

**ING. CIVIL GISELLE CASTILLO**  
**ING. CIVIL CLAUDIA PRADA**

**DIRECTOR: ING. RICARDO ARTURO**  
**BENAVIDES BOLAÑOS, ESP., MSC.,**  
**PMP®**

**MAESTRÍA EN DESARROLLO Y**  
**GERENCIA INTEGRAL DE PROYECTOS**

**DESARROLLO DE UNA**  
**GUÍA PARA LA GESTIÓN**  
**DE ÉTICA A TRAVÉS DE**  
**INDICADORES EN**  
**OPERADORES DE**  
**TELECOMUNICACIONES**  
**EN COLOMBIA**



# LA ÉTICA ES LA ACTIVIDAD DEL HOMBRE DIRIGIDA A ASEGURAR LA PERFECCIÓN INTERNA DE SU PROPIA PERSONALIDAD

ALBERT SCHWEITZE

# AGENDA

---

**01**

## **Perfil de la investigación**

**02**

## **Desarrollo de la investigación**

**2.1 Caracterizar el sector de operadores de telecomunicaciones en Colombia.**

**2.2 Literatura de gestión de ética y construcción de indicadores.**

**2.3 Definir criterios y estructurar indicadores de gestión de ética**

**2.4 Verificación de contenido**

**2.5 Desarrollar la guía para medir la gestión de ética.**

**03**

## **Plan de Gerencia**

# 01

# PERFIL DE LA INVESTIGACIÓN



## CONTEXTO

---

- Ocurrencia de Fraude empresarial
- Participación de operadores en el sector TIC

## JUSTIFICACIÓN

---

- Árbol de problemas
- Oportunidad
- Objetivos
- Metodología

.....

## Código de ética

Valores, principios, pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional. (Pérez M, 2020)

.....

## Gestión de ética

Intento explícito, formal o informal de gestionar éticamente los proyectos, mediante prácticas, políticas y programas concretos. (Figueroa, 2013)

.....

## Guía

Recomendación que indica políticas, estándares o procedimientos acerca del modo en que debe realizar algo. (Campero y Alarcón, 2018).

.....

## Variable

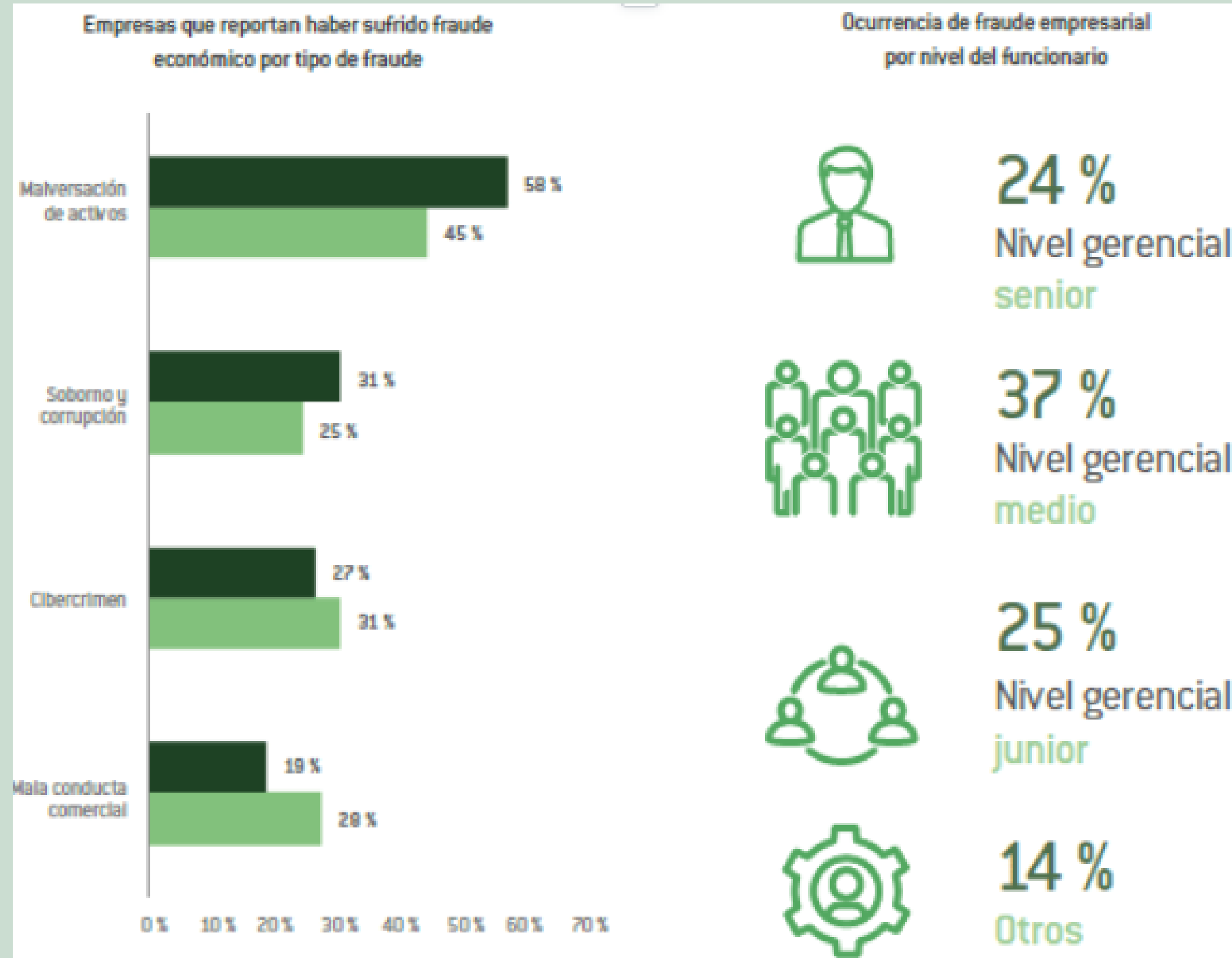
Proceso de conceptualización que permite separar características, particularidad, atributos. (SciELO, 2016)

.....

## Indicadores

Unidad de medida que permite el seguimiento y evaluación periódica de las variables. (Bonney & Armijo, 2005).

# OCURRENCIA DE FRAUDE A NIVEL EMPRESARIAL



**37%**

**Fraude interno**

**Nivel gerencial medio**

# PARTICIPACIÓN DE LOS OPERADORES EN EL SECTOR TIC



**El sector TIC es considerado motor de la economía en Colombia 2020. (MinTIC)**



**El gobierno tiene como objetivo que el sector con la masificación de internet aporte al desarrollo social y económico del país. (Oficina de Gobierno)**



**La ONU declaró al sector objetivo de desarrollo del milenio para tener una mayor inclusión social y de la lucha contra la pobreza. (Naciones Unidas)**

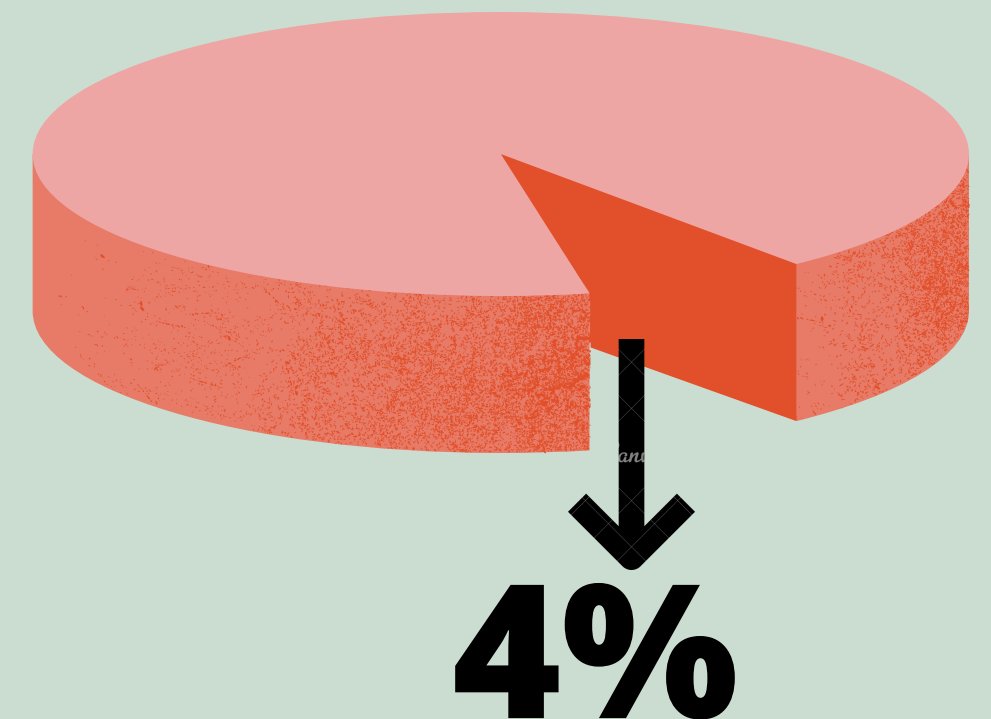


**El avance del sector incentivara un alta inversión en infraestructura. (MinTIC)**

# OPORTUNIDAD POR APROVECHAR: Indicadores en el sector

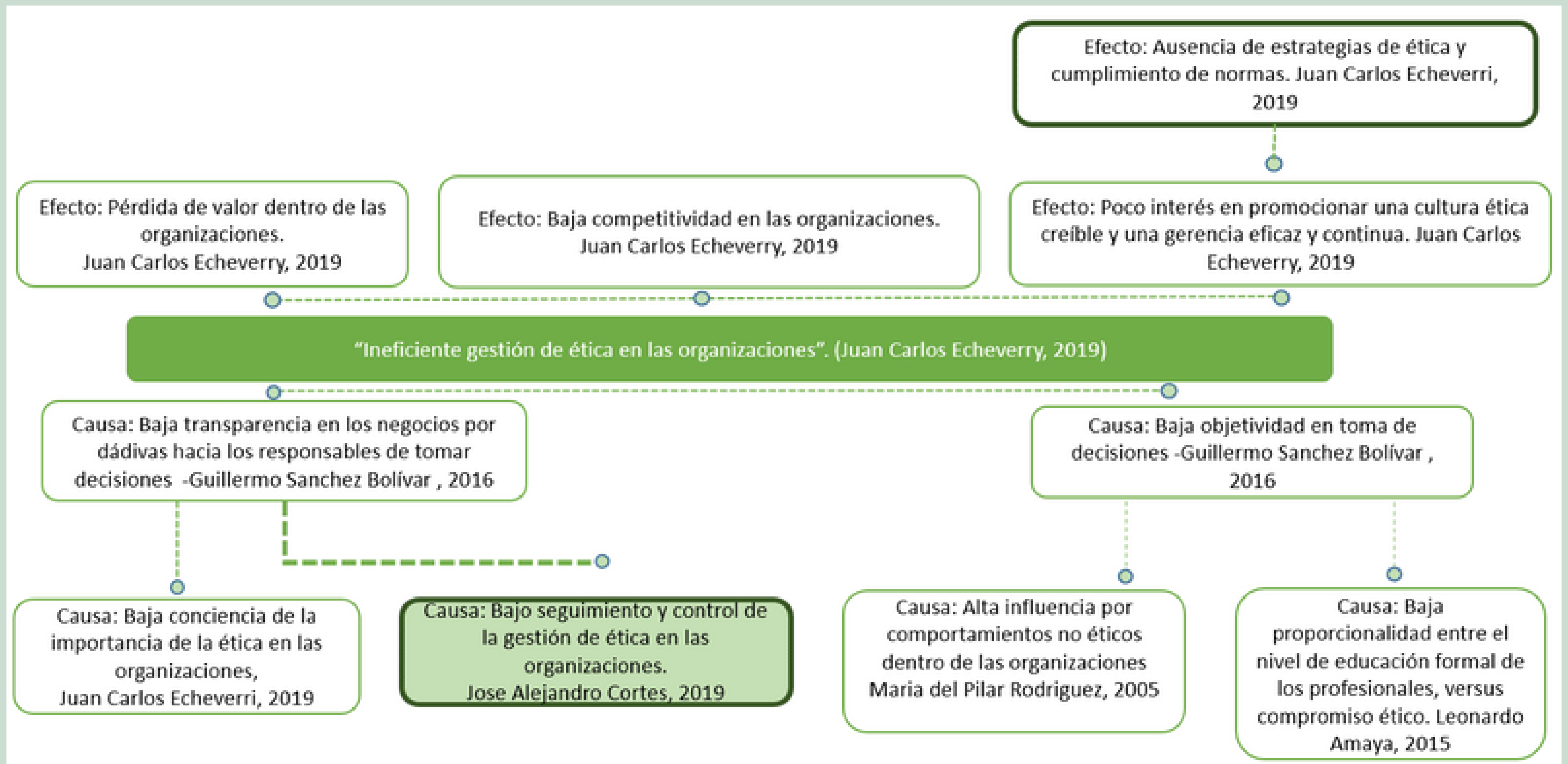
Ítem	Entidad	Administrativo	Telefonía móvil	Telefonía fija	Internet	Televisión	Código de ética	Indicadores
1	Cámara Colombiana	X					SI	NO
2	Tigo	X			X	X	SI	NO
3	Virgin Mobile	X					SI	NO
4	Movistar	X					SI	NO
5	Internexa				X		SI	NO
6	Century Link				X		SI	NO
7	Avanxo				X		SI	NO
8	Infomedia				X		SI	NO
9	CCNP					X	SI	NO
10	Andinet				X		SI	NO
11	Bansat				X		SI	NO
12	Brithis Telecom Bt		X		X	X	SI	NO
13	ETB			X	X		SI	NO
14	Avantel		X		X		SI	NO
15	Directv				X	X	SI	SI
16	Ara Networks				X		SI	NO
17	Everest Consultora Internacional				X		SI	NO
18	Comware				X		SI	NO
19	Andinet				X		SI	NO
20	Claro Colombia		X		X	X	SI	NO
21	Azteca				X		SI	NO
22	Flash Mobile		X				SI	NO
23	Globenet				X		SI	NO
24	CRC	X					SI	NO

No hay gestión de ética a través de indicadores en el sector telecomunicaciones



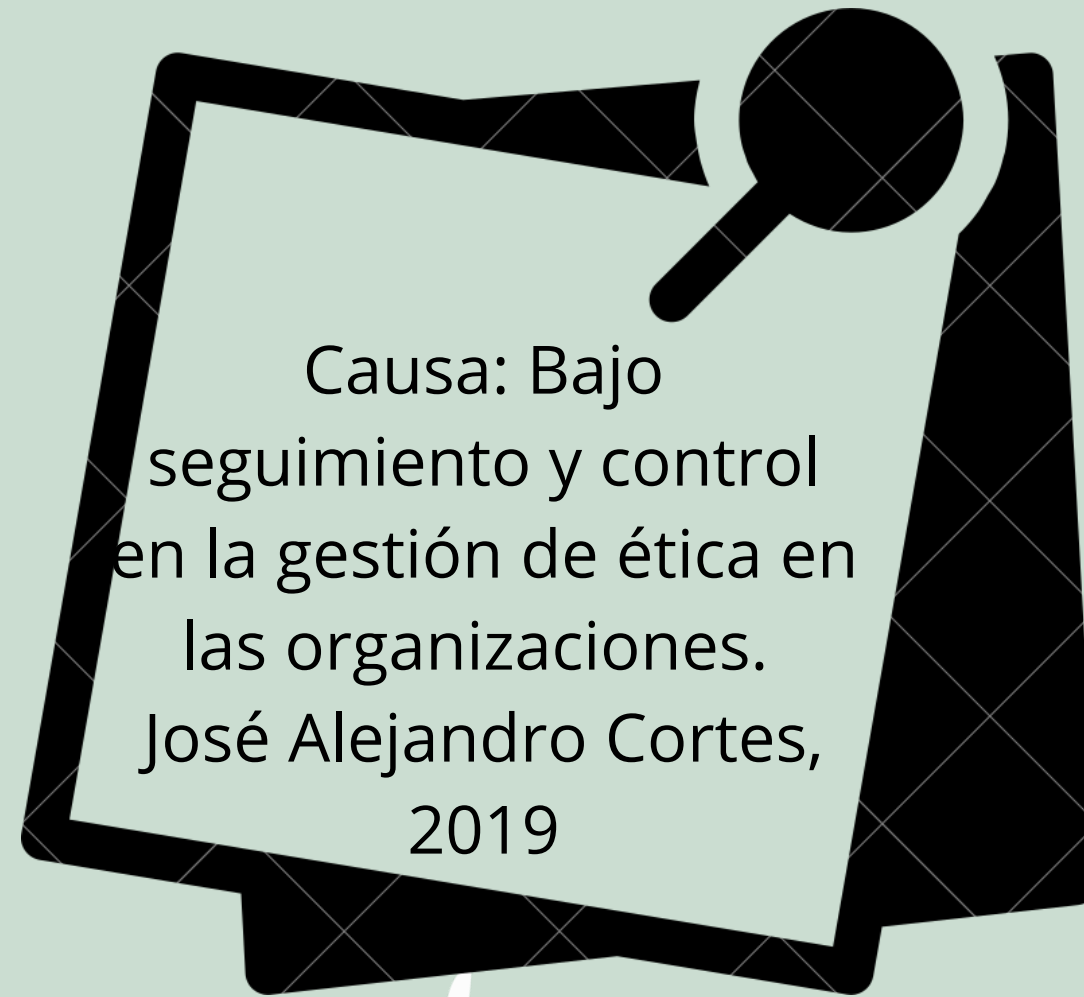
Encuesta en el sector de telecomunicaciones, implementación de indicadores



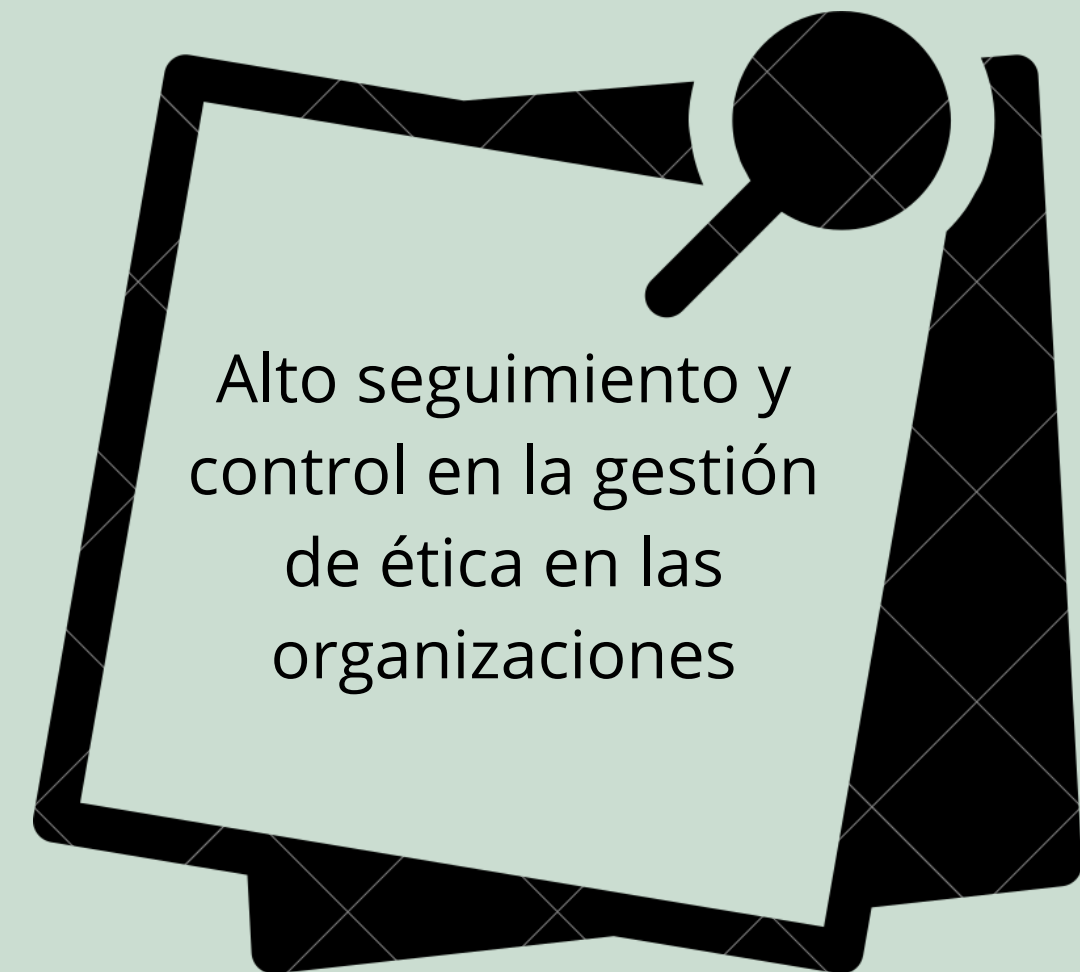


Fuente: Autores 2022

## ACTUAL:



## DESEADA:



# PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

**¿COMO MEJORAR EL  
MONITOREO Y CONTROL  
DE LA  
GESTIÓN DE ÉTICA  
DENTRO DE LAS  
ORGANIZACIONES?**



# PRODUCTO



## **GUÍA PARA LA GESTIÓN DE ÉTICA A TRAVÉS DE INDICADORES**

# 02

# DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



## CONTEXTO

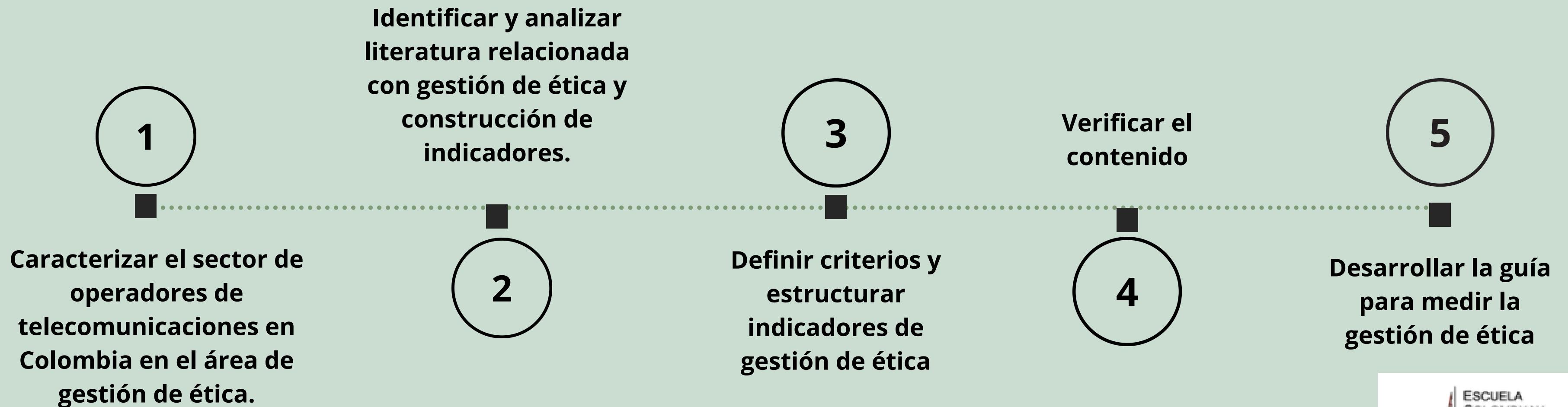
- Objetivo General
- Objetivos Específicos

# OBJETIVO GENERAL

**Desarrollar una guía para la gestión de la ética a través de indicadores, en operadores de telecomunicaciones en Colombia.**



# OBJETIVOS ESPECÍFICOS



# METODOLOGÍA





# 2.1

## OBJETIVO ESPECÍFICO

# Caracterización del sector de operadores de telecomunicaciones en Colombia en el área de gestión de ética.

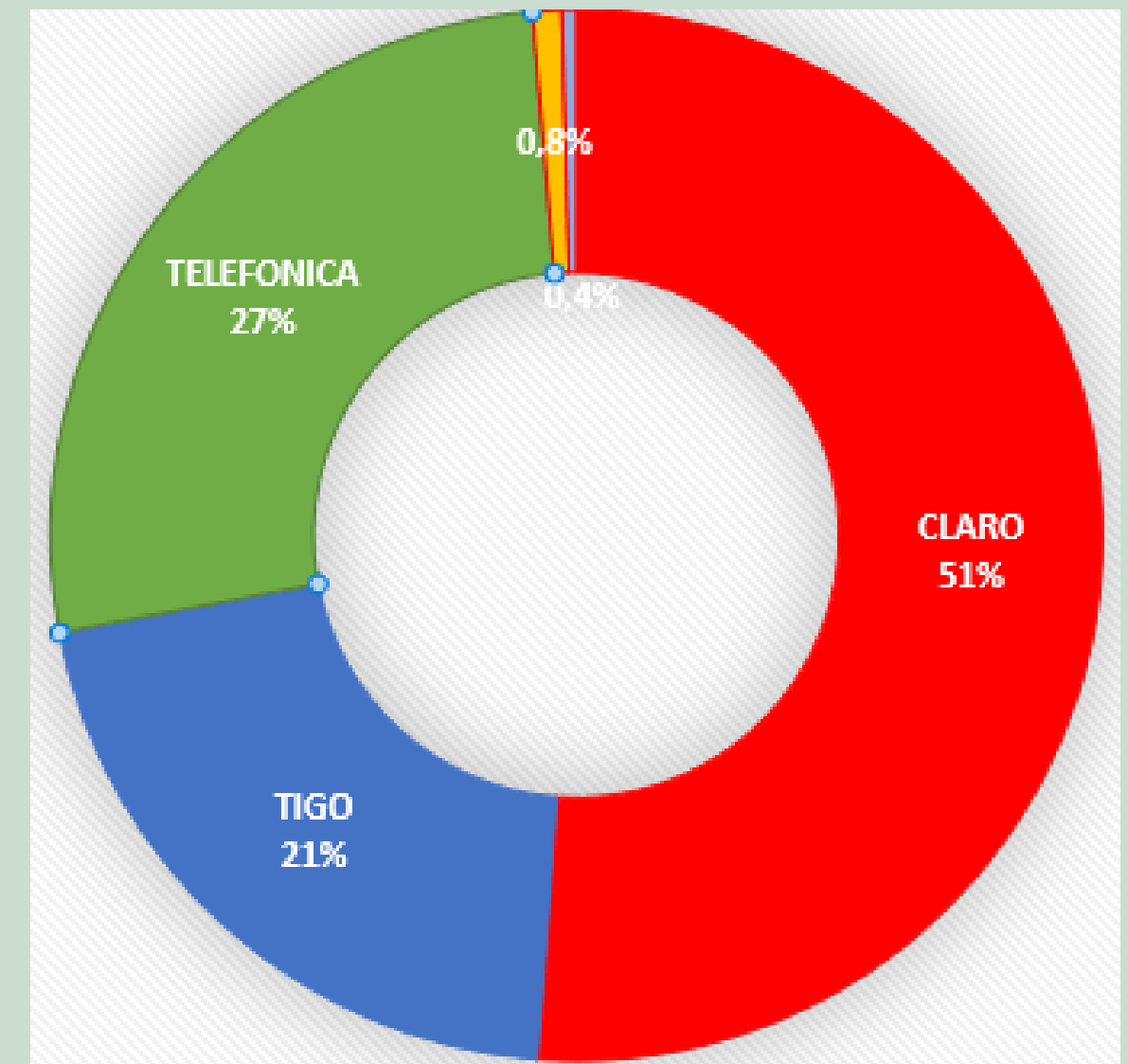
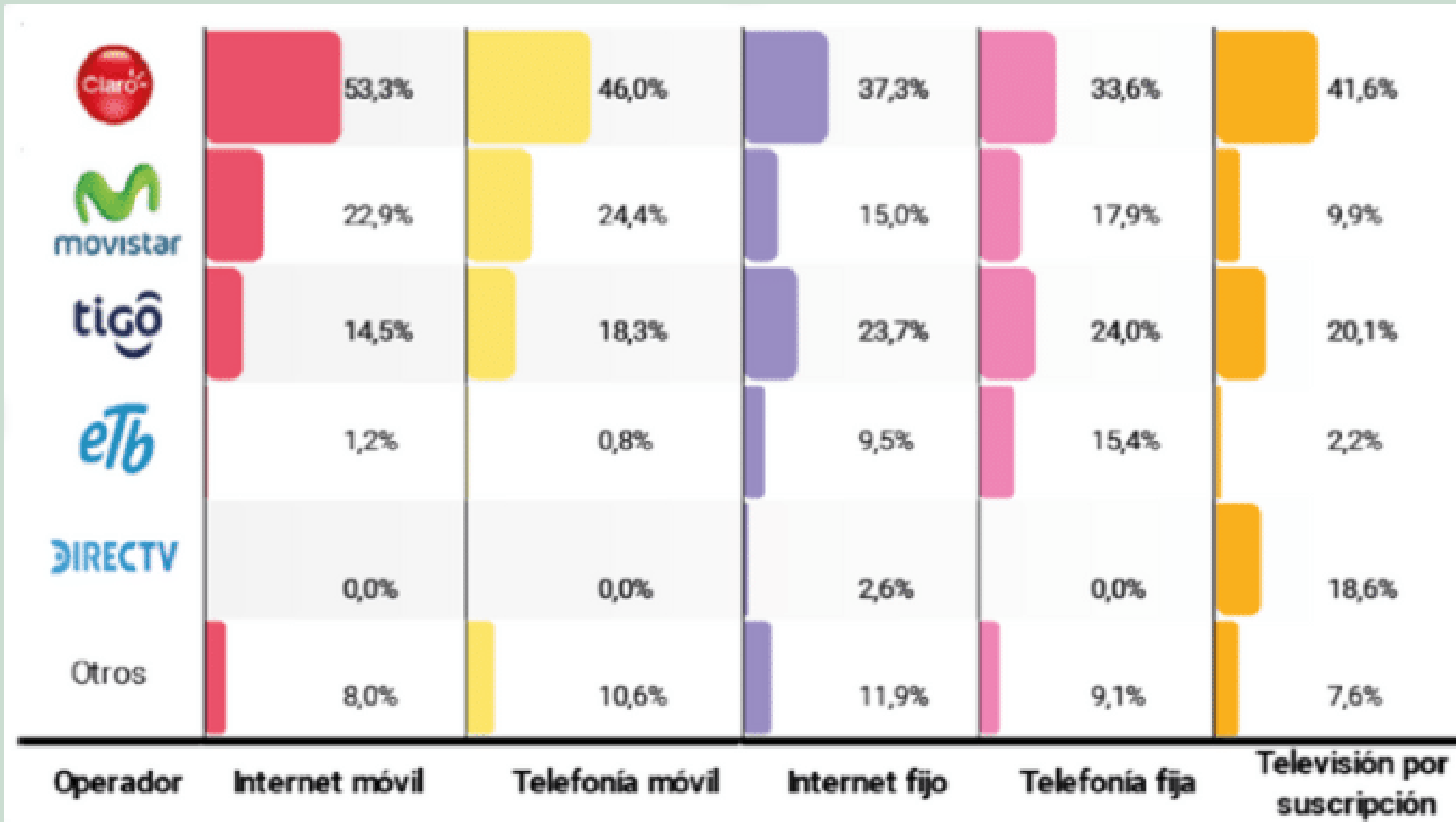
## MARCO

---

- Operadores del país según nivel de penetración
- Como gestionan la ética los operadores en Colombia.



# PARTICIPACIÓN DE LOS OPERADORES EN EL SECTOR TIC



Fuente: Consejo Privado de Competitividad -2020

Organizaciones referente para caracterizar el sector.

# CÓDIGOS DE ÉTICA

## Insumo 1

2.1

CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

1 Es un conjunto de directrices que tienen por objeto establecer las conductas aceptables para los miembros de una organización

2



3 Los códigos de ética de los cinco operadores coinciden en un 71% de los componentes que desarrollan.

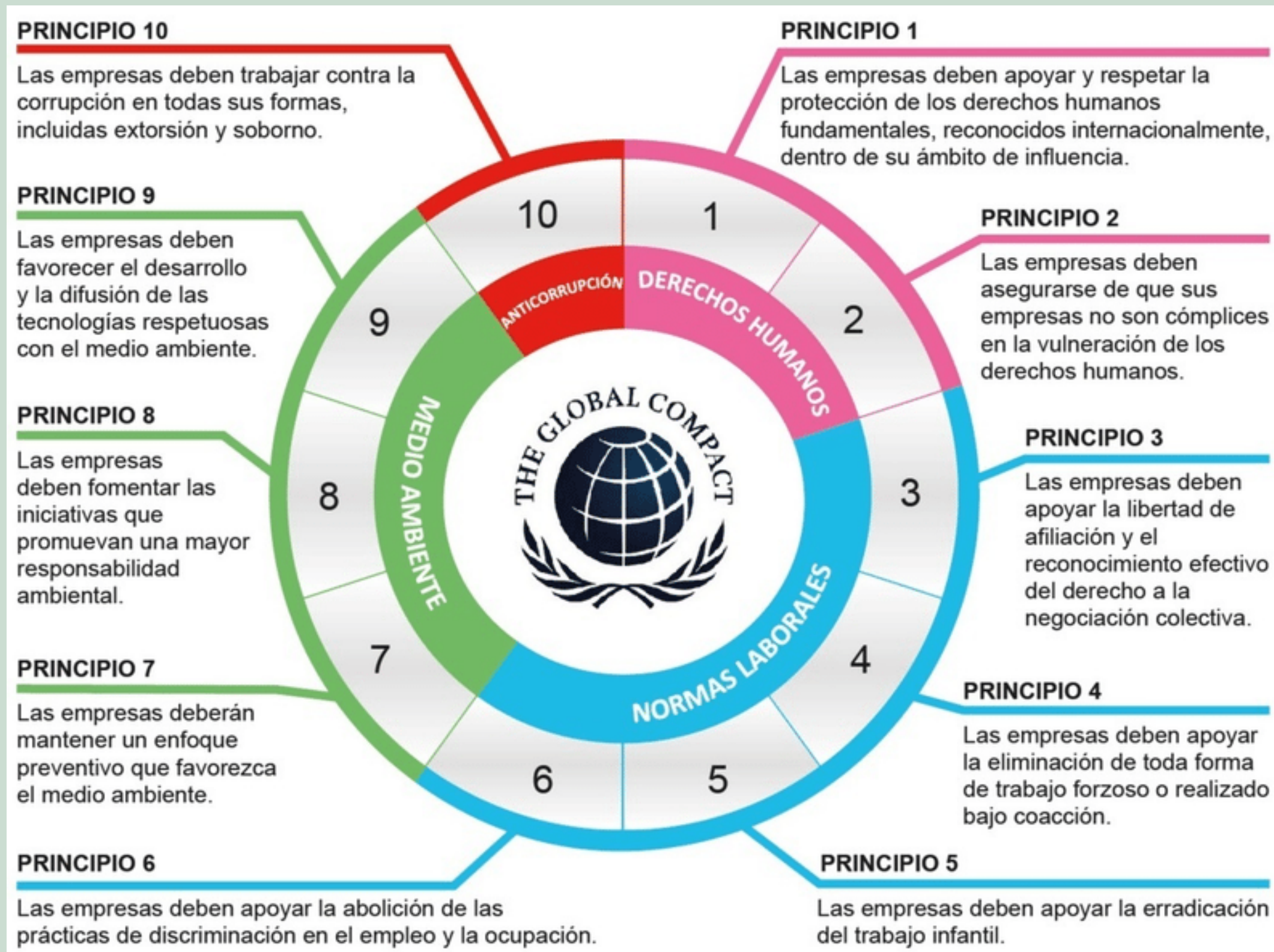
Principios	Componentes	Claro	ETB	Movistar	Directv	Tigo
Derechos Humanos	Derechos y Obligaciones	X	X	X	X	X
	Canales de Comunicación	X	X	X	X	X
	Seguridad Laboral	X		X	X	X
	Trato a Clientes	X	X	X	X	X
Estándares Laborales	Control y manejo de denuncias	X	X	X	X	X
	Desarrollo profesional	X	X	X		X
	Diversidad	X	X	X		X
	Compensación		X	X	X	X
Medio Ambiente	Sustentabilidad	X		X		X
Anticorrupción	Sobornos	X	X	X	X	X
	Extorsión	X				X
	Confidencialidad	X	X	X	X	X
	Transparencia	X	X	X		X
	Competencia	X	X	X	X	X
	Conflictos de Interés	X	X	X	X	X
	Privacidad de las comunicaciones	X				X
	Abuso de poder	X	X	X	X	X
	Integridad comercial	X	X	X	X	X
Objetivos Organizacionales	Misión y Visión	X	X	X	X	
	Valores y principios	X	X	X		X
	Comité de ética	X	X			X
	Conductas éticas	X	X		X	X
	Uso de los bienes de la empresa	X				X
	Control Interno	X	X	X	X	X

Fuente: Autores 2022

# PACTO MUNDIAL

2.1

CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR



**Las organizaciones acuden al llamado del pacto mundial que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de un negocio con los de la equidad y la sostenibilidad**

Fuente: Pacto Mundial.org

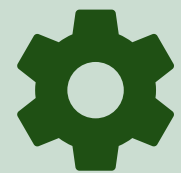
# POLÍTICAS DE CONDUCTA

## Insumo 2



### ¿Cómo procede?

- **Identificación**
  - **Medición**
  - **Control**
- **Y Monitoreo del riesgo**



### Herramientas

- **Políticas de conducta**
  - **Códigos de ética**
  - **Órganos de control**
    - **Manuales**
- **Divulgación de la información**
  - **Capacitaciones**



# LÍNEAS DE DENUNCIA

2.1

CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

Insumo 3



**Gestionado por terceros**



**Temas a denunciar**



- Acoso laboral
- Discriminación
- Restricción de la libertad
- Apropiación indebida
- Apoderamiento fraudulento
- Aspectos contables
- Conflicto de intereses
- Conductas poco éticas
- Compromisos con terceros
- Falsificación de documentos
- Seguridad de la información

# 2.2

## OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar y analizar literatura relacionada con gestión de ética y construcción de indicadores.



### MARCO

---

- Insumos
- Ética empresarial

# ÉTICA EMPRESARIAL

Escenarios para afrontar temas éticos

NIVELES	DESCRIPCIÓN
Nivel Individual	Situaciones de conflicto que el individuo encara en la vida personal; (presiones de trabajo - motivaciones - otras circunstancias).
Nivel Organizacional	Se refiere al actuar ético de la organización, sus consecuencias para empresa, el éxito o no en la comunidad, y en el clima ético de prevalecer en la organización.
Nivel Industrial	Se refiere al conjunto de prácticas éticas; normas, valores, código de ética.
Nivel Internacional	Incluye leyes, normas, construmbres y tradiciones que rigen el comportamiento legal y moral de una sociedad.

**Fuente: (Soler, 2017)**





# MÉTODO SMART

Acrónimo	Detalle	Cuestionamientos
S	Específico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué quiero lograr?</li> <li>• ¿Por qué hacer esto y cuál es el beneficio para la organización?</li> <li>• ¿Quién debe tomar acción y quién se beneficia con el resultado?</li> <li>• ¿Dónde se llevará a cabo?</li> <li>• ¿Qué recursos necesito?</li> </ul>
M	Medible	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo sabré cuándo he cumplido mi objetivo?</li> <li>• ¿Cómo sabré si voy progresando como espero?</li> <li>• ¿Cómo medir objetivos de Gestión del Desempeño?</li> </ul>
A	Alcanzable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tengo los conocimientos necesarios? Si no los tengo, ¿puedo conseguirlos?</li> <li>• ¿Tengo las habilidades necesarias? Si no las tengo, ¿puedo aprenderlas?</li> <li>• ¿Tengo los recursos necesarios (tiempo, dinero, etc.)? Si no los tengo, ¿puedo conseguirlos?</li> <li>• ¿Estoy realmente involucrado en el proyecto?</li> <li>• ¿Cuánto esfuerzo estoy dispuesto a dedicar?</li> </ul>
R	Relevante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es necesario este objetivo?</li> <li>• ¿Realmente importa?</li> <li>• ¿Para qué alcanzar el objetivo?</li> <li>• ¿Cuál es la intención final?</li> <li>• ¿Por qué es fundamental este objetivo?</li> <li>• ¿Cuáles son los beneficios y recompensas de lograr este objetivo?</li> <li>• ¿Es posible mantener el compromiso en el largo plazo?</li> <li>• ¿Cuáles son las razones?</li> </ul>
T	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuándo deberá estar terminado?</li> <li>• ¿Cuáles son las tareas para seguir mañana, la próxima semana, el siguiente mes?</li> <li>• ¿Cuáles son las tareas a 6 meses?</li> </ul> <p>Poner el objetivo dentro del tiempo ayuda a anticipar mejor posibles dificultades.</p>

Fuente: (Departamento Nacional de Planeación -Sinergia, 2000)



# CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES



**información clara y relevante**

## CRITERIOS PARA SELECCIONAR INDICADORES

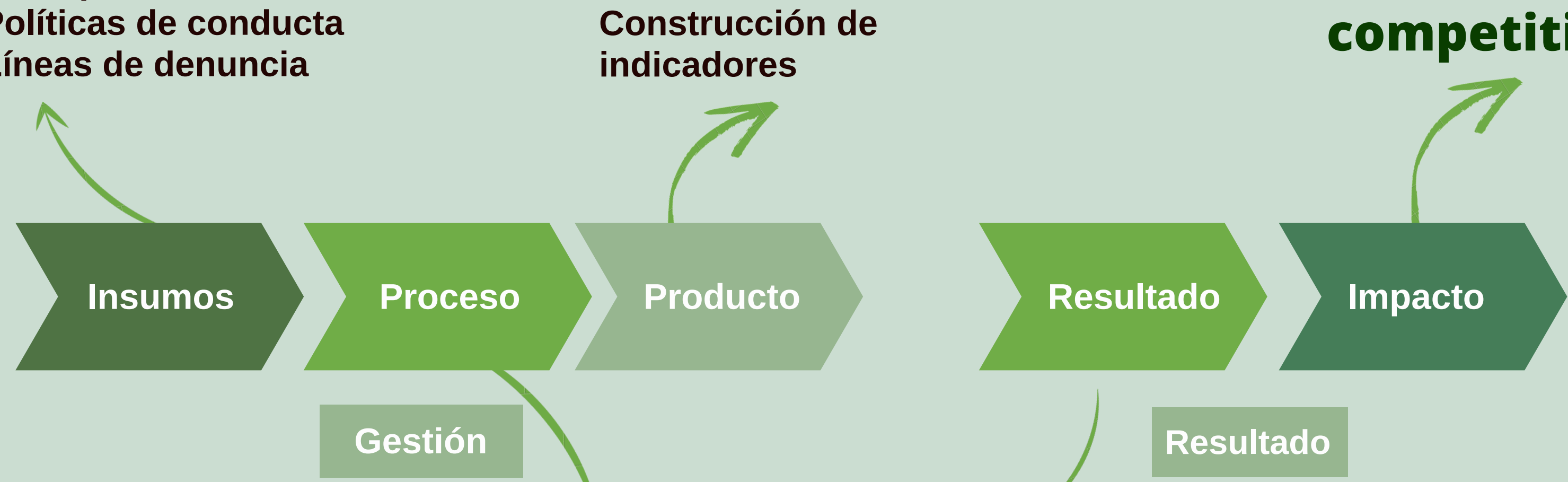
Criterio de selección	Pregunta para tener en cuenta	Objetivo
Pertinencia	¿El indicador expresa qué se quiere medir de forma clara y precisa?	Busca que el indicador permita describir la situación o fenómeno determinado, objeto de la acción.
Funcionalidad	¿El indicador se puede monitorear?	Verifica que el indicador sea medible, operable y sensible a los cambios registrados en la situación inicial.
Disponibilidad	¿La información del indicador está disponible?	Los indicadores deben ser construidos a partir de variable sobre las cuales exista información estadística de tal manera que puedan ser consultados cuando sea necesario.
Confiabilidad	¿De dónde provienen los datos?	Los datos deben ser medidos siempre bajo ciertos estándares y la información requerida debe poseer atributos de calidad estadística.
Utilidad	¿El indicador es relevante con lo que se quiere medir?	Que los resultados y análisis permitan tomar decisiones.



# CADENA DE PROCESO - RESULTADO

- Códigos de ética
- Principios Pacto Mundial
- Políticas de conducta
- Líneas de denuncia

**PROPOSITO : Mayor competitividad**



- Definir Principios
- Definir Componentes
- Definir Factores
- Establecer Objetivo

**Guía para gestionar ética a través de Indicadores**

# 2.3

## OBJETIVO ESPECÍFICO



# Definir Criterios y estructurar indicadores de gestión de ética

CRITERIOS

.....

CONSTRUCCIÓN

.....

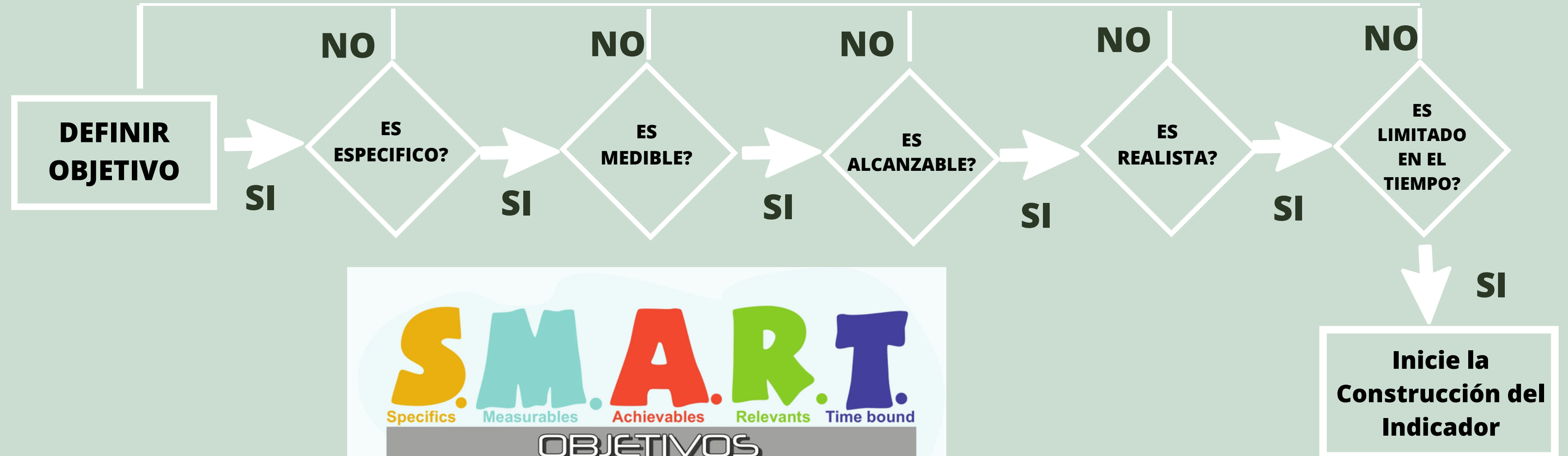
# CRITERIOS



Aquellas organizaciones que se adhieren al **Pacto Mundial** comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.

fuelle: [pactomundial.org](http://pactomundial.org)

# MÉTODO SMART



**SMART**  
 Specifics Measurables Achievables Relevant Time bound

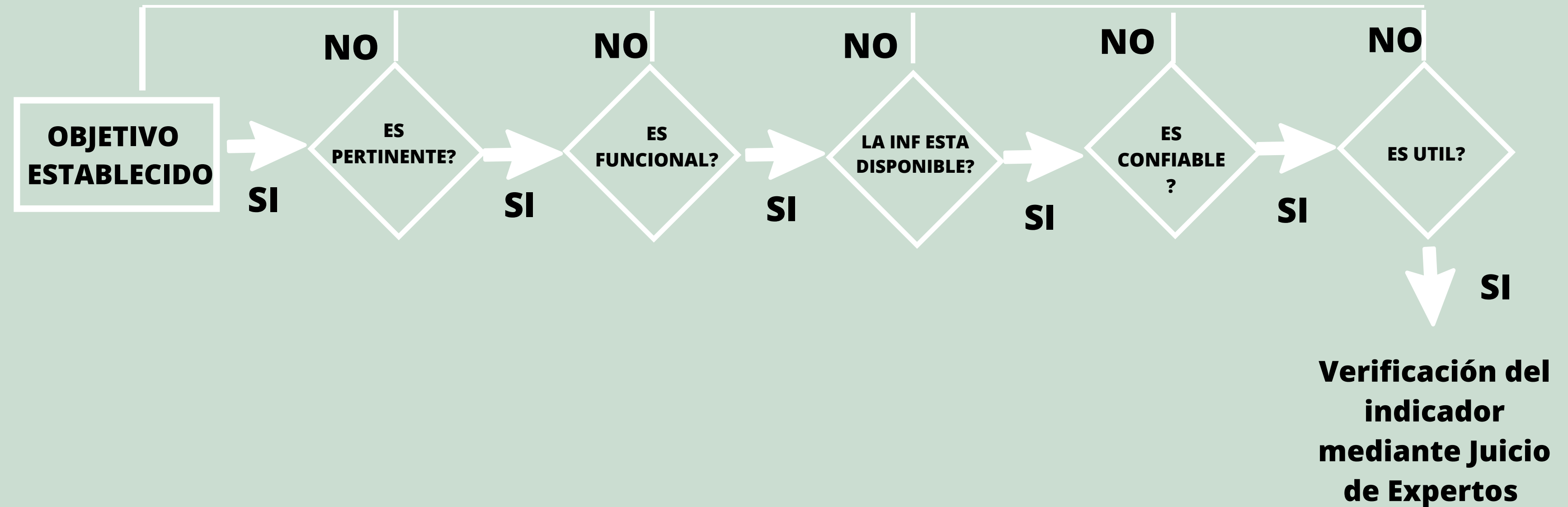
**OBJETIVOS**

<b>Específicos</b>	<b>Medibles</b>	<b>Alcanzables</b>	<b>Realistas</b>	<b>a Tiempo</b>
¿Que queremos conseguir? Los objetivos seben ser específicos, concretos y directos  Definir bien: Qué, Cuánto, Cómo, Cuándo, Dónde	Para saber si los estamos alcanzando debemos medirlos.  En Social Media, se suele medir con KPIs.	Fijar metas que estén dentro de la probabilidad de los humanamente normal.  Si nos fijamos objetivos muy grandes, podemos desmotivarnos al no alcanzarlos.	Hay que ser realistas en relacion a recursos y medios disponibles.  Todo objetivo tiene que acercarse a la realidad.	Programar tus objetivos para cumplirlos con un tiempo limite.  Fija Fechas Límites.
<b>¿QUÉ?</b>	<b>¿CUÁNTO?</b>	<b>¿CÓMO?</b>	<b>¿PARA QUÉ?</b>	<b>¿CUÁNDO?</b>

# CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL INDICADOR

## 2.3

CRITERIOS Y ESTRUCTURAR  
INDICADORES EN GESTIÓN  
DE ÉTICA





### Paso 1 . Seleccione el principio a trabajar

• Derechos humanos •

• Objetivos Organizacionales •

• Estándares laboral •

• Anti-corrupción •

• Medio ambiente •

EJM: **Derechos humanos**





## Paso 2 . Seleccione el factor

- Promover la igualdad de genero, raza, origen étnico, creencia religiosa.

- Promover la igualdad de oportunidades

- Evitar la discriminación en materia de empleo

- Promover el respeto y la inclusión

- Evitar el acoso

EJM: **Igualdad de género**



## Paso 3 . Defina el ó los componentes involucrados



- Derechos y obligaciones. •



- Canales de comunicación •



- Seguridad Laboral •

- Trato a clientes •

## Paso 4 . Defina el Objetivo

Asegurar la igualdad  
de condiciones,  
promoviendo la  
inclusión y la  
diversidad





### Paso 5 . ¿Se puede construir?



SI= 1  
NO= 0





## Paso 6. Ajuste el objetivo - Especifique

Asegurar la igualdad de condiciones, promoviendo la inclusión y la diversidad.

Aplica para:

- Genero
- Raza
- Creencia religiosa
- Edad
- Inclinação política
- Discapacidad



## Paso 7. Construya el indicador

**Nombre:**

- Igualdad entre géneros de acuerdo al cargo analizado

**Variables:**

$i$  = Indicador en función del género dentro de la población total que corresponden al cargo analizado

$a$  = Cantidad de Hombres en un cargo específico o Cantidad de Mujeres en un cargo específico

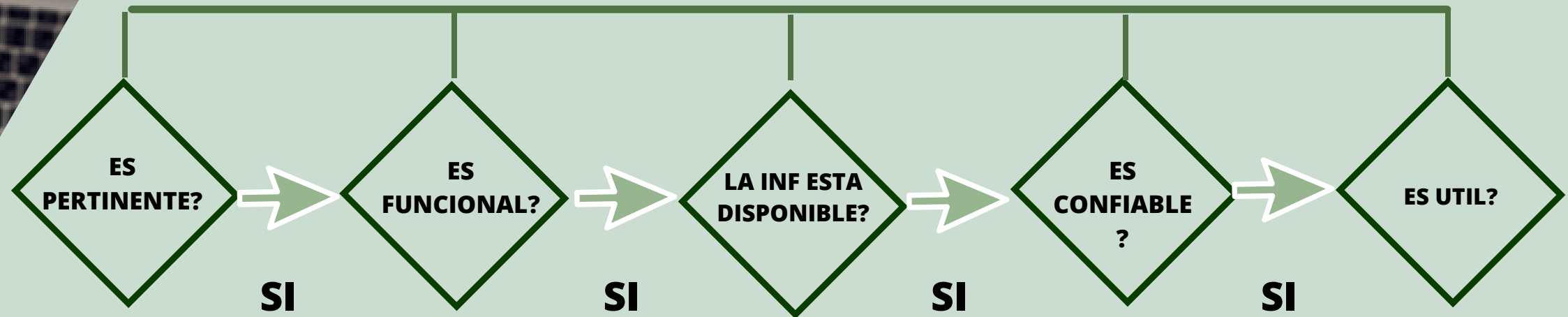
$c$  = Total de población en el cargo analizada.

$$i_{(H)} = \frac{a}{c}, i_{(M)} = \frac{a}{c}$$

$$i_{(H)} = i_{(M)}$$



## Paso 8. Cumple los criterios de selección







## Paso 9. Interprete

Busca igualar las condiciones entre géneros de tal forma que:  
 $i(H) = i(M)$

Generando:

- Mismas oportunidades,
- Mismas condiciones,
- Trato igualitario, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno,
- Garantizando el acceso a los derechos del cargo analizado.

- **Aporte a la competitividad** : Eliminar las formas de discriminación contra las mujeres, mejorar la productividad, generando y manteniendo la competitividad de las organizaciones.

# CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

2.3

CRITERIOS Y ESTRUCTURAR INDICADORES EN GESTIÓN DE ÉTICA



- **Derechos humanos**  
3
- **Estándares Laborales**  
4
- **Medio ambiente**  
1
- **Anti - corrupción**  
7
- **Objetivos Organizacionales**  
6

# 2.4

## OBJETIVO ESPECÍFICO

# Verificación de contenido

## CONSTRUCCIÓN

---

- Juicio de Expertos
- Metodología V de Aiken



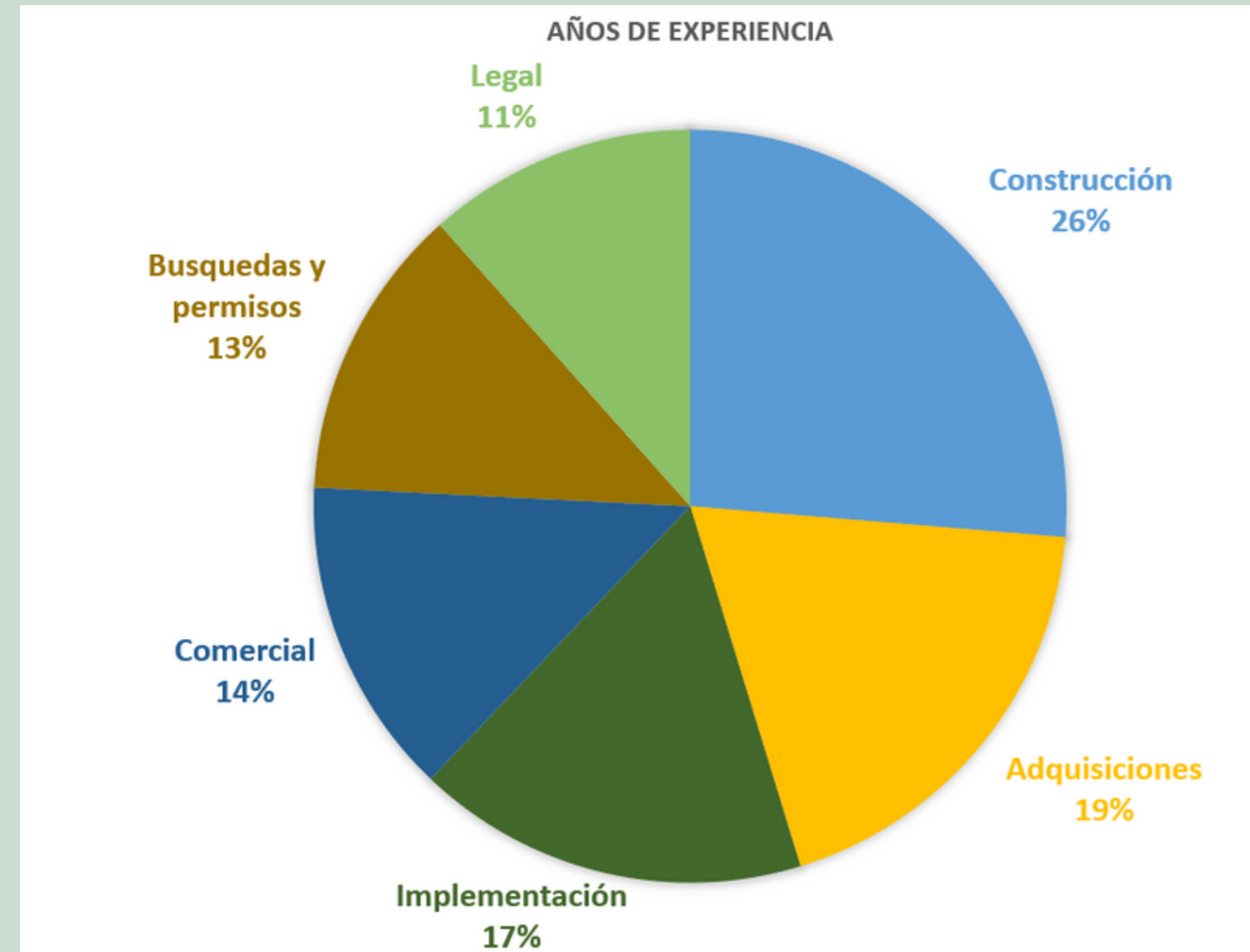
# JUICIO DE EXPERTOS

## 2.4 VERIFICACIÓN DE CONTENIDO

14

Experto	Profesión	Años de Experiencia	Área de Experiencia
Bibiana Mahecha	Abogada	9	Legal
Covadonga Bada	Administrador de negocios	10	Compras
Sabrina Cabeza	Abogada	11	Legal
Giovanna Maldonado	Abogada	12	Adquisiciones - búsquedas y permisos
Fabian Garzón	Ingeniero Eléctrico	13	Construcción - O&M
Álvaro Bermúdez Merizalde	Arquitecto	13	Comercial
Jairo Saavedra	Ingeniero Electrónico	16	Implementación - RF
Carlos Sierra	Ingeniero Civil	17	Construcción
Jhonatan Jaramillo	Ingeniero Civil	18	Adquisiciones
Iván Andrés Garzón	Ingeniero Civil	18	Compras
Edwin Calderón	Arquitecto	19	Construcción - O&M
Juan Carlos Ujueta	Ingeniero Civil	24	Construcción
Omar Sabogal	Ingeniero Civil	24	Construcción
Pedro Lemus	Ingeniero Civil	25	Construcción - O&M

Fuente: Autores 2022



# METODOLOGÍA V DE AIKEN

## 2.4 VERIFICACIÓN DE CONTENIDO

PRINCIPIO	Resultados	
	ID (Indicador de gestión)	Coefficiente V de Aiken
Derechos Humanos	IDGE01	0,98
	IDGE02	0,88
	IDGE03	0,93
Estandares Laborales	IDGE04	0,91
	IDGE05	0,98
	IDGE06	0,96
	IDGE07	0,96
Medio Ambiente	IDGE08	0,98
Anticorrupción	IDGE09	1,00
	IDGE10	1,00
	IDGE11	0,95
	IDGE12	1,00
	IDGE13	0,98
	IDGE14	0,98
	IDGE15	0,96
	Objetivos Organizacionales	IDGE16
IDGE17		0,95
IDGE18		0,95
IDGE19		1,00
IDGE20		0,98
IDGE21		0,95

Fuente: Autores 2022

# Coeficiente V de Aiken mínimo: 0.80

# 2.5

## OBJETIVO ESPECÍFICO

# Desarrollar la guía para gestionar la ética a través de indicadores

---

Guía



# GUÍA DE INDICADORES



Indicadores y significado de las variables



Interpretación de indicadores



Insumos para establecer indicadores

# GUÍA DE INDICADORES

4

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. INDICADORES Y SIGNIFICADO DE VARIABLES	10
1.1 Derechos humanos	10
1.1.1 Igualdad entre género de acuerdo con el cargo analizado	10
1.1.2 Incidentes de discriminación por cargo específico.	11
1.1.3 Comparación de oportunidades de ascensos vs contrataciones externas	11
1.2 Estándares Laborales	12
1.2.1 Misión y visión	12
1.2.2 Los Valores	12
1.2.3 Recusación	12
1.2.4 Diagnóstico de decisiones transparentes	13
1.3 Medio Ambiente	13
1.3.1 Infraestructura Sustentable	14
1.4 Anticorrupción	14
1.4.1 Percepción de corrupción	14
1.4.2 Mejoramiento continuo en políticas anticorrupción	14
1.4.3 Principios éticos	15
1.4.4 Fraude empresarial	15
1.4.5 Información oportuna	16
1.4.6 Protección de datos	16
1.4.7 Cumplimiento de confidencialidad	16

5

1.5 Objetivos Organizacionales.	17
1.5.1 Desarrollo profesional	17
1.5.2 Buen gobierno	17
1.5.3 Declaración y aceptación de políticas de gobierno corporativo	18
1.5.4 Declaración y aceptación de SARLAFT	18
1.5.5 Declaración y aceptación de políticas sobre derechos humanos	18
1.5.6 Condición de trabajo sano y seguro	19
2. INTERPRETACIÓN DE INDICADORES	20
2.1 Derechos humanos	20
2.1.1 Igualdad entre género de acuerdo con el cargo analizado	20
2.1.2 Incidentes de discriminación por cargo específico	20
2.1.3 Comparación de oportunidades de ascensos versus contrataciones externas	20
2.2 Estándares laborales	20
2.2.1 Misión y visión	20
2.2.2 Valores	21
2.2.3 Recusación	21
2.2.4 Diagnóstico de decisiones transparentes	21
2.3 Medio ambiente	21
2.3.1 Infraestructura sustentable	21
2.4 Anticorrupción.	21
2.4.1 Percepción de corrupción	21

6

2.4.2 Mejoramiento continuo en políticas anticorrupción	22
2.4.3 Principios éticos	22
2.4.4 Fraude Empresarial	22
2.4.5 Información oportuna	22
2.4.6 Protección de Datos	23
2.4.7 Cumplimiento de confidencialidad	23
2.5 Objetivos Organizacionales	23
2.5.1 Desarrollo profesional	23
2.5.2 Buen gobierno	23
2.5.3 Declaración y aceptación de políticas de gobierno corporativo	23
2.5.4 Declaración y aceptación de SARLAFT	24
2.5.5 Declaración y aceptación de políticas sobre derechos humanos	24
2.5.5 Condición de trabajo sano y seguro	24
3. INSUMOS PARA ESTABLECER INDICADORES DE GESTIÓN DE ÉTICA EN OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES	25
3.1 Pacto mundial	25
3.2 Códigos de ética	25
3.3 Diagrama de flujo - proceso	26
4. BIBLIOGRAFÍA	28



# 03

## PLAN DE GERENCIA

### PLAN DE GERENCIA

---

- Inicio
- Planeación
- Seguimiento y control
- Cierre

# ACTA DE INICIO



## ALCANCE

Desarrollar una guía para la gestión de ética a través de indicadores en operadores de telecomunicaciones en Colombia que contenga indicadores, interpretación de indicadores, glosarios e insumos



## DURACIÓN ESTIMADA

Inicio: 15-05-2020

Fin: 14-05-2021

FIN REAL: 08-04-2022



## PRESUPUESTO ESTIMADO

INICIAL

\$112.500.000

FINAL

\$ 136.630.865



## CRITERIOS DE ÉXITO

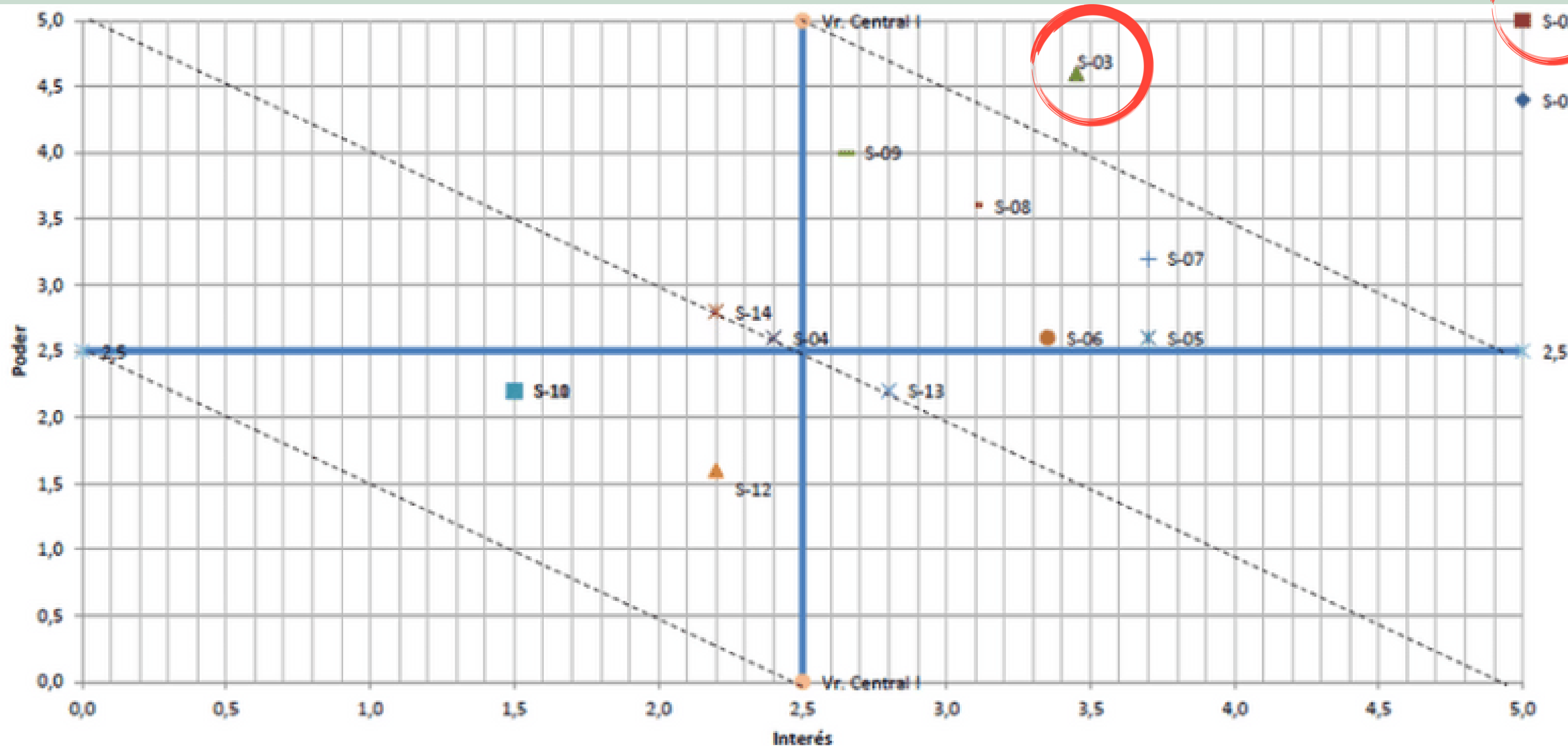
1. Definir indicadores de gestión de ética funcionales para el sector telecomunicaciones.
2. Aprobación de la Sustentación de Trabajo de Grado el 8 Abril 2022.



# GESTIÓN DE INTERESADOS

# 03

LIBRO DE GERENCIA

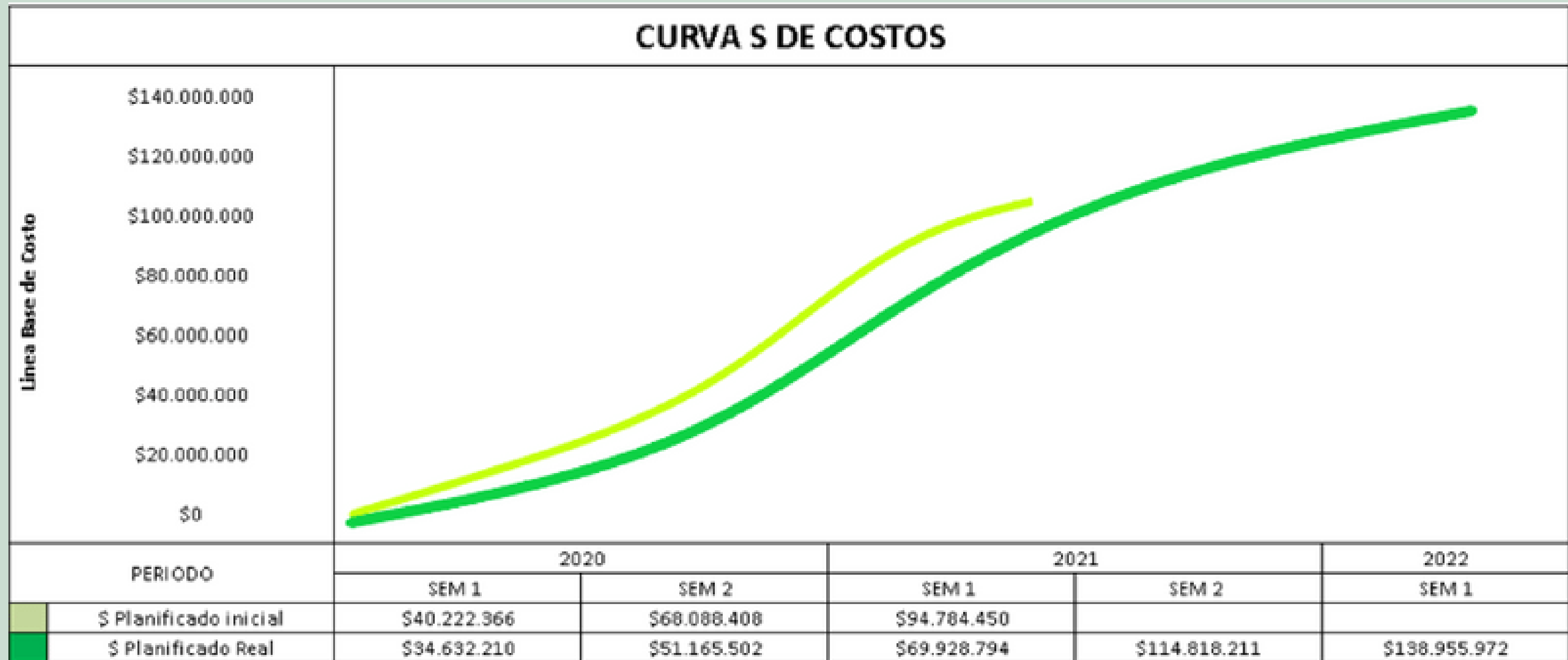


# ANÁLISIS DE RIESGOS



R01	Que continúe la Pandemia COVID-19	Que la cuarentena se prorrogue indefinidamente	Retraso en Aceptación Trabajo de Grado, incremento en tiempo y costo.
R03	Traslados laborales del equipo del proyecto	Incumplimiento con los entregables del plan de trabajo	Retraso en Aceptación Trabajo de Grado, reprocesos e incremento en tiempo y costo.
R07	Renuncia de uno de los integrantes del proyecto o del Director de Trabajo de Grado	No se cumple con los entregables conforme al cronograma de Trabajo de Grado	Retraso en Aceptación Trabajo de Grado, reprocesos e incremento en tiempo y costo, sobrecarga de trabajo
R02	Si no se realizan las reuniones periódicas con la dirección del Trabajo de Grado	Puede que se obtenga una calificación menor a 3.5	Retraso en Aceptación Trabajo de Grado, reprocesos e incremento en tiempo y costo.
R06	Desconocimiento de las metodologías y los procesos en investigación	No cumplir con los criterios de aceptación	Retraso en Aceptación Trabajo de Grado, reprocesos e incremento en tiempo y costo.

# CURVAS DE COSTOS

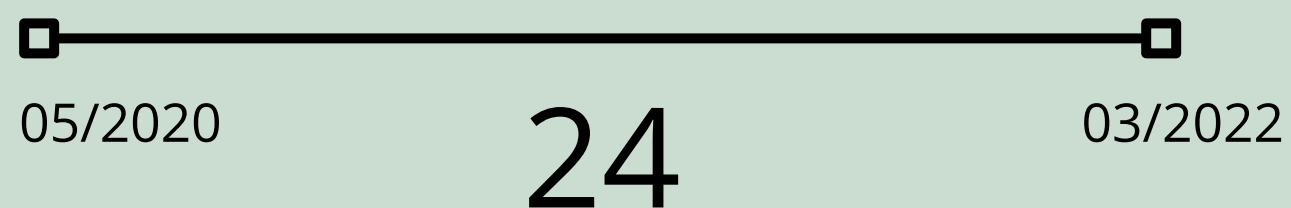


# SEGUIMIENTO Y CONTROL 03

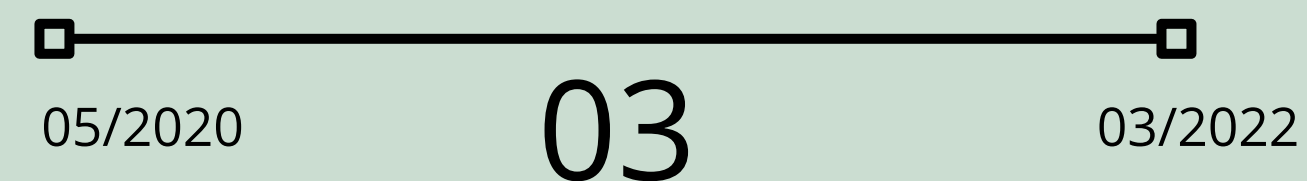
LIBRO DE GERENCIA



## Informes



## Informes solicitud de cambios



## Reuniones



## Asesorías



96 Con el director  
192 Con el equipo de trabajo

14 Externas  
04 Internas  
02 Seminarios de ética

# INFORME DE ORIGINALIDAD

0.3

LIBRO DE GERENCIA



## INFORME DE ORIGINALIDAD

**31%**  
INDICE DE SIMILITUD

**30%**  
FUENTES DE INTERNET

**2%**  
PUBLICACIONES

**15%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

Fuente: Turnitin

Texto  
Coincidente

**31%**

**Referente:  
Puntuación de  
Similitud BAJA**

# GRACIAS



ENLACE: [https:// www.instagram.com/reel/CXugZX6lpYB/?utm\\_medium=share\\_sheet](https://www.instagram.com/reel/CXugZX6lpYB/?utm_medium=share_sheet)