

Estrategias de fortalecimiento de la Ética Empresarial de IPRACOL SAS

Liseth Viviana Valencia Carrasquilla

Asesor: Yennifer Alexandra Carrero Castaño

Proyecto de Investigación

Universidad Santo Tomás

2025

Dedicatoria

Para mi mamá, que siempre es fuerte y una fuente de inspiración para mí.

Para Dark, mi fiel amigo de cuatro patas, cuyo amor y felicidad iluminaron cada paso de este proceso.

Para mi hermanita, cuya amistad siempre me impulsaron a seguir adelante

A mi familia, por estar siempre ahí para mí y ser una parte importante de mi vida.

Agradecimientos

Agradezco a IPACOL SAS por abrirme las puertas y permitirme realizar esta investigación en un entorno donde la ética empresarial no es solo un valor, sino también un pilar fundamental para su evolución. Su dedicación a la sostenibilidad ambiental y al bienestar colectivo siempre me ha motivado mucho durante mi trabajo en este proyecto

A mi profesora tutora, Yennifer Alexandra Carrero Castaño, por su guía, su paciencia y su capacidad para motivarme incluso en los momentos más desafiantes. Su dedicación y compromiso con la excelencia académica han dejado una huella imborrable en mi formación profesional.

A la Universidad Santo Tomás, Sede Tunja, por ser un espacio de estudio y desarrollo, que me brinda los recursos necesarios para cumplir eficazmente con las exigencias de mi formación académica.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Pregunta de Investigación	12
Justificación	13
Objetivos.....	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Estado del Arte.....	15
Marco Referencial.....	16
Marco Conceptual	16
Ética empresarial	16
Trabajo Horizontal.....	16
Marco Teórico	17
Ética de Valores.....	17
Ética empresarial	17
Marco Legal	18
La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA.	18
Ley 2195 de 2022	18
Circular 058 de 2022	18

Metodología de Investigación.....	19
Tipo de Investigación	19
Tipos y tratamiento de información	19
Operacionalización de variables.....	20
Tratamiento de indicadores	21
Técnicas y procedimientos cuantitativos y cualitativos	21
Desarrollo de Actividades	21
Muestreo.....	22
Desarrollo y Resultados	23
Identificación de factores	23
Diagnóstico de procesos y prácticas.....	24
Percepción de los colaboradores sobre ética empresarial en IPRACOL SAS	24
Propuesta de estrategias de fortalecimiento	34
Portal Anónimo de Reportes.....	34
Otras estrategias.....	35
Conclusiones y Recomendaciones	36
Referencias.....	38
Anexos	42
Anexo A <i>Encuesta</i>	42

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	20
Tabla 2 <i>Percepción de cultura ética</i>	32
Tabla 3 <i>Percepción de reputación en diferentes ámbitos</i>	33

Lista de figuras

Figura 1 <i>Tipo de Vinculación en la empresa</i>	24
Figura 2 <i>Cargo actual</i>	25
Figura 3 <i>Resolución de Conflictos</i>	26
Figura 4 <i>Valores que presentan mayor influencia</i>	27
Figura 5 <i>Percepción de la Transparencia, Honestidad e Inclusión en IPRACOL SAS</i>	27
Figura 6 <i>Ambiente de trabajo</i>	28
Figura 7 <i>Código de ética</i>	29
Figura 8 <i>Promoción de prácticas responsables</i>	30
Figura 9 <i>Ejecución de valores corporativos</i>	31

Glosario

Clima laboral

Se entiende como la percepción que tienen los colaboradores del lugar donde trabajan, donde intervienen factores como la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la confianza y la estabilidad entre todos los trabajadores de la empresa (Pilligua & Ateaga, 2019).

Compromiso organizacional

Se considera la preocupación de un colaborador por la empresa y viceversa, entendiéndose como el vínculo existente entre el empleado y la organización. Se consideran variables como la confianza, la dependencia, el empoderamiento, el clima organizacional, el liderazgo, el bienestar psicológico, la satisfacción en el trabajo y el oportunismo (Coronado et al., 2020).

Sostenibilidad

“Que se puede mantener durante largo tiempo sin agotar los recursos o causar grave daño al medio ambiente” (RAE, 2025).

Resumen

Con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional y garantizar que los principios corporativos guíen siempre la toma de decisiones, este estudio investiga los elementos que influyen en la visión de la ética empresarial en IPRACOL SAS, ya que las encuestas a empleados permiten evaluar aspectos como el ambiente laboral, la coherencia ética y el grado de lealtad corporativa, y los resultados muestran que, si bien la mayoría cree que existe un sólido entorno ético, también existen oportunidades para mejorar la comunicación interna y la claridad de las prácticas éticas, por lo que se concluye que métodos como un portal de denuncias anónimas y eventos de concienciación pueden contribuir a generar confianza, un sentido de pertenencia y la reputación de la empresa, lo que impulsará una cultura organizacional más acorde con sus valores.

Palabras clave: Ética empresarial, Cultura Organizacional, Percepción, Valores Corporativos

Introducción

La gestión organizacional depende de la ética empresarial, ya que esta influye en la cultura interna de la empresa y en la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral, y al evaluar la opinión de los empleados sobre la ética dentro de la empresa, IPRACOL SAS busca fortalecer su cultura corporativa e influir en la toma de decisiones, puesto que, aunque la empresa muestra un gran compromiso con la ética, es importante identificar áreas de desarrollo que impulsen la confianza y el sentimiento de pertenencia del personal.

Ahora bien, se destaca que las empresas orientadas a la ética empresarial gozan de mayor lealtad de sus empleados y una mejor reputación (Coronado et al., 2020), y en consonancia con esto, el estudio busca ofrecer datos pertinentes sobre la visión ética interna de IPRACOL SAS para facilitar el desarrollo de políticas favorables para la empresa y su personal, mientras que el objetivo principal del estudio es investigar los factores que influyen en la perspectiva interna de IPRACOL SAS sobre la ética empresarial mediante instrumentos de evaluación que permitan la formulación de estrategias de desarrollo.

Con una estructura organizativa ágil, IPRACOL SAS prioriza el desarrollo de sus recursos humanos, y esta investigación contribuirá a la creación de iniciativas destinadas a fortalecer la cultura ética de la empresa sin afectar su dinámica operativa, ya que mediante métodos de retroalimentación, como campañas de concienciación y un portal de denuncias anónimas, la empresa podrá mantenerse sólida y coherente con sus valores fundamentales, fortaleciendo así su reputación como referente en la defensa de los valores en el sector empresarial y consolidando la ética corporativa dentro de la empresa.

Planteamiento del Problema

La filosofía busca estudiar diversas actividades humanas, estableciendo criterios que tienen como objetivo diferenciar la toma de decisiones diarias de los juicios morales, y la ética aplicada relaciona situaciones concretas con ciertos casos que moralmente se consideran difíciles, destacando la importancia del contexto y las consecuencias en el ejercicio diario de lo racional (De Zan, 2004).

Es en este sentido que se habla de la ética empresarial, gerencial, organizacional o de negocios, ya que esta ética aplicada contiene ciertos principios y juicios morales por los que se deben regir las empresas y, al igual que la ética general, busca discriminar decisiones comunes de las racionales en el contexto empresarial donde los actores involucrados se ven constantemente enfrentados a problemas éticos como problemas de patentes, inequidad y/o violación de confidencialidad (Escobedo, 2022).

La ética empresarial ha tomado relevancia en los últimos años y, teniendo en cuenta que hay una necesidad en aumento por parte de las empresas para operar bajo el marco de la conciencia moral y racionalidad, surge la necesidad de investigar sobre la ética empresarial aplicada en IPRACOL SAS, una empresa colombiana dedicada a brindar “soluciones sostenibles y proyectos de alto impacto que contribuyen al desarrollo de infraestructuras responsables con el medio ambiente” (IPRACOL, 2024).

Dicha empresa se ha comprometido a crear un “ambiente de trabajo horizontal” y aportar al bienestar y la calidad de vida de las personas que forman parte del proyecto directa e indirectamente, desde colaboradores hasta las familias de los trabajadores y la sociedad en general, partiendo de la base de generar empleo.

En el mundo actual, la ética empresarial representa una política y una ley de vida para todas las empresas alrededor del mundo, haciendo que esto no sea un valor añadido sino que, por el contrario, sea una necesidad para seguir existiendo en el mercado (Londoño-López & Quijano-anosalva, 2022, p.10); esta situación refleja la urgencia de adoptar medidas preventivas que protejan la ética empresarial y, a la vez, priorizar las estrategias que ya se encuentran planteadas en la empresa para lograr dicho objetivo.

En este sentido, la presente investigación busca evaluar los factores que mantienen una influencia importante en la ética empresarial de IPRACOL SAS, considerando la situación en la que se encuentran las empresas en los últimos años debido a la relación empresa-sociedad-Estado (Carrillo et al., 2022), y por ende, se presenta como un punto de partida fundamental la sostenibilidad ambiental para promover el bien común de acuerdo a lo indicado por Uribe (2018), respondiendo así a la necesidad de la empresa de mantener la continuidad en prácticas éticas.

Pregunta de Investigación

¿Cómo perciben los colaboradores la ética empresarial de IPRACOL SAS y qué estrategias de mejora pueden implementarse para fortalecerla?

Justificación

Los determinantes del comportamiento ético en las empresas es el principal factor que abarca la atención mundial, ya que la ética empresarial no solamente involucra un conocimiento teórico, sino que también maneja lo práctico, una serie de acciones que llegan a hacer que la empresa sea reconocida por sus valores, sea por el cumplimiento, o por el incumplimiento de ellos. IPRACOL SAS maneja valores como el trabajo en equipo, el respeto, la calidad, la honestidad y la satisfacción de los clientes (Valbuena, 2025), los cuales tienen la capacidad de determinar la reputación en la empresa, de ahí se desglosa la importancia de cumplirlos y la percepción que tienen los colaboradores sobre el cumplimiento de los mismos.

La ética empresarial busca que cualquier corporación aporte elementos importantes a la sociedad, pues “para los empresarios y no empresarios debe existir una conciencia corporativa, es decir, un reconocimiento de la gestión de la obligación de la sociedad a la que sirve (...) por el desarrollo social humano y construcción de políticas” (Heald, 1957 citado por Ramírez, 2020, p.13). Esto quiere decir que, más allá de un beneficio económico, es importante que cualquier empresa, sin importar su naturaleza, tamaño o mercado, sea un agente activo en el territorio que contribuya de manera eficiente a mantener, e incluso, mejorar, la calidad de vida de las personas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se plantea como objetivo evaluar los factores que influyen en la ética empresarial de IPRACOL SAS y la manera en que estos factores pueden ayudar a determinar la priorización de las estrategias de mejora ya planteadas por la empresa de acuerdo a sus políticas internas. Asimismo, el presente análisis ayudaría a que se gestionen en orden de las más urgentes las estrategias para cumplir oportunidades de mejora en cuanto a la ética empresarial de la organización y disminuir riesgos reputacionales, importantes en un mercado competitivo.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar los factores que influyen en la percepción interna de la ética empresarial de IPRACOL SAS utilizando instrumentos de medición para el desarrollo de estrategias de fortalecimiento.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores que determinan la percepción de los colaboradores sobre la ética empresarial en el entorno laboral de IPRACOL SAS, a través de encuestas aplicadas.
- Diagnosticar los procesos y prácticas de IPRACOL SAS en el ámbito de ética empresarial de acuerdo a la percepción interna de los colaboradores con base en los datos recopilados.
- Proponer estrategias que permita el fortalecimiento de la ética empresarial de IPRACOL SAS.

Estado del Arte

Dado que la ética empresarial ha sido un tema de investigación durante años, es crucial destacar los esfuerzos de Orozco (2021) en México, ya que el estudio buscó investigar, mediante un enfoque cualitativo basado en entrevistas y análisis documental, cómo la ética empresarial ha afectado la sostenibilidad corporativa, y los hallazgos revelaron que las empresas que combinan valores éticos con la sostenibilidad mejoran su desempeño financiero, lo que demuestra que la ética corporativa es esencial tanto para el desarrollo sostenible como para la competitividad.

Siguiendo este concepto, Sabido et al. (2023), quienes trabajaron en México, se propusieron determinar cómo se percibía la relación entre la transparencia organizacional y la ética corporativa, y las encuestas a empleados de diferentes empresas revelaron que aquellas con códigos de ética bien definidos y bien difundidos tienen mayor confianza interna, por lo tanto, se determinó que una ética empresarial sólida depende de la apertura.

Parada (2021) realizó una investigación a nivel departamental con el objetivo de evaluar el comportamiento ético y cómo este afectaba la sostenibilidad empresarial, ya que en una de ellas se aplicó una técnica cualitativa basada en entrevistas; los hallazgos mostraron que las empresas con políticas éticas consistentes tenían mayor sostenibilidad, y así se decidió que la sostenibilidad en el entorno empresarial depende en gran medida de la ética.

Finalmente, se encuentra la investigación realizada por Pedraza (2021), cuyo objetivo fue demostrar que la ética empresarial es vital para mantener resultados positivos a lo largo del tiempo, y la metodología utilizada incluye el análisis crítico de casos puntuales y la investigación documental, mientras que los resultados muestran que la implementación adecuada de la ética empresarial contribuye significativamente al éxito de una empresa, mientras que su omisión puede llevar al fracaso.

Marco Referencial

Marco Conceptual

Ética empresarial

A lo largo del tiempo hay diferentes autores que han llegado a definir la ética empresarial, para Hills (1993 citado por Londoño y Quijano, 2022), la ética parte de los principios que son aceptados o no aceptados en una sociedad, partiendo desde la premisa que, desde niño, al ser humano le enseñan lo que está bien y lo que está mal, siendo la ética marcada por actores externos como la familia, la escuela, los medios de comunicación y la religión.

Asimismo, Soto (1996 citado por Lozano y García, 2019), la ética empresarial se puede denominar también como “ética profesional”, la cual analiza las posibles consecuencias de una decisión dentro de cualquier profesión. Esto quiere decir que, la ética empresarial abarca las decisiones que toma cada persona que hace parte de la empresa en cualquier actividad cotidiana dentro de la misma.

Para este punto, es importante resaltar la importancia de la transparencia y la justicia cuando se habla de ética empresarial, definiéndola como el conjunto de principios, los cuales deben ser aplicados en las actividades empresariales diarias (Painter, 2008 citado por Pedraza, 2019), desde las responsabilidades, hasta la toma de decisiones, teniendo como fin, fortalecer la relación de credibilidad con el cliente.

Trabajo Horizontal

Este modelo de trabajo se ha estado investigando desde los 2000 con el objetivo de mejorar la calidad del clima laboral, por lo que, de acuerdo a Gil (2001 citado por Val Pardo, 2004), no se trata de encontrar una persona para un puesto de trabajo, sino que se trata de

encontrar una persona adecuada que ocupe el puesto de trabajo oportuno. El modelo se basa en el fundamento de justicia, en donde todos los colaboradores deben ser tratados con igualdad.

Con base a lo anterior, Estragó (2019) cumple con características como: la eliminación de los niveles jerárquicos; los colaboradores toman decisiones en conjunto que son de alto impacto; beneficios coherentes y apropiados a los colaboradores; y la no existencia de despidos debido a cualquier causa económica, ya que, bajo esta característica, se estaría presentando la situación de igualdad.

Marco Teórico

Ética de Valores

La ética de valores estudia la promoción de normas generales que ayudan a las personas a actuar de forma justa y al bien común. Valores como la honestidad, la responsabilidad y la solidaridad son necesarios para la convivencia y el crecimiento de la sociedad (Martínez, 2021). Estos valores moldean la moral de las personas y son importantes para afrontar las crisis sociales e impulsar el crecimiento moral de los países. Ofrecen respuestas espirituales a los problemas sociales y materiales actuales.

Ética empresarial

Martínez (2021) afirma que el objetivo de la ética empresarial es garantizar que los principios morales y los valores éticos guíen las decisiones y acciones en el mundo empresarial. Este tipo de ética busca el equilibrio entre el bienestar económico y social. Garantiza que las empresas sean responsables, honestas y justas. La ética en los negocios no solo mejora la imagen de una empresa, sino que también la ayuda a mantenerse en el mercado competitivo.

Marco Legal

La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA.

Adoptada en 1996, esta convención es el primer instrumento jurídico internacional que reconoce la importancia de la cooperación entre Estados para combatir la corrupción y establece medidas preventivas, de extradición y asistencia jurídica, con el fin de investigar y sancionar actos corruptos; también promueve la participación de la sociedad civil y la modernización de las instituciones para erradicar la corrupción de manera progresiva y sostenible (OEA, s.f).

Ley 2195 de 2022

Esta ley también es conocida como el Programa de Transparencia y ética Empresarial Integral, tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción y la transparencia en Colombia, estableciendo disposiciones para mejorar la rendición de cuentas y prevenir la corrupción en el sector público, incluyendo normas sobre contratación y la implementación de líneas éticas dentro de las organizaciones públicas y privadas (Congreso de la República, 2022).

Circular 058 de 2022

Emitida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia, esta circular está dirigida a las empresas del sector privado y busca reforzar las obligaciones de transparencia y cumplimiento de las normativas anticorrupción, promoviendo la implementación de códigos de ética y mecanismos para prevenir actos indebidos en la gestión empresarial (Secretaría Judicial Distrital, 2022).

Metodología de Investigación

Tipo de Investigación

Se emplea información cuantitativa debido a que se cumple con las cinco fases propuestas por el autor Monje (2011), las cuales son: la fase conceptual (donde se realiza la revisión de literatura); la fase de planeación y diseño (etapa en la que se realiza la selección de un diseño de investigación y selección de métodos e instrumentos); fase empírica (consiste en la recolección de datos); la fase analítica, que como su nombre lo indica, se realiza el análisis y la interpretación de datos; y la fase de difusión (comunicación de las observaciones).

Se aplica una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, ya que se va a realizar un “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de fenómenos” (Tamayo, 1994 citado por Guevara et al., 2020, p.166). Debido a que la presente investigación se encuentra soportado por encuestas de opción múltiple que se realizarán a colaboradores de la empresa IPRACOL SAS, por lo que se pretende evaluar los factores internos que influyen en la ética empresarial de la compañía con base en la percepción de los trabajadores internos.

Tipos y tratamiento de información

Teniendo en cuenta que se basa en una investigación cuantitativa, se va a aplicar y diseñar una encuesta estructurada, con opción de respuesta múltiple para que los trabajadores de la empresa la respondan, y seguir con las siguientes fases de la investigación cuantitativa.

De esta misma manera, la información recopilada se analizará por medio de estadística descriptiva para obtener promedios y porcentajes, evaluando los factores más relevantes de acuerdo a sus respuestas y midiendo indicadores como el clima laboral, el compromiso con la

empresa (qué tanto se identifican con los valores de la empresa) y el cumplimiento de los valores corporativos; todo de acuerdo a la percepción de los trabajadores.

Operacionalización de variables

- Variable Independiente: Percepción interna de los colaboradores sobre la ética empresarial en IPRACOL SAS.
- Variable dependiente: Factores que influyen en la ética empresarial de la empresa, como los valores de la misma.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Indicador
Clima laboral	• Nivel de satisfacción general de los colaboradores. • Percepción de apoyo entre colegas. • Ambiente de trabajo saludable
Compromiso con la empresa	• Identificación con los valores de la empresa. • Sentido de pertenencia • Motivación laboral
Cumplimiento de valores corporativos	• Grado de cumplimiento de los valores organizacionales (respeto, honestidad, trabajo en equipo) • Coherencia entre acciones y valores declarados

Nota. Elaboración propia

Tratamiento de indicadores

Los indicadores mencionados con anterioridad serán evaluados con base en los resultados obtenidos de la encuesta utilizando la escala de Likert en las preguntas de opción múltiple para medir la percepción de los colaboradores respecto a cada factor y, posteriormente, los resultados serán tabulados con el fin de generar estadísticas descriptivas que permitan identificar las áreas clave de mejora en la ética empresarial de IPRACOL SAS.

Técnicas y procedimientos cuantitativos y cualitativos

Una vez se realiza la aplicación de las encuestas a los colaboradores de la empresa para identificar la percepción que tienen sobre la ética empresarial en IPRACOL SAS se relazará la tabulación de datos y análisis de los mismos por medio del software SPSS.

Desarrollo de Actividades

- Identificar los factores que determinan la percepción de los colaboradores sobre la ética empresarial en el entorno laboral de IPRACOL SAS, a través de encuestas aplicadas.
 - ✓ Revisión bibliográfica sobre los factores que influyen en la ética empresarial de las empresas.
 - ✓ Diseño y aplicación de encuesta a los trabajadores de IPRACOL SAS de acuerdo a esos factores y abarcando los valores corporativos.
- Diagnosticar los procesos y prácticas de IPRACOL SAS en el ámbito de ética empresarial de acuerdo a la percepción interna de los colaboradores con base en los datos recopilados.
 - ✓ Procesar los datos obtenidos en las encuestas, identificando las tendencias y los factores que los colaboradores perciben como más relevantes en la ética empresarial.

- ✓ Lista de categoría preliminar basada en los factores éticos más mencionados o valorados para los colaboradores.
- Proponer estrategias que permia el fortalecimiento de la ética empresarial de IPRACOL SAS.
- ✓ Generar estrategias de acuerdo a los datos recopilados.

Muestreo

Se opta por aplicar la encuesta al 50 % + 1 de la población, siguiendo la propuesta de Plasencia et al. (2017), quienes argumentan que, en investigaciones sobre ética organizacional, es fundamental que la muestra permita evaluar dimensiones críticas como la toma de decisiones éticas dentro de la empresa; por esta razón, al aplicarse al 55 % de los colaboradores, la muestra alcanza un nivel representativo. En este caso, como la empresa cuenta con una población total de 20 colaboradores, la encuesta se aplica a 11 de ellos, lo que garantiza una mayor diversidad en las percepciones recolectadas y reduce posibles sesgos en los resultados.

Desarrollo y Resultados

Identificación de factores

Se ha demostrado que varios elementos influyen en la evaluación que los empleados hacen del comportamiento ético de IPRACOL SAS, ayudando a comprender la perspectiva interna de la ética empresarial, y entre estos elementos destacan el entorno laboral, la lealtad a la empresa y el respeto a los principios corporativos, ya que estos factores permiten entender cómo los colaboradores perciben la coherencia en las decisiones organizacionales, la justicia y la transparencia.

Dado que afecta la satisfacción de los empleados, su percepción del apoyo entre compañeros y la existencia de un entorno laboral saludable, el ambiente laboral resulta fundamental, puesto que un buen entorno contribuye al desarrollo de métodos organizacionales éticos y fortalece la confianza en la gestión corporativa. De igual manera, la identificación de los trabajadores con los principios corporativos, el sentido de pertenencia y la motivación laboral diaria reflejan el grado de lealtad empresarial, aspecto esencial para el desarrollo de una sólida cultura ética dentro de la organización.

Por último, la adhesión a los valores corporativos evalúa el grado de aplicación de ideas como el respeto, la integridad y el trabajo en equipo por parte de la empresa y su personal, ya que la coherencia entre el comportamiento y los ideales declarados aumenta la credibilidad organizacional y contribuye a la sostenibilidad de la ética empresarial. El análisis de estos elementos permite identificar correctamente las áreas de desarrollo, así como los puntos fuertes de la cultura ética de IPRACOL SAS.

Diagnóstico de procesos y prácticas

Se distribuyó una encuesta sistemática al 50% + 1 del personal de IPRACOL SAS, es decir, a 11 personas ya que la empresa está conformada por 20 trabajadores, con el objetivo de evaluar sus opiniones sobre los procedimientos y políticas éticas para garantizar una muestra representativa de la empresa y así comprender la percepción de los trabajadores sobre la ética corporativa en áreas importantes como la coherencia entre principios y comportamiento, la transparencia y la toma de decisiones, lo cual permite examinar las tendencias y también identificar las oportunidades para el desarrollo de la cultura organizacional.

Percepción de los colaboradores sobre ética empresarial en IPRACOL SAS

Figura 1

Tipo de Vinculación en la empresa



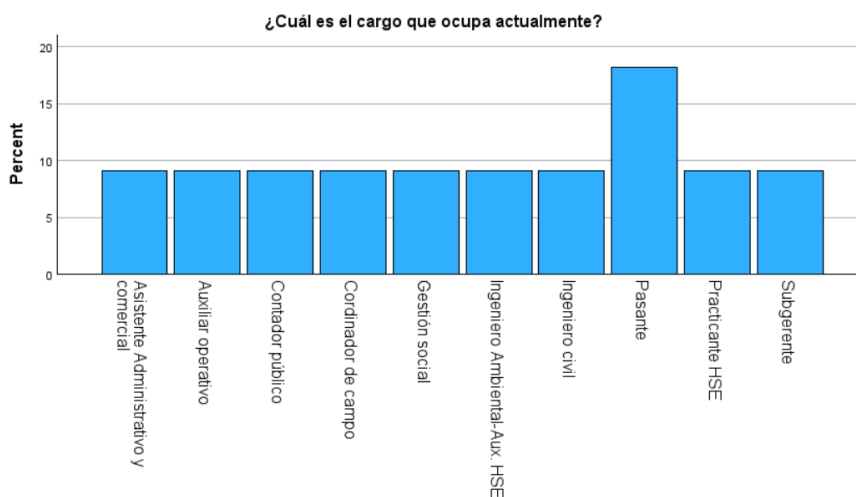
Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

En IPRACOL SAS, el gráfico de barras muestra las diversas formas de empleo. La mayoría de los empleados (81,8 %) tienen contratos a tiempo completo; un porcentaje mucho menor trabaja a tiempo parcial (9,1 %) o como colaboradores a tiempo parcial (9,1 %), demostrando que la empresa prioriza el empleo estable y a largo plazo, lo que puede contribuir a fomentar el compromiso organizacional con los valores corporativos y un mayor sentimiento de

pertenencia; el alto porcentaje de trabajadores con contratos a tiempo completo también implica que la empresa busca crear un entorno de trabajo disciplinado con operaciones consistentes.

Figura 2

Cargo actual



Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

El gráfico de barras muestra los puestos de los empleados de IPRACOL SAS. La mayor parte de los puestos corporativos son prácticas, sugiriendo que la empresa prioriza el desarrollo del talento, ya que capacita a numerosos estudiantes o recién graduados.

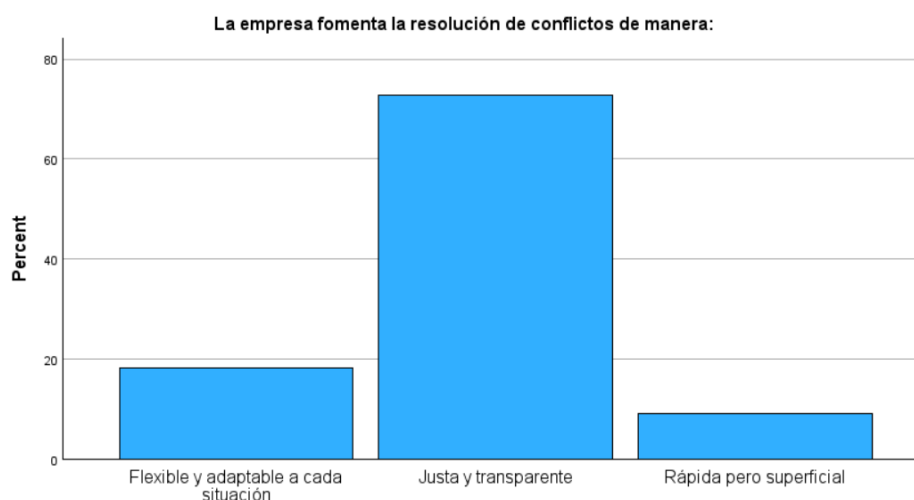
Se observan porcentajes similares de responsabilidades administrativas, operativas y técnicas entre asistentes administrativos y comerciales, asistentes operativos, contadores públicos, coordinadores de campo, gestores sociales, asistentes de ingeniería ambiental-HSE, ingenieros civiles, becarios de HSE, subgerentes, etc; en este sentido, se destaca que la empresa parece tener una estructura organizativa horizontal que incluye numerosos departamentos y operaciones.

Esta estructura podría influir en la percepción de los trabajadores sobre la equidad y el desarrollo profesional, lo que a su vez influye en la ética corporativa, pues si bien la gran

cantidad de puntos internos es una forma de fomentar el talento nuevo, también exige oportunidades de desarrollo constante y estabilidad dentro de la empresa.

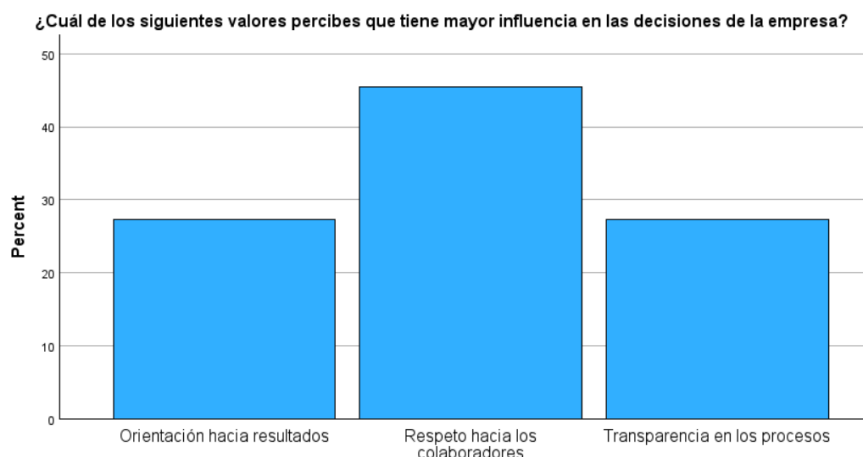
Figura 3

Resolución de conflictos



Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

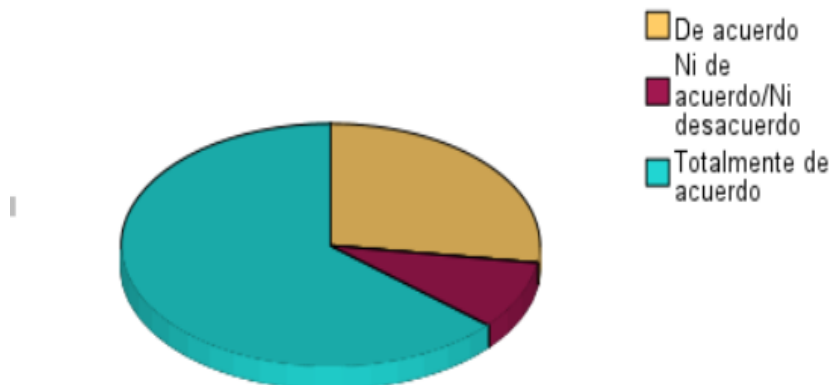
Como reflejo de la confianza en los procesos internos y la ética organizacional, el gráfico revela que la mayoría de los empleados de IPRACOL SAS consideran que la resolución de conflictos dentro de la empresa es justa y transparente, aunque, un pequeño grupo sugiere oportunidades de desarrollo en la gestión de conflictos, ya que consideran que la resolución de conflictos es rápida pero superficial. Se recomienda fortalecer la comunicación interna, ofrecer más comentarios y que los líderes de equipo participen en la gestión de conflictos para fortalecer esta visión.

Figura 4*Valores que presentan mayor influencia**Nota.* Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Como reflejo del énfasis en el bienestar del equipo, el gráfico muestra que el respeto a los empleados es el valor más importante en las decisiones de IPRACOL SAS. La orientación a los resultados y la transparencia en los procedimientos son menos valoradas, lo que indica oportunidades para mejorar la claridad y la comunicación de la gerencia.

Figura 5*Percepción de la Transparencia, Honestidad e Inclusión en IPRACOL SAS*

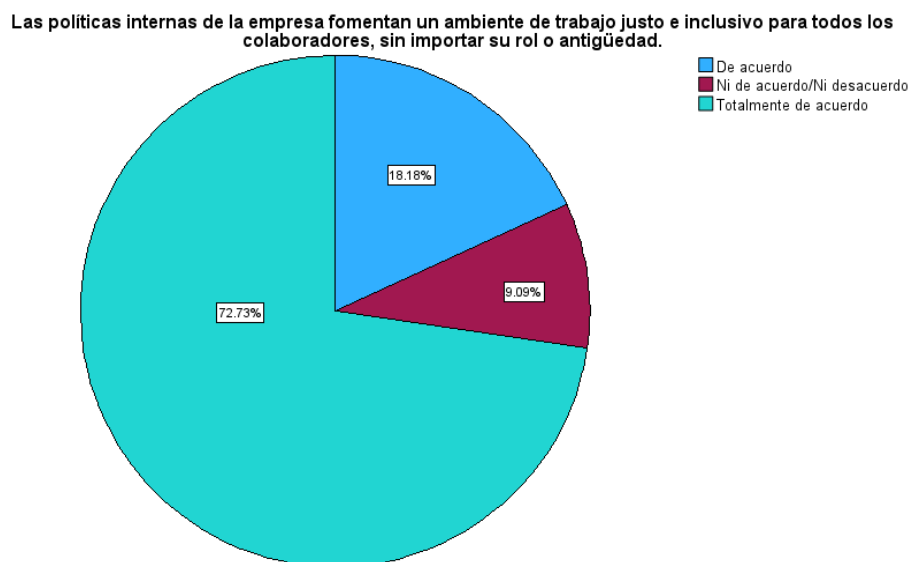
Los líderes de IPRACOL aplican los valores de transparencia y honestidad en sus decisiones cotidianas.

*Nota.* Fuente. Elaboración propia con software SPSS

En primer lugar, una minoría se mantiene neutral o discrepa, mientras que la mayoría de los colaboradores está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los líderes implementan valores como la transparencia y honestidad en sus decisiones diarias.

Figura 6

Ambiente de trabajo

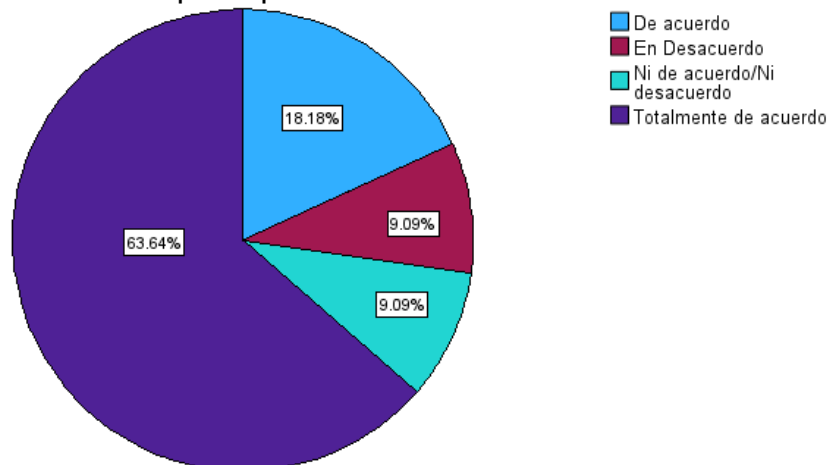


Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

En segundo lugar, independientemente del puesto o la antigüedad, más del 90 % de los encuestados considera que las políticas internas crean un lugar de trabajo justo e inclusivo, lo que implica que, a pesar de quizás aumentar la confianza de la gerencia, la organización mantiene un ambiente ético y justo.

Figura 7*Código de ética*

La empresa cuenta con un código de ética claramente definido y este es conocido y respetado por todos los colaboradores.



Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Con un 63,64 % de los colaboradores de IPRACOL SAS totalmente de acuerdo y un 18,18 % en desacuerdo, la mayoría cree que la organización cuenta con un código de ética claro y respetado, aunque un 9,09 % de los encuestados se muestra neutral y otro 9,09 % en desacuerdo, lo que sugiere oportunidades de desarrollo en su aplicación y distribución, ya que la capacitación sobre el código de ética y una mejor comunicación podrían contribuir a mejorar su visibilidad interna y su cumplimiento.

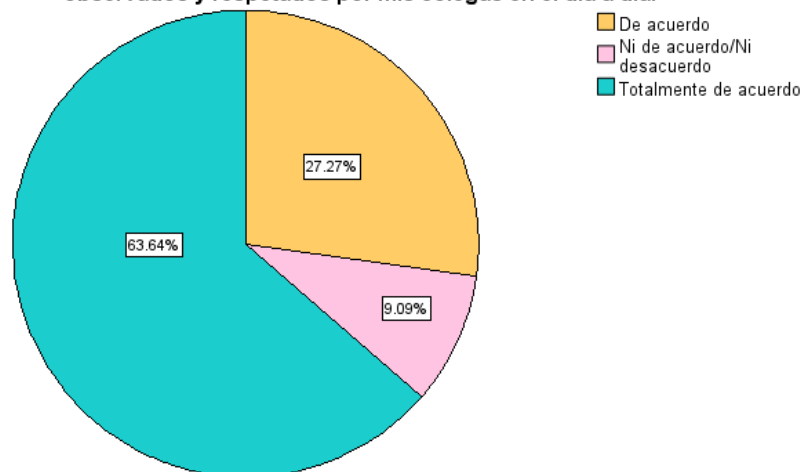
Figura 8*Promoción de prácticas responsables*

Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Con un 72,73 % de los empleados de IPRACOL SAS totalmente de acuerdo y un 18,18 % de acuerdo, la mayoría cree que la empresa apoya los estándares éticos en materia de sostenibilidad ambiental y responsabilidad social. Aun así, el 9,09 % de los encuestados se muestra neutral, lo que sugiere que el conocimiento de estas técnicas y una mejor comunicación podrían contribuir a una mayor alineación organizacional.

Figura 9*Ejecución de valores corporativos*

Los valores corporativos, como el respeto, la honestidad y el trabajo en equipo, son observados y respetados por mis colegas en el día a día.



Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Si bien el 27,27 % de los empleados está de acuerdo, el 33,64 % considera que los valores empresariales, como el respeto, la honestidad y el trabajo en equipo, son totalmente valorados. Aun así, el 9,09 % de los encuestados se muestra neutral o en desacuerdo, lo que implica que algunos trabajadores no ven una aplicación consistente de estos valores y, por lo tanto, representan una oportunidad para mejorar la cultura empresarial.

Tabla 2

Percepción de cultura ética

Pregunta	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo (%)
Los valores corporativos son observados y respetados por mis colegas en el día a día.	54.55	36.36	9.09
Me siento motivado/a y comprometido/a con los valores y cultura ética que IPRACOL promueve.	63.64	27.27	9.09
Las decisiones de la empresa en gestión de personal son coherentes con principios éticos.	45.45	36.36	18.18
IPRACOL ofrece canales adecuados y seguros para reportar conductas poco éticas.	63.64	27.27	9.09
Las acciones de la empresa en ética empresarial influyen positivamente en su reputación.	54.55	27.27	18.18
La empresa revisa y mejora continuamente sus políticas y prácticas éticas.	63.64	27.27	9.09
Los líderes de IPRACOL actúan como ejemplos de comportamiento ético.	63.64	18.18	18.18

Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Los resultados muestran una muy buena impresión de la ética corporativa en IPRACOL SAS, ya que más del 90% de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo en que la organización revisa y mejora sus procesos éticos, los líderes son modelos a seguir de comportamiento ético y se respetan los principios corporativos; sin embargo, en cuanto a la compatibilidad de la gestión del personal con los valores éticos, el 18,18% de las respuestas fueron indiferentes, lo que sugiere que existe margen de mejora.

Tabla 3*Percepción de reputación en diferentes ámbitos*

Pregunta	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo (%)
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con los trabajadores?	54.55	36.36	9.09
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con los proveedores?	58.33	25.00	16.67
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con el Estado?	63.64	18.18	18.18
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con la comunidad?	58.33	25.00	16.67

Nota. Fuente. Elaboración propia con software SPSS

Con un 45,45 % de empleados de acuerdo y un 45,45 % muy de acuerdo, los datos revelan que la mayoría tiene una buena opinión de la reputación general de IPRACOL SAS y, si bien el 36,36 % está de acuerdo y el 18,18 % se mantiene neutral, las relaciones con los proveedores y la comunidad también se perciben positivamente y, con un 27,27 % de los encuestados de acuerdo y un 54,55 % muy de acuerdo, la reputación con el Estado presenta la percepción menos positiva y muestra potencial de desarrollo, por lo que estos hallazgos implican que, incluso si la empresa tiene una imagen sólida, las interacciones con las agencias gubernamentales y los proveedores pueden mejorarse.

Propuesta de estrategias de fortalecimiento

Los buenos resultados de la evaluación interna y la opinión de la mayoría de los empleados, quienes consideran que la empresa crea un ambiente laboral basado en valores como el respeto, la honestidad y el trabajo en equipo, demuestran que IPRACOL SAS ha demostrado una firme voluntad de ética empresarial. Si bien es importante aplicar políticas que fomenten una participación más activa de los empleados para crear un entorno transparente acorde con los valores corporativos, este alto grado de satisfacción con el cumplimiento de los principios organizacionales indica que la empresa cuenta con una sólida base ética.

Portal Anónimo de Reportes

Uno de los proyectos propuestos es el desarrollo de un portal digital donde los empleados puedan documentar de forma anónima situaciones relacionadas con la cultura organizacional, la implementación de principios corporativos o problemas en el entorno laboral, permitiéndoles expresar sus preocupaciones sin temor a represalias y facilitando la recopilación de datos clave para mejorar la dinámica interna; igualmente, la plataforma incluiría secciones para sugerencias sobre ética corporativa y ajustes en la estructura organizativa de denuncias, promoviendo una participación activa en la mejora continua.

Dado que IPRACOL SAS cuenta con una estructura organizativa flexible y de baja jerarquía, la gestión de estas denuncias estaría a cargo del comité directivo, un equipo con amplio conocimiento de la empresa y sus objetivos, encargado de analizar cada caso con objetividad para garantizar la mejor respuesta, y, al recibir un informe, profundizaría en el tema según fuera necesario, recopilando testimonios u otros datos y asegurando siempre la privacidad del denunciante.

El seguimiento de cada caso no solo permitiría optimizar los sistemas organizativos, sino también atender áreas que requieren mejoras, asegurando que las medidas implementadas sean comunicadas a los trabajadores para que perciban el valor de su participación. Este enfoque fortalecería la confianza del equipo y consolidaría el compromiso de IPRACOL SAS con la ética corporativa y el bienestar de sus empleados.

Otras estrategias

IPRACOL SAS puede fortalecer su cultura ética no solo mediante su sitio web para denuncias anónimas, sino también implementando políticas que motiven a los empleados a construir un entorno laboral basado en valores. Una estrategia efectiva es desarrollar campañas sobre ética empresarial que permitan a los colaboradores compartir experiencias y reflexionar sobre la importancia de tomar decisiones claras, respetuosas y coherentes, lo que refuerza su compromiso con los valores corporativos y les brinda herramientas para enfrentar dilemas éticos en el trabajo.

Por ende, integrar estos valores en los sistemas de gestión del talento humano también contribuye a consolidar una cultura ética, ya que permite enfatizarlos desde la incorporación de nuevos empleados y aplicar buenas prácticas en las tareas diarias; asimismo, establecer mecanismos regulares de retroalimentación, donde los empleados puedan expresar su percepción sobre el clima ético y proponer mejoras, no solo fortalecerá la marca de IPRACOL SAS, sino que también consolidará la ética como un pilar fundamental de su cultura organizacional.

Conclusiones y Recomendaciones

La investigación permitió identificar que la percepción de los colaboradores sobre la ética empresarial en IPRACOL SAS está influenciada por factores como la cultura organizacional, la comunicación interna y la coherencia en la aplicación de los valores, elementos que resultan fundamentales para mantener una percepción positiva dentro de la empresa. Aunque el diagnóstico de procesos y prácticas evidenció que la mayoría de los empleados percibe una estructura ética bien definida, se identificaron áreas de mejora relacionadas con la comunicación de los valores organizacionales y la promoción de una mayor participación en la toma de decisiones empresariales.

Los hallazgos revelaron que IPRACOL SAS ha desarrollado una identidad corporativa centrada en valores morales como el respeto, la honestidad y la equidad, lo cual ha propiciado un ambiente laboral ético y una estructura organizativa sólida y ordenada, fortaleciendo la conexión entre los empleados y la organización. Este sentido de conexión se refleja en los comentarios internos, que destacan la gestión ética como un elemento que fomenta la confianza en las decisiones tomadas.

Asimismo, se reconoció la importancia de implementar estrategias que fortalezcan aún más la cultura ética de la empresa, como un portal anónimo de denuncias, que podría ofrecer a los empleados la oportunidad de expresar inquietudes y sugerencias de forma segura. Esto subraya el compromiso de IPRACOL SAS con el desarrollo profesional y la consolidación de una cultura ética. A través de una estructura organizativa eficiente y la interacción entre los empleados y el comité de dirección, se pueden reforzar las prácticas éticas mediante la transparencia en los procesos internos, aumentando la confianza y alineando las acciones de la empresa con sus valores fundamentales.

Por su parte, la adopción de estrategias como la creación de un portal anónimo y la integración de principios éticos en las políticas de desarrollo de talento humano contribuirá a fomentar la lealtad de los empleados y fortalecer la posición de IPRACOL SAS como un referente en comportamiento ético dentro del entorno corporativo, pues estas iniciativas aseguran la sostenibilidad de la cultura ética y promueven un liderazgo comprometido con los valores fundamentales de la empresa.

Para finalizar, tras evaluar los factores que influyen en la percepción interna de la ética empresarial en IPRACOL SAS mediante instrumentos de medición, se identificaron elementos clave como la cultura organizacional, la coherencia en la aplicación de valores y la comunicación interna, ya que estos aspectos resultan determinantes para mantener una percepción positiva, lo cual permite plantear estrategias de fortalecimiento que no solo contribuyan a consolidar una cultura ética sólida sino que también aseguren el compromiso de los empleados y la sostenibilidad de las prácticas éticas de la empresa a largo plazo, promoviendo así una relación más robusta entre la organización y sus colaboradores.

Ahora bien, se recomienda establecer procesos claros de gestión de inquietudes para garantizar respuestas éticas y eficaces que alineen la visión de los empleados con los objetivos organizacionales. Este enfoque permitirá consolidar la posición de IPRACOL SAS como una empresa que prioriza los valores éticos en el desarrollo de su cultura organizacional y su reputación corporativa.

Referencias

- Carrillo-Montoya, T. d., Urrea-Zazueta, M. L., Tereso-Ramírez, L., & Verdugo-Araujo, L. (2022). Áreas de Responsabilidad Social Empresarial en empresas sinaloenses: Un análisis desde la innovación social. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 352-362.
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815025>
- Congreso de la República. (2022). *Ley 2195 de 2022*. Obtenido de Función Pública:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175606>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- De Zan, J. (2004). *La ética, los derechos y la justicia*. Obtenido de Corte Internacional de Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>
- Escobedo, R. (2022). *Ética organizacional: desafíos ante el contexto global*. Obtenido de Universidad Privada del Norte:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31837/Escobedo%20Mendieta%2c%20Renzo%20Paolo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Estragó, A. (2019). Organizaciones horizontales: viejas aspiraciones en ideas de gestión que se renuevan. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Tra*(12), 39-74.
doi:<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1710/2415>

- Guevara-Alban, G., Verdesoto-Arguello, A., & Castro-Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- IPRACOL. (2024). *Transformando el futuro de manera sostenible*. Obtenido de IPRACOL: <https://www.ipracol.com/>
- Londoño-López, L., & Quijano-anosalva, M. (2022). *La Ética empresarial en las ventajas competitivas de los negocios internacionales: Caso Odebrecht*. Obtenido de Universitaria Agustiniana : <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2372/Londo%C3%B1oL%C3%B3pez-LauraAlejandra-2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lozano, M., & García, D. (2019). Impacto de la aética en las empresas. *Horizontes de la COntraduría en las Ciencias Sociales*(10), 115-125. doi:<https://www.uv.mx/iic/files/2020/01/Num10-Art07.pdf>
- Martínez, O. (2021). Los valores éticos y la agenda del desarrollo: algunas consideraciones para la formación educativa. *RIDE*, 11(22). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.900>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana. doi:<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- OEA. (s.f). *Convención Interamericana contra la Corfrupción*. Obtenido de Organización de elos Estados Americanos: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_b-58_contra_corrupcion.pdf

- Orozco, I. (2021). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac j.*, 20(1).
doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Parada, J. (2021). *Valoración de las prácticas de gestión empresarial y las acciones efectivamente realizadas en el tema de la responsabilidad social empresarial en empresas del corredor industrial de Boyacá*. Obtenido de Repositorio de la UPTC: <https://repositorio.uptc.edu.co/items/7174b8f6-9f6f-4756-8b1e-af937d727310/full>
- Pedraza, P. (2019). *La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa*. Obtenido de Repositorio USTA: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18281/2019paolapedraza.pdf?sequence=3>
- Pilligua, C., & Ateaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Plasencia, J., Marrero, F., & Nicado, M. (2017). Metodología para evaluar el nivel ético en las organizaciones. *Ingeniare. Rev. chil. ing.*, 25(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000100170>
- RAE. (2025). *Sostenible*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/sostenible>
- Ramírez-García, A. (2020). *La Ética y Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada:

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc22d20a-0d6d-403d-8c3e-0ced28d0689b/content>

Sabido, T., Alonso, V., & Barredo, G. (2023). Código de ética empresarial, un análisis del aporte de los profesionales y la percepción de los empleados sobre su importancia en las empresas. *RIDE*, 13(26). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1565>

Secretaría Judicial Distrial. (2022). *Circular N. 058 de 2022*. Obtenido de Secretaría Judicial Distrial Bogotá: <https://www.secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/2022-11/CIRCULAR%20058-2022.PDF>

Uribe-Macías, M., Vargas-Moreno, Ó., & Merchán-Paredes, L. (2018). La responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos. *Entramado* , 14(1). doi:<https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27107>

Val Pardo, I. (2004). Organización vertical versus horizontal. *Research Gate*, 182-197. doi:https://www.researchgate.net/publication/277196175_Organizacion_vertical_versus_horizontal

Valbuena, N. (2025). Valores Empresariales en IPRACOL. (L. Valencia, Entrevistador)

Anexos

Anexo A

Encuesta

Percepción sobre la Ética Empresarial en IPRACOL S.A.S.

A continuación, se presentan afirmaciones relacionadas con la ética empresarial, el clima laboral y las prácticas en IPRACOL. Por favor, marque la opción que mejor refleje su opinión, utilizando la siguiente escala:

- Muy favorable
- Favorable
- No Favorable Ni desfavorable
- Desfavorable
- Muy Desfavorable

Nota: Todas las respuestas serán anónimas y se utilizarán únicamente con fines investigativos.

La confidencialidad de su participación está garantizada.

1. ¿Cuál es tu tipo de vinculación en la empresa?

- ☐ Tiempo completo
- ☐ Obra labor
- ☐ Medio tiempo
- ☐ Por prestación de servicios

2. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente?

3. La empresa fomenta la resolución de conflictos de manera:

- Justa y transparente
- Rápida pero superficial
- Flexible y adaptable a cada situación
- Poco clara y a veces arbitraria

4. ¿Cómo describirías la comunicación dentro de la empresa?

- Clara y frecuente entre todos los niveles
- Limitada y solo con algunos departamentos
- Abierta a recibir retroalimentación de todos
- Estructurada pero poco receptiva a opiniones

5. ¿Cuál de los siguientes valores percibes que tiene mayor influencia en las decisiones de la empresa?

- Transparencia en los procesos
- Orientación hacia resultados
- Respeto hacia los colaboradores
- Innovación y adaptabilidad

6. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los líderes de IPRACOL aplican los valores de transparencia y honestidad en sus decisiones cotidianas.	☐	☐	☐	☐	☐
Las políticas internas de la empresa fomentan un ambiente de trabajo justo e inclusivo para todos los colaboradores, sin importar su rol o antigüedad.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa cuenta con un código de ética claramente definido y este es conocido y respetado por todos los colaboradores.	☐	☐	☐	☐	☐
IPRACOL promueve prácticas responsables en términos de sostenibilidad ambiental y responsabilidad social, que reflejan su compromiso con el bienestar laboral.	☐	☐	☐	☐	☐

Los valores corporativos, como el respeto, la honestidad y el trabajo en equipo, son observados y respetados por mis colegas en el día a día.	☐	☐	☐	☐	☐
Me siento motivado/a y comprometido/a con los valores y cultura ética que IPRACOL promueve dentro de la organización.	☐	☐	☐	☐	☐
Las decisiones de la empresa en cuanto a la gestión de personal (contratación, ascensos, despidos) son coherentes con los principios éticos de igualdad y justicia.	☐	☐	☐	☐	☐
IPRACOL ofrece canales adecuados y seguros para reportar cualquier conducta poco ética, y se garantiza la confidencialidad y protección ante posibles represalias.	☐	☐	☐	☐	☐
Considero que las acciones de la empresa en términos de ética empresarial influyen positivamente en su	☐	☐	☐	☐	☐

reputación y relación con sus clientes y proveedores.					
La empresa revisa y mejora continuamente sus políticas y prácticas éticas para adaptarse a los cambios en el entorno y a las expectativas de los empleados y la sociedad.	☐	☐	☐	☐	☐
Los líderes de IPRACOL actúan como ejemplos de comportamiento ético.	☐	☐	☐	☐	☐
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con los trabajadores?	☐	☐	☐	☐	☐
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con los proveedores?	☐	☐	☐	☐	☐
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con el Estado?	☐	☐	☐	☐	☐
¿Crees que la reputación de IPRACOL es buena con la comunidad?	☐	☐	☐	☐	☐