidad de que una inversión no pueda liquidarse con facilidad a un precio

razonable. El tamaño y la profundidad del mercado donde una inversión se negocia habitualmente afectan la liquidez de manera significativa.

El riesgo de liquidez se refiere a las pérdidas que puede sufrir una institución al requerir una mayor cantidad de recursos para financiar sus activos a un costo posiblemente inaceptable. Los bancos son muy sensibles a las variaciones en las tasas de interés, y el manejo de los activos y pasivos (Asset-Liability Management) se convierte en una de las ramas de la administración de riesgos que cubre este aspecto. El riesgo de liquidez se refiere también a la imposibilidad de transformar en efectivo un activo o portafolios (imposibilidad de vender un activo en el mercado). Este riesgo se presenta en situaciones de crisis, cuando en los mercados hay únicamente vendedores. De Lara (2008).

De igual manera, señala que este tipo de riesgo asume dos formas: liquidez mercado/producto y flujo de efectivo de financiamiento, el primero se presenta cuando una transacción no puede ser llevada a los precios que prevalecen en el mercado debido a una baja operatividad en el mismo, mientras que el segundo se refiere a la incapacidad de conseguir obligaciones de flujos de efectivos necesarios, que puede forzar una liquidación anticipada, transformando las pérdidas en papel a pérdidas realizadas. En cualquier caso, la relación entre las obligaciones permitirá calcular la salud financiera a corto plazo de la misma.

El riesgo de liquidez tiene que ver con la imposibilidad de transformar en efectivo un activo o portafolio, o a la posibilidad de obtener pérdidas que puedan surgir al requerir vender activos para financiar las actividades a un costo posiblemente inaceptables, o de tener que pagar tasas de descuento inusuales y diferentes a las del mercado para cumplir con las obligaciones contractuales. Mejía (2011).

Alonso y Berggrun (2015), define el riesgo de liquidez como el riesgo asociado a transacciones en un mercado con liquidez baja, como por ejemplo un mercado con volumen bajo de transacciones (el mercado de aviones). Bajo tales condiciones, la necesidad de venta puede presionar los precios a la baja y probablemente algunos activos pueden tener que ser vendidos a precios por debajo de sus valores de

mercado. Es importante anotar que tradicionalmente, en los países desarrollados el riesgo de liquidez se le prestó escasa atención en la gerencia de riesgo, pero los acontecimientos que desencadenaron en la caída de los mercados accionarios de 2008, aumentaron rápidamente la atención dedicada a este tipo de riesgo.

Los postulados de Gitman (2007), de De Lara (2008), Mejía (2011), Alonso y Berggrun (2015), concretan que el riesgo de liquidez se refiere a la pérdida que una institución tiene para responder a sus compromisos contractuales y disponer de los recursos necesarios con el fin de poder llevar a cabo sus estrategias de negocio a costos razonables en tiempos determinados, cumpliendo así su misión institucional.

A los fines de la presente investigación, se dispondrá de las consideraciones establecidas por Mejía (2011). Este riesgo representa la imposibilidad de transformar en efectivo un activo o portafolio, o vender a precios inaceptables activos, para poder cumplir con sus obligaciones contractuales y no contractuales, indispensables para poder transmitir una buena imagen de suficiencia en su desempeño.

2.2.2.1.3 Riesgo crediticio

Para Gómez y López (2002), el crédito es un intercambio entre un bien actualmente disponible, especialmente en dinero, y una promesa de pago. Es la posibilidad que un agente económico tiene, en virtud de su reputación o solvencia, de recibir dinero, mercancías o cosas de otros agentes económicos, a condición de su devolución o pago de su precio en el momento y condiciones convenidas. En consecuencia, el sobre créditos concedidos, denominado riesgo de crédito es la posibilidad o quebranto que se produce en una operación financiera cuando una contraparte incumple una obligación pactada. Sus características principales son:

- Puede originarse como consecuencia de la concesión de préstamos directos, riesgos de firma u otras operaciones fuera de balance.
- Su gestión se realizará a través del establecimiento de límites máximos autorizados.
- Las pérdidas potenciales son conocidas y podrán ser evaluadas en función del instrumento de que se trate.

Por lo anterior, concluyen que el riesgo de crédito está directamente relacionado con el plazo de la duración de la facilidad crediticia, debido a que todas las operaciones de crédito están sujetas a la eventualidad de que llegado su vencimiento el cliente no pueda asumir, parcial o totalmente, las obligaciones contraídas. El riesgo de crédito es una medida del nivel o grado de solvencia del deudor. Desde el punto de vista financiero, reputación o solvencia se define como la capacidad del deudor para hacer frente a las deudas y compromisos contraídos, ya sean actuales o futuros.

El riesgo crediticio consiste en que los clientes y las partes a las cuales se les haya prestado dinero, fallen en el pago. La mayoría de las empresas se enfrentan a riesgos de crédito por cuentas por cobrar, pero esta exposición es más alta en las instituciones financieras donde normalmente se otorgan préstamos sujetos al no cumplimiento del prestatario. El riesgo de crédito se puede presentar ante la insolvencia de emisores de títulos valores, tales como CDT, bonos de deuda, etc. Mejía (2011).

Manifiestan Alonso y Berggrun (2015), que el riesgo crediticio es aquel asociado a la posibilidad de que un deudor incumpla sus obligaciones, ya sea parcial o completamente. El riesgo de crédito implica no solamente el riesgo que un deudor incumpla su obligación, sino también que pague solamente parcialmente y /o después de la fecha convenida. Naturalmente, la peculiaridad del negocio de los bancos comerciales ha implicado que tradicionalmente estos se expongan a grandes riesgos de crédito a través de sus portafolios de préstamos. En la actualidad, los bancos dedican muchos recursos para manejar cuidadosamente su exposición al riesgo de crédito.

A partir de los postulados Mejía (2011) y Alonso y Berggrun (2015), es posible establecer que estos coinciden en que el riesgo de crédito es la posibilidad o pérdida potencial, originada por el hecho de que un deudor o agente económico incumpla con sus obligaciones de acuerdo con lo términos establecidos, no sólo que pague parcialmente, sino que también lo haga después de la fecha convenida.

Así mismo, en la necesidad de establecer un autor base para este indicador, se dispone del criterio de Gómez y López (2002), en función a que ésta logra una mayor definición del riesgo crediticio, en función con la temática desarrollada en esta investigación. Para los investigadores, se puede definir que el riesgo de crédito es la posibilidad que una empresa pueda perder recursos por el incumplimiento de las obligaciones contraídas por algunas de las partes, en una operación, donde se vea involucrado un compromiso de pago.

2.2.2.2 Medidas de tratamiento

En las consideraciones de la investigación, la dimensión medidas de tratamiento de riesgos, permitirá conocer cuáles son las acciones a las que debe someterse la organización, una vez haya identificado, valorado y evaluado sus riesgos, para poder emprender las acciones necesarias para mitigarlos y poder cumplir con sus objetivos.

El manejo integral de riesgos en instituciones, organizaciones, entidades gubernamentales, proyectos, oportunidades de inversión y personales, ha presentado una gran evolución en los últimos años en razón a la creciente necesidad de conocer y manejar los niveles de incertidumbre a lo que se está expuesto durante la ejecución de la estrategia y el cumplimiento de los objetivos y metas, debido en gran parte al proceso de globalización, el cual ha ampliado considerablemente el espectro de oportunidades y también de riesgos a los que se ven a diario. Bravo y Sánchez (2012).

Por tanto, señala que el concepto de administración o gerencia del riesgo es muy amplio, y puede definirse como la identificación, evaluación, medición, control, financiación y transferencia de los riesgos a que está expuesta la empresa, y que puedan de alguna manera afectar la viabilidad de las operaciones futuras. En forma específica, la propuesta de valor de la gestión del riesgo, complementa la visión tradicional de maximización de valor, al considerar, además de la generación del flujo de caja para los accionistas, los siguientes aspectos:

1. Monitoreo continuo de entorno y las acciones de los competidores, y el diseño de estrategias efectivas, que garanticen la supervivencia de la compañía.

2. Fortalecimiento de las habilidades de la empresa para superar adversidades potenciales, considerando las necesidades de las diferentes partes interesadas: empleados, accionistas, contratistas, Gobierno, medio ambiente, comunidades, clientes y proveedores, en lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
3. Mayor gobernabilidad y facilidad de control de la compañía a todo nivel, gracias a la posibilidad que ofrece de interactuar con el tablero balanceado de gestión (TBG) o Cuadro de Mando Integrado (CMI), y brindar a los responsables de la ejecución de programas específicos de trabajo, una herramienta que facilita la identificación de y control de los factores que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
4. Estabilización de los flujos de caja mediante la utilización de coberturas naturales y métodos diversos que permitan llevar los riesgos a niveles tolerables por la organización.
5. Evaluación del portafolio de oportunidades de crecimiento empresarial mediante el uso de criterios rigurosos de valoración de los riesgos y beneficios, y de optimización del portafolio de acuerdo con las necesidades estratégicas de la compañía, lo cual garantiza una asignación eficiente de recursos, la definición de metas cumplibles pero retadoras y la ejecución efectiva de proyectos.
6. Permitir la integración de todos los sistemas de gestión (calidad, ambiental, salud y seguridad ocupacional, etc.) bajo un esquema general, mediante el cual se garantiza no solamente su coordinación efectiva, sino también su implementación de acuerdo con las prioridades estratégicas.

De esta manera, considera si se puede lograr la integración del manejo de riesgo con la estrategia, los procesos, las personas y la tecnología, todo ello para lograr la estabilización de los flujos de caja y obtener ventajas competitivas que le permitan a la empresa no solo reducir su exposición a las amenazas que enfrenta, sino especialmente adelantarse a los competidores en el aprovechamiento de las oportunidades. Lo que se persigue es el tratamiento de los riesgos, no solamente

desde el punto de vista de identificación y medición, sino en la búsqueda de los mejores esquemas de manejo de acuerdo con el costo del tratamiento del riesgo y el nivel de exposición deseado, a fin de tomar la mejor decisión en cuanto a: retener, evitar, reducir, transferir o aprovechar cada una de las incertidumbres presentes.

2.2.2.2.1 Políticas de administración de riesgos

La medición y gestión del riesgo es una disciplina relativamente nueva, que ha surgido con gran dinamismo después de episodios de inestabilidad y crisis financieras que se presentaron en las décadas de los ochenta y noventa (como por ejemplo: la crisis de la deuda externa de Nueva York en 1987, la explosión de las burbujas financieras e inmobiliarias en Japón en los noventa y la de las empresas “.com” a finales de los noventa, el Tequilazo en México durante 1994, la crisis financiera en el sudeste asiático en 1997, y las de Rusia y Argentina en 1997 y en 1998, respectivamente). Esos acontecimientos, materializaciones de los riesgos existentes, han puesto de manifiesto la necesidad de la medición y el manejo de riesgos en un mundo cada vez más interconectado. Así, hoy en día la medición y la gestión del riesgo se han convertido en rutina ineludible en las instituciones financieras y tesorerías de grandes firmas. Alonso y Berggrun (2015).

En toda organización se establecen políticas que constituyen lineamientos generales, que permiten orientan la actuación de los empleados en la toma de decisiones. Su objetivo es asegurar que las acciones a lo largo de la empresa no pasen ciertos límites definidos. Ahora bien, existen diferentes tipos políticas, algunas relacionadas con los productos, otras con los procesos, y la gran mayoría con los riesgos. Las políticas de administración de riesgos son guías de acción que facilitan la toma de decisiones en materia de riesgos. Por lo general no demandan actuaciones específicas, ya que su intención es dirigir el actuar de todo personal, de tal forma que se administren los riesgos en todos los procesos de manera consciente y coherente con los propósitos organizacionales y la filosofía de la administración.

Consideran los hermanos Montes y Mantilla (2009), que las políticas de administración de riesgos, permiten estructurar criterios orientadores para la toma

de decisiones, respecto al tratamiento de los riesgos y sus efectos al interior de la entidad. Esto posibilita a la empresa establecer la identificación de riesgos, su análisis, su valoración y las pautas a seguir para prevenir o mitigar el riesgo. Para cumplir este propósito, se requiere que la entidad conozca circunstancias internas y externas que amenazan el logro de la misión y el cumplimiento de políticas, estrategias, planes, programas y procesos que desarrolla la entidad; también que identifique las áreas estratégicas, misionales y de apoyo, las personas que hacen parte de la organización y su entorno organizacional.

Las políticas se establecen en dos sentidos: uno general y otro específico. Las políticas generales tienen que ver con los aspectos de la administración de riesgos que deben tenerse en cuenta en toda la empresa. Las políticas particulares se refieren a lineamientos sobre el manejo de riesgos estratégicos como críticos. La política general establece, en primera instancia, el compromiso de la dirección con la administración de riesgos, el ámbito de aplicación y sus responsables. En segunda instancia lo hace con aspectos técnicos sobre el manejo de los riesgos, estos incluyen la necesidad de identificarlos, calificarlos, evaluarlos y recomendar las medidas de tratamiento sugeridas por la evaluación. También se expresa la necesidad de divulgar y actualizar de forma periódica las políticas y la evaluación de su cumplimiento.

Las políticas particulares se diseñan como fruto de la identificación, la calificación, y la evaluación de los riesgos estratégicos de la empresa, es decir, los que pueden afectar el logro de su misión, objetivos y estrategias. Este proceso se realiza al nivel de los macroprocesos que conforman la cadena de valor de la compañía y requiere de la priorización de los riesgos evaluados y de los macroprocesos, según su nivel de riesgo. Las políticas particulares se definen para los mayores riesgos de la empresa, se tiene en cuenta las causas identificadas y los efectos que puede acarrearle su ocurrencia. Con ellas se pretende disminuir las causas y los efectos de los riesgos.

Es así, como Mejía (2011), citando a la empresa Deloitte y Touche y otros 2003, señala que las políticas se centran principalmente en el “qué” y no en el “cómo”.

Esencialmente, establecen las pautas necesarias para la toma de decisiones cotidiana, las cuales permiten a los responsables del riesgo y proceso la flexibilidad adecuada para manejar el negocio bajo condiciones cambiantes.

Las políticas de administración de riesgos se establecen en dos sentidos: el primero, para guiar el proceso de administración de riesgos en general y el segundo, para administrar riesgos particulares identificados y evaluados en la institución. Normalmente en las empresas, en este último caso, las políticas de riesgos no son diseñadas como fruto de un análisis estructurado, sino que surgen de las necesidades apremiantes que trae consigo la materialización de algunos riesgos.

Su aprobación corresponde a la dirección de la empresa, al ser la responsable del manejo de los recursos y de guiar la organización hacia el cumplimiento de sus objetivos; por tanto, debe establecer los parámetros de actuación que permitan una adecuada administración de sus riesgos y que reflejen la filosofía y estilo de dirección en su manejo. Una correcta aplicación de las políticas de administración, requiere asegurar su conocimiento a través de una amplia divulgación en la empresa, su entendimiento a través de un diseño claro y conciso, y su cumplimiento, por medio de evaluaciones periódicas. También es indispensable fomentar su disponibilidad y mantener su actualización a través del análisis continuo de las situaciones internas y externas que puedan amenazar la estabilidad y crecimiento de la empresa, y que propicien cambios en las políticas definidas.

Para la presente investigación se toma la definición de los hermanos Montes y Mantilla (2009), en que las políticas de administración de riesgos permiten estructurar criterios orientadores para la toma de decisiones, respecto al tratamiento de los riesgos y sus efectos al interior de la entidad. Esto posibilita a la empresa establecer la identificación de riesgos, su análisis, su valoración y las pautas a seguir para prevenir o mitigar el riesgo.

2.2.2.2.2 Diseño de controles

Define Mejía (2011), el control como toda medida diseñada para detectar y/o reducir un riesgo. En esta definición se utilizan tres conceptos clave: el control como medida, la necesidad de detectar el riesgo y la necesidad de reducirlo. La definición

de control como medida permite incluir diferentes mecanismos que pueden ir desde la dotación de un arma a un celador hasta el entrenamiento en un puesto de trabajo, pasando por la definición de procedimientos, el desarrollo de planes de emergencia, la instalación de una reja de seguridad, la supervisión de una tarea etc.

Al establecer algunos controles, se busca, entre otras cosas, detectar la ocurrencia del riesgo por el cual se definió. En ocasiones un riesgo puede materializarse y por desconocimiento de este hecho, la empresa puede verse afectada y no actuar sobre él. De ahí la importancia de que el control permita la detección temprana de los acontecimientos que pueden perjudicar los intereses organizacionales.

Los controles corresponden a las medidas de tratamiento de los riesgos, llamadas prevenir o proteger, las cuales permiten reducir los riesgos porque actúan sobre dos componentes de su calificación: la frecuencia y el impacto. Con la prevención se actúa sobre las causas de los riesgos y, por tanto, se disminuye su probabilidad de ocurrencia o frecuencia, y con la protección se influye sobre los efectos de los riesgos, a la vez que se disminuye su impacto. Los controles se establecen a partir del análisis de riesgos de las actividades que conforman los procesos. Estos pueden diseñarse como parte integral del proceso o fuera de él, cuando se determina que es necesario llevarlos a cabo en otro proceso relacionado.

En la guía para la administración de riesgos del Departamento Administrativo de la función pública (2016), señala desde la perspectiva del Control Interno, el modelo COSO (Committee on Sponsoring Organizations of the Treadway Commission's), adaptado para Colombia por el Icontec, mediante la Norma Técnica NTC5254, actualizada y reemplazada en 2011 por la Norma Técnica NTC-ISO31000, interpretando que la eficiencia del control está en el manejo de los riesgos, es decir, el propósito principal del control es la reducción de los mismos, propendiendo porque el proceso y sus controles garanticen de manera razonable que los riesgos se están minimizados o se están reduciendo y, por lo tanto, que los objetivos de la entidad van a ser alcanzados.

En este sentido, la guía señala que la valoración del riesgo es el producto de confrontar los resultados de la evaluación del riesgo con los controles identificados, con el objetivo de establecer prioridades para su manejo y para la fijación de políticas; para adelantar esta etapa se hace necesario tener claridad sobre los puntos de control existentes en los diferentes procesos, los cuales permiten obtener información para efectos de tomar decisiones.

Para efectos de la presente investigación, se toma el concepto definido por la guía de administración de riesgos de la función pública, en el sentido que los controles son aquellos que permiten la reducción de los riesgos, garantizando que los mismos se minimicen o reduzcan, con el propósito que los objetivos de la organización sean alcanzados.

2.2.2.2.3 Mapas de riesgos

Los hermanos Montes, Mantilla (2009), definen el mapa de riesgos como una herramienta organizacional que, unida al mapa de procesos definidos en el modelo de operación, facilita la visualización y el entendimiento de los riesgos y la definición de una estrategia para su apropiada administración. Consta de los siguientes conceptos: Macroproceso o proceso, objetivo, riesgos, descripción, agentes generadores, causas, efectos, calificación de los riesgos, evaluación y medidas de control definidas.

Consideran que, en el ejercicio administrativo de las organizaciones, los mapas de riesgos se utilizan no como un mapa físico del lugar, sino como una herramienta que permite visualizar los riesgos de una entidad y la magnitud de estos. Se busca establecer estrategias acordes para su manejo, es decir, una visión gráfica, integral y sistemática de los riesgos a los que se encuentra sometida la entidad. De igual manera, son representaciones gráficas que permiten visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo). En el análisis de riesgos operativos se incluyen los controles para manejar los riesgos evaluados en las actividades del proceso, los controles propuestos, y la calificación de su efectividad. En el análisis de riesgos estratégicos se adiciona la priorización de riesgos y macroprocesos.

Mejía (2011), señala a los mapas de riesgos como la herramienta que permite organizar la información sobre los riesgos de las empresas y visualizar su magnitud, con el fin de establecer estrategias adecuadas para su manejo. El mapa de riesgos puede representarse con gráficos o datos. Los gráficos corresponden a la calificación de los riesgos con sus respectivas variables y a su evaluación de acuerdo con el método utilizado por la empresa. Los datos pueden agruparse en tablas, con información referente a los riesgos; su calificación, evaluación, controles y los demás datos que se requieran para contextualizar la situación de la empresa y sus procesos, con respecto a los riesgos que la puedan afectar y a las medidas de tratamiento implementadas.

De igual manera, Mejía (2011), manifiesta que los mapas de riesgos traen consigo amplios beneficios a las organizaciones entre los cuales se destacan:

- Genera en el personal mayor identificación con los objetivos y misión de la empresa, logrando un mejor compromiso y entendimiento con esas definiciones estratégicas.

- Mejor entendimiento en relación con la situación de los riesgos de la empresa en conjunto y de sus proyectos y procesos, al brindar información de manera global o discriminada. Cuando se tiene información completa, como la presentada en el mapa de riesgos, la gerencia puede tener un panorama total de los riesgos y de las relaciones de varios factores asociados a ellos y sus características que le permitan vislumbrar con anticipación las futuras implicaciones de los sucesos analizados.

- Con el diseño e implementación de los mapas de riesgos se promueve el trabajo en equipo, lo cual incrementa el entendimiento de los participantes sobre los procesos analizados y crea un mayor nivel de responsabilidad y colaboración entre las dependencias, porque con ellos se logra entender las relaciones que tienen los procesos entre sí y sus implicaciones en la generación y administración de los riesgos.

- Determinar los niveles óptimos de inversión necesaria en la empresa para la administración de sus riesgos.

Para Bravo y Sánchez (2012), el mapa de riesgos es un tablero en el que se consignan todos los aspectos internos y externos que pueden debilitar la estrategia de una organización. El primer paso consiste en identificar los riesgos más críticos para la supervivencia de la compañía y es la alta administración la que debe calificarlos. Posteriormente se realiza la identificación y evaluación de los riesgos a los que está sujeta la organización a nivel operativo, mediante un proceso de abajo hacia arriba. El mapa de riesgos lo define la guía para administración de riesgos en entidades pública como una representación final de la probabilidad e impacto de uno o más riesgos frente a un proceso, proyecto o programa, es así como el mapa de riesgos puede adoptar la forma de un cuadro resumen que muestre cada uno de los pasos llevados a cabo para su levantamiento.

Teniendo en cuenta los aportes de los autores citados, para la investigación se tomará el concepto dado por Bravo y Sánchez (2012), considerando el mapa de riesgos como un tablero en el que se consignan todos los aspectos internos y externos que pueden debilitar la estrategia de una organización.

2.3 SISTEMA DE VARIABLES

2.3.1 Conceptualización de variables

Para Jiménez (2010), los valores compartidos en una organización son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión); para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos. Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de sus integrantes, más que en sus enunciados generales, si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar sus valores.

Para Gitman (2007), el riesgo financiero se define como el riesgo de que la empresa no sea capaz de cumplir con las obligaciones financieras requeridas. La sanción por no cumplir con las obligaciones financieras es la quiebra. Cuanto más financiamiento de costo fijo tenga una empresa en su estructura de capital, mayor

será su apalancamiento y riesgos financieros. El riesgo financiero depende de las decisiones sobre la estructura de capital que toma la administración.

2.3.1.1 Operacionalización de variables

La variable valores compartidos en el contexto de la Universidad de La Guajira, se midió por medio de los puntajes obtenidos del instrumento que se construyó tipo cuestionario, elaborado por Ibarra y Arciniegas (2018), basado en la variable, dimensiones como clasificación de los valores y sus indicadores valores estratégicos y valores tácticos. Igualmente, a través de la dimensión tipos de valores con sus indicadores honestidad, honradez, transparencia, solidaridad, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, respeto y lealtad.

La variable riesgos financieros en el contexto de la Universidad de La Guajira, se midió por medio de los puntajes obtenidos del instrumento que se construyó tipo cuestionario, elaborado por Ibarra y Arciniegas (2018), basado en la variable, dimensión tipos de riesgos financieros, y sus indicadores: riesgo de mercado, riesgo de liquidez y riesgo crediticio. Asimismo, en las dimensiones medidas de tratamiento, los indicadores a través de políticas de administración, diseño de controles y mapas de riesgos.

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de las Variables

TITULO:	VALORES COMPARTIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS			
OBJETIVO GENERAL:	Analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas.			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	AUTORES
Identificar la clasificación de valores compartidos en entidades públicas.	VALORES COMPARTIDOS	Clasificación de los valores	Estratégicos	García & Dolan (2003), Sierra, Rivas & Pacheco (2006), Díaz (2006), Soto & Cárdenas (2007)
			Tácticos	
Caracterizar los tipos de valores compartidos en entidades publicas	VALORES COMPARTIDOS	Tipos de Valores	Honestidad	Díaz (2006), Soto & Cárdenas (2007), Cárdenas (2007), Jiménez (2010), Vílchez (2012), Modelo de Gestión Ética para entidades públicas (2006), Código de Ética Uniguajira (2012)
			Honradez	
			Transparencia	
			Solidaridad	
			Trabajo en equipo	
			Sentido de pertenencia	
			Respeto	
			Lealtad	
Describir los tipos de riesgos financieros en entidades públicas.	RIESGOS FINANCIEROS	Tipos de Riesgos Financieros	Riesgo de Mercado	Domínguez (2005), Gitman (2007), Mejía (2011), Bravo & Sánchez (2012), Córdoba (2012), Beggrun (2015)
			Riesgo de Liquidez	
			Riesgo Crediticio	
Analizar las medidas de tratamiento de los riesgos financieros en entidades públicas.	RIESGOS FINANCIEROS	Medidas de tratamiento	Políticas de Administración de Riesgos	Monte (2009), Mejía (2011), Bravo & Sánchez (2012), Beggrun (2015)
			Diseño de Controles	
			Elaboración de Mapas de Riesgos	
OBJETIVO PROPOSITIVO	Diseñar unos lineamientos estratégicos para la administración de riesgos financieros en entidades públicas.			

Elaboración propia, (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo hace referencia a los procedimientos y técnicas que se utilizaron en esta investigación, se describe el marco metodológico, donde se definió el tipo y diseño de la investigación, así como la población, el instrumento de recolección, su validez y confiabilidad, como también, el tratamiento estadístico de la información sobre las variables de estudio, las cuales se enmarcaron en valores compartidos y riesgos financieros.

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el análisis de las variables valores compartidos y riesgos financieros en la presente investigación, se consideró como método a utilizar el tipo de investigación descriptiva, el cual Hernández, Fernández y otros (2014), señalan que ésta busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Afirman, también que estos estudios, pueden ofrecer la posibilidad de predicciones o relaciones, aunque sean poco elaboradas.

Al respecto Tamayo y Tamayo (2014), manifiesta que este tipo de investigación está ligada a la aparición de necesidades o problemas específicos como al deseo de ofrecer una solución a los mismos a través de sus resultados, en este caso, fue el de analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en

la Universidad de La Guajira, tratando de buscar resultados óptimos en la definición de los problemas que se presentan. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías.

De esta forma, se definió la investigación con enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar el estudio, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías, consideran y miden el grado de relación entre esas variables (cuantifican relaciones), es decir, miden cada variable presuntamente relacionada.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández y Baptista (2014), define el diseño como el plan o estrategia concedida para obtener la información que se desea. Igualmente, Tamayo y Tamayo (2014), expresan que el diseño es el planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas, que se adaptan a las particularidades de cada investigación, así mismo indican los pasos como pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar así también analizar los datos.

Al respecto Tamayo y Tamayo (2014), caracteriza el diseño de la investigación como una estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado y proponer una alternativa de solución. En este sentido, las investigaciones presentan diferentes diseños, las cuales se clasifican en documental, de campo, experimental y no experimental.

Basado en los escenarios anteriores, el diseño de esta investigación se determinó como de campo, no experimental, transversal, por cuanto tuvo como propósito indagar los valores compartidos pilar en la administración de riesgos financieros en las entidades públicas. Tamayo y Tamayo (2014), define el estudio de campo, cuando se recogen los datos directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilitan su revisión o modificación en caso de dudas.

Por otro lado, Arias (2012), opina que el diseño de investigación de campo

consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (primarios). Sin manipular o controlar variable alguna, es decir se obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

Ahora bien, el diseño de la investigación también se caracterizó como no experimental, pues no existió manipulación de las variables: Valores Compartidos, así como Riesgos Financieros, estas fueron evaluadas tal cual como se observaron sin intervenir directamente sobre ellas. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014, p 149), señalan que, en la investigación no experimental, los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

De igual manera, Hernández, Fernández y Baptista (2014 p 149), clasifican a los diseños no experimentales en dos grupos de acuerdo a su dimensión temporal o al número de momentos o puntos en el tiempo, en los cuales se recolectan los datos, estos son transeccionales – transversales o longitudinales.

Así mismo, Hernández y Otros (2014 p 210), afirman que el diseño transeccional descriptivo tiene como objeto indagar la incidencia o niveles de una o más variables en una población, estudio puramente descriptivos. La presente investigación, se situó como de diseño de campo, no experimental transversal, pues los datos se recolectaron en un tiempo único, en un solo momento para así describir las variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

Por otro lado, cabe destacar que el trabajo se pudo concebir dentro de la modalidad de investigación de viabilidad factible; “Factibilidad es la realización de un estudio en cuanto a los recursos disponibles”. Hernández, Fernández y otros (2014 p 41). Asimismo, resulta indispensable que se tenga acceso al lugar o contexto donde se llevará a cabo la investigación, la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que determinaran, en última instancia, los alcances de la investigación. Rojas (2002), citado por Hernández Fernández y otros (2014 p 41).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Hernández, Fernández y Baptista (2014 p 174), afirman que una población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Al respecto, Arias (2012 p 81), manifiesta que la población objeto de estudio está considerada como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Según Tamayo y Tamayo (2014 p 176), define la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de poblaciones que integran dichos fenómenos y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se denomina población.

3.4.1 Población

Al respecto, la población seleccionada fue de 30 funcionarios, identificados de las áreas Vicerrectoría administrativa y financiera, presupuesto, contabilidad, trámite de cuentas y tesorería.

Tabla 2. Distribución de la población de las Universidad de La Guajira

DEPENDENCIAS	CARGOS	CANTIDAD
Vicerrectoría financiera	Profesional universitario	3
	Apoyo a los procesos	3
Oficina de presupuesto	Profesional universitario	2
Tramite de cuenta	Profesional universitario	1
	Apoyo a los procesos	2
Contabilidad	Profesional universitario	4
	Apoyo a los procesos	5
Tesorería	Profesional universitario	2
	Apoyo a los procesos	8
TOTAL		30

Fuente: Elaboración propia, 2018

3.4.2 Muestra

En el caso específico de este estudio, donde para lograr su propósito fundamental fue necesaria la percepción clara del sistema, los elementos esenciales y sus relaciones, por lo cual se consideró que la población por ser finita es considerada la misma muestra. De esto surge el término censo poblacional, en tal sentido, Tamayo y Tamayo (2014), lo definen como el recuento de todos los elementos de la población.

3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández y otros (2014), indican la existencia de diversos tipos de instrumentos de medición, cada una con características diferentes, por tanto, es necesario aclarar que en una investigación hay dos opciones respecto al instrumento de medición:

Elegir un instrumento ya desarrollado y disponible, el cual se adapte a los requerimientos del estudio en particular; construir un nuevo instrumento de medición de acuerdo con la técnica apropiada para ello; un proceso investigativo no tiene validez sin la aplicación sistemáticas de técnicas de recolección de datos, ya que ellas conducen a la constatación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinara las técnicas específicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Es por ello que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Hernández y otros (2014), El instrumento sintetiza toda la labor previa de investigación, resumen los aportes del marco teórico al seleccionar datos que correspondan a los indicadores, y por tanto a la variable o conceptos utilizados.

El instrumento de medición, utilizado en esta investigación fue el cuestionario; que según Hernández y otros (2014), lo define como un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mentes. La finalidad del instrumento es obtener de manera ordenada y sistemática la información de la población investigada sobre las variables objeto de la

investigación.

El tipo de cuestionario utilizado en este trabajo investigativo según Hernández, et al (2014) fue el "cuestionario Simple, que previa lectura, los encuestados contestan por escrito, sin intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación". Para ello, se diseñó un cuestionario de preguntas de selección múltiple o tipo Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems, presentado en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías. Para el caso que nos compete se utilizó uno de cinco (5) alternativas de respuestas enunciadas de manera afirmativa para favorecer su comprensión: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy en desacuerdo, a cada respuesta corresponde un puntaje desde cinco (5) puntos hasta un (1) punto, según el orden de presentación de alternativas indicado.

Tabla 3. Ponderación de alternativas

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	SIGLAS	PONDERACIÓN (PUNTAJE)
Muy de acuerdo	MA	5
De acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAND	3
En desacuerdo	DA	2
Muy en desacuerdo	ED	1

Fuente: Elaboración propia, 2018

Debido a lo antes señalado, se consultaron diversas fuentes bibliográficas para analizar las variables (valores compartidos y riesgos financieros). Estas fuentes están constituidas por tesis de grado de maestrantes de diferentes Universidades, libros de texto en diversas áreas relacionadas con los temas objeto de estudio. Además, se realizaron consultas a través de la Internet, de las páginas Web especializadas en el tema objeto de estudio y organismos relacionados con el proceso de valores compartidos en la administración de riesgos financieros a nivel nacional e internacional.

3.6 VALIDEZ DE LA INVESTIGACIÓN

La validez del instrumento garantiza que los resultados no estén viciados ni adulterados, probando su exactitud a través de procedimientos científicos; de manera que puedan compararse e interrelacionarse con la realidad de la cual fueron extraídos los datos en su momento.

La validez, según Hernández y otros (2014 p.200), refiere al grado de que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir. Un instrumento de medición requiere contener representado prácticamente el ítem del dominio contenidos de las variables a medir. Lo que le da su confiabilidad, definido por Hernández y otros (2014 p. 200), es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares o iguales.

Hernández y Otros (2014 p. 199), recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en estudio. Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. Continúa definiendo el autor, que la validez de un constructo es probablemente la más importante, sobre todo desde una perspectiva científica, y se refiere al grado en el que una medición se relaciona de manera consistente con otras mediciones, de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos (o constructo) que se están midiendo. “Se establece y especifica la relación teórica entre los conceptos (sobre la base del marco teórico)”.

El instrumento diseñado para esta investigación es un cuestionario simple, tipo Likert, compuesto por 32 ítems, con cinco categorías cada uno de ellos, el cual fue sometido a una validación por parte de 3 expertos en el área objeto de estudio de la Universidad de La Guajira, con el propósito de determinar la pertinencia de sus objetivos, variables, dimensiones, e indicadores, así como la redacción y tipos de preguntas formuladas. Los cuestionarios se distribuyeron y recogieron en el transcurso de tres semanas.

3.7 CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Se calcula mediante el coeficiente de confiabilidad, el que varía entre 0 (confiabilidad nula) y 1 (confiabilidad total). Para calcular la confiabilidad se usan diferentes métodos (medida de estabilidad, método de formas alternas). Hernández y Otros (2014 p. 202), referenciado por Maya y Cardeño (2015). Se obtiene mediante la aplicación de un "Estudio Piloto" el cual consiste en aplicar el instrumento una vez validado, a una pequeña muestra, con características similares a la del estudio a realizar (n sujetos), para determinar su confiabilidad.

Por otra parte, en lo que se refiere a la confiabilidad del instrumento y asumiendo que la misma, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados (Hernández y otros. 2014). Agrega más adelante que entre los procedimientos más comunes para calcular la confiabilidad está el coeficiente alfa Cronbach.

Para obtener la confiabilidad del cuestionario de la presente investigación, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, apropiado para instrumentos de varias alternativas de respuesta. Para tal fin, se aplicó la siguiente fórmula:

Formula de Cronbach:
$$r_{kk} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

r = Coeficiente alfa de Cronbach.

K = Número de Ítems.

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems.

St² = Varianza de toda la escala.

En este estudio, el resultado obtenido para el Coeficiente de Alfa de Cronbach, para el cuestionario aplicado en la prueba piloto, es comparado con la escala de interpretación mostrada en la tabla No. 4.

Tabla 4. Baremo Escala de interpretación para coeficiente de confiabilidad.

Rangos	Magnitudes
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.20 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Elaboración propia, 2018

El procedimiento utilizado, consideró el uso de los datos de la prueba piloto aplicado a 10 sujetos con las mismas características. Los resultados obtenidos se ingresaron a Microsoft Excel. Reemplazando en la fórmula se tiene:

$$r = \frac{32}{(32 - 1)} * \left(1 - \left(\frac{21,44}{155,60}\right)\right) = 0,890$$

De acuerdo, a los valores obtenidos a través de la aplicación de la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtiene como resultado 0.89, indicando que el instrumento diseñado es confiable, ubicándose en el rango entre 0,81 y 1.00, considerándose muy Alta y pudo ser aplicado a la población en estudio.

3.8 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la planificación y ejecución de la presente investigación, se recurrió a una serie de pasos secuenciales los cuales ayudaron a cumplir los objetivos planteados. Estos pasos son:

1. Planteamiento del problema: Se procedió en primera instancia a la documentación y revisión teórica que define la problemática existente, para iniciar el proyecto de investigación, el cual incluyó el planteamiento y formulación del problema, así como los objetivos de la investigación, la justificación, delimitación, establecimiento del marco teórico y la construcción del sistema de variables; para luego ser aprobados por el comité académico.
2. Seguidamente, al obtener la autorización respectiva ante el consejo superior de la Universidad de La Guajira, para iniciar la investigación, se procedió a realizar una serie de visitas a bibliotecas y centros de información para revisar la

bibliografía existente en el área, con la finalidad de obtener los antecedentes de la investigación.

3. Marco Teórico: Se realizó una revisión bibliográfica sobre antecedentes y bases teóricas relacionadas con las variables valores compartidos y riesgos financieros, para construir la matriz de operacionalización de las variables con sus dimensiones e indicadores, que sirvieron de base a la construcción del instrumento de recolección de datos.
4. Marco Metodológico: Una vez visitada el área financiera de la Universidad de La Guajira, con el fin de captar lo que acontece y como se suscita algunos procesos, se siguió con la elaboración del marco metodológico, que incluyó el tipo y diseño de la investigación, la determinación del tamaño de la población y muestra, identificación de la técnica de recolección de datos e instrumento a diseñar.
5. Seguidamente, se construyó el instrumento preliminar de las variables de estudio, también se verificó la validez del contenido de dicho instrumento por parte de tres (3) expertos en el área, quienes realizaron las correcciones pertinentes.
6. Se realizó posteriormente, la conformación del cuestionario final para su aplicación a los informantes reconocidos.
7. Se realizó la prueba piloto, aplicando a los informantes en un número de diez (10) para luego calcular la confiabilidad por el método de consistencia (Alfa de Cronbach) arrojando como resultado 0,89% identificado en una escala de Muy Alta Confiabilidad.
8. A continuación, se aplicaron los instrumentos a todos los informantes del estudio, conformado esto por un número de 30 individuos para su posterior análisis.
9. Recaudado los instrumentos, se procedió a diseñar una serie de tablas, donde se utilizó la estadística descriptiva, aplicando medidas de tendencia central y de dispersión, obteniendo resultados que fueron contrastados con las teorías en la discusión de los resultados se realizó la codificación de los resultados y se tabularon los datos productos de la aplicación de la versión final del cuestionario, así como la aplicación del tratamiento estadístico necesario para la interpretación de los resultados de dicha aplicación.

10. Se elaboró la discusión e interpretación de los resultados, con aportes propios a la investigación.

11. Se elaboró el objetivo de construcción propositivo, así como las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.9 ANÁLISIS DE DATOS

Describe el proceso de codificación, clasificación y tabulación de los datos recogidos; así como la especificación de las técnicas analíticas (lógicas y estadísticas) a utilizar, para luego hacer el análisis respectivo y llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación.

El estudio se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencia, utilizándose las frecuencias reales y su relación porcentual por ítem. Al respecto Hernández y otros, et al (2014), señalan que "el análisis inferencial pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra a toda la población o universo", la información se presentó como resultados mediante cuadros de matrices de doble entrada realizando una distribución de frecuencias, que no es más que un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. Esta distribución de frecuencias se completó agregando las frecuencias relativas y las frecuencias acumuladas.

Tabla 5. Baremo para la interpretación de la media aritmética

RANGO	ALTERNATIVA	SIGLA	CATEGORÍA	INTERVALOS	SIGLA	INTERPRETACIÓN
5	Muy de acuerdo	MA	Muy Presente	4.51 a 5.00	MP	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia muy alta.
4	De acuerdo	DA	Presente	3.91 a 4.50	P	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia alta.
3	Ni de acuerdo ni En desacuerdo	NAND	Moderamente Presente	3.51 a 3.90	MO	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia media.
2	En desacuerdo	ED	Poco Presente	2.01 a 3.50	PP	Indica que la actividad que se está analizando no se está ejecutando.
1	Muy ^{en} desacuerdo	MD	Ausente	0.01 a 2.00	A	Indica que la actividad que se está analizando no se está ejecutando.

Fuente: Elaboración propia, 2018

En lo que respecta a la medida de variabilidad, la desviación estándar, indica el grado de dispersión del promedio de las respuestas seleccionadas para su nivel de confiabilidad. El baremo diseñado, presenta las puntuaciones mayor y menor obtenidas, según la escala de medición utilizada, es decir (5) cinco y (0) cero respectivamente, así como el intervalo y la categoría.

Tabla 6. Baremo para la interpretación de la desviación estándar

RANGO	SIGLA	CATEGORÍA	INTERVALOS	INTERPRETACIÓN
5	MAD	Muy Alta Dispersión	0.96 a 1.00	Muy Baja confiabilidad de las respuestas.
4	AD	Alta Dispersión	0.91 a 0.95	Baja confiabilidad de las respuestas.
3	MD	Moderada Dispersión	0.86 a 0.90	Moderada confiabilidad de las respuestas.
2	BD	Baja Dispersión	0.61 a 0.85	Alta confiabilidad de las respuestas.
1	MBD	Muy Baja Dispersión	0.40 a 0.60	Muy alta confiabilidad de las respuestas.

Fuente: Elaboración propia, 2018

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se describen los resultados de la investigación producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos a la población en estudio, dirigido a diseñar un instrumento que contenga los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira. La información recaudada, se contrastó con las bases teóricas utilizadas en el estudio, a objeto de darle respuesta a los objetivos de investigación establecidos.

Los resultados se abordaron por tablas y gráficas donde se relacionan los valores absolutos y relativos de cada uno de las respuestas contenidas en el instrumento, así, en la discusión, análisis y conclusión de los resultados, se desarrolla la interpretación de los resultados teniendo en cuenta los antecedentes y fundamentos teóricos, mediante la confrontación y la discusión de los indicadores, el análisis de las dimensiones y variables y la conclusión de los objetivos de estudio planteados en el trabajo.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y su procesamiento estadístico. Los datos se analizaron en función del orden establecido para los objetivos específicos planteados, con base a parámetros propios de la estadística descriptiva (frecuencia relativa y absoluta) para cada variable objeto de estudio, sus dimensiones e indicadores.

4.1 CLASIFICACIÓN DE VALORES

Variable: Valores Compartidos

Dimensión: Clasificación de Valores

Indicador: Valores Estratégicos

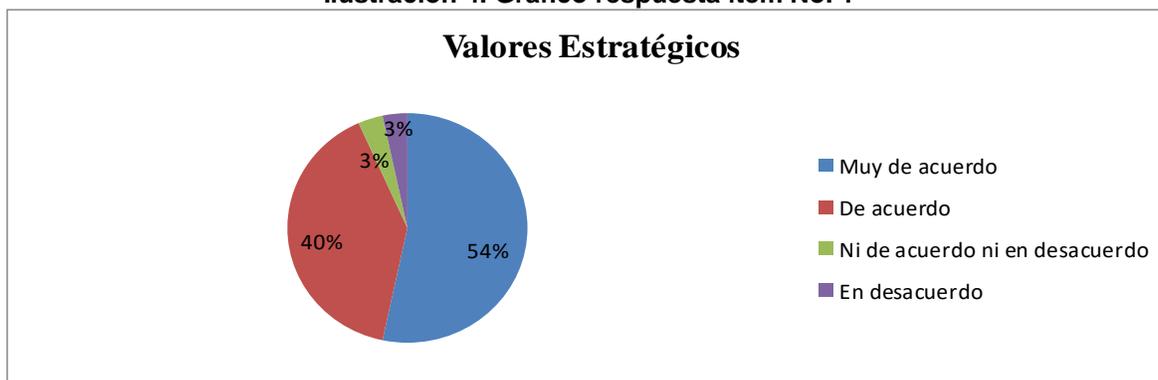
1. En la Universidad de La Guajira los valores compartidos están contemplados en la misión de la Institución.

Tabla 7. Respuesta ítem No. 1

Alternativa de Respuesta	Valores Estratégicos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	16	54%
De acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 4. Gráfico respuesta ítem No. 1



Fuente: Tabla No. 7

En relación con el indicador, valores estratégicos, el 54% de los funcionarios de la Universidad de La Guajira encuestados respondieron estar muy de acuerdo con que en la Universidad de La Guajira los valores están contemplados en la misión de la Institución, el 40% de acuerdo, el 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo. Desde la perspectiva mostrada anteriormente, se aprecia que lo manifestado por los informantes, concuerda con lo manifestado por Díaz (2006), donde los valores estratégicos deben ser definidos a partir de la misión, visión de la entidad, para que éstos tengan coherencia con el quehacer de la organización; donde la misión presenta la razón de ser o para que existe, y se formula desde el servicio que se recibe y no desde el que se presta.

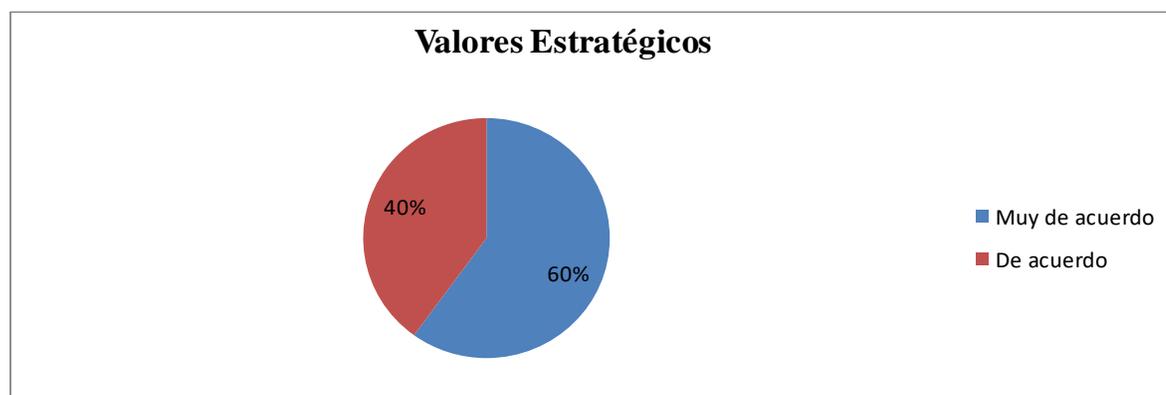
2. En la Universidad de La Guajira los valores establecidos están dirigidos hacia un propósito en común.

Tabla 8. Respuesta ítem No. 2

Alternativa de Respuesta	Valores Estratégicos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	18	60%
De acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 5. Gráfico respuesta ítem No. 2



Fuente: Tabla No.8

Para el ítem No. 2 el 60% de los funcionarios de la Universidad de La Guajira encuestados respondieron estar muy de acuerdo con que en la Universidad de La Guajira los valores establecidos están dirigidos hacia un propósito en común, y el 40% de acuerdo. La mayoría de las respuestas se encuentran acorde con Díaz (2006), cuando define que los valores estratégicos como aquellos valores que están dirigidos hacia un propósito en común, que se trabajan por alcanzarlos en el tiempo y que han sido enmarcados dentro de la identidad, la misión y la visión de la empresa, factores fundamentales en el desarrollo de las organizaciones.

Indicador: Valores Tácticos

3. La Universidad de La Guajira estableció los valores compartidos de acuerdo a un diagnóstico realizado en la Institución.

Tabla 9. Respuesta ítem No. 3

Alternativa de Respuesta	Valores Tácticos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	8	27%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 6 Gráfico respuesta ítem No. 3



Fuente: Tabla No.9

Los resultados arrojaron que el 60% de los funcionarios manifiestan estar de acuerdo con que la Universidad de La Guajira estableció los valores compartidos de acuerdo a un diagnóstico realizado en la institución, el 27% muy de acuerdo, el 10% en ni de acuerdo ni desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Estos resultados están acorde a los preceptos de Díaz (2006), cuando manifiesta que el camino para llegar a los valores tácticos toma como punto de partida, un diagnóstico del conjunto de valores con los que de manera tradicional opera la organización.

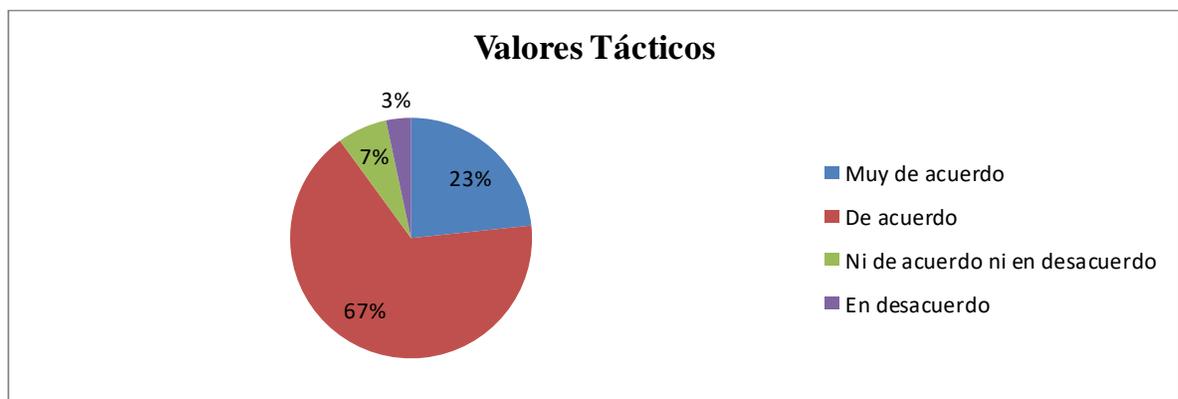
4. La Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones tiene en cuenta los valores éticos.

Tabla 10 Respuesta ítem No. 4

Alternativa de Respuesta	Valores Tácticos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	20	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 7 Grafico respuesta ítem No. 4



Fuente: Tabla No.10

En el cuadro No. 4 se observa, que el 67% de los funcionarios de Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones tiene en cuenta los valores éticos, el 23% muy de acuerdo, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Lo anterior, se identifica con lo señalado por Martínez (2010), quien define a los valores éticos como aquellos que dicen cómo se deben relacionar las personas con los demás, son aquellos que tienen que ver con el cómo actúan las personas en el trabajo; además los define como aquellos que permiten construir relaciones dignas con los demás seres humanos, con el mundo de las cosas, con lo espiritual y consigo mismo.

4.2 TIPOS DE VALORES

Dimensión: Tipos de Valores

Indicador: Honestidad

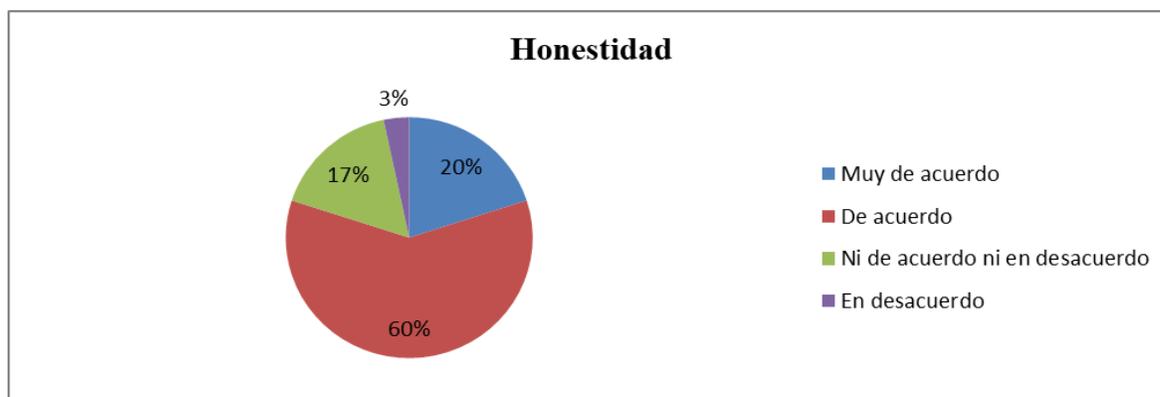
5. En la Universidad de La Guajira la información suministrada por la comunidad universitaria se realiza con sinceridad.

Tabla 11. Respuesta ítem No. 5

Alternativa de Respuesta	Honestidad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 8. Gráfico respuesta ítem No. 5



Fuente: Tabla No. 11

Respecto al ítem No. 5, el 60% de los funcionarios está de acuerdo que la Universidad de La Guajira suministra la información a la comunidad universitaria se realiza con sinceridad, el 20% muy de acuerdo, el 17% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Lo anterior, corresponde a las bases teóricas de Soto y Cárdenas (2007), quienes señalan que la honestidad requiere de la rectitud y sinceridad con la información demandada por la comunidad, constituyéndose en el valor más importante, tanto en individuos como en grupos.

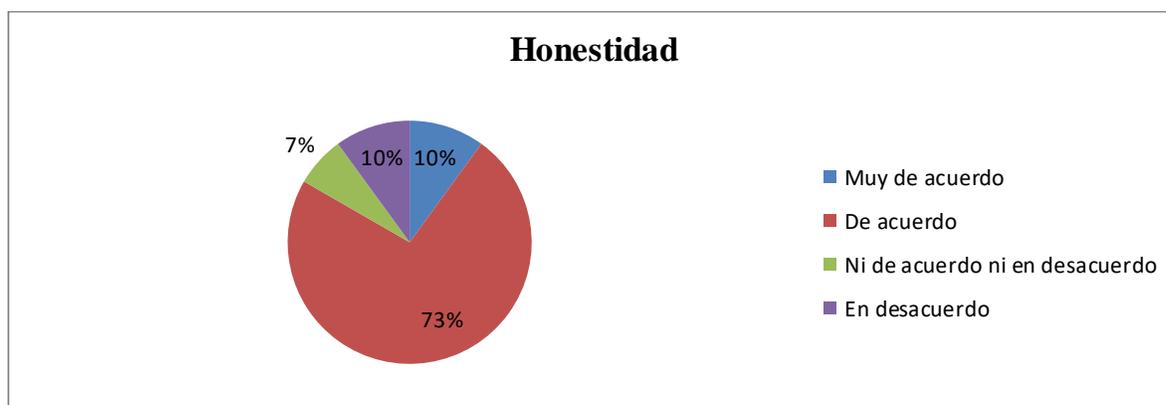
6. En la Universidad de La Guajira los intereses colectivos prevalecen al interés particular.

Tabla 12. Respuesta ítem No. 6

Alternativa de Respuesta	Honestidad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	3	10%
De acuerdo	22	73%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	3	10%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 9. Gráfico respuesta ítem No. 6



Fuente: Propia cuadro No. 12

Los resultados obtenidos, manifiestan que el 73% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo en que en la Universidad de La Guajira los intereses colectivos prevalecen al interés particular, el 10% muy de acuerdo y en desacuerdo, y el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo contestado por los funcionarios coincide con lo establecido en el Código de ética de la Universidad de La Guajira, en entender que los intereses colectivos, deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos misionales.

Indicador: Honradez

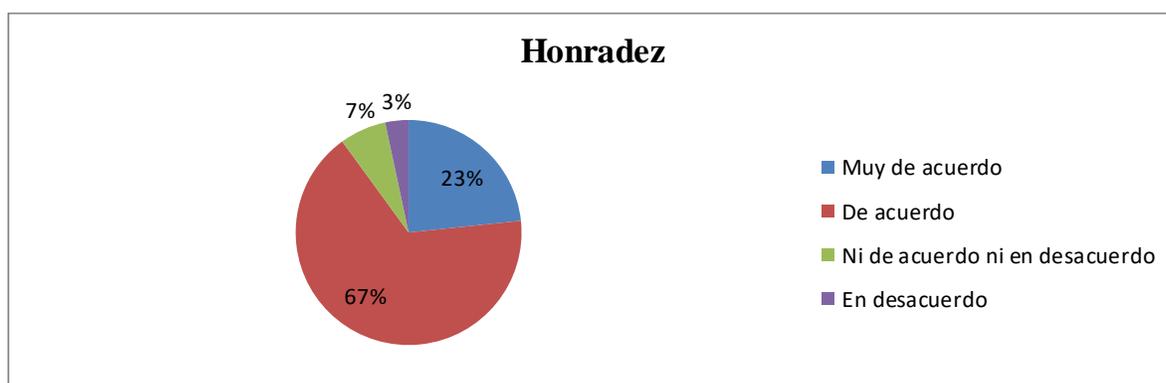
7. La Universidad de La Guajira obra con respeto por las normas que considera adecuadas en la Institución en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 13. Respuesta ítem No. 7

Alternativa de Respuesta	Honradez	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	20	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 10. Gráfico respuesta ítem No. 7



Fuente: Tabla 13

La tabla No. 7, muestra que el 67% de los informantes están de acuerdo que los funcionarios de la Universidad de La Guajira obra con respeto por las normas las cuales consideran adecuadas en la Institución en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior concuerda con la establecido en el Modelo de Gestión Ética para entidades del Estado (2006), donde se define la honradez como rectitud de ánimo, integridad en el obrar y respeto por las normas que se consideran adecuadas.

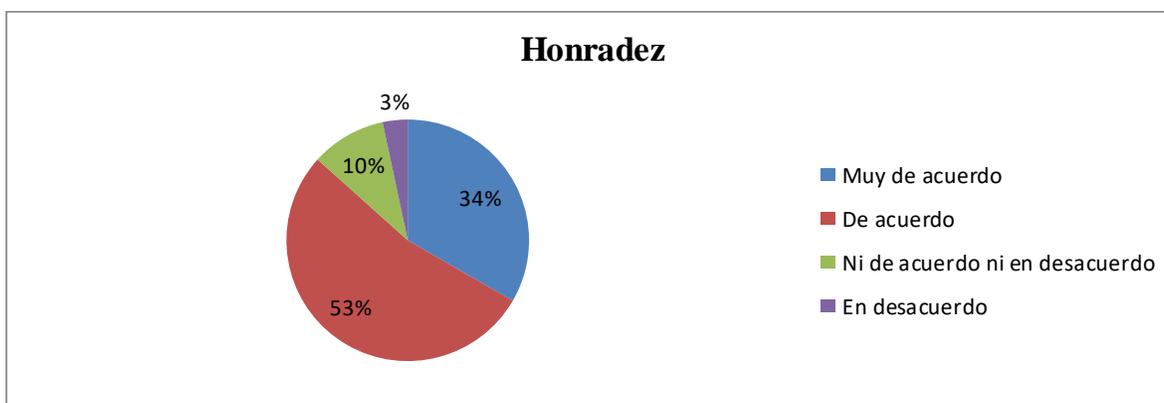
8. La Universidad de La Guajira actúa siempre con principios éticos haciendo las cosas a convicción de buena manera.

Tabla 14. Respuesta ítem No. 8

Alternativa de Respuesta	Honradez	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	10	34%
De acuerdo	16	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 11. Gráfico respuesta ítem No. 8



Fuente: Tabla No. 14

Los resultados obtenidos, evidencian que el 53% de los informantes consideran estar de acuerdo y el 34% muy de acuerdo, que los funcionarios de la Universidad de La Guajira actúan siempre con principios éticos haciendo las cosas a convicción de buena manera. Lo anterior, concuerda con lo manifestado en el Modelo de Gestión Ética para las entidades del Estado (2006), cuando señala que una persona es honrada cuando armoniza las palabras con los hechos, entonces es una persona con identidad y coherencia, con motivos para estar orgullosa de ella misma, es el resultado del propio esfuerzo, es no apropiarse o valerse de logros ajenos, es actuar siempre con principios éticos, con rectitud y veracidad, hacer las cosas a convicción

y de buena manera, con el gusto de vivir. Es la obligación que tienen todos de obrar con rectitud, integridad y total transparencia.

Indicador: Transparencia

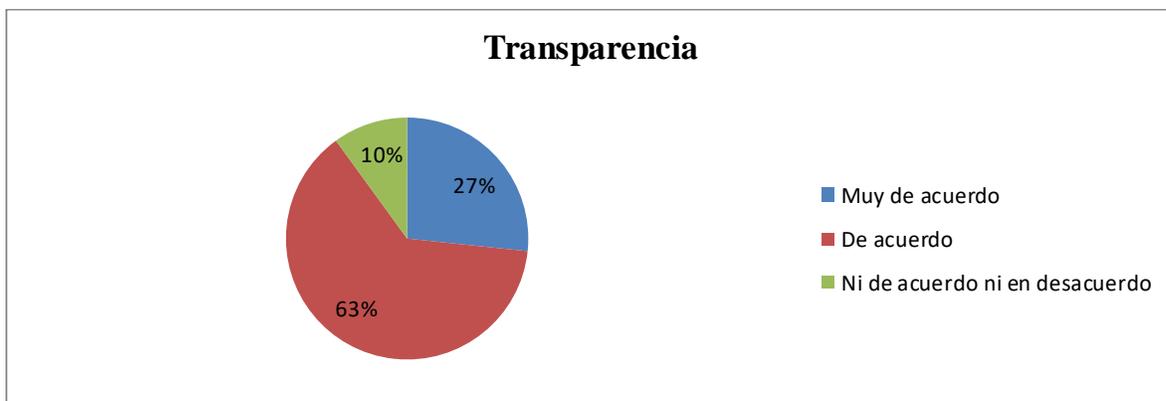
9. En la Universidad de La Guajira, en sus labores diarias ayuda a hacer las cosas correctamente.

Tabla 15. Respuesta ítem No. 9

Alternativa de Respuesta	Transparencia	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	8	27%
De acuerdo	19	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 12. Gráfico respuesta ítem No. 9



Fuente: Tabla No. 15

En relación a que, si en la Universidad de La Guajira los funcionarios en sus labores diarias ayudan a hacer las cosas correctamente, el 63% respondió estar de acuerdo, el 27% muy de acuerdo y el 10% ni de acuerdo ni de acuerdo. La mayoría de las respuestas concuerdan con lo señalado por www.emavi.edu.co cuando señala que la transparencia ayuda a hacer las cosas correctas correctamente y a no ocultar la verdad.

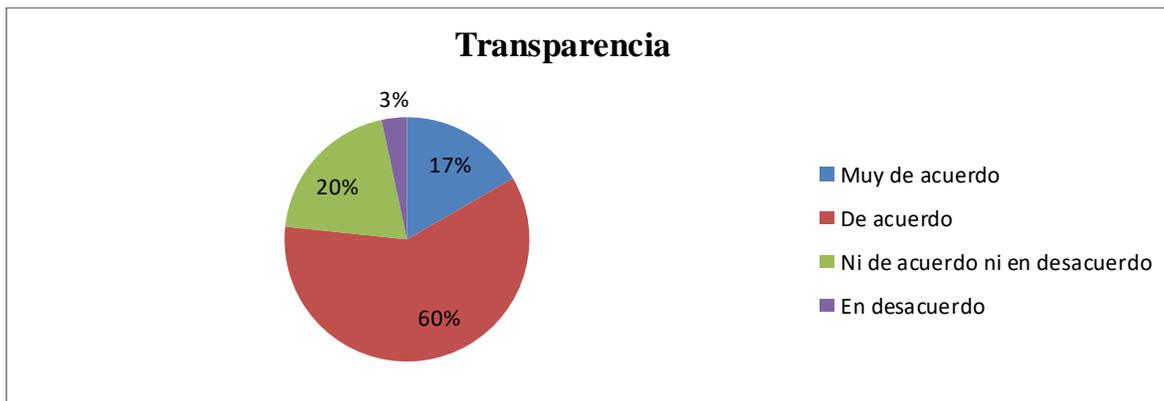
10. En la Universidad de La Guajira actúa de una forma oportuna.

Tabla 16. Respuesta ítem No. 10

Alternativa de Respuesta	Transparencia	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	5	17%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 13. Gráfico respuesta ítem No. 10



Fuente: Tabla No. 16

Los resultados suministrados consideran que en la Universidad de La Guajira se actúa de una forma oportuna, ya que el 60% respondió estar de acuerdo, el 17% muy de acuerdo, sin embargo, el 20% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo. La mayoría de los resultados están acorde con lo señalado por Escuela Militar de Aviación Base Aérea “Marco Fidel Suárez” (2017), cuando señala que la transparencia consiste en que la persona actúe de una forma abierta, clara y oportuna, para que las personas que los rodean se den cuenta que no oculta nada, que no se está robando nada y que está haciendo el bien a la sociedad. La transparencia va muy ligada a la definición de honradez y honestidad, la diferencia es que se refiere más a lo que la sociedad percata de los actos de las personas.

Indicador: Solidaridad

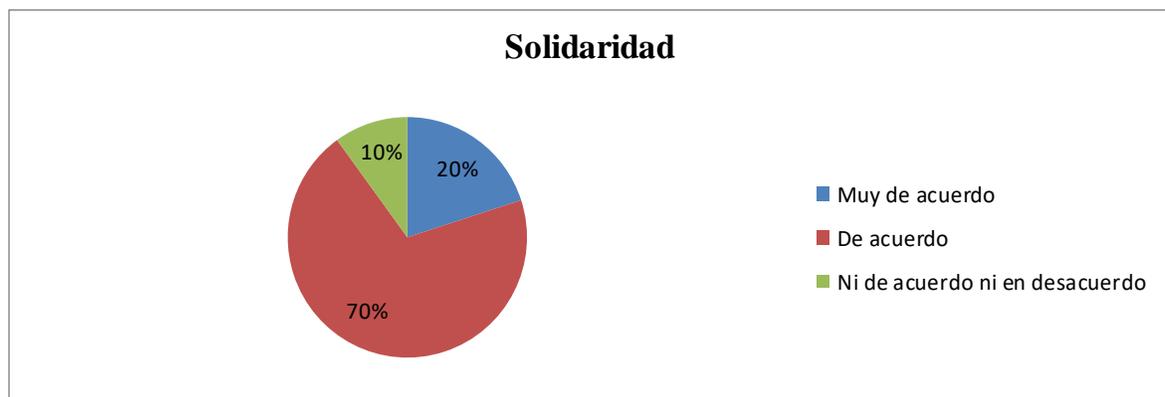
11. La Universidad de La Guajira actúa pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades.

Tabla 17. Respuesta ítem No. 11

Alternativa de Respuesta	Solidaridad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	21	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 14. Gráfico respuesta ítem No. 11



Fuente: Tabla No. 17

Los resultados respecto al indicador solidaridad mostraron que el 70% está de acuerdo y el 20% muy de acuerdo, con que la Universidad de La Guajira actúa pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades. Al respecto el 10% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo plasmado anteriormente, está acorde con la teoría de Soto y Cárdenas (2007),

cuando señala que las organizaciones deben pensar en las generaciones futuras, como resultado de su desarrollo actual.

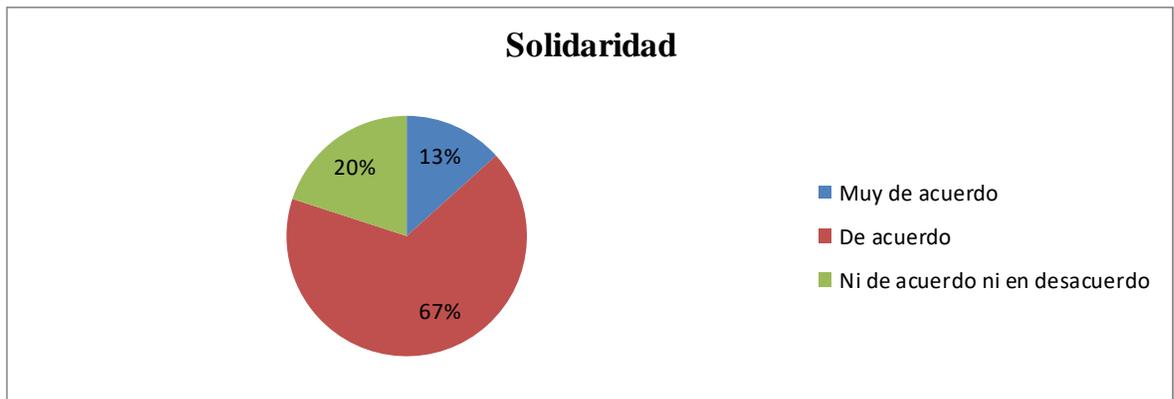
12. La Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones brinda apoyo al necesitado ayudando sin recibir nada a cambio.

Tabla 18. Respuesta ítem No. 12

Alternativa de Respuesta	Solidaridad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	4	13%
De acuerdo	20	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 15. Gráfico respuesta ítem No. 12



Fuente: Tabla No. 18

Respecto a este ítem los informantes manifestaron, que el 67% está de acuerdo, el 13% muy de acuerdo y el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones brinda apoyo al necesitado ayudando sin recibir nada a cambio. La mayoría de las respuestas coinciden con las bases teóricas de Jiménez (2010), cuando define que la solidaridad es brindar apoyo al ser humano necesitado, ayudar sin recibir nada a cambio, aunque nadie se entere, sin esperar reciprocidad, es la adhesión a principios comunes e implica por ellos beneficios y riesgos.

Indicador: Trabajo en Equipo

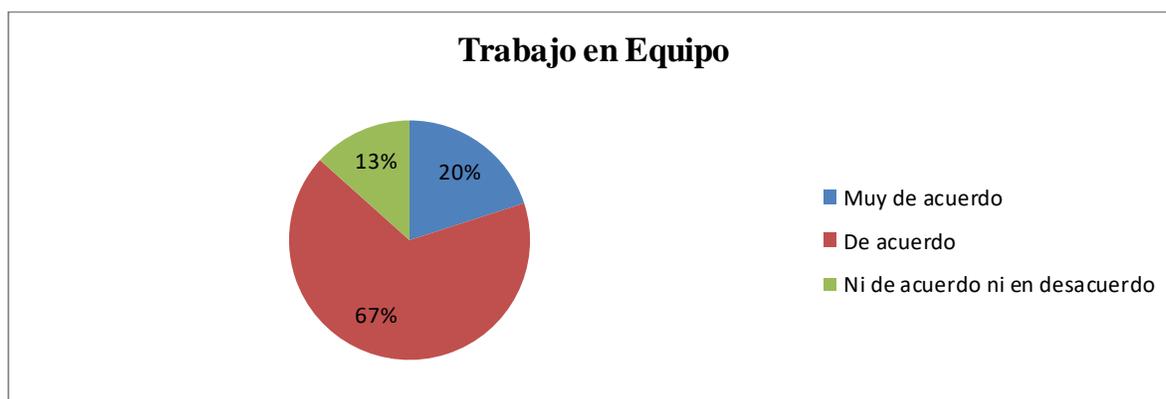
13. La Universidad de La Guajira promueve la capacitación en sus empleados para desarrollar sus habilidades.

Tabla 19. Respuesta ítem No. 13

Alternativa de Respuesta	Trabajo en Equipo	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	20	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 16. Gráfico respuesta ítem No. 13



Fuente: Tabla No. 19

En relación con este ítem, el 67% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo, el 20% muy de acuerdo y el 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con que la Universidad de La Guajira promueve la capacitación en sus empleados para desarrollar sus habilidades. La mayoría de las respuestas concuerdan con lo señalado en las teorías de Díaz (2006), cuando señala que el trabajo en equipo, es un valor que puede ser potenciado, cuando en la organización es necesario capacitar a la gente en sus habilidades.

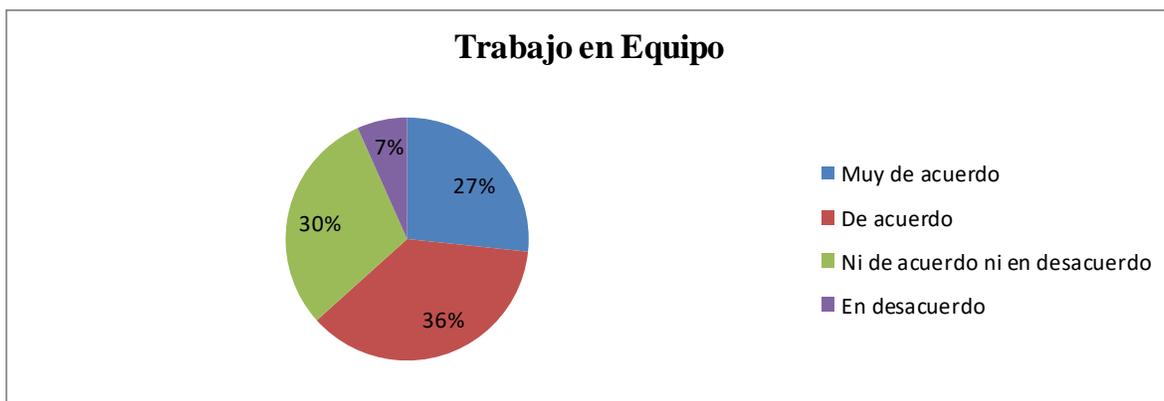
14. En la Universidad de La Guajira toda idea desarrollada en grupo es muy superior a las ideas desarrollada de manera individual.

Tabla 20. Respuesta ítem No. 14

Alternativa de Respuesta	Trabajo en Equipo	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	8	27%
De acuerdo	11	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 17. Gráfico respuesta ítem No. 14



Fuente: Tabla No. 20

En relación con el indicador, trabajo en equipo, el 36% de los funcionarios de la Universidad de La Guajira encuestados respondieron estar de acuerdo, el 27% muy de acuerdo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 7% en desacuerdo que en la Universidad de La Guajira toda idea desarrollada en grupo es muy superior a las ideas desarrollada de manera individual.

Díaz (2006), manifiesta que toda idea desarrollada en grupo es muy superior a cualquier idea generada de manera individual, donde no se podrá jamás o será muy

trabajoso sincronizar a alguien en el valor de Trabajo en Equipo, si es una persona que en su conducta personal es antisocial, egocéntrico o introvertido. Sin embargo, se evidencia que la mayoría de los funcionarios de la Universidad de La Guajira manifiestan estar acordes con esta teoría, se observa que un 30% son indiferentes, debido a que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, a que las ideas desarrolladas en grupo son mejores que las que se realizan de manera individual.

Indicador: Sentido de Pertenencia

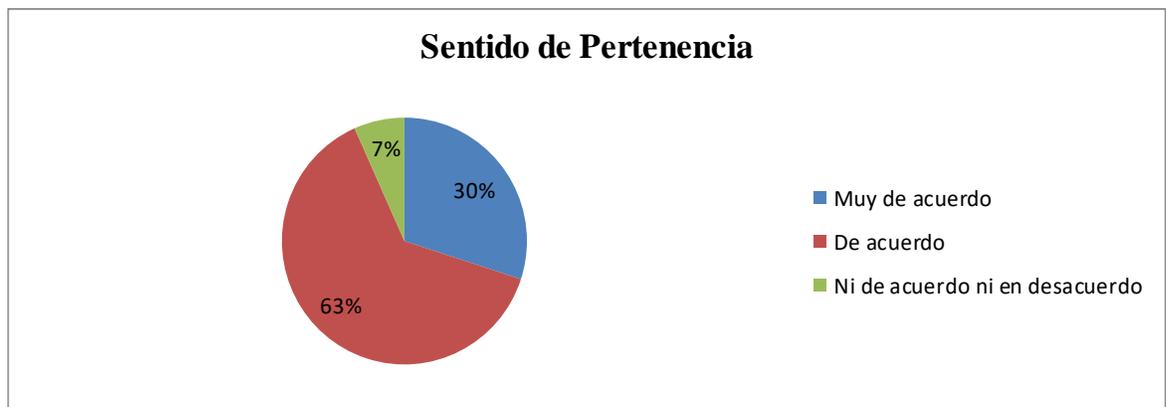
15. La Universidad de La Guajira mantiene deseo y motivación de aportar al desarrollo del Departamento.

Tabla 21. Respuesta ítem No. 15

Alternativa de Respuesta	Sentido de Pertenencia	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	9	30%
De acuerdo	19	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 18. Gráfico respuesta ítem No. 15



Fuente: Tabla No. 21

En relación con este ítem, el 63% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo, el 30% muy de acuerdo y el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, respecto a que la universidad mantiene deseo y motivación a aportar al desarrollo del departamento. La mayoría de los funcionarios coinciden en su respuesta con lo establecido con el Código de Ética de la Universidad de La Guajira, cuando este define el sentido de pertenencia como mantener el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional, mediante la capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con el proyecto laboral.

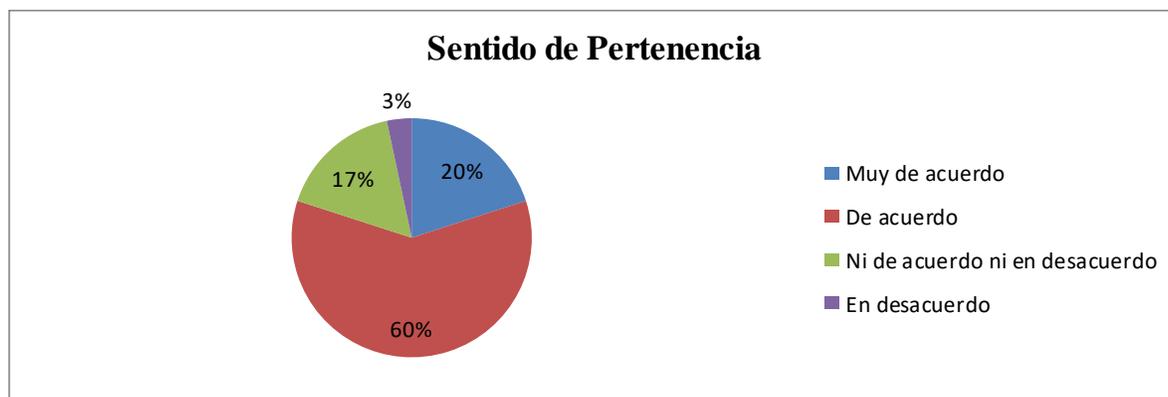
16. La Universidad de La Guajira desarrolla toda su capacidad física para servir con agrado a la sociedad.

Tabla 22. Respuesta ítem No. 16

Alternativa de Respuesta	Sentido de Pertenencia	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 19. Gráfico respuesta ítem No. 16



Fuente: Tabla No. 22

Respecto a este ítem, los informantes manifestaron en un 60% estar de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo, respecto a que la Universidad desarrolla toda su capacidad física para servir a la comunidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que la mayoría de los funcionarios reconocen que todo el trabajo realizado debe realizarse con agrado, correspondiendo a lo manifestado por el Código de Ética de La Universidad, cuando este señala que, si bien es cierto cuando se posee algo valioso y se está consciente de ello se le presta mayor atención a su cuidado, se imprime mayor esfuerzo al desarrollo y crecimiento de ese algo, y obviamente, se define como interés y valentía.

Indicador: Respeto

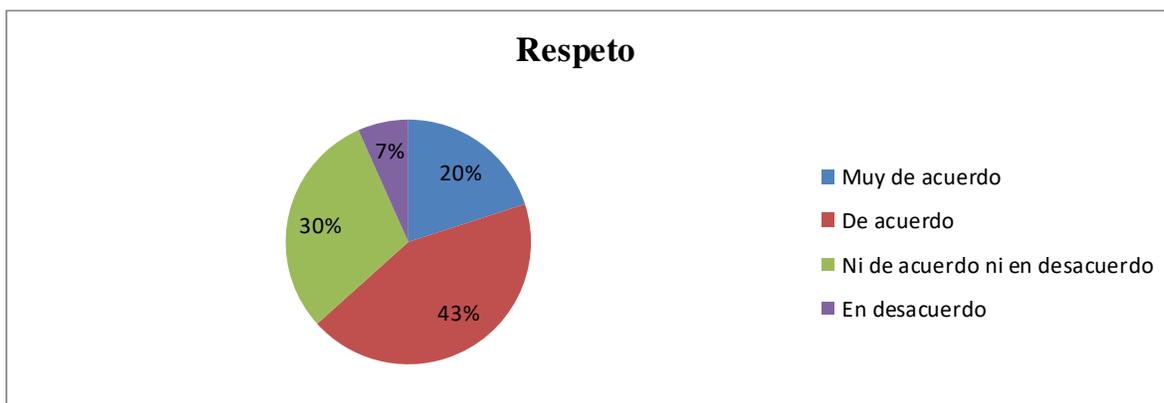
17. En la Universidad de La Guajira se actúa teniendo consideración con los sentimientos de los demás.

Tabla 23. Respuesta ítem No. 17

Alternativa de Respuesta	Respeto	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	13	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 20. Gráfico respuesta ítem No. 17



Fuente: Tabla No. 23

Teniendo en cuenta los resultados del instrumento, el 43% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 30% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 7% en desacuerdo, que en la Universidad de La Guajira se actúa teniendo consideración con los sentimientos de los demás. La mayoría de las respuestas coinciden con las teorías de Jiménez (2010) cuando señala en sus teorías que el respeto es no menospreciar a los demás ni sus opiniones. Cuando se actúa se tiene consideración y diferencia con los sentimientos de los demás; es apreciar a las demás personas, es esforzarse por comprender de manera empática sus puntos de vistas y situaciones particulares.

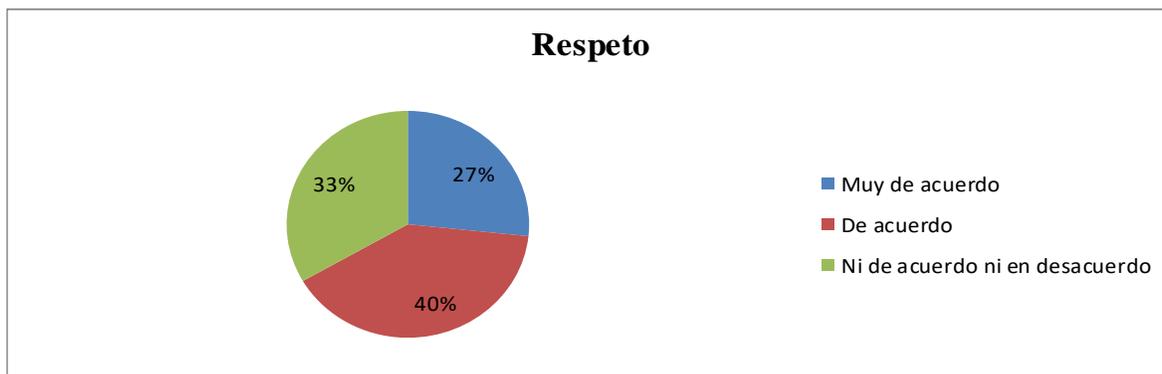
18. En la Universidad de La Guajira el trato de los funcionarios se hace con dignidad.

Tabla 24. Respuesta ítem No. 18

Alternativa de Respuesta	Respeto	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	8	27%
De acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 21. Gráfico respuesta ítem No. 18



Fuente: Tabla No. 24

Los resultados respecto a este ítem, muestran que el 40% de los funcionarios, contestó estar de acuerdo, el 27% muy de acuerdo y el 33% ni de acuerdo ni desacuerdo, referente a que el trato de los funcionarios hacia los demás se hace con dignidad. Lo plasmado anteriormente, refleja que la mayoría de las respuestas se encuentre identificada con las teorías de Jiménez (2010) y Vílchez (2012), cuando manifiestan que el respeto es no atropellar a los demás al interactuar con ellos, es tratar a las personas con dignidad, es asumir una actitud que garantice las acciones propias y de otros se desarrollen en consideración de los derechos de los demás.

Indicador: Lealtad

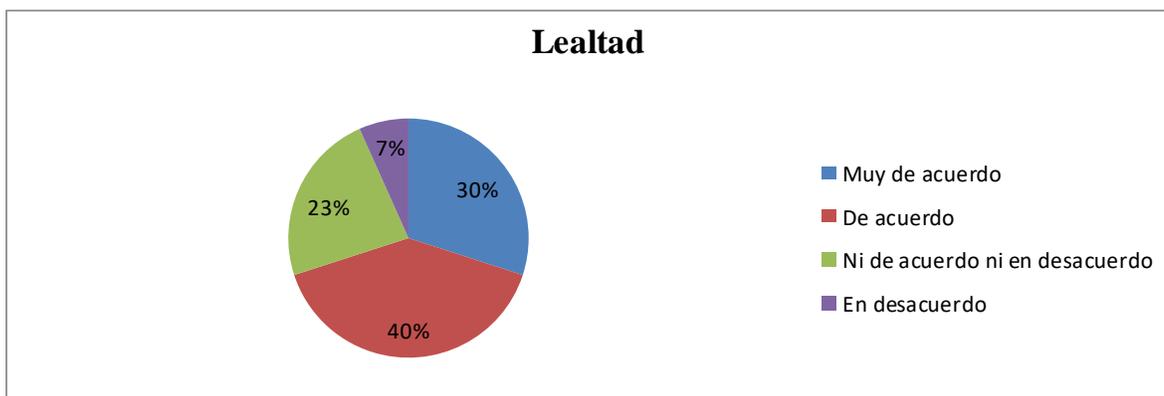
19. En la Universidad de La Guajira los funcionarios guardan confidencialidad respecto a la información que manejan.

Tabla 25. Respuesta ítem No. 19

Alternativa de Respuesta	Lealtad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	9	30%
De acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 22. Gráfico respuesta ítem No. 19



Fuente: Tabla No. 25

En relación con este ítem, el 40% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo, el 30% muy de acuerdo, el 23% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 7% en desacuerdo en que los funcionarios guardan confidencialidad respecto a la información que manejan. Según el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad de La Guajira (2012), define la lealtad como guardar confiabilidad respecto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses, abstenerse de opinar sobre estos asuntos. Esta teoría está relacionada con la mayoría de las respuestas dadas por los funcionarios.

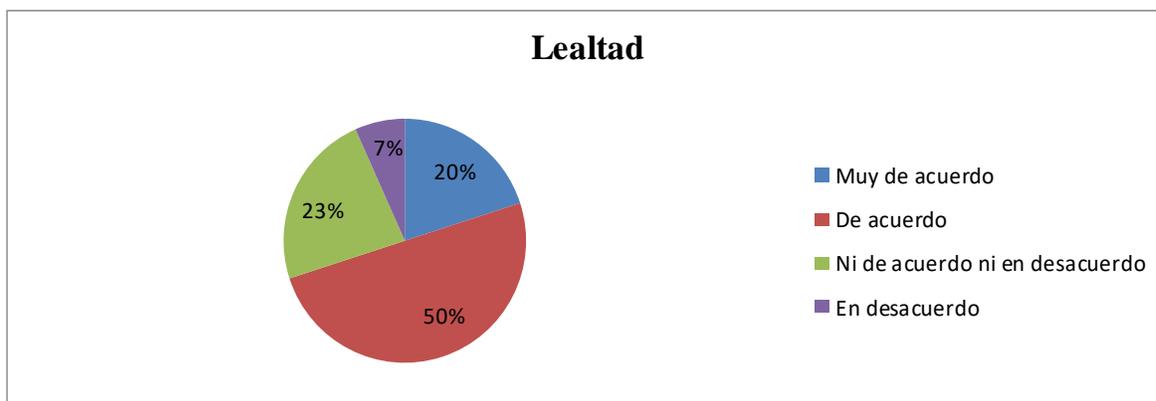
20. En la Universidad de La Guajira los funcionarios velan por el buen nombre de la institución dentro y fuera de ella.

Tabla 26. Respuesta ítem No. 20

Alternativa de Respuesta	Lealtad	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	15	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 23. Gráfico respuesta ítem No. 20



Fuente: Tabla No. 26

Respecto a este ítem, se observó que el 50% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo y el 20% muy de acuerdo, afirmaciones que coinciden con lo establecido en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad de La Guajira, cuando manifiesta que la lealtad es velar por el buen nombre de la institución dentro y fuera de ella hacer observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad de la educación que se imparte. Sin embargo, el 23% son indiferentes al contestar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 7% estuvo en desacuerdo.

4.3 TIPOS DE RIESGOS FINANCIEROS

Variable: Riesgos Financieros

Dimensión: Tipos de Riesgos

Indicador: Riesgo de Mercado

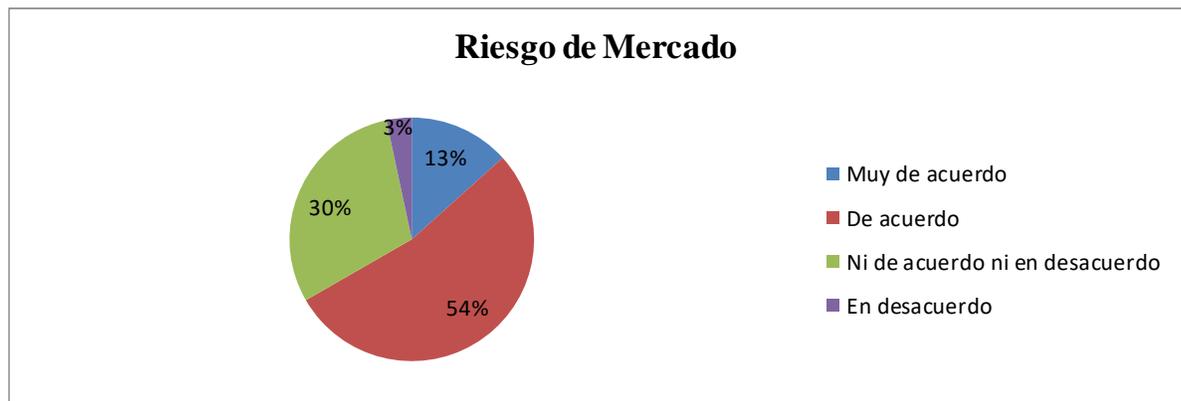
21. La Universidad de La Guajira dispone de mecanismos para considerar las posibles variaciones de las tasas de interés que ofrecen las entidades bancarias sobre préstamos y portafolios de inversión.

Tabla 27. Respuesta ítem No. 21

Alternativa de Respuesta	Riesgo de Mercado	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	4	13%
De acuerdo	16	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 24. Gráfico respuesta ítem No. 21



Fuente: Tabla No. 27

Los resultados de este ítem, muestran que el 54% de los informantes respondió estar de acuerdo, el 13% muy de acuerdo, el 30% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 3% en desacuerdo en que la Universidad de La Guajira dispone de mecanismos para considerar las posibles variaciones de las tasas de interés que ofrecen las entidades bancarias sobre préstamos y portafolios de inversión. La mayoría de las respuestas coinciden con la teoría de Bravo y Sánchez (2012), cuando definen que el riesgo de mercado está constituido por la volatilidad que puede tener los activos financieros, ante fluctuaciones de las tasas de interés, variaciones de las tasas de cambio, que pueden generar posibilidad de pérdidas debido a variaciones en

precios que afecten de manera negativa el valor de las posiciones dentro o fuera del Balance de una entidad.

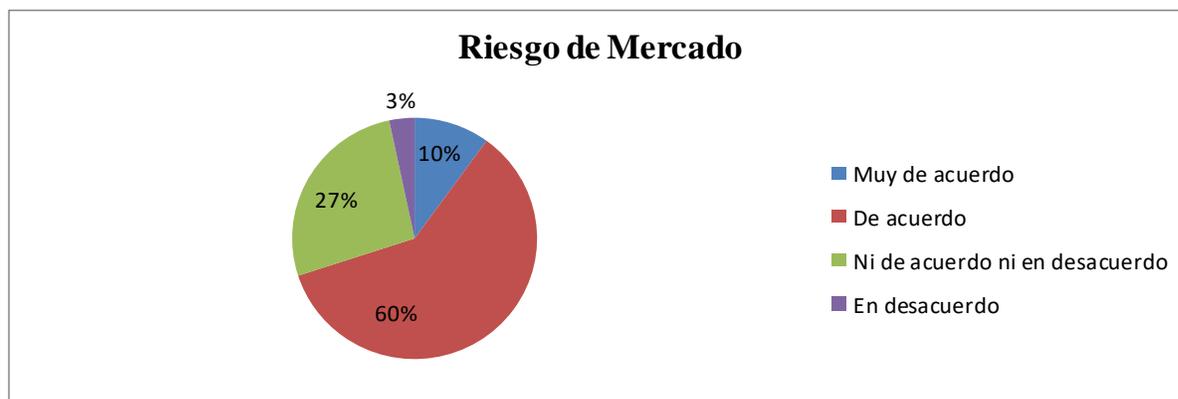
22. En la Universidad de La Guajira el área encargada aplica controles que permiten asegurar las tasas de interés de los créditos solicitados.

Tabla 28. Respuesta ítem No. 22

Alternativa de Respuesta	Riesgo de Mercado	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	3	10%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 25. Gráfico respuesta ítem No. 22



Fuente: Tabla No. 28

Respecto a este ítem, los funcionarios en su respuesta señalaron que el 60% está de acuerdo, el 10% muy de acuerdo, el 27% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 3% en desacuerdo, en que la Universidad de La Guajira el área encargada aplica controles que permiten asegurar las tasas de interés de los créditos solicitados. La mayoría de las respuestas coinciden con lo manifestado por Domínguez (2005),

cuando define el riesgo de mercado como aquel que refleja la incidencia de un cambio adverso a las variables, situación que se puede mitigar cuando la organización establece unos controles que puedan suavizar los riesgos en los mercados financieros.

Indicador: Riesgo de Liquidez

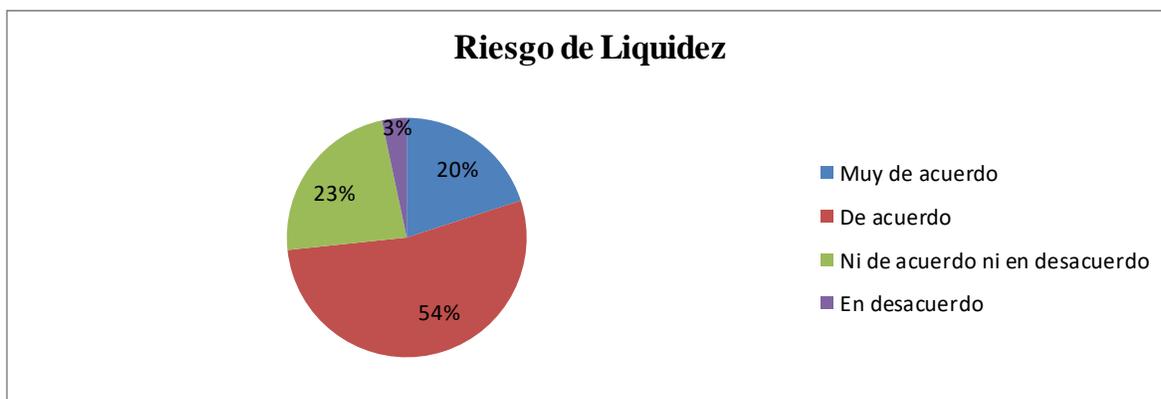
23. En la Universidad de La Guajira ejecutan consecutivamente medidas para mantener el equilibrio entre activos con los pasivos.

Tabla 29. Respuesta ítem No. 23

Alternativa de Respuesta	Riesgo de Liquidez	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	16	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 26. Gráfico respuesta ítem No. 23



Fuente: Tabla No. 29

En relación con el indicador riesgo de liquidez, el 54% de los funcionarios de la universidad encuestados considera que en la Universidad de La Guajira se ejecutan

consecutivamente medidas para mantener el equilibrio entre activos con los pasivos, el 20% muy de acuerdo, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Desde la perspectiva mostrada anteriormente, se evidencia que la mayoría de las respuestas coinciden con la teoría de De Lara (2008), cuando el describe que el riesgo de liquidez se refiere a las pérdidas que puede sufrir una institución al requerir una mayor cantidad de recursos para financiar sus activos a un costo posiblemente inaceptable, situación que se puede mitigar cuando la organización establece medidas que ayuden a equilibrar sus activos con sus pasivos.

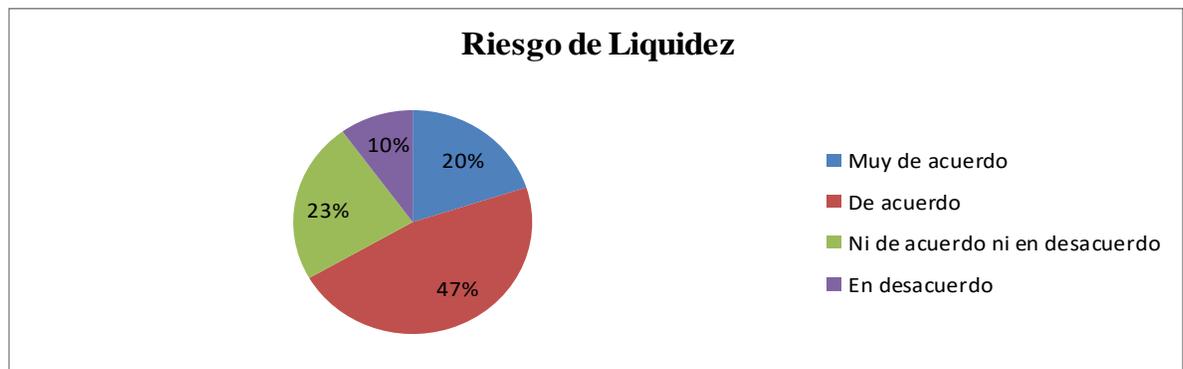
24. La Universidad de La Guajira cuenta con activos suficientes para cumplir con sus obligaciones contractuales.

Tabla 30. Respuesta ítem No. 24

Alternativa de Respuesta	Riesgo de Liquidez	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	14	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	3	10%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 27. Gráfico respuesta ítem No. 24



Fuente: Tabla No. 30

Con relación a este indicador, el 47% de los funcionarios, respondió estar de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% en desacuerdo, respecto a que la Universidad de La Guajira cuenta con activos suficientes para cumplir con sus obligaciones contractuales. Gitman (2007), definen el riesgo de liquidez como la contingencia en que una organización incurra por pérdidas en la enajenación de activos a descuentos inusuales y significativos, debido al proceso de disponer rápidamente de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.

Indicador: Riesgo Crediticio

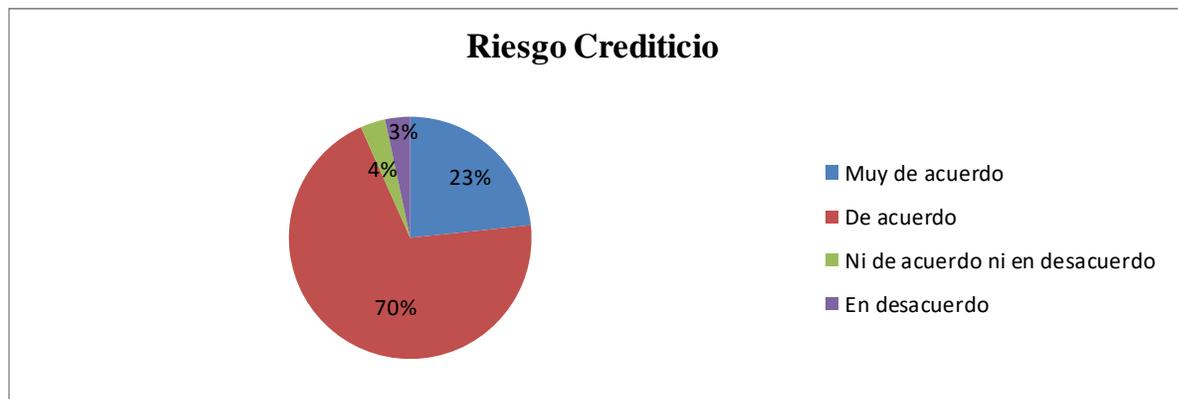
25. La Universidad de La Guajira maneja medidas para prevenir incumplimientos de pagos por parte de los estudiantes a los que les realiza créditos.

Tabla 31. Respuesta ítem No. 25

Alternativa de Respuesta	Riesgo Crediticio	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	21	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 28. Gráfico respuesta ítem No. 25



Fuente: Tabla No. 31

Como resultado de las respuestas de este indicador, el 70% manifiesta estar de acuerdo, el 23% muy de acuerdo, el 4% ni de acuerdo ni de en desacuerdo y el 3% en desacuerdo, que la Universidad de La Guajira maneja medidas para prevenir incumplimientos de pagos por parte de los estudiantes a los que les realiza créditos.

Mejía (2011) y Alonso y Berggrun (2015), coinciden en que el riesgo crediticio es la posibilidad o pérdida potencial, originada por el hecho de que un deudor o agente económico incumpla con sus obligaciones de acuerdo con los términos establecidos, no sólo que pague parcialmente, sino que también lo haga después de la fecha convenida. Esta situación se ve mitigada debido a que la mayoría de las respuestas indican que la Universidad de La Guajira maneja medidas preventivas para evitar que se dé este riesgo.

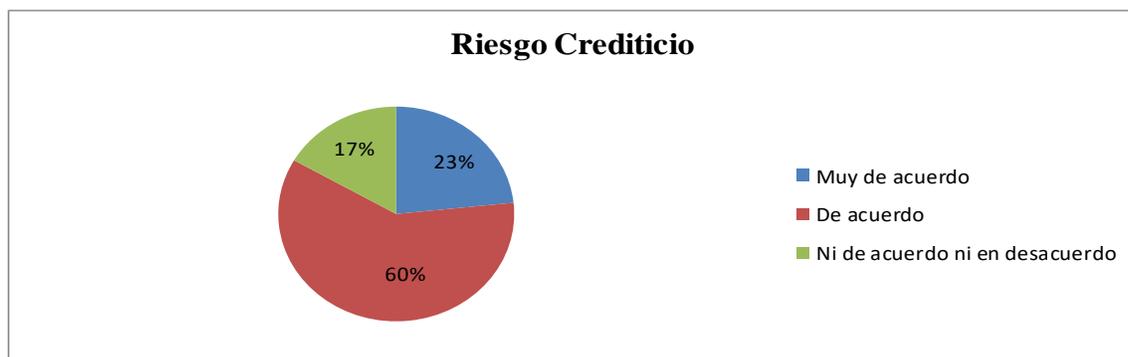
26. La Universidad de La Guajira solicita garantías que permitan cubrir las deudas de los estudiantes en los créditos otorgados.

Tabla 32. Respuesta ítem No. 26

Alternativa de Respuesta	Riesgo Crediticio	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 29. Gráfico respuesta ítem No. 26



Fuente: Tabla No. 32

Respecto a este ítem, el 60% manifestaron estar de acuerdo, el 23% muy de acuerdo y el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo, que en la Universidad de La Guajira solicita garantías que permitan cubrir las deudas de los estudiantes en los créditos otorgados. Las respuestas de la mayoría de los funcionarios coinciden en que la Universidad, al momento de efectuar los créditos a los estudiantes soliciten una garantía. En consecuencia, los créditos concedidos, denominado riesgo de crédito es la posibilidad o quebranto que se produce en una operación financiera cuando una contraparte incumple una obligación pactada.

4.4 MEDIDAS DE TRATAMIENTO

Dimensión: Medidas de Tratamiento de Riesgos

Indicador: Políticas de Administración de Riesgos

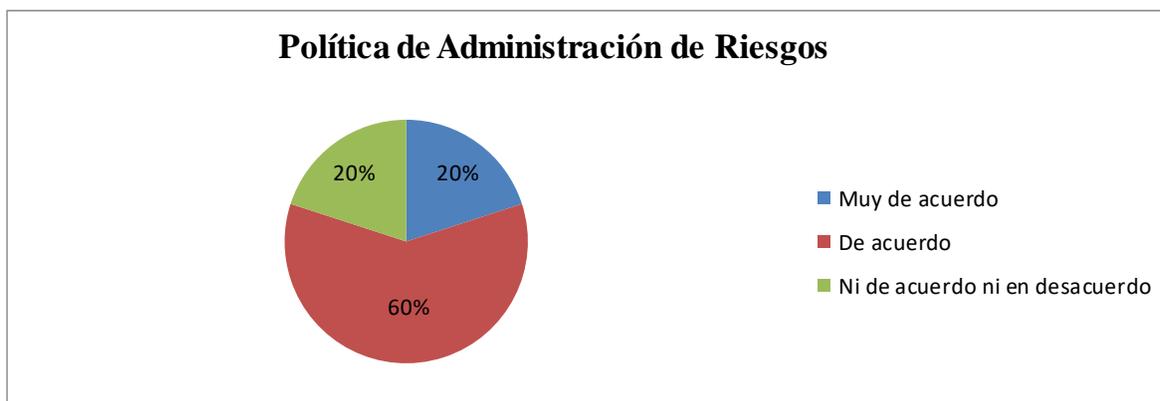
27. La Universidad de La Guajira tiene identificados los riesgos financieros.

Tabla 33. Respuesta ítem No. 27

Alternativa de Respuesta	Políticas de Administración de Riesgos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	18	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 30. Gráfico respuesta ítem No. 27



Fuente: Tabla No. 33

Teniendo en cuenta los resultados del instrumento, el 60% de los funcionarios respondió de acuerdo, el 20% muy de acuerdo y el 20% restante ni muy de acuerdo ni en desacuerdo que la Universidad de La Guajira tiene identificados los riesgos financieros. La mayoría de las respuestas de los funcionarios concuerdan con la teoría de los hermanos Montes y Mantilla (2009), cuando éstos consideran que las políticas de administración de riesgos, permiten estructurar criterios orientadores para la toma de decisiones, respecto al tratamiento de los riesgos, posibilitando a la organización establecer la identificación de sus riesgos y sus efectos al interior de la entidad.

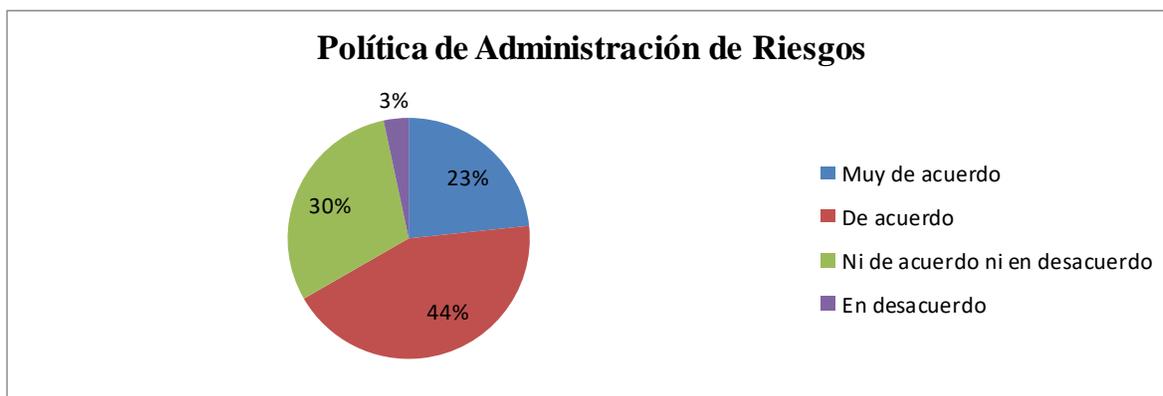
28. La Universidad de La Guajira analiza, valora y establece las pautas para prevenir o mitigar los riesgos financieros.

Tabla 34. Respuesta ítem No. 28

Alternativa de Respuesta	Políticas de Administración de Riesgos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	13	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 31. Gráfico respuesta ítem No. 28



Fuente: Tabla No. 34

En relación con este indicador, el 44% de los funcionarios respondió estar de acuerdo, el 23% muy de acuerdo que la Universidad de La Guajira analiza, valora y establece las pautas para prevenir o mitigar los riesgos financieros. Sin embargo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Los hermanos Montes y Mantilla (2009), coinciden con la mayoría de las respuestas suministradas por los informantes, cuando señalan que, para adoptar políticas de administración de riesgos, se requiere que la entidad realice un análisis, valoración y as pautas a seguir para prevenir o mitigar los riesgos. Para cumplir este propósito, se requiere que la entidad conozca circunstancias internas y externas que amenazan el logro de su misión y el cumplimiento de estrategias, planes y programas que esta desarrolle.

Indicador: Diseño de Controles

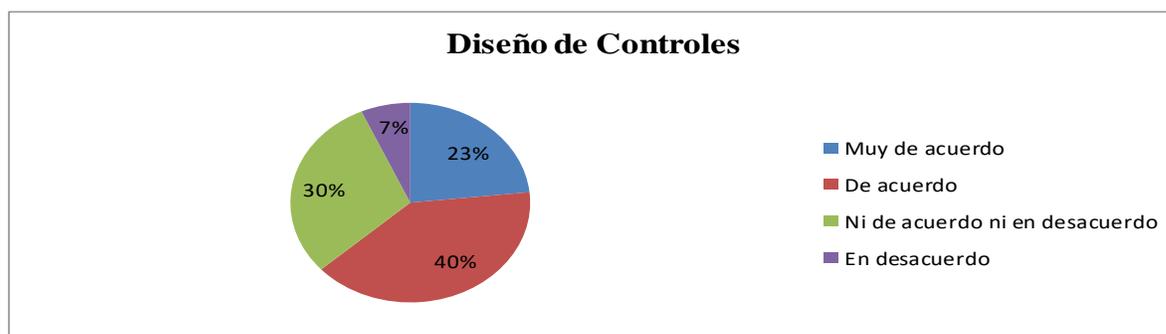
29. En la Universidad de La Guajira están documentados los controles establecidos para mitigar los riesgos financieros.

Tabla 35. Respuesta ítem No. 29

Alternativa de Respuesta	Diseño de Controles	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 32. Gráfico respuesta ítem No. 29



Fuente: Tabla No. 35

En relación con este ítem, el 40% de los funcionarios respondieron estar de acuerdo, el 23% muy de acuerdo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% en desacuerdo en que la Universidad de La Guajira están documentados los controles establecidos para mitigar los riesgos financieros. La mayoría de las respuestas coinciden con la teoría de Mejía (2011), cuando manifiesta que la importancia de que el control permita la detección temprana de los acontecimientos que puedan perjudicar los intereses organizacionales; es por ello que estos deben estar plasmados previamente es los documentos de toda entidad.

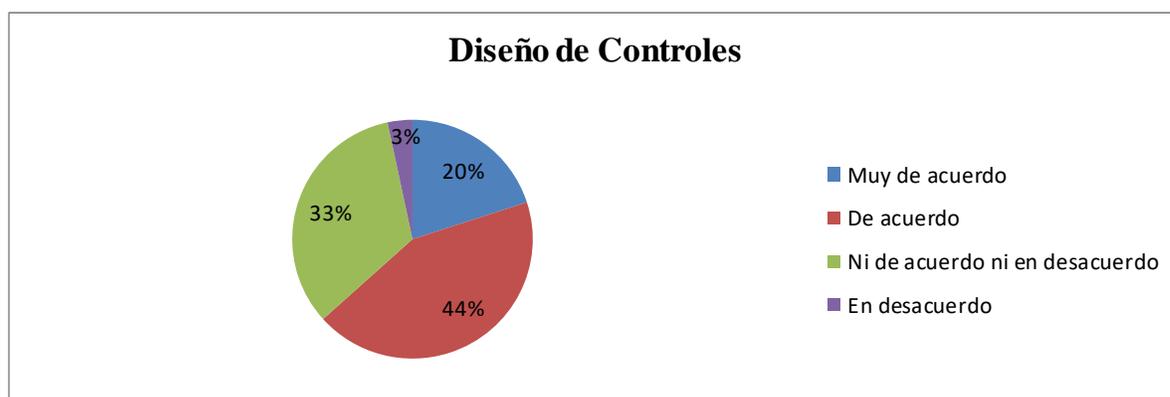
30. La Universidad de La Guajira reduce y minimiza los riesgos financieros identificados.

Tabla 36. Respuesta ítem No. 30

Alternativa de Respuesta	Diseño de Controles	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	6	20%
De acuerdo	13	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 33. Gráfico respuesta ítem No. 30



Fuente: Tabla No. 36

Respecto a este ítem el 44% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% en desacuerdo, que la Universidad de La Guajira reduce y minimiza los riesgos financieros identificados.

Mejía (2011), en su teoría expone que los controles son medidas de tratamiento de los riesgos, llamadas a prevenir o proteger, las cuales permiten reducir los riesgos y estos pueden diseñarse como parte integral de un proceso o fuera de él, cuando se determina que es necesario llevarlos a cabo en otro proceso relacionado. Lo anterior tiene relación con las respuestas entregadas por los funcionarios de la Universidad.

Indicador: Mapa de Riesgos

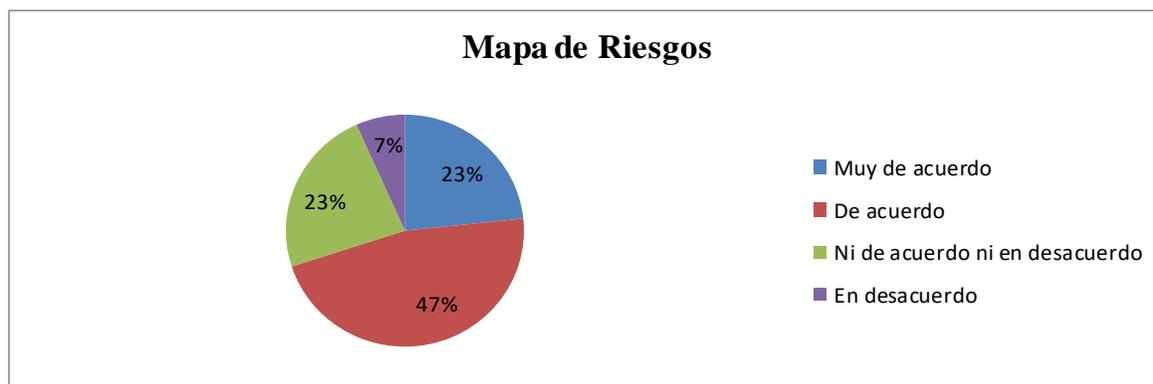
31. La Universidad de La Guajira permite visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo).

Tabla 37. Respuesta ítem No. 31

Alternativa de Respuesta	Mapa de Riesgos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	7	23%
De acuerdo	14	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 34. Gráfico respuesta ítem No. 31



Fuente: Tabla No. 37

Los resultados que muestra la gráfica evidencian que el 47% de los funcionarios respondió de acuerdo, el 23% muy de acuerdo, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el que la Universidad de La Guajira permite visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo). La mayoría de las respuestas coinciden con la teoría de los hermanos Montes y Mantilla (2009), cuando define el mapa de riesgos como una herramienta organizacional, que unida al mapa de procesos definidos en el modelo de operación, facilita la visualización y

entendimiento de los riesgos y la definición de una estrategia para su apropiada administración.

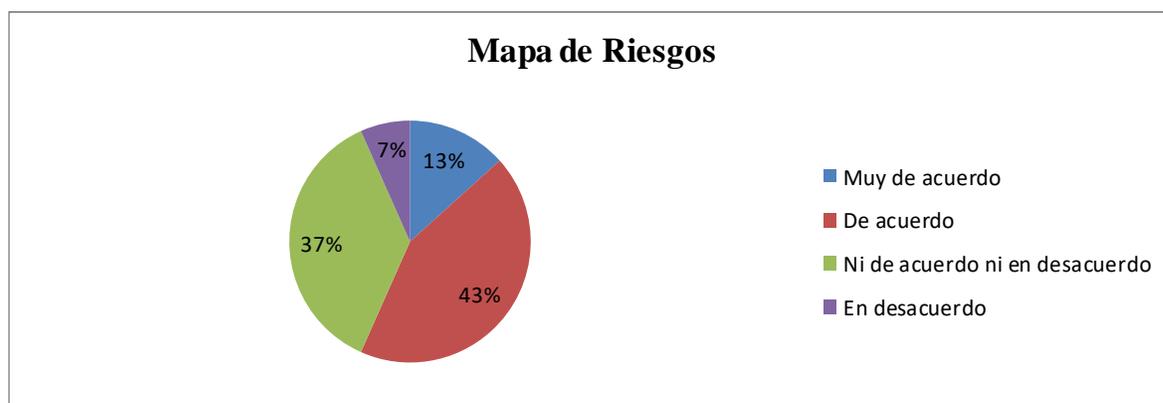
32. En la Universidad de La Guajira el mapa de riesgos facilita la definición de una estrategia para su apropiada administración.

Tabla 38. Respuesta ítem No. 32

Alternativa de Respuesta	Mapa de Riesgos	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy de acuerdo	4	13%
De acuerdo	13	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	37%
En desacuerdo	2	7%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

Ilustración 35. Gráfico respuesta ítem No. 32



Fuente: Tabla No. 38

Referente a este ítem, el 43% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo, el 13% muy de acuerdo, el 37% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 7% en desacuerdo, considera que el mapa de riesgos de la Universidad de La Guajira facilita la definición de una estrategia para su apropiada administración. La mayoría de las respuestas apuntan a la teoría de Mejía (2011), cuando señala que los mapas de riesgos como la herramienta que permite organizar la información sobre los

riesgos de las empresas y visualizar su magnitud, con el fin de establecer estrategias adecuadas para su manejo.

4.5 MEDIDAS DE LAS ESTADÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Para dar cumplimiento al objetivo general analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, se utilizó la media aritmética como medida de tendencia central y la desviación estándar como medida de dispersión. Es importante recordar que la muestra objeto de estudio estuvo conformada por 30 informantes del área financiera de la Universidad de La Guajira, en el Departamento de La Guajira (Colombia). Asimismo, el instrumento de recolección de datos estuvo conformado por 32 ítems, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta y dos ítems para cada uno de los indicadores.

Objetivo específico 1: Identificar la clasificación de valores compartidos en entidades públicas.

Dimensión: Clasificación de valores

Para la dimensión clasificación de valores, se evidencian los siguientes resultados obtenidos en la tabla 39.

Tabla 39. Dimensión clasificación de valores compartidos

Dimensión	Indicadores	ÍTEM	MA		DA		NAND		ED		TOTAL		\bar{X}			DESVIACIÓN ESTANDAR
			FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	Valor	Rango	Categoría	
Clasificación de Valores	Valores Estratégicos	1	16	53%	12	40%	1	3%	1	3%	30	100%	4,35	4	P	0,77
		2	18	60%	12	40%		0%		0%	30	100%				
	PROMEDIO			57%		40%		2%		2%		100%				
	Valores Tácticos	3	8	27%	18	60%	3	10%	1	3%	30	100%	4,03	4	P	
		4	7	23%	20	67%	2	7%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			25%		63%		8%		3%		100%				
MEDIA DIMENSIÓN 1													4,19	4	P	0,72

Fuente: Elaboración propia, 2018

En la tabla se observan los indicadores de la clasificación de valores: valores estratégicos y valores tácticos. Comenzando con el indicador valores estratégicos, puede notarse que obtuvo una media ponderada de 4.35 ubicándose en la categoría Presente (P), con una desviación estándar de 0.77 ubicándose en la categoría Baja Dispersión (BD); el 97% de las alternativas positivas (muy de acuerdo y de acuerdo).

Estos valores concuerdan que los valores estratégicos deben ser definidos a partir de la misión y visión de la entidad. Con relación al indicador valores tácticos también se nota presente, según baremo de ponderación de la media 4.03, con una desviación estándar de 0.68 ubicándose en la categoría Baja Dispersión (BD); con un 88% de respuestas en la alternativa muy de acuerdo y de acuerdo, señalando que para llegar a unos valores tácticos se debe tomar como partida un diagnóstico del conjunto de valores con los que de manera tradicional opera la organización.

Al evaluar la dimensión clasificación de valores en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, se observó una media de 4.19, con una desviación estándar de 0.72, significando según los baremos establecidos para la media una alta presencia; y para la desviación estándar, baja dispersión de los datos y alta confiabilidad del resultado. La anterior clasificación de los valores visualizada en la universidad de La Guajira, se encuentra conforme con la teoría de Díaz (2006), manifestando que los valores se deben clasificar considerando el tiempo en que operan, unos valores estratégicos que se relacionan con la identidad (cómo es la organización), misión (para qué existe) y visión (hacia dónde va). Así como los valores tácticos reflejados en éticos (como se relacionan los funcionarios con el entorno exterior), prácticos (como se relaciona con el entorno interior) y de desarrollo (cómo crece la organización).

Objetivo específico 2: Caracterizar los tipos de valores compartidos en entidades públicas.

Dimensión: Tipos de valores

Para la dimensión tipos de valores compartidos, se evidencian los siguientes resultados obtenidos en la tabla 40.

Tabla 40. Tipos de valores compartidos

Dimensión	Indicadores	ÍTEM	MA		DA		NAND		ED		TOTAL		\bar{X}			DESVIACIÓN ESTANDAR
			FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	Valor	Rango	Categoría	
Tipos de Valores	Honestidad	5	6	20%	18	60%	5	17%	1	3%	30	100%	3,82	4	MO	0,73
		6	3	10%	22	73%	2	7%	3	10%	30	100%				
	PROMEDIO			15%		67%		12%		7%		100%				
	Honradez	7	7	23%	20	67%	2	7%	1	3%	30	100%	4,02	4	P	0,76
		8	10	33%	16	53%	3	10%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			28%		60%		8%		3%		100%				
	Transparencia	9	8	27%	19	63%	3	10%		0%	30	100%	3,97	4	P	0,66
		10	5	17%	18	60%	6	20%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			22%		62%		15%		2%		100%				
	Solidaridad	11	6	20%	21	70%	3	10%		0%	30	100%	3,98	4	P	0,57
		12	4	13%	20	67%	6	20%		0%	30	100%				
	PROMEDIO			17%		68%		15%		0%		100%				
	Trabajo en Equipo	13	6	20%	20	67%	4	13%		0%	30	100%	3,87	3	MO	0,77
		14	8	27%	11	37%	9	30%	2	7%	30	100%				
	PROMEDIO			23%		52%		22%		3%		100%				
	Sentido de Pertenencia	15	9	30%	19	63%	2	7%		0%	30	100%	4,04	3	MP	0,66
		16	6	20%	18	60%	5	17%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			25%		62%		12%		2%		100%				
	Respeto	17	6	20%	13	43%	9	30%	2	7%	30	100%	3,76	3	MO	0,82
		18	8	27%	12	40%	10	33%		0%	30	100%				
PROMEDIO			23%		42%		32%		3%		100%					
Lealtad	19	9	30%	12	40%	7	23%	2	7%	30	100%	3,78	3	MO	0,87	
	20	6	20%	15	50%	7	23%	2	7%	30	100%					
PROMEDIO			25%		45%		23%		7%		100%					
MEDIA DIMENSIÓN 2												3,90	3	MO	0,84	

Fuente: Elaboración propia, 2018

En la tabla se observan los tipos de valores: Honestidad, honradez, transparencia, solidaridad, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, respeto y lealtad. Comenzando con el indicador sentido de pertenencia, se evidenció una alta presencia, según baremo, con una media de 4.04, con un 87% de alternativas positivas (muy de acuerdo y de acuerdo), dentro de los valores compartidos en la Universidad de La Guajira.

Así mismo, continúan en el rango 4 en la categoría presente los indicadores honradez, solidaridad y transparencia. Con relación al indicador trabajo en equipo y honestidad presentaron una media de 3.87 y 3.82 ubicándose en el rango 3 en la categoría moderada presencia y una desviación estándar de 0.77 y 0.73 con una alta confiabilidad de las respuestas. En relación con el indicador respeto, este presentó un 65% de las respuestas positivas muy de acuerdo y de acuerdo, sin embargo, el 32% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con una media de 3.76, ubicándose en la categoría moderadamente presente, con desviación estándar de 0.82. Sin embargo, el indicador lealtad, pese a estar en la categoría moderadamente presente, con una media de 3.78, presentó una desviación estándar de 0.82 señalando que existe una moderada confiabilidad en las respuestas.

Al evaluar la dimensión tipos de valores compartidos en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, se observó una media de 3.90, con una desviación estándar de 0.84, significando según los baremos establecidos para la media una presencia moderada; y para la desviación estándar, baja dispersión de los datos y alta confiabilidad del resultado. Los resultados manifestados, demuestran que los valores establecidos por la Universidad de La Guajira están sido diseñados y están definidos como parte del sistema de valores y que tienen validez para toda la organización, así como que han servido para alinear a todos los trabajadores alrededor de ellos, logrando que todos los miembros de la organización, trabajen para conseguir la meta que tienen en común, de conformidad con lo expuesto por Díaz (2006) en su teoría.

Objetivo específico 3: Describir los tipos de riesgos financieros en entidades públicas.

Dimensión: Tipos de riesgos financieros.

Para la dimensión tipos de riesgos financieros, se evidencian los siguientes resultados obtenidos en la tabla 41.

Tabla 41. Tipos de riesgos financieros

Dimensión	Indicadores	ÍTEM	MA	DA	NAND	ED	TOTAL	\bar{X}			DESVIACIÓN ESTANDAR					
Tipos de Riesgos Financieros	Riesgo de Mercado	21	4	13%	16	53%	9	30%	1	3%	30	100%	3,70	3	MO	0,70
		22	3	10%	18	60%	8	27%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			12%	57%	28%	3%	100%								
	Riesgo de Liquidez	23	6	20%	16	53%	7	23%	1	3%	30	100%	3,73	3	MO	0,83
		24	6	20%	14	47%	7	23%	3	10%	30	100%				
	PROMEDIO			20%	50%	23%	7%	100%								
	Riesgo Crediticio	25	7	23%	21	70%	1	3%	1	3%	30	100%	4,05	3	P	0,63
		26	7	23%	18	60%	5	17%	0%	30	100%					
	PROMEDIO			23%	65%	10%	2%	100%								
	MEDIA DIMENSIÓN 3								3,82	3	MO	0,72				

Fuente: Elaboración propia, 2018

En el indicador riesgo crediticio se evidenció una alta presencia, según baremo, con una media de 4.05, con un 83% de las alternativas positivas (muy de acuerdo y de acuerdo), dentro de los tipos de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira. Con relación a los indicadores riesgo de liquidez y riesgo de mercado, se observó una moderada presencia, según baremo de ponderación de la media 3.73 y 3.70 respectivamente, con un promedio de respuestas positivas del 70%, y con respuestas de ni de acuerdo ni desacuerdo del 28%, con desviaciones estándar reflejan alta confiabilidad de las respuestas.

Al evaluar la dimensión tipos de riesgos financieros en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, se observó una media de 3.82, con una desviación estándar de 0.72, significando según los baremos establecidos para la media una presencia moderada; y para la desviación estándar, baja dispersión de los datos y alta confiabilidad del resultado. Por lo anterior, la Universidad de La Guajira, en su diario actuar se ve expuesta a múltiples tipos de riesgos financieros, afirmando las valoraciones de los autores Domínguez (2005),

De Lara (2008), Mejía (2011), Bravo y Sánchez (2012), como el riesgo de mercado, riesgo de liquidez y riesgo crediticio.

Objetivo específico 4: Analizar las medidas de tratamiento de los riesgos financieros en entidades públicas.

Dimensión: Medidas de tratamiento de los riesgos financieros

Para la dimensión medidas de tratamiento de los riesgos financieros, se evidencian los siguientes resultados obtenidos en la tabla 42.

Tabla 42. Medidas de tratamientos de riesgos financieros

Dimensión	Indicadores	ÍTEM	MA		DA		NAND		ED		TOTAL		\bar{X}			DESVIACION ESTANDAR
Medidas de Tratamientos de Reisos Financieros	Políticas de Administración de Riesgos	27	6	20%	18	60%	6	20%		0%	30	100%	3,86	3	MO	0,73
		28	7	23%	13	43%	9	30%	1	3%	30	100%				
	PROMEDIO			22%		52%		25%		2%		100%				
	Diseño de Controles	29	7	23%	12	40%	9	30%	2	7%	30	100%	3,70	3	MO	0,84
		30	6	20%	13	43%	10	33%	1	3%	30	100%				
		PROMEDIO			22%		42%		32%		5%					
	Mapas de Riesgos	31	7	23%	14	47%	7	23%	2	7%	30	100%	3,64986	3	MO	0,84
		32	4	13%	13	43%	11	37%	2	7%	30	100%				
	PROMEDIO			18%		45%		30%		7%		100%				

Fuente: Elaboración propia, 2018

Inicialmente en el indicador políticas de administración de riesgos se evidenció una moderada presencia, según baremo, con una media de 3.86, con un 66% de las respuestas positivas, dentro de las medidas de administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira. Con relación al indicador diseño de controles se observó también una moderada presencia, según baremo de ponderación de la media 3.70, un 63% de respuestas entre las alternativas muy de acuerdo y de acuerdo. Finalmente, al analizar el indicador mapa de riesgos se encontró al igual que los anteriores una moderada presencia dentro de las medidas

de tratamiento de los riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, con una media de 3.65, y un 63% de las respuestas positivas, en la alternativa ni de acuerdo ni en desacuerdo un 30% y en desacuerdo un 7%.

Al evaluar la dimensión medidas de tratamiento en la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, se observó una media de 3.74, con una desviación estándar de 0.80, significando según los baremos establecidos para la media una presencia moderada; y para la desviación estándar, baja dispersión de los datos y alta confiabilidad del resultado. Al observar los resultados obtenidos, se evidenció que estos coinciden con lo manifestado por Bravo y Sánchez (2012), en cuanto a que las medidas de tratamiento de los riesgos financieros persigue es el tratamiento de los riesgos, no solamente desde el punto de vista de identificación y medición, sino en la búsqueda de los mejores esquemas de manejo de acuerdo con el costo del tratamiento del riesgo y el nivel de exposición deseado, a fin de tomar la mejor decisión en cuanto a: retener, evitar, reducir, transferir o aprovechar cada una de las incertidumbres presentes.

Tabla 43. Valores compartidos

Variable	\bar{X}	Dimensión	\bar{X}	Indicadores	\bar{X}			DESVIACIÓN ESTANDAR
					Valor	Rango	Categoría	
V a l o r e s C o m p a r t i d o s	3,96	Clasificación de Valores	4,19	Valores Estratégicos	4,35	4	P	0,77
				Valores Tácticos	4,03	4	P	0,68
		Tipos de Valores	3,9	Honestidad	3,82	4	MO	0,73
				Honradez	4,02	4	P	0,76
				Transparencia	3,97	4	P	0,66
				Solidaridad	3,98	4	P	0,57
				Trabajo en Equipo	3,87	3	MO	0,77
				Sentido de Pertenencia	4,04	3	MP	0,66
				Respeto	3,76	3	MO	0,82
				Lealtad	3,78	3	MO	0,87

Fuente: Elaboración propia, 2018

Promediando todos los cálculos generados por la tabulación de las encuestas aplicadas, se evidenció que la variable Valores Compartidos tuvo una media aritmética de 3.96 la cual se encuentra en el intervalo de 3,91 a 4,50 en el rango 4, donde su categoría resultó Presente; por lo tanto, se infiere que la Universidad de La Guajira, posee un alto nivel de presencia de valores compartidos. Resultado que coincide con la teoría de Jiménez (2010), teniendo en cuenta el concepto de valores compartidos dentro de las organizaciones, los cuales son aquellos que no solamente están definidos por una empresa, sino aquellos que los trabajadores identifican y ponen en práctica en sus labores diarias. En el entendido que los valores compartidos, son aquellos practicados por todos los miembros de una organización los cuales tienen como finalidad cumplir la misión y visión de la misma.

Tabla 44. Riesgos Financieros

Variable	\bar{X}	Dimensión	\bar{X}	Indicadores	\bar{X}			DESVIACIÓN ESTANDAR
					Valor	Rango	Categoría	
R i e s g o s F i n a n c i e r o s	3,79	Tipos de Riesgos Financieros	3,82	Riesgo de Mercado	3,70	3	MO	0,70
				Riesgo de Liquidez	3,73	3	MO	0,83
				Riesgo Crediticio	4,05	3	P	0,63
		Medidas de Tratamientos de Reisgos Financieros	3,74	Políticas de Administración de Riesgos	3,86	3	MO	0,73
				Diseño de Controles	3,70	3	MO	0,84
				Mapas de Riesgos	3,64986	3	MO	0,84

Fuente: Elaboración propia, 2018

Promediando todos los cálculos generados por la tabulación de las encuestas aplicadas, se evidenció que la variable Riesgos Financieros tuvo una media aritmética de 3.79 la cual se encuentra en el intervalo de 3,51 a 3.90 en el rango 3,

donde su categoría resultó Moderadamente Presente; por lo tanto, se infiere que la Universidad de La Guajira, posee un nivel moderado al establecer y analizar los riesgos financieros que presenta, considerando al riesgo financiero como el riesgo de que la empresa no sea capaz de cumplir con las obligaciones financieras requeridas de conformidad a la teoría de Gitman (2007).

4.6 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

4.6.1 Objetivo estratégico

Exponer el proceso general para la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira, desde la identificación de los riesgos hasta su tratamiento.

4.6.2 Objetivo propositivo

Diseñar unos lineamientos estratégicos para la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira.

4.6.3 Lineamientos

Sabiendo que las entidades públicas efectúan un detenido análisis y evaluación de sus riesgos financieros, determinando cuales riesgos son los más probables, la propuesta concentra su esfuerzo en presentar lineamientos estratégicos para que el proceso de gestión de esta naturaleza se extienda en la norma operativa de la Universidad de La Guajira, establecido en dos lineamientos:

Lineamiento No. 1 Análisis DOFA:

Una de las herramientas más utilizadas en la planificación estratégica es el análisis DOFA, que permite resumir los resultados del análisis externo e interno, sirviendo de base para la formulación de estrategias, mediante la identificación de las oportunidades y amenazas del entorno; de igual manera, las fortalezas y debilidades de la empresa o unidad de negocios. Las oportunidades y amenazas son factores externos que afectan favorablemente o adversamente a la empresa y a la industria a la que ésta pertenece. Las oportunidades representan tendencias o situaciones externas que favorecen el logro de la visión; de igual manera, las amenazas se refieren a tendencias o situaciones externas que dificultan alcanzar

esa visión. Las fortalezas y debilidades son factores internos que fortalecen o limitan la capacidad de la empresa.

Las fortalezas son aquellas características de la empresa que pueden ser utilizadas para aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas; las debilidades, por su parte, son características de la empresa que dificultan o impiden aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas. Estas deben ser evaluadas en comparación con el resto de las empresas de la industria, o del entorno considerado para identificar si constituye una ventaja o una desventaja. Luego se construye la Matriz DOFA para ayudar a generar las estrategias contractando las fortalezas y debilidades con las oportunidades y amenazas. Las oportunidades que se aprovechan con las fortalezas, originan estrategias ofensivas, las que se deben enfrentar teniendo en cuenta las debilidades, generan estrategias adaptativas. Las amenazas que se enfrentan con las fortalezas, originan las estrategias reactivas; mientras que las que se deben enfrentar con debilidades generan estrategias defensivas.

Lineamiento 2: Políticas de administración del riesgo financiero

Las políticas de administración de riesgos, son las declaraciones de la dirección y las intenciones generales de una organización con respecto a la gestión del riesgo (NTC ISO31000 Numeral 2.4). La gestión o administración del riesgo establece lineamientos precisos acerca del tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos, descritos en las siguientes acciones:

Acción 1. Identificar los riesgos:

En esta fase la universidad debe identificar cuales eventos internos y externos pueden tener injerencia en el equilibrio financiero de la misma. Este estudio puede ejecutarse cada 3 meses, dando seguimiento a los siguientes lineamientos:

Tabla 45. Identificar riesgos

LINEAMIENTOS	PROCEDIMIENTO GENERAL	HERRAMIENTAS
Identificación de eventos	Analizar la situación externa financiera y el contexto macroeconómico regional y nacional	Revisión de la documentación financiera: <ul style="list-style-type: none"> - Estados financieros y su composición - Aplicación de indicadores financieros Técnica DELPHI: comunicación estructurada, para la elaboración de lluvias de ideas y análisis sobre la documentación para producir un árbol de eventos considerables claves en la vida financiera de la empresa. Matriz DOFA: análisis de características internas (debilidades y fortalezas) y situación externa (oportunidades y amenazas). Diagrama causa – efecto (Ishikawa): esquematización de eventos.

Fuente: Elaboración propia, 2018

Como primera medida, el vicerrector administrativo y financiero debe preparar los datos base de manera permanente para disponer de la información trimestral que permitirá establecer el mapa de eventos de afectación a la empresa. De esta forma, al cierre del trimestre el analista financiero deberá determinar la posición financiera de la empresa a través de la evaluación de los indicadores de rentabilidad, solvencia y liquidez, comparando los resultados con periodos similares para visualizar las tendencias de los resultados, asociándose con las decisiones emprendidas en esos momentos para identificar las posibles causas de los mismos. Asimismo, deberá compilar los estados financieros del periodo y la posición del capital de trabajo para relacionar con los resultados obtenidos.

Recolectada la información, la administración convocará a una mesa de trabajo trimestral para construir en equipo de trabajo el contexto estratégico donde a través de la Técnica Delphi y con base en la información financiera, operativa y contextual se generará una lluvia de eventos potenciales de afectación a la entidad, naciendo de allí la identificación de debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas. De allí se categorizan los eventos mediante un diagrama causa - efecto (Ishikawa), concretándose un inventario de los eventos potenciales, en un formato que permita

describir y presentar la información anterior, la vicerrectoría financiera podrá disponer de un listado estratégico para la segunda fase que consiste en determinar los niveles de impacto y la frecuencia.

Acción 2. Analizar los riesgos

Identificados los eventos, estos deberán ser categorizados para proceder a determinar el nivel de impacto de dichos eventos, ello en función a las consecuencias potenciales que se han detectado en la discusión técnica, respondiendo: ¿Qué puede suceder?, ¿Cómo puede suceder? Construyendo de esta manera escenarios posibles, que permitan agrupar a estos eventos por tipos de riesgos en este caso son de interés riesgos crediticio y riesgo de liquidez probables; de allí definir su probabilidad e impacto, manejando el siguiente criterio:

Probabilidad es posibilidad de ocurrencia del riesgo; esta puede ser medida con criterios de frecuencia, si se ha materializado (por ejemplo: número de veces en un tiempo determinado), o factibilidad: teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque este no se haya materializado. Y el impacto son las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo.

Así se estima la probabilidad de ocurrencia ponderando cada evento a partir del rango que se plantea en la tabla siguiente:

Tabla 46. Analizar riesgos

NIVEL	DESCRIPTOR	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
1	Raro	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales.	No se ha presentado en los últimos 5 años
2	Improbable	El evento puede ocurrir en algún momento.	Al menos de una vez en los últimos 5 años.
3	Posible	El evento podría ocurrir en algún momento.	Al menos de una vez en los últimos 2 años.
4	Probable	El evento probablemente ocurrirá en la mayoría de las circunstancias.	Al menos de una vez en el último año.
5	Casi seguro	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias.	Más de una vez al año.

Fuente: Elaboración propia, 2018

De esta manera por cada evento, los responsables de la medición pueden acercarse a visualizar lo que ocurrirá y la frecuencia durante el período analizado, pasando posteriormente a identificar el probable impacto de dicho evento, bajo las siguientes especificaciones:

Tabla 47. Frecuencia de los riesgos

NIVEL	DESCRIPTOR	DESCRIPCIÓN
1	Insignificante	Si el hecho llegara a presentarse, tendría consecuencias o efectos mínimos sobre la entidad.
2	Menor	Si el hecho llegara a presentarse, tendría bajo impacto o efecto sobre la entidad.
3	Moderado	Si el hecho llegara a presentarse, tendría medianas consecuencias o efectos sobre la entidad.
4	Mayor	Si el hecho llegara a presentarse, tendría altas consecuencias o efectos sobre la entidad.
5	Catastrófico	Si el hecho llegara a presentarse, tendría desastrosas consecuencias o efectos sobre la entidad.

Fuente: Elaboración propia, 2018

En función a la determinación del impacto entonces se categoriza y visualizan las consecuencias según el tipo de riesgo:

Tabla 48 Impacto de los riesgos

POSIBLE EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	TIPO DE RIESGO

Fuente: Elaboración propia, 2018

Luego se procede a comparar los resultados de la calificación del riesgo, con los criterios definidos para establecer el grado de exposición de la entidad; de esta forma es posible distinguir entre los riesgos aceptables, tolerables, moderados, importantes o inaceptables y fijar las prioridades de las acciones requeridas para su tratamiento. Para facilitar la calificación y evaluación a los riesgos, a continuación, se presenta una matriz que contempla un análisis cualitativo, para presentar la magnitud de las consecuencias potenciales (impacto) y la posibilidad de ocurrencia (probabilidad).

Tabla 49. Grado de exposición de los riesgos

PROBABILIDAD	IMPACTO				
	INSIGNIFICANTE (1)	MENOR (2)	MODERADO (3)	MAYOR (4)	CATASTRÓFICO (5)
Raro (1)	B	B	M	A	A
Improbable (2)	B	B	M	A	E
Posible (3)	B	M	A	E	E
Probable (4)	M	A	A	E	E
Casi seguro (5)	A	A	E	E	E
B: zona de riesgo baja: asumir el riesgo M: zona de riesgo moderada: asumir el riesgo, reducir el riesgo A: zona de riesgo alta: reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir E: zona de riesgo extrema: reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir					

Fuente: Elaboración propia, 2018

Acción 3. Tratar los riesgos

En función a los procedimientos anteriormente especificados, el evaluador deberá confrontar esta determinación con su capacidad operativa y financiera, ello con el objetivo de establecer prioridades para su manejo y para la fijación de políticas, partiendo de que la administración debe crear controles preventivos, es decir aquellos que actúan para eliminar las causas del riesgo para prevenir su ocurrencia o materialización y los correctivos, que permiten el restablecimiento de la actividad, después de ser detectado un evento no deseable; también la modificación de las acciones que propiciaron su ocurrencia, en caso de ser de origen interno. Dicho en otras palabras, en este paso se determinará finalmente la selección de las opciones de tratamiento del riesgo, así:

Evitar el riesgo, tomar las medidas encaminadas a prevenir su materialización. Es siempre la primera alternativa a considerar, se logra cuando al interior de los procesos se generan cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, resultado de unos adecuados controles y acciones emprendidas.

Reducir el riesgo, implica tomar medidas encaminadas a disminuir tanto la probabilidad (medidas de prevención), como el impacto (medidas de protección). La reducción del riesgo es probablemente el método más sencillo y económico para superar las debilidades antes de aplicar medidas más costosas y difíciles.

Compartir o transferir el riesgo, reduce su efecto a través del traspaso de las pérdidas a otras organizaciones, como en el caso de los contratos de seguros o a través de otros medios que permiten distribuir una porción del riesgo con otra entidad, como en los contratos a riesgo compartido.

Asumir un riesgo, luego de que el riesgo ha sido reducido o transferido puede quedar un riesgo residual que se mantiene, en este caso, el gerente del proceso simplemente acepta la pérdida residual probable y elabora planes de contingencia para su manejo. Dicha selección implica equilibrar los costos y los esfuerzos para su implementación, así como los beneficios finales, por lo tanto, se deberá considerar los siguientes aspectos como: Viabilidad jurídica, viabilidad técnica, viabilidad institucional, viabilidad financiera o económica y análisis de costo-beneficio.

Tabla 50. Lineamientos estratégicos para la administración de riesgos financieros en la Universidad de La Guajira

LINEAMIENTO	OBJETIVO DEL LINEAMIENTO	ACCIONES	RESPONSABLE	PRODUCTO
ANÁLISIS DOFA	Formular las estrategias para la administración de riesgos financieros.	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el contexto interno de la entidad, para identificar sus debilidades y fortalezas. - Analizar el contexto externo de la entidad, para identificar sus oportunidades y amenazas. 	Oficina de planeación Vicerrectoría financiera	MATRIZ DOFA
Políticas de administración del riesgo financiero	Establecer políticas para la administración de riesgos financieros.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los riesgos financieros - Valorar los riesgos financieros - Tratar los riesgos financieros 	Oficina de planeación Vicerrectoría financiera	Guía para la administración de riesgos financieros.

Fuente: Elaboración propia, 2018

4.6.4 Factibilidad de la propuesta

Dado que la propuesta consiste en el diseño de unos lineamientos las entidades no requieren mayor inversión de recursos; sólo la capacidad técnica que puedan tener las personas involucradas en el proceso, de allí que se describe los elementos que intervienen en su desarrollo:

Recurso Humanos: La Universidad de La Guajira cuenta con el personal idóneo para desarrollar el proceso propuesto, el mismo tiene los conocimientos financieros básicos necesarios para poner en práctica los lineamientos.

Recursos Tecnológicos: Posee un sistema administrativo que le sirve de apoyo para la formulación; por lo que se pueden valer de allí para la toma de decisiones, además que facilita el control.

Recursos Materiales: Al ser una propuesta de lineamientos, sólo se requerirá los implementos de oficina disponible en la universidad.

Recursos Financieros: Como se puede observar no se requiere el uso de efectivo para llevar a cabo la propuesta, es decir no deberán hacer inversiones de ningún tipo.

CONCLUSIONES

Una vez concluida la presentación y discusión de los resultados hace pertinente la generación de la serie de conclusiones las cuales se encuentran enlazadas con sus objetivos específicos, por tal motivo éstas se presentan en dirección a los señalamientos que los mismos refieren, permitiendo identificar esta manera el factor de logro de cada una de sus metas.

Para el caso el primer objetivo destinado a identificar la clasificación de valores compartidos en entidades públicas, se concluye que, en la Universidad de La Guajira, los valores están clasificados como valores estratégicos debido a que los valores están contemplados desde la misión y visión de la institución teniendo coherencia con que su quehacer, donde la misión presenta a razón de ser y la visión lo que pretende ser en el futuro, formulándose desde el servicio que se recibe y no desde el que se presta; asumiendo un carácter estratégico. Y valores tácticos, debido a que estos están relacionados con el comportamiento ético de sus funcionarios, en la forma como actúan con los demás y con su trabajo, por lo que operan como cauces de los procesos cotidianos, permitiendo así construir relaciones dignas dentro de su entorno laboral.

Del mismo modo, con relación al objetivo específico orientado a identificar los tipos de valores compartidos en entidades públicas, el estudio permite concluir la presencia y manejo compartido en los funcionarios de la Universidad de La Guajira, de los establecidos en la investigación solo los tipos honradez, transparencia, solidaridad y sentido de pertenencia, es decir, existe la valoración compartida en el ejercicio de sus funciones. Honradez porque los funcionarios de la universidad obran con respeto referente a las normas establecidas por la institución; actuando siempre con principios éticos haciendo las cosas de buena manera. Transparencia porque los funcionarios en sus respuestas manifestaron que actúan de una forma abierta, clara y oportuna, para que las personas que los rodean se den cuenta que no oculta nada. Solidaridad, los resultados revelan que los funcionarios la

Universidad de La Guajira actúan pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual permite a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades. Y sentido de pertenencia, en concordancia con las respuestas manifestadas por los informantes se evidenció que éstos mantienen el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional, mediante la capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con el proyecto laboral.

Por consiguiente, a lo planteado para el tercer objetivo específico identificar los tipos de riesgos financieros en entidades públicas, el estudio concluye que, en la Universidad de La Guajira, existe una plena consideración para el manejo de la diversidad de tipos de riesgos, destacando que el mayor énfasis que logran estas entidades se sitúa en el manejo del riesgo crediticio y de liquidez, generado principalmente, porque existe la posibilidad o pérdida potencial, originada por el hecho de que la universidad incumpla con sus obligaciones de acuerdo con los términos establecidos, no sólo que pague parcialmente, sino que también lo haga después de la fecha convenida.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico identificar las medidas de tratamiento de los riesgos financieros en entidades públicas, el estudio permite concluir de las evidencias de los resultados expresan que la Universidad de La Guajira, para lograr un desempeño de alta consideración en las medidas de tratamientos relacionadas al manejo de los riesgos financieros es moderadamente presente, aspectos que se ven reflejados en la situación económica de la Universidad, evidenciando poca presencia de políticas de administración de riesgos, diseños de controles y mapas de riesgos, que permitan mitigar los riesgos financieros que se encuentran latentes en la universidad.

En función de las conclusiones expuestas, se formularon lineamientos estratégicos para la efectiva aplicación de los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas, esperando contribuyan a delinear las actividades y acciones concernientes de manera eficaz con el propósito de lograr los fines previstos.

En consideración del objetivo general analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas, se concluyó que en estas entidades se requiere de la mayor regularidad de acciones para corregir las debilidades encontradas en el tratamiento de los riesgos financieros, y mejorar la proyección de los valores compartidos, en la búsqueda de alcanzar y lograr el mejoramiento continuo de cada uno de sus procesos institucionales.

RECOMENDACIONES

Con base a los resultados obtenidos en la investigación dirigida a analizar los valores compartidos en la administración de riesgos financieros en entidades públicas, se establecen a continuación una serie de recomendaciones a los directivos, que son consideradas fundamentales para lograr mejoras sustentables de acuerdo al aspecto abordado en cada uno de los objetivos específicos en el corto plazo.

Por tal motivo, para el objetivo que plantea identificar los tipos de valores compartidos en la administración de riesgos financieros en las entidades públicas, resulta fundamental mejorar el manejo de los tipos de valores en entidades públicas, para ello deben elaborar una planificación de reuniones entre los funcionarios y directivos, con el propósito de intercambiar pareceres de los valores, honestidad, trabajo en equipo, respeto y lealtad en el servicio ofrecido y adaptarlos a la elaboración y ejecución de las medidas de tratamientos de riesgos financieros. Así mismo, para que estos valores sean acogidos por los equipos de trabajo de la Universidad de La Guajira, deben ser incluidos en el código de ética de la universidad.

Con respecto al tercer objetivo, dirigido a identificar los tipos de riesgos financieros en entidades públicas, al ser el riesgo crediticio y el riesgo de liquidez los más presentes en la Universidad de La Guajira, se recomienda que la institución reconsidere las políticas de cartera para el otorgamiento de los créditos a los estudiantes universitarios, mejorando así el recaudo de la misma.

Para el cuarto objetivo específico identificar las medidas de tratamiento de los riesgos financieros en entidades públicas, es fundamental que, de acuerdo a la realidad de la Universidad de La Guajira, la Vicerrectoría administrativa y financiera elabore y ponga en práctica políticas y estrategias de identificación de riesgos financieros, junto a la formación y actualización permanente de los responsables de la gestión de riesgos financieros para que dispongan de mayor conocimiento para alcanzar una cultura preventiva en la institución. De otra parte, evaluar la efectividad de los controles establecidos verificando su pertinencia, al igual que la realización de la actualización de

su mapa de riesgos, involucrando a los funcionarios que tienen relación directa con la ejecución de los procesos financieros, realizando al final una socialización de los mismos.

Analizar los lineamientos estratégicos propuestos para la efectiva administración de riesgos financieros en la universidad de La Guajira, a propósito de mitigar las deficiencias encontradas en los objetivos formulados, para alcanzar con éxito mitigar los riesgos financieros y la proyección de los valores en la totalidad del personal de estas entidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alonso C., J. C., & Berggrun P., L. (2015). *Introducción al análisis de riesgo financiero*. Bogotá D.C.: ECOE Ediciones.
- Araujo Beltrán, M. C. (enero de 2014). Gestión del riesgo en las pequeñas y medianas empresas del sector metalmecánico del municipio de Maracaibo. Zulia, Venezuela.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Atehortua Hurtado, F. A., Bustamante Velez, R. E., & Valencia De Los Ríos, J. A. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Blanchard, K., & O'connor, M. (1997). *Administración por valores. cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Norma.
- Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., uárez, C. (2011). Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral colombiano. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y Tecnología*, 4(2), 101,106.
- Boria Reverter, S., Vallbona, M. C., García González, A., & Vizuite Luciano, E. (2013). Los valores compartidos en la empresa española. *Universia Business Review*, 68-85.
- Bravo Mendoza, O., & Sánchez Celis, M. (2012). *Gestión integral de riesgos*. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec.
- Campis Barrios, M., & Quijano Marengo, G. M. (2016). Propuesta de mejoramiento de la evaluación de los riesgos (Norma Iso 9001:2008) de la oficina de financiamiento de la Fundación Universidad Del Norte. *Trabajo de Grado Maestría en Finanzas*. Barranquilla, Atlántico, Colombia: Universidad Del Norte.
- Castellanos Cruz, R. (2007). *Pensamiento, herramientas y acción del estratega*. Obtenido De Eumed.Net: [Http://www.Eumed.Net](http://www.Eumed.Net)
- Columbié Santana, M. (2001). La ética y los valores en el sector público como un imperativo de nuestros pueblos. *Revista Probidad*.
- Cordero Mederos, J., & Puentes Carmona, L. (2014). Premisas para la auditoría de valores organizacionales en una época de grandes cambios sociales. *Revista Científica Avances*, 16(1), 76-81.

- Córdoba Padilla, M. (2012). *Gestión Financiera*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- De Lara Haro, A. (2008). *Medición y control de riesgos financieros*. Ciudad De México: Limusa S.A. De C.V.
- Díaz Llorca, C. (2006). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones: un enfoque paso a paso para directores y consultores*. La Habana: Balcón.
- Díaz, T. J., & Hernández Trillo, F. (1996). *Futuros y opciones financieros*. México: Limusa.
- Dominguez, J. M. (2005). *El riesgo de mercado: su medición y control*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Drae. (17 De 05 De 2017). *Real Academia Española*. Obtenido De Significados: [Http://www.rae.es](http://www.rae.es)
- Durán, M. M. (2008). La administración por valores: una metodología de cambio cultural en la empresa. *Ciencias Económicas*, 355-375.
- Estupiñan Gaitán, R. (2007). *Aministración o gestión de riesgos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Función Pública*. (30 De 11 De 2016). Obtenido De [Https://www.funcionpublica.gov.co/](https://www.funcionpublica.gov.co/)
- García, S., & Dolan, S. (2003). *La dirección por valores*. Madrid: S.A. Mcgraw-Hill / Iteramericana de España.
- Gestiopolis.Com*. (consultado el 01 de 06 de 2017). obtenido de <https://www.gestiopolis.com/sentido-de-pertenencia-y-valores-organizacionales/>
- Gitman, L. J. (2007). *Administración Financiera*. . México: Pearson Educación.
- Gómez Cáceres, D., & López Zaballo, J. M. (2002). *Riesgos financieros y operaciones internacionales*. Madrid: Esic Editorial.
- Gonnet, J. P. (2013). Valores Compartidos y conflicto. *trabajo y sociedad*, 20, 57-69.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta Ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill Educación.
- [Https://www.emavi.edu.co/](https://www.emavi.edu.co/). (consultado 31 de 05 de 2017). obtenido de https://www.emavi.edu.co/recursos_user//documentos/editores//valores%20emavi/valores%20eticos%202.pdf
- Icontec. (2011). *Compendio de normas de gestión del riesgo*. Bogotá.

- Jiménez, J. C. (2010). *El valor de los valores en las organizaciones*. Caracas: Cograf Comunicaciones.
- López De Castro, M. (2015). Responsabilidad social empresarial como fundamento de valores compartidos en empresas de servicio público. *Tesis Doctoral En Ciencias Gerenciales*. Maracaibo, Zulia, Venezuela: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- López, A. (Junio De 2012). Tesis Gestión del talento humano y valores compartidos de instituciones educativas. Maracaibo, Zulia, Venezuela.
- Luzardo Ferrer, C. (2015). Riesgo Financiero en la banca pública y privada del municipio de Miranda. Maracaibo, Zulia, Venezuela.
- Mantilla B, S. A. (2005). *Control interno informe Coso*. Santafé de Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Martínez Herrera, H. (2010). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- Maya Pabón, R. E., & Cardeño, P. E. (2015). *Fundamentos de investigación I* (Primera Edición Ed.). Valledupar: Uniguajira.
- Mejía Quijano, R. C. (2011). *Administración de riesgos un enfoque empresarial* (Sexta Ed.). Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Montes Salazar, C. A., Montilla Galvis, O. D., & Montes Salazar, H. F. (2009). *Administración De Riesgos En Las Organizaciones*. Cali: Universidad Libre - Seccional Cali.
- Pérez P., T., Benitez, L., Serna, H., Suárez, E., Restrepo Campillo, M., & Jaramillo López, J. C. (2006). *Modelo de gestión ética para entidades del estado*. Bogotá D.C.: Casals & Associates Inc. Colombia.
- Ramos Crespo, M. E., Figueroa Sierra, N., Garrido Cervera, M., & Sotolongo García, R. (2013). Aplicación de una metodología para la administración de riesgos financieros como parte de la gestión empresarial. *Revista Avances*, 15(1), 29-39.
- Rodríguez López, M., Piñeiro Sánchez, C., & De Llano Monelos, P. (2013). Mapa De Riesgos: Identificación y gestión de riesgos. *Revista Atlántica De Economía*, 2, 29.
- Seijo Suárez, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Clío América*, 152-164.
- Sierra, M., Rivas, E., & Pacheco, M. (2006). *Ética y Valores I*. México: Limusa Noriega Editores.

- Soto Pineda, E., & Cardenas Marroquín, J. A. (2007). *Ética en las organizaciones*. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. Mexico D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Toro Díaz, J., & Palomo Zurdo, R. (2014). Análisis Del riesgo financiero en las pymes – estudio de caso aplicado a la ciudad de Manizales. *Revista Lasallista de Investigación - Corporación Universitaria Lasallista - Colombia*, 78-88.
- Universidad De La Guajira. (2012). Código De Ética Y Buen Gobierno - Acuerdo 012. Riohacha, La Guajira, Colombia.
- Vidal Ledo, M. J., & Pérez Sánchez, A. M. (2014). Formación en valores. Conceptos Éticos y tecnológicos, métodos y estrategias. *Revista Infodir*, 81, 94.
- Vilchez, Y. (2012). Ética y moral, una mirada desde la gerencia pública. *Revista Formación Gerencial*, 2, 232-247.

ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

No.	Ítem	Objetivos		Variable		Dimensiones		Indicadores		Tipo de pregunta		Redacción	
		Pertinente	No pertinente	Pertinente	No pertinente	Pertinente	No pertinente	Pertinente	No pertinente	Pertinente	No pertinente	Pertinente	No pertinente
1	En la Universidad de La Guajira los valores compartidos están contemplados en la misión de la institución.												
2	En la Universidad de La Guajira los valores establecidos están dirigidos hacia un propósito en común												
3	La Universidad de La Guajira estableció los valores compartidos de acuerdo a un diagnóstico realizado en la institución.												
4	La Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones tiene en cuenta los valores éticos.												
5	En la Universidad de La Guajira la información suministrada por la comunidad universitaria se realiza con sinceridad.												
6	En la Universidad de La Guajira los intereses colectivos prevalecen al interés particular.												
7	La Universidad de La Guajira obra con respeto por las normas que considera adecuadas en la institución en el ejercicio de sus funciones.												
8	La Universidad de La Guajira actúa siempre con principios éticos												

	haciendo las cosas a convicción de buena manera.													
9	En la Universidad de La Guajira en sus labores diarias ayuda a hacer las cosas correctamente.													
10	En la Universidad de La Guajira actúa de una forma oportuna.													
11	La Universidad de La Guajira actúa pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades.													
12	En la Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones brinda apoyo al necesitado ayudando sin recibir nada a cambio.													
13	La Universidad de La Guajira promueve la capacitación en sus empleados para desarrollar sus habilidades.													
14	En la Universidad de La Guajira toda idea desarrollada en grupo es muy superior a la idea desarrollada de manera individual.													
15	La Universidad de La Guajira mantiene deseo y motivación de aportar al desarrollo del departamento.													
16	La Universidad de La Guajira desarrolla toda su capacidad física para servir con agrado a la sociedad.													
17	En la Universidad de La Guajira se actúa teniendo consideración con los													

	sentimientos de los demás												
18	En la Universidad de La Guajira el trato de los funcionarios se hace con dignidad.												
19	En la Universidad de La Guajira los funcionarios guardan confidencialidad respecto a la información que manejan.												
20	En la Universidad de La Guajira los funcionarios velan por el buen nombre de la institución dentro y fuera de ella.												
21	La Universidad de La Guajira dispone de mecanismos para considerar las posibles variaciones de las tasas de interés que ofrecen las entidades bancarias sobre préstamos y portafolios de inversión.												
22	En la Universidad de La Guajira el área encargada aplica controles que permiten asegurar las tasas de interés de los créditos solicitados.												
23	La Universidad de La Guajira ejecuta consecutivamente medidas para mantener el equilibrio entre activos con los pasivos.												
24	La Universidad de La Guajira cuenta con activos suficientes para cumplir con sus obligaciones contractuales.												
25	La Universidad de La Guajira maneja medidas para prevenir incumplimientos de pagos por parte de												

	los estudiantes a los que les realiza créditos.													
26	En la Universidad de La Guajira solicita garantías que permitan cubrir las deudas de los estudiantes en los créditos otorgados.													
27	La Universidad de La Guajira tiene identificados los riesgos financieros.													
28	La Universidad de La Guajira analiza, valora y establece las pautas para prevenir o mitigar los riesgos financieros.													
29	En la Universidad de La Guajira están documentados los controles establecidos para mitigar los riesgos financieros.													
30	La Universidad de La Guajira reduce y minimiza los riesgos financieros identificados.													
31	La Universidad de La Guajira permite visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo).													
32	En la Universidad de La Guajira el mapa de riesgos facilita y la definición de una estrategia para su apropiada administración													

Leyenda: P= Pertinente; NP= No Pertinente
Fuente: Elaboración propia (2017)

JUICIO DEL EXPERTO PARA EL INSTRUMENTO

Considera usted que los reactivos del cuestionario miden los indicadores de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones

Considera usted que los reactivos del cuestionario miden las dimensiones de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones

Considera usted que los reactivos del cuestionario miden las variables de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente Suficiente _____ Insuficiente

Observaciones

Según su opinión, como experto que es en el área, el instrumento diseñado es:

_____ Valido _____ No Valido

FIRMA

ANEXO B. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN FINANZAS**

**VALORES COMPARTIDOS COMO PILAR EN LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS**

INSTRUMENTO

Autor: Bertha Elena Arciniegas Guerra

Angelica Beatriz Ibarra Peñaranda

Tutor: Raúl Maya Pabón

Noviembre de 2017, Riohacha - La Guajira

Cordial Saludo,

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar las conclusiones de una investigación realizada en la Universidad de La Guajira, para optar el título de Magister en Finanzas.

Solicitamos su valiosa colaboración, para que conteste algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas delicadas.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la investigación, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES

Emplee un lápiz o un bolígrafo de tinta negra para rellenar el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de las veces en su trabajo.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. **Solamente una opción.**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

No.	Ítem	Alternativa de respuestas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En la Universidad de La Guajira los valores compartidos están contemplados en la misión de la institución.					
2	En la Universidad de La Guajira los valores establecidos están dirigidos hacia un propósito en común					
3	La Universidad de La Guajira estableció los valores compartidos de acuerdo a un diagnóstico realizado en la institución.					
4	La Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones tiene en cuenta los valores éticos.					
5	En la Universidad de La Guajira la información suministrada por la comunidad universitaria se realiza con sinceridad.					
6	En la Universidad de La Guajira los intereses colectivos prevalecen al interés particular.					
7	La Universidad de La Guajira obra con respeto por las normas que considera adecuadas en la institución en el ejercicio de sus funciones.					
8	La Universidad de La Guajira actúa siempre con principios éticos haciendo las cosas a convicción de buena manera.					
9	En la Universidad de La Guajira en sus labores diarias ayuda a hacer las cosas correctamente.					
10	En la Universidad de La Guajira actúa de una forma oportuna.					
11	La Universidad de La Guajira actúa pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades.					
12	En la Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones brinda apoyo al necesitado ayudando sin recibir nada a cambio.					
13	La Universidad de La Guajira promueve la capacitación en sus empleados para desarrollar sus habilidades.					
14	En la Universidad de La Guajira toda idea desarrollada en grupo es muy superior a la idea desarrollada de manera individual.					
15	La Universidad de La Guajira mantiene deseo y motivación de aportar al desarrollo del departamento.					
16	La Universidad de La Guajira desarrolla toda su capacidad física para servir con agrado a la sociedad.					
17	En la Universidad de La Guajira se actúa teniendo consideración con los sentimientos de los demás					
18	En la Universidad de La Guajira el trato de los funcionarios se hace con dignidad.					
19	En la Universidad de La Guajira los funcionarios guardan confidencialidad respecto a la información que manejan.					
20	En la Universidad de La Guajira los funcionarios velan por el buen nombre de la institución dentro y fuera de ella.					
21	La Universidad de La Guajira dispone de mecanismos para considerar las posibles variaciones de las tasas de interés que ofrecen las entidades bancarias sobre préstamos y portafolios de inversión.					

22	En la Universidad de La Guajira el área encargada aplica controles que permiten asegurar las tasas de interés de los créditos solicitados.					
23	La Universidad de La Guajira ejecuta consecutivamente medidas para mantener el equilibrio entre activos con los pasivos.					
24	La Universidad de La Guajira cuenta con activos suficientes para cumplir con sus obligaciones contractuales.					
25	La Universidad de La Guajira maneja medidas para prevenir incumplimientos de pagos por parte de los estudiantes a los que les realiza créditos.					
26	En la Universidad de La Guajira solicita garantías que permitan cubrir las deudas de los estudiantes en los créditos otorgados.					
27	La Universidad de La Guajira tiene identificados los riesgos financieros.					
28	La Universidad de La Guajira analiza, valora y establece las pautas para prevenir o mitigar los riesgos financieros.					
29	En la Universidad de La Guajira están documentados los controles establecidos para mitigar los riesgos financieros.					
30	La Universidad de La Guajira reduce y minimiza los riesgos financieros identificados.					
31	La Universidad de La Guajira permite visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo).					
32	En la Universidad de La Guajira el mapa de riesgos facilita y la definición de una estrategia para su apropiada administración					

ANEXO C. CUESTIONARIO DEFINITIVO

No.	Ítem	Alternativa de respuestas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En la Universidad de La Guajira los valores compartidos están contemplados en la misión de la institución.					
2	En la Universidad de La Guajira los valores establecidos están dirigidos hacia un propósito en común					
3	La Universidad de La Guajira estableció los valores compartidos de acuerdo a un diagnóstico realizado en la institución.					
4	La Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones tiene en cuenta los valores éticos.					
5	En la Universidad de La Guajira la información suministrada por la comunidad universitaria se realiza con sinceridad.					
6	En la Universidad de La Guajira los intereses colectivos prevalecen al interés particular.					
7	La Universidad de La Guajira obra con respeto por las normas que considera adecuadas en la institución en el ejercicio de sus funciones.					
8	La Universidad de La Guajira actúa siempre con principios éticos haciendo las cosas a convicción de buena manera.					
9	En la Universidad de La Guajira en sus labores diarias ayuda a hacer las cosas correctamente.					
10	En la Universidad de La Guajira actúa de una forma oportuna.					
11	La Universidad de La Guajira actúa pensando en el bien de la sociedad, de tal manera que su desarrollo actual debe permitir a las generaciones futuras disponer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades.					
12	En la Universidad de La Guajira en el ejercicio de sus funciones brinda apoyo al necesitado ayudando sin recibir nada a cambio.					
13	La Universidad de La Guajira promueve la capacitación en sus empleados para desarrollar sus habilidades.					
14	En la Universidad de La Guajira toda idea desarrollada en grupo es muy superior a la idea desarrollada de manera individual.					
15	La Universidad de La Guajira mantiene deseo y motivación de aportar al desarrollo del departamento.					
16	La Universidad de La Guajira desarrolla toda su capacidad física para servir con agrado a la sociedad.					
17	En la Universidad de La Guajira se actúa teniendo consideración con los sentimientos de los demás					
18	En la Universidad de La Guajira el trato de los funcionarios se hace con dignidad.					
19	En la Universidad de La Guajira los funcionarios guardan confidencialidad respecto a la información que manejan.					
20	En la Universidad de La Guajira los funcionarios velan por el buen nombre de la institución dentro y fuera de ella.					
21	La Universidad de La Guajira dispone de mecanismos para considerar las posibles variaciones de las tasas de interés que					

	ofrecen las entidades bancarias sobre préstamos y portafolios de inversión.					
22	En la Universidad de La Guajira el área encargada aplica controles que permiten asegurar las tasas de interés de los créditos solicitados.					
23	La Universidad de La Guajira ejecuta consecutivamente medidas para mantener el equilibrio entre activos con los pasivos.					
24	La Universidad de La Guajira cuenta con activos suficientes para cumplir con sus obligaciones contractuales.					
25	La Universidad de La Guajira maneja medidas para prevenir incumplimientos de pagos por parte de los estudiantes a los que les realiza créditos.					
26	En la Universidad de La Guajira solicita garantías que permitan cubrir las deudas de los estudiantes en los créditos otorgados.					
27	La Universidad de La Guajira tiene identificados los riesgos financieros.					
28	La Universidad de La Guajira analiza, valora y establece las pautas para prevenir o mitigar los riesgos financieros.					
29	En la Universidad de La Guajira están documentados los controles establecidos para mitigar los riesgos financieros.					
30	La Universidad de La Guajira reduce y minimiza los riesgos financieros identificados.					
31	La Universidad de La Guajira permite visualizar los riesgos en los diferentes niveles de análisis (estratégico y operativo).					
32	En la Universidad de La Guajira el mapa de riesgos facilita y la definición de una estrategia para su apropiada administración					

Legenda: P= Pertinente; NP= No Pertinente

Fuente: Elaboración propia (2017)

ANEXO D. CÁLCULO DE ALFA DE CRONBACH

Suj/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL			
1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	2	4	5	5	3	4	2	2	4	5	5	5	4	4	2	4	117		
2	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	2	5	139		
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	116		
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	95			
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	128		
6	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	135		
7	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	131		
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	130		
9	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	128			
10	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	127		
\bar{X}	38	42	40	44	44	37	49	50	49	50	53	51	53	48	55	58	53	58	61	62	60	61	59	54	67	65	68	69	69	72	63	72	158,04			
V	0,90	0,44	0,68	0,89	0,99	0,54	0,18	0,84	0,67	0,89	0,18	0,32	0,44	0,93	0,22	0,40	1,38	0,89	1,07	0,40	0,32	0,10	1,60	1,11	0,18	0,32	0,32	0,54	0,89	0,40	1,73	0,67				
k					32																															
Svarianza					21,44																															
Varianza Totales					158,04																															
Alpha					0,89																															
Coefficiente de confiabilidad					0,89																															

Fuente: Elaboración propia (2017)

ANEXO E. CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

Variable	Dimensión	Indicadores	ÍTEM	MA		DA		NAND		ED		TOTAL		X̄			DESVIACIÓN ESTANDAR
				FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	Valor	
Valores Comparativos	Clasificación de Valores	Valores Estratégicos	1	16	53%	12	40%	1	3%	1	3%	30	100%	4,35	4	P	0,77
			2	18	60%	12	40%		0%		0%	30	100%				
		PROMEDIO				57%	40%			2%			2%	100%			
		Valores Tácticos	3	8	27%	18	60%	3	10%	1	3%	30	100%	4,03	4	P	0,68
	4		7	23%	20	67%	2	7%	1	3%	30	100%					
	PROMEDIO				25%	63%			8%			3%	100%				
	MEDIA DIMENSIÓN 1													4,19	4	P	0,72
	Tipos de Valores	Honestidad	5	6	20%	18	60%	5	17%	1	3%	30	100%	3,82	4	MO	0,73
			6	3	10%	22	73%	2	7%	3	10%	30	100%				
		PROMEDIO				15%	67%			12%			7%	100%			
		Honradez	7	7	23%	20	67%	2	7%	1	3%	30	100%	4,02	4	P	0,76
			8	10	33%	16	53%	3	10%	1	3%	30	100%				
		PROMEDIO				28%	60%			8%			3%	100%			
		Transparencia	9	8	27%	19	63%	3	10%		0%	30	100%	3,97	4	P	0,66
			10	5	17%	18	60%	6	20%	1	3%	30	100%				
		PROMEDIO				22%	62%			15%			2%	100%			
		Solidaridad	11	6	20%	21	70%	3	10%		0%	30	100%	3,98	4	P	0,57
			12	4	13%	20	67%	6	20%		0%	30	100%				
		PROMEDIO				17%	68%			15%			0%	100%			
		Trabajo en Equipo	13	6	20%	20	67%	4	13%		0%	30	100%	3,87	3	MO	0,77
14			8	27%	11	37%	9	30%	2	7%	30	100%					
PROMEDIO				23%	52%			22%			3%	100%					
Sentido de Pertenencia		15	9	30%	19	63%	2	7%		0%	30	100%	4,04	3	MP	0,66	
	16	6	20%	18	60%	5	17%	1	3%	30	100%						
PROMEDIO				25%	62%			12%			2%	100%					
Respeto	17	6	20%	13	43%	9	30%	2	7%	30	100%	3,76	3	MO	0,82		
	18	8	27%	12	40%	10	33%		0%	30	100%						
PROMEDIO				23%	42%			32%			3%	100%					
Lealtad	19	9	30%	12	40%	7	23%	2	7%	30	100%	3,78	3	MO	0,87		
	20	6	20%	15	50%	7	23%	2	7%	30	100%						
PROMEDIO				25%	45%			23%			7%	100%					
MEDIA DIMENSIÓN 2													3,90	3	MO	0,84	
MEDIA VARIABLE 1													3,98	4	P	0,72	
Riesgos Financieros	Tipos de Riesgos Financieros	Riesgo de Mercado	21	4	13%	16	53%	9	30%	1	3%	30	100%	3,70	3	MO	0,70
			22	3	10%	18	60%	8	27%	1	3%	30	100%				
		PROMEDIO				12%	57%			28%			3%	100%			
		Riesgo de Liquidez	23	6	20%	16	53%	7	23%	1	3%	30	100%	3,73	3	MO	0,83
	24		6	20%	14	47%	7	23%	3	10%	30	100%					
	PROMEDIO				20%	50%			23%			7%	100%				
	Riesgo Crediticio	25	7	23%	21	70%	1	3%	1	3%	30	100%	4,05	3	P	0,63	
		26	7	23%	18	60%	5	17%		0%	30	100%					
	PROMEDIO				23%	65%			10%			2%	100%				
	MEDIA DIMENSIÓN 3													3,82	3	MO	0,72
Medidas de Tratamientos de Reisos Financieros	Políticas de Administración de Riesgos	27	6	20%	18	60%	6	20%		0%	30	100%	3,86	3	MO	0,73	
		28	7	23%	13	43%	9	30%	1	3%	30	100%					
	PROMEDIO				22%	52%			25%			2%	100%				
	Diseño de Controles	29	7	23%	12	40%	9	30%	2	7%	30	100%	3,70	3	MO	0,84	
		30	6	20%	13	43%	10	33%	1	3%	30	100%					
	PROMEDIO				22%	42%			32%			5%	100%				
Mapas de Riesgos	31	7	23%	14	47%	7	23%	2	7%	30	100%	3,64986	3	MO	0,84		
	32	4	13%	13	43%	11	37%	2	7%	30	100%						
PROMEDIO				18%	45%			30%			7%	100%					
MEDIA DIMENSIÓN 4													3,74	3	MO	0,80	
MEDIA VARIABLE 2													3,79	3	MO	0,75	

Fuente: Elaboración propia (2017)