



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración Presente

En el marco de la LVI Asamblea Nacional de la ANFECA y con motivo de su aniversario, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) hace de su conocimiento que como parte del convenio de colaboración entre ambas instituciones, el cual otorga y promueve beneficios entre las instituciones de educación superior afiliadas, los profesores, alumnos y toda la comunidad académica, en lo sucesivo recibirán cada mes y de manera gratuita la revista Contaduría Pública y el Boletín ComUniCCo, los cuales son editados por el IMCP.

Felicito a la ANFECA por su aniversario y por el esfuerzo que ha realizado durante este tiempo en todos los ámbitos de la educación superior, en bien de la profesión contable en México.

Muy atentamente,

C.P.C. Olga Leticia Hervert Sáenz
Presidenta del IMCP
2015-2016



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

Contaduría

pública



EN EXCLUSIVA

CARLOS
SLIM
DOMIT

ÉTICA PROFESIONAL

LAS NORMAS DEL DEBER SER
PARA SER APLICADAS POR EL SER



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
MEX. S90





VERACRUZ 2016
93 ASAMBLEA
 CONVENCION NACIONAL

Octubre **26** al **28**

Cuota de inscripción

Final: **\$13,500** más IVA
 (hasta el 15 de octubre)

Hoteles

Galería Plaza*

Habitación sencilla	Habitación doble
\$1,890	\$2,136

Hotel Galería Plaza:
www.brisas.com.mx/hotels/veracruz/

Best Western*

Habitación sencilla o doble
 \$1,260

Hotel Best Western:
www.bestwestern.com.mx/hoteles/mexico/veracruz/boca-del-rio/boka/

Camino Real*

Habitación sencilla	Habitación doble
\$2,169	\$2,482

Hotel Camino Real:
www.caminoreal.com/veracruz

***Estas tarifas incluyen desayuno tipo buffet, propinas e IVA**



Yuri
 Cena show
 jueves 27



Instituto Mexicano de Contadores Públicos

Síguenos en:

 www.facebook.com/ConvencionIMCP
 [@convencionIMCP](https://twitter.com/convencionIMCP)

Contacto:

Aide Chávez: achavez@imcp.org.mx
 Krizia Espinosa: convencion@imcp.org.mx

www.convencion.imcp.org.mx

Patrocinadores



Reconocido internacionalmente
Espectáculo Jarocho
Una experiencia apasionante!

Bótel de Bienvenida
miércoles 26

espectaculojarocho.com.mx



Eventos técnicos

Expositores Invitados

Los expositores invitados abordarán los temas de mayor interés para la profesión Contable y para México

Dr. José Antonio Meade Kuribreña

Secretario de Desarrollo Social

Dr. José Antonio González Anaya

Director General de Petróleos Mexicanos

Act. Juan Pablo Castañón Castañón

Presidente del Consejo Coordinador Empresarial

Lic. Aristóteles Núñez Sánchez

Jefe del Servicio de Administración Tributaria

C.P. Raúl Sánchez Kobashi

Subsecretario de Control y Auditoría de la Secretaría de la Función Pública

M.D. Alberto Bazbaz Sacal

Director de la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

M.D.C. Gustavo de Hoyos Walther

Presidente Nacional de la Confederación Patronal de la República Mexicana

M.D. José Luis Stein Velasco González

Vicepresidente de Supervisión de Procesos Preventivos Comisión Nacional Bancaria y de Valores

Francisco Martín Moreno

Escritor y Periodista

MBA Ignacio Cortés Castán

Socio Líder del Área de Investigación de Fraude de Ernst & Young

Sujeto a cambios sin previo aviso



Construyendo un mejor entorno de negocios



Wolters Kluwer



THOMSON REUTERS





CARTA DE LA PRESIDENCIA

La corrupción en México constituye un gran problema que ha dañado gravemente la legitimidad, transparencia y eficiencia en cuanto a rendición de cuentas del país y, por tanto, ofende a la sociedad en general. El índice de Percepción de la Corrupción 2015 de Transparencia Internacional (TI), indica que México reprobó por cuarto año consecutivo con 35 puntos de los posibles 100, ubicándolo en la posición 95 de 168 países y en el lugar 11 entre los 22 países de América Latina, por lo cual es evidente que nuestro país está siendo afectado seriamente por el flagelo de la corrupción.

El costo de la corrupción en México es de al menos 341 mil millones de pesos, 2% del Producto Interno Bruto aproximadamente, según los estudios realizados por el Foro Económico Mundial; sin embargo, resulta interesante analizar los resultados de las investigaciones que relacionan la corrupción y el nivel de desarrollo de los países.

Según dicho Foro, México se ubica en la posición 57 en el *ranking* global de competitividad, y dentro de los principales factores que impiden hacer negocios destacan: la corrupción, seguida por la inseguridad y la ineficiencia de la burocracia. Un país corrupto genera incertidumbre para los negocios, alejando la inversión de mediano y largo plazo, que es la inversión más productiva, lo cual afecta seriamente el desarrollo económico y social del país.

Es evidente que no actuar para reducir la corrupción tiene como consecuencia muy altos costos presentes y futuros. Por lo anterior, es un gran acierto del Gobierno Federal, ante la presión de la sociedad organizada, la creación del Sistema Nacional Anticorrupción. Éste se constituye como una instancia de coordinación entre autoridades de todos los órdenes del gobierno, bajo la mirada vigilante de la ciudadanía y junto con las leyes de transparencia publicadas recientemente, brindarán elementos a la sociedad para una participación activa que transformará la vida pública del país.

Una marca distintiva de nuestra profesión contable es la aceptación de su responsabilidad de servir al interés público, ya que, como parte de la sociedad, los Contadores Públicos debemos adoptar el papel que nos corresponde, participando en los procesos de fiscalización que permitan vigilar la aplicación eficiente de los recursos públicos, siempre con apego a nuestro Código de Ética Profesional y a nuestras normas de actuación profesional, coadyuvando con entidades que conforman este sistema, como es el caso de la Auditoría Superior de la Federación y la Secretaría de la Función Pública que, derivado de los cambios legislativos, resultan fortalecidas.

Hoy más que nunca debemos actuar con apego a nuestros valores éticos y morales, lo que evita que las instituciones se corrompan, ya que una sociedad ética es una sociedad eficiente.

La Contaduría Pública organizada reconoce este gran esfuerzo de la sociedad y gobierno y reiteramos nuestro compromiso en el combate a la corrupción.

La Contaduría Pública organizada reconoce este gran esfuerzo de la sociedad y gobierno y reiteramos nuestro compromiso en el combate a la corrupción.



C.P.C. OLGA LETICIA HERVERT SÁENZ
PRESIDENTA DEL IMCP

PRESIDENTA

C.P.C. Olga Leticia Hervert Sáenz

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. José Luis García Ramírez

VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN

C.P.C. Alfonso Infante Lozoya

VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA

C.P.C. Eduardo Avalos Lira

VICEPRESIDENTE DE SECTOR

GUBERNAMENTAL

C.P.C. René Humberto Márquez Arcila

VICEPRESIDENTE DE SECTOR EMPRESAS

C.P.C. Héctor Cárdenas López

VICEPRESIDENTE DE PRÁCTICA EXTERNA

C.P.C. Pedro Javier Morales Ríos

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y

DIFUSIÓN

C.P.C. Orlando Corona Lara

VICEPRESIDENTE DE FISCAL

C.P.C. Luis Sánchez Galguera

VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS

INTERNACIONALES

C.P.C. Agustín Aguilar Laurents

VICEPRESIDENTA DE APOYO A FEDERADAS

C.P.C. Laura Grajeda Trejo

VICEPRESIDENTE DE CALIDAD DE LA

PRÁCTICA PROFESIONAL

C.P.C. Francisco Álvarez Romero

SECRETARIA

C.P.C. Norma Alicia Soo Michel

TESORERO

C.P.C. Gilberto Ordaz López

PROTESORERO

C.P.C. José Alberto Pérez Apaez

VICEPRESIDENTE REGIONAL ZONA CENTRO

C.P.C. José Besil Bardawil

VICEPRESIDENTE REGIONAL ZONA CENTRO-

OCCIDENTE

C.P.C. Juan Pascual Martínez Tizcareño

VICEPRESIDENTE REGIONAL ZONA CENTRO-

ISTMO-PENINSULAR

C.P.C. Ricardo Camacho Acevo

VICEPRESIDENTE REGIONAL ZONA NORESTE

C.P.C. Leobardo Meraz Barragán

VICEPRESIDENTE REGIONAL ZONA

NOROESTE

C.P.C. Mario Soto Figueroa

AUDITOR FINANCIERO

C.P.C. Gabriel Bustos Porcayo

AUDITOR DE GESTIÓN

C.P.C. Florentino Bautista Hernández

DIRECTOR EJECUTIVO

L.C. Gabriel Ramírez Santa Rita

COMISIÓN DE REVISTA

PRESIDENTE

C.P.C. José Besil Bardawil

VICEPRESIDENTE

C.P.C. Arturo Luna López

EDITORA DEL MES

C.P.C. y P.C.FI María de Lourdes Nabor Cadena

INTEGRANTES

L.C.C. Georgina Ávila Figueroa

C.P.C. Alfonso Guaida Salomé

C.P.C. y M.A.N. María Elena Gutiérrez Rivera

M.A.N. María del Carmen Laguna Espinosa

C.P.C. Ricardo Lara Uribe

C.P.C. Fabián Martínez Villegas

C.P.C. y P.C.FI Silvia R. Matus de la Cruz

C.P.C. y M.A. Sylvia Meljem Enriquez de Rivera

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coelho

C.P.C. Sergio Quezada Quezada

L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano

M. en C. Gabriela Uberetagoyna Pimentel

C.P.C. y C.C.A.G. José Manuel Zárate Paz

¿Su empresa

controla los cobros de sus ventas con tarjetas de crédito?

AudiTar

- + **Controla los cobros** de sus transacciones de venta de manera individual.
- + **Controla las comisiones** que paga a los bancos adquirentes según lo acordado para cada forma de pago.
- + **Reduce tiempos** en los procesos de cobranza con mecanismos de conciliación automáticos.
- + **Brinda información precisa** de las conciliaciones entre sus ventas y lo informado por los bancos en las liquidaciones de pago.
- + **Reportes operativos** que dan mayor control de la información.
- + **Compatible** con las liquidaciones de los bancos de México: Banamex, Bancomer, Amex, Prosa, etcétera.

Alguna de las empresas de Latinoamérica que concilian con AudiTar

Aerolíneas Argentinas

Comercial Mexicana

Hospital Alemán

Billabong

Coppel

Mercado Libre

Carrefour

Direct TV

Sony

Cencosud

Falabella

Walmart

Para recibir un **demo del producto** o mayor información, contáctenos:

Tel./Fax: +52 (55) 4748 2061 | ventas@newtechnologiesweb.com

www.newtechnologiesweb.com

NEW⁺
TECHNOLOGIES

SUMARIO

PORTADA

14 EN EXCLUSIVA
CARLOS SLIM DOMIT

SECCIONES

08 INTERNACIONAL
PAPÚA NUEVA GUINEA: EL
PROGRESO ¿CUESTA?

10 FACTOR HUMANO
INNOVANDO EN LA
CAPACITACIÓN: LOS CABALLOS
COMO FACILITADORES EN LA
INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE
TRABAJO

11 ARTE
QUISIMOS VISITAR LA
BIBLIOTECA DEL TEMPLO

COMISIONES

76 SÍNDICOS
PRINCIPALES CAMBIOS EN LA
EMISIÓN DE COMPROBANTES
FISCALES DIGITALES POR
INTERNET (CFDI)

77 CONIF NUEVA NORMA
DE ARRENDAMIENTO, ¿UNA
NUEVA FOTOGRAFÍA DEL
ESTADO DE SITUACIÓN
FINANCIERA?

COLUMNAS

80 NOTICIAS IFAC

FOLIOS DE LA PRESIDENCIA

Folio 22/2015-2016. Dictamen Fiscal 2015.

Folio 23/2015-2016. Junta del Colegio Electoral 2016.

Folio 24/2015-2016. Colegio Electoral 2016.

Folio 25/2015-2016. Ampliación Plazo 2016 NRCC.

Consultar la información relativa a folios en: <http://imcp.org.mx/folios>

Dossier

24

CAMBIOS EN LA DÉCIMA
EDICIÓN DEL CÓDIGO DE
ÉTICA PROFESIONAL

28

CON QUÉ SE TOMA LA
ÉTICA PROFESIONAL

32

CONCIENCIA ÉTICA Y
RESPONSABILIDAD DEL
CHA CHA CHA

36

DILEMA ÉTICO:
PAGAR O NO PAGAR

El 15% de la fuga de información se da mediante los dispositivos de impresión



Con Output Manager de RICOH® tu información siempre está segura ya que esta avanzada solución de seguridad incluso elimina contenido confidencial de cualquier tipo de documento.

Contáctanos para que uno de nuestros Expertos Certificados Six Sigma te diga cómo podemos ayudarte.
01 (55) 5284 4600 • [rimexcontacto@ricoh-la.com](mailto:rिमexcontacto@ricoh-la.com)

Fuente: Quocirca - interview with 125 IT managers in large enterprises

[RicohMexicana](#) [@RicohMexicana](#) [/RicohMx](#) imprimemenos.com • soluciondocumental.com.mx • ricoh.com.mx

40

IDEALISMO ÉTICO

50

INTEGRACIÓN DEL DOCENTE Y DEL EDUCADOR: UN CAMINO PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

64

PROGRAMAS DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO: ¿DE DÓNDE VIENEN Y HACIA DÓNDE VAN?

42

ENTREVISTA CON ALFRIED LÄNGLE

54

INVERSIÓN ÉTICA: RENDIMIENTO Y COSTO DE LOS VALORES

70

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PROFESIONAL: ¿LA ÉTICA ES RENTABLE?

46

ÉTICA PÚBLICA: RETOS Y PROSPECTIVAS

60

VALORES, ESENCIA DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA

72

EDUCACIÓN, DESEMPLEO, POBREZA Y MIGRACIÓN

BUZÓN



Auge de la industria automotriz

El auge de la industria automotriz muestra la importancia que ha cobrado este sector en los últimos años, al convertirse en motor de la economía nacional. México ha sido el nicho ideal para que armadoras de distintos países inviertan en distintos estados de la República, lo cual contribuye a generar empleos y estimular cadenas productivas que giran alrededor de esta industria. Felicitaciones por el tratamiento dado a este tópico.

—Comentario al artículo “Evolución” publicado en agosto pasado.

Negocios en Taiwán

Interesantes me han resultado los consejos a empresarios que deseen iniciar negocios en Taiwán. Desde en qué estación del año viajar, hablar el mismo idioma –aunque solo sean palabras de cortesía–, el tipo de vestimenta para mujeres y hombres, el tono de voz durante las conversaciones, hasta entablar una relación en la que prive de manera plena la confianza, son algunas de las recomendaciones que se ofrecen para un buen entendimiento entre los negociadores.

En este sentido, resulta importante entender y saber utilizar los protocolos de negocios de cada país para llevar a buen puerto la concreción y puesta en marcha de negocios en otras latitudes.

—Comentario al artículo “La llave para una negociación en Taiwán” publicado en julio pasado.

Felicidades a *Contaduría Pública*

Con agrado leo que la revista *Contaduría Pública* ha comenzado a publicar artículos en idioma inglés, lo cual amplía el horizonte temático abordado en este medio de comunicación impreso.

—Comentario al artículo “Dispute Resolution and International Trade”, del autor Juan Carlos Partida, socio del Despacho Rubio Villegas y Asociados, publicado en la edición de julio pasado.

Contaduría pública

EDITORIAL

GERENTE

Azucena García Nares

EDITOR DE ARTE

Jorge Alejandro Medina Arriaga

COORDINADORA EDITORIAL

Norma Berenice San Martín López

CORRECCIÓN DE ESTILO

Nicolás M. Centeno Bañuelos

Rubén Lara Corona

ANUNCIOS IMCP

Gabriela Salcedo Martínez

José Luis Raya Cruz

PRODUCCIÓN

José de Jesús González Gutiérrez

PUBLICIDAD

Noé Pérez Herrera

+52(55) 5267 6420

nperezh@imcp.org.mx

SUSCRIPCIONES

Rodrigo J. Mauro Osorio

+52(55) 5267 6427

telemarketing@imcp.org.mx

COLABORADORES

José Saborit Santa

(Nuestro Instituto)

BANCO DE IMÁGENES

Shutterstock® Images

IMPRESIÓN

Quad Graphics

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Bosque de Tabachines 44 Fracc. Bosques de las Lomas 11700 Ciudad de México +52 55 5267 6400 www.imcp.org.mx. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-1990-00000001609-102. ISSN 1870-4883 ambos por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título 1721 y de Contenido 995 otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización como publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano 0130972 con fecha 28 de septiembre de 1972. El IMCP considera sus fuentes como confiables y verifica los datos que aparecen en su contenido en la medida de lo posible, pudiendo generar errores o variaciones en la precisión de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta información bajo responsabilidad propia. El contenido de los artículos no refleja necesariamente la opinión o posición del IMCP. El IMCP investiga sobre la seriedad de sus anunciantes sin responsabilizarse por las ofertas, productos y servicios relacionados con sus espacios publicitarios. ©Copyright 2016 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del IMCP, incluyendo cualquier medio electrónico o magnético. Para referencia en medios periodísticos será suficiente con citar la fuente. Circulación auditada por el Instituto Verificador de Medios, A.C. 071/31. Tiraje 25 mil ejemplares. Impresa en México por Reproducciones Fotomecánicas S.A. de CV. (Quad Graphics), Durazno 1 Col. Las Peritas Tepepan, Xochimilco 16010 Ciudad de México +52-55-5334-1750 www.qg.com

SUSCRÍBETE O RENUEVA IDC por 2 años

Prepárate para este segundo semestre
de cambios fiscales



PAGA
\$8,000
en lugar de
~~\$13,450~~



SISTHEMIS.
por módulo



Recibe un Systhemis Fiscal Nacional y de
Seguridad Social con un valor de \$5,450

Y recibe 2 meses gratis de una suscripción adicional.

INCLUYE:

- + 46 boletines impresos
- + 24 consultas telefónicas con expertos.
- + Acceso ilimitado a www.idconline.com.mx
- + Descuentos en seminarios presenciales.
- + Descarga tu revista en dispositivos móviles
- + Ediciones especiales.

LLAMA AL:

40 40 36 52 / 36 84 27 01

MENCIONA CLAVE: IDCSIS16

Papúa Nueva Guinea el progreso ¿cuesta?



Papúa Nueva Guinea, Australia es un paraíso botánico, donde abundan el petróleo y los minerales. Esta región alberga a poco más de 7 millones de habitantes, así como maravillosas y paradisíacas islas vírgenes, montañas, ríos, arrecifes y gran variedad de animales exóticos. A pesar de ello en la mitad de los años noventa, este país se convirtió en objeto de destrucción ecológica masiva, gracias al poco equilibrio de poderes entre el gobierno de Papúa propiciado por la falta de recursos económicos para dicho país y la presencia agresiva de las industrias multinacionales poderosas dentro del mismo.¹

Tal es el caso de la multinacional Broken Hill Proprietary Company Limited, antes conocida como BHP, la cual comenzó a explotar la mina Ok Tedi, situada en el corazón de la selva pluvial que cubre las montañas Star, ubicadas en la provincia de Western de Papúa Nueva Guinea. La mina empezó a operar en 1984, pero dos décadas después, ya había producido 120,000 toneladas de residuos mineros y 800,000 toneladas de desechos, extinción de al menos tres especies de peces, migración de otros animales y sedimentación en las riberas.²

Para mitigar los primeros indicios de lo que años más tarde sería el desastre ambiental más grande de la zona, tanto BHP como el gobierno de Papúa Nueva Guinea, tomaron la decisión de construir un almacén al costado de la mina para ahí guardar todo tipo de desechos, pero al primer intento, un derrumbe destruyó los cimientos de dicho almacén.

BHP le propuso al gobierno de Papúa que le permitiera operar la mina sin tener un almacén por el momento, pero con la promesa de que lo construirían. Sin embargo, después de varios estudios en la zona, OTML (Ok Tedi Mining Limited Company) informó al gobierno que era prácticamente imposible construir el almacén, por lo que en 1986 el gobierno de Papúa le otorgó a la compañía el permiso irrevocable de operar sin este almacén.

Esta decisión provocó que la acumulación de basura destruyera la ecología de la selva tropical y la de las áreas pantanosas, así como la devastación de 120 aldeas a las orillas de esta mina; además, el río Fly fue contaminado. Aunque la explotación de la mina había llevado progreso a los habitantes de la región, como la construcción de carreteras, programas de capacitación laboral, proyectos de salud para disminuir la mortandad infantil y la puesta en marcha del fideicomiso del río Fly, mediante el cual se construyeron 133 centros comunitarios, 40 salones de clases, dos bibliotecas, 400 plantas solares y bombas, 600 tanques de agua, 23 centros de mujeres y 15 clínicas,³ hacia finales de los años noventa, los efectos sobre las selvas cercanas ya eran muy evidentes. En muchos lugares, el sedimento y las rocas elevaron el nivel del río aproximadamente entre cinco o seis metros, lo cual aumentó la frecuencia de las inundaciones y la imposibilidad de navegar en canoas,

ya que éstas encallaban en áreas rocosas o angostas. Los sedimentos y todo el lodo depositado con las inundaciones, arruinaron las cosechas de los aldeanos y la pesca empezó a desaparecer al mismo tiempo que los peces del río.

Así continuó la situación hasta que el caso se hizo célebre internacionalmente y los pueblos indígenas cercanos a la zona demandaron a BHP, para así conseguir una indemnización de 28.6 millones de dólares por todas sus pérdidas.⁴ A partir de 1996 y hasta 2010, los dos principales actores de este conflicto (el gobierno de Papúa y BHP) implementaron todo tipo de acuerdos, planes y proyectos para mitigar las consecuencias del mal manejo de la mina, así como de la pésima toma de decisiones por ambas partes.

La mina había sido una muy buena fuente de ingresos para el gobierno de Papúa, ya que contribuía anualmente con poco más de 155 millones de dólares por concepto de regalías e impuestos. Además, empleaba a aproximadamente 2,000 personas (90% de ellas eran locales).

¿PROGRESO ÉTICO?

Sin embargo, el deterioro del medio ambiente provocado por la explotación de la mina Ok Tedi nos lleva preguntarnos: ¿qué tan ético o bueno fue ofrecerle progreso a esta población a costa de su ecosistema? ¿Será que el interés o necesidad sobrepasan a los valores o incluso a la ética? Puede ser, ya sea por ignorancia del problema, la apatía, negligencia o conformismo. Todo esto en conjunto propicia una muy mala toma de decisiones, lo cual puede conllevar una serie de altos riesgos y problemáticas, que a la larga pueden ser irreparables.

Si se analiza el costo-beneficio de este caso, se podría concluir que todas las partes pagaron un alto costo por sus acciones o malas decisiones; BHP tuvo que cerrar la mina (una de sus principales fuentes de ingresos), el gobierno de Papúa entró en crisis cuando aquella cerró, ya que la mina era prácticamente la única fuente de ingresos y/o financiamiento para generar una mejor calidad de vida en su población. Por último, los habitantes perdieron gran parte de su ecosistema, así como la nueva forma de vida que tenían gracias a su negligencia y su posible ignorancia ante la situación.

¿Salvamos a nosotros es salvar al planeta? ¿Estamos a la deriva en el mar de la moral?

1 Banco Mundial (2014). "Papúa Nueva Guinea", consultado el 7 de julio de 2016. Disponible en: <http://data.worldbank.org/country/papua-nueva-guinea?display=d>
2 Kirsch, S. (2001).
3 G. Velázquez, Manuel (2006). *Ética en los negocios: conceptos y casos*. 6a. ed., trad. Marcia González Osuna. México: Pearson Educación.
4 National Research Institute (NRI), y World Bank. 2002. "Papua New Guinea Environment Monitor". Washington, DC: World Bank. Citado el 22 de mayo de 2003. Disponible en: [http://lnweb18.worldbank.org/eap/eap.nsf/Attachments/PNG+Environment+Monitor/\\$File/PNG+Environment+Monitor+2002.pdf](http://lnweb18.worldbank.org/eap/eap.nsf/Attachments/PNG+Environment+Monitor/$File/PNG+Environment+Monitor+2002.pdf)

Día 1



**CRÉDITO Y
COBRANZA**

09 Noviembre



Merca2.0
mercado tecnología publicidad medios

**La clave del éxito
financiero de una
empresa es la cobranza**

Germán Rivera
Director de Finanzas
REVISTA MERCA 2.0

17:00 a 18:00 hrs.

Día 2



**ADMINISTRACIÓN Y
CONTROL INTERNO**

10 Noviembre




SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO

**La ley antilavado
de dinero**

Alberto Elías Beltrán
Director en la Unidad de
Implementación de la Ley Anti-lavado, SHCP

18:30 a 19:30 hrs.

Día 3



**FISCAL Y
LEGAL**

11 Noviembre



inai
Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la
Información y Protección de Datos Personales

**El mal uso de datos
en posesión de
instituciones financieras**

Francisco Javier Acuña Llamas
Comisionado
INAI

13:30 a 14:30 hrs.

◆ Para acceder al Corporate Finance Summit regístrese en www.expo-finanzas.com

Cupo limitado, nos reservamos el derecho de admisión a quienes no cuenten con boleto personal.

Descubra el programa



Expo Finanzas®
es presentado por:



Patrocinador
Corporativo



Patrocinador
Asociado



Aliados estratégicos



Organizado por



Innovando en la capacitación los caballos como facilitadores en la integración de equipos de trabajo

Hoy en día uno de los mayores desafíos de las organizaciones es formar e integrar equipos de trabajo para obtener los mejores resultados. Me refiero, entre otros temas, a que los equipos pueden ser multiculturales, multigeneracionales, al interactuar de manera virtual y siendo tecnológicamente funcionales, etc.; y al considerar todas estas variables la ecuación puede ser paradójicamente, un éxito o un fracaso.

El autor Patrick Lencioni señala cinco disfunciones de un equipo: ausencia de confianza, temor al conflicto, falta de compromiso, evitar responsabilidades y falta de atención a resultados.

Todos tienen que ver con competencias humanas, que vienen del interior de cada integrante del equipo, con su vulnerabilidad y sus características de ser humano. Esta información no es nueva para ningún director o líder de equipo, quienes seguro la están viviendo o generando estrategias para revertirlas.

En los tiempos actuales en que la tecnología y la inmediatez es la norma, una de las respuestas a estas funciones es volver a hacer contacto con nuestros recursos y capacidades naturales, tanto físicas como mentales, como son la observación, paciencia, la capacidad de escucha, la creatividad, la confianza, etc., para generar recursos y obtener resultados. Es así que surgen respuestas innovadoras de aprendizaje y capacitación como podría ser el Aprendizaje asistido con caballos, pero la pregunta surge ¿por qué caballos?

Los caballos nos han acompañado desde hace más de 4,000 años a nuestro viaje dentro de la historia de la humanidad. Muchos de nosotros tenemos un caballo en nuestro imaginario, otros en la realidad, ellos son grandes y poderosos, son seres sociales y les gusta vivir en grupo, ejercen liderazgo.

Una sesión-taller de Aprendizaje asistido con caballos en libertad recrea situaciones de la vida real y del entorno laboral, por medio del trabajo con los caballos, los participantes tienen la oportunidad de trabajar estilos de comunicación, creencias sobre el trabajo en equipo, liderazgo, y construir soluciones y experimentar nuevas formas de percibir la dinámica de su equipo, superar miedos, desarrollar confianza, ya que brinda la oportunidad de construir metáforas poderosas para enfrentar situaciones desafiantes de la vida.

Además de lo anterior, por sus propias características, este tipo de sesiones se desarrollan en el campo en ambientes naturales donde el participante se conecta con su esencia.

En mi experiencia profesional he visto los beneficios de este tipo de sesiones de aprendizaje y/o capacitación, donde dejamos la formalidad y estructura de formaciones tradicionales, innovando en el aprendizaje, interactuando con los caballos, seres vivos, con diferente lenguaje, pero con características similares a las humanas y con los cuales construimos aprendizaje en beneficio del equipo humano.

Es así que en una sesión se puede generar confianza, aceptar el conflicto de una manera constructiva, comprometerse a la búsqueda de resultados, asumir responsabilidades individuales y de equipo, y centrarse en los resultados; y como dice Lencioni el éxito no es asunto de dominar una teoría sutil y sofisticada, sino de abrazar el sentido común con niveles poco comunes de disciplina y perseverancia.

Tomemos el riesgo de ser líderes actuales, poniendo relevancia en la persona, innovando en la forma de aprender y siendo flexibles en la forma de hacerlo y lograrlo.



“Quisimos visitar la biblioteca del templo”



Quisimos visitar la biblioteca del templo, famosa por sus extraños ejemplares de libros antiguos. Los monjes budistas, acompañándonos en silencio, nos mostraron el camino. Atravesamos el atrio con emoción anticipada. Nos cegaba la luz del sol estrellada con violencia contra las piedras del patio; el calor era sofocante. Al entrar al recinto, cuya nave era casi tan grande como la de la Catedral de Notre Dame o la Mezquita de Córdoba, contuvimos el aliento. La temperatura adentro era fresca, había un pesado olor a moho e incienso y nos costaba adaptarnos a la oscuridad. Los techos abovedados altísimos eran sostenidos por una infinidad de arcos y columnatas que imitaban los caprichosos arabescos de la filigrana...

Poco a poco, nuestra visión se fue adaptando a la penumbra. Los monjes sonreían complacidos mientras señalaban los anaqueles de gruesa madera perfumada, apoyados contra los muros de inmensos bloques de piedra. Ahí estaba el tesoro: la mayor colección de libros raros del mundo, preservados por los siglos de los siglos gracias al esmero de las cuidadosas manos de los celosos monjes que los venían custodiando día y noche sin tregua desde incontables generaciones atrás. Contuvimos el aliento: la visión era casi tan insoportable como la sola idea de estar ahí, presenciando el milagro...

Algo me decía que debía salir huyendo: un extraño presentimiento... pero la curiosidad era superior a mis fuerzas...

Al acercarnos para apreciar algunos de los tomos de la hermosa colección, descubrí algo que llamó poderosamente mi atención. Los separadores de los libros eran de una inusitada belleza. Tallados en formas humanas perfectas, los brazos, manos, pies y piernas que estaban colocados cuidadosamente entre los ejemplares formaban una exquisita muestra de obras de arte. Me acerqué aún más, y estiré la mano para tocarlas, pero me contuve ante la mirada atónita de los otros visitantes. Miré al monje que estaba junto a mí, y él, sonriendo confiado, asintió con la cabeza. Muy bien, podía tocarlas, entonces...

Las uñas, los dedos, el vello de los brazos y piernas, todo era de una autenticidad pasmosa. ¿Quién pudo haber creado una imitación tan perfecta? Y sobre todo, ¿para qué?

El monje me tocó el hombro y, con una sonrisa que más bien era una mueca extraña, señaló algo en el estante. Me aproximé para ver de qué se trataba: era una cabeza recostada que imitaba a la perfección la plácida expresión de un hombre dormido o en trance. El monje, divertido, tomó mi mano con suavidad y muy despacio la fue llevando hacia la cabeza durmiente; al tocarla, me asombraron la humedad y la tibieza de la piel cetrina, los poros... el aliento...

La cabeza abrió los ojos y me miró fijamente... quise gritar y no pude... Perdí el conocimiento... Cuando desperté, mi cuerpo ya no estaba ahí...

LA AUTORA

Soy actriz (o “actroz”) profesional por necesidad, porque solo habito en la ficción; soy escritora (o “escribidora”) aficionada por gusto, porque nado en imágenes y me ahogo en palabras.

RECOMENDACIONES

Libros, *Viajador 1. La dejó plantada y le crecieron flores*, de Elena Alonso. Ed. Viajador Press. La vida en un barco a la deriva lleva a una mujer feral (la misma autora) a navegar hasta el fondo de su propia existencia. Una lectura imperdible que me hizo reconocer mi propia identidad femenina y mi creación, me ayudó a reconciliarme con mis ancestros y logró que me creciera un flamante par de alas. En *Viajador 2. La putrefacción de las cosas*, de Elena Alonso, encontrarán la desintegración de la identidad y del lenguaje de esa mujer que la habita: la otra Elena. El prólogo es de mi autoría.

Exposición, *Anish Kapoor* en el Museo Universitario de Arte Contemporáneo de la UNAM. Este gran escultor indio ha dado vida a monumentales, hermosas y enigmáticas esculturas que han sido exhibidas alrededor del mundo, y ahora llegan a nuestro país, para regodearnos en su universo de fantasía.

Película, *La Bruja* de Robert Eggers. Multipremiada cinta que integra de manera magistral la investigación histórica y el mito; trata sobre la vida de una joven que, según la leyenda, se convirtió en bruja en una granja de Nueva Inglaterra en el año 1630. Muy recomendable.

APRENDE.ORG



FUNDACIÓN
Carlos Slim

Aprende es una plataforma de la **Fundación Carlos Slim**, donde se pone a disposición de todo el público, contenido educativo y cultural, así como Capacitación para el empleo y temas de salud, sin ningún requisito de edad, ni de estudios previos u horarios establecidos.

El contenido es totalmente gratuito y puedes ingresar desde la página web o la aplicación móvil; si lo haces desde las redes **Telcel Infinitum**, no representa ningún costo en planes de prepago y pospago. Aprende está disponible las 24 horas, los 365 días del año, y puedes consultarla desde cualquier lugar.

En el apartado de **Educación y cultura** encontrarás:

- > Las colecciones del Museo Soumaya y la historia que encierra cada pieza
- > Cápsulas sobre el origen de las cosas
- > Matemáticas aplicadas para los grados escolares de Primaria y Secundaria gracias a la alianza con Khan Academy
- > Un acervo histórico contado a través de diferentes documentos antiguos que han construido la actualidad
- > En el apartado de “Maestro innovador” encontrarás herramientas para promover el aprendizaje y familiarizarte con la prueba PISA
- > En “Educación Superior” identificarás cursos impartidos por Académica, Edx, entre otras instituciones para complementar tu formación profesional

También podrás encontrar reflexiones sobre la **“Nueva civilización tecnológica”** para comprender cómo se ha gestado la sociedad del conocimiento y de los servicios que disfrutamos hoy.

En la sección de **Salud**, podrás consultar temas de interés sobre:

- > Acciones preventivas
- > Cuidados de una persona con diabetes
- > Buenas prácticas saludables para vivir plenamente

»APRENDE OFRECE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN ABIERTA, LIBRE Y SIN FRONTERAS PARA TODOS «



En **Capacítate para el empleo**, encontrarás cursos con aval de industria, diseñados con los estándares internacionales más altos y desarrollados en colaboración con empresas, instituciones y organizaciones sociales de diferentes países, para ayudar a desarrollar competencias productivas para todos los sectores. Al concluir los cursos, podrás ingresar a la Bolsa de Trabajo para postularte a las oportunidades de empleo que publican las Empresas.

- >Inscripciones; 1,210,804
- >Presencia en 148 países en los 5 continentes
- >78 cursos producidos
- >Nuevos cursos cada mes

La Capacitación que encontrarás aquí, crece en función a las tendencias del mercado laboral, así como los nuevos nichos de empleo para los siguientes años y con ellos tendrás la oportunidad de completar un Diplomado con validez oficial de la Secretaría de Educación Pública.

APRENDE ofrece Capacitación y Educación abierta, libre y sin fronteras para todos.

Pantalla inicio **aprende.org**

portada


CARLOS SLIM DOMIT

LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD ANÁHUAC, ACTUAL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CARSO, GRUPO SANBORNS, TELMEX Y AMÉRICA MÓVIL

Seis de la tarde, nos encontramos en las oficinas de la presidencia de Grupo Carso, Olga Leticia Hervert Sáenz, presidenta del IMCP; Francisco Macías, Expresidente del IMCP y miembro del Consejo de Administración de Sanborns, y Angélica Gómez, Exvicepresidenta de Relaciones y Difusión, para conversar con Carlos Slim Domit, eminente empresario mexicano, quien puntual a la cita, con una agradable sencillez de trato, rostro amable y cálida sonrisa nos recibió para llevar a cabo esta entrevista que nos permitió conocer su lado empresarial humano, donde el ejemplo generacional, los principios, la ética y los valores se entrelazan con la responsabilidad, la calidad y la experiencia, con la que enfrenta los retos que ha encontrado en su camino, traducidos hoy, en el éxito y logros alcanzados por el Consorcio Slim. Familia, socios, directivos y personal, envuel-

tos en una sincronía de trabajo orientada al logro de los objetivos, con un alto sentido de compromiso social, constituyen el engranaje perfecto de su éxito empresarial y cómo influye la ética, los principios y valores para consolidarlo, y que, con gran beneplácito, por medio de Contaduría Pública, compartimos con nuestros lectores.

Antes de comenzar, Olga Leticia Hervert Sáenz agradeció a Carlos Slim Domit, a nombre del IMCP, la oportunidad de conocer el caso de éxito que representan las empresas propiedad de su familia, y que de forma extraordinaria contribuyen a activar la economía mexicana; mientras tanto, Carlos Slim Domit, agradeció la visita y el espacio de interacción, por medio de nuestra revista, con los Contadores Públicos de nuestro país y, a su vez, felicitó a la Presidenta por ser la primera mujer en este cargo en los 92 años de existencia del IMCP.

A middle-aged man with grey hair, wearing a dark grey suit, white shirt, and blue tie, stands smiling next to a wooden bookshelf. He has his right arm resting on the shelf. The bookshelf is filled with various books. The background is dark, possibly a wall or a large screen. The overall lighting is soft and professional.

“TODOS SOMOS ADMINISTRADORES TEMPORALES DE LA RIQUEZA QUE TENEMOS LA OPORTUNIDAD DE OPERAR, LO CUAL IMPLICA UNA RESPONSABILIDAD MUY GRANDE, QUE NOS COMPROMETE A UNA ÉTICA DE TRABAJO ENFOCADA EN RESULTADOS”

GRUPO CARSO DISTINGUE ENTRE SUS ESTRATEGIAS PROMOVER VALORES Y TRABAJAR CERCA DE LA OPERACIÓN CON ESTRUCTURAS JERÁRQUICAS CORPORATIVAS DE POCOS NIVELES, ¿CÓMO LOGRAN CONSERVAR ESTE ESQUEMA TAN CERCA NO A LA OPERACIÓN Y QUÉ BENEFICIOS LES REPRESENTA?

A veces se interpreta como si fuéramos un solo grupo, sin embargo, dentro de Grupo Carso, somos varios grupos independientes totalmente, grupos con desarrollo de gobierno corporativo en todos los niveles. Grupo Carso tiene en su consolidación operaciones en los sectores de consumo e industrial. El sector de consumo lo realiza por medio de las operaciones de Grupo Sanborns, conformado por Sanborns, Sears, Saks, Mixup y iShop; y el sector industrial, por medio de ConduMex, Carso Infraestructura y Construcción, S.A., (CICSA), IDEAL también dedicada a infraestructura y FRISCO, como entidad del sector minero; adicionalmente está Grupo Financiero Inbursa, con diversas actividades en el sector financiero como banca, afores, seguros, fianzas y la casa de bolsa principalmente, que operan en forma independiente y tienen en común solo algunos de los socios que participamos en varias de las empresas, pero cada una con su propio Consejo, operación y enfoque. En el sector de telecomunicaciones, América Móvil realiza operaciones con presencia en 26 países, 18 en América y ocho en Europa, en los distintos servicios de telefonía fija, telefonía móvil, Internet, banda ancha y televisión de paga.

Grupo Carso no es una mega *holding*, sino que se trata de grupos independientes, muy enfocados en sus sectores cada uno. Como bien lo dicen, en todos buscamos que haya pocos niveles jerárquicos entre las direcciones de las empresas y el último nivel del personal o el primer contacto con el cliente, ya que al tratarse de empresas grandes, estar cerca de la operación permite estar informado en el momento y tener una mayor capacidad de ejecución, brindando agilidad en el ámbito de una empresa de gran tamaño, lo cual nos permita actuar con mucha efectividad.

ESCUCHAMOS SLOGANS COMO *TELMEX ESTÁ CONTIGO*, *SEARS ME ENTIENDE*, QUE TRANSMITEN UN COMPROMISO Y EMPATÍA CON EL CLIENTE, QUE RESULTA IMPORTANTE ATENDER Y RESOLVER. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES ESTRATEGIAS PARA LOGRAR ESTE BINOMIO DE ATENCIÓN EMPRESARIAL?

La filosofía de mi padre es muy cierta, él ha dicho desde el principio que *todos somos administradores temporales de la riqueza que tenemos la oportunidad de operar*, al morir nadie se llevará nada. Vivimos un momento en el cual se nos otorgó de manera provisional el control de los activos y decisiones en áreas de responsabilidad muy grandes, donde el impacto que las mismas tienen en las empresas, en el servicio y en la calidad de los productos que ofertamos a los clientes, en nuestros proveedores y su actividad económica y, por supuesto, en nuestro personal, al que procuramos brindar una fuente de trabajo, que no solo sea un satisfactor profesional, sino que también puedan encontrar aquí su desarrollo personal y emocional, que implica una responsabilidad muy grande que te obliga, personalmente, a tener una ética de trabajo enfocada en resultados y en buscar alcanzar este desarrollo integral.



SANBORN'S Y SEARS SON EMPRESAS QUE FUERON ADQUIRIDAS POR GRUPO CARSO EN 1985 Y 1997, RESPECTIVAMENTE, CUANDO SE ENCONTRABAN EN UNA SITUACIÓN ECONÓMICA COMPROMETIDA. HOY EN DÍA SON EMPRESAS EXITOSAS QUE HAN CRECIDO DE MANERA EXPONENCIAL. ¿CÓMO SE DA ESTE PROCESO?

Me gusta mucho que me hagan esa pregunta. Es parte de la filosofía del grupo, su historia, la cual inicia con mi abuelo Julián Slim, quien llega a México a finales del siglo pasado, sin conocer el idioma y sin dinero, y encuentra un país que ofrece muchas bondades para quienes deciden trabajar y se comprometen con él. Construye cierto capital asociado con su hermano y posteriormente invierte todos sus ahorros para comprarle a su hermano el otro 50% de la empresa y se dedica a trabajarla por su cuenta. Esta compra la realiza justo durante la Revolución, en medio de una crisis nacional, entonces, al tener un ejemplo como éste, caes en cuenta que un país no se acaba con las crisis, sino que en cierta medida se fortalece.

Durante las grandes crisis de la década de los ochenta, en las cuales muchas empresas dejaron de invertir y otras perdieron el control interno de las mismas, tuvo lugar una de las etapas más importantes de crecimiento para el Grupo, en la que mi padre decidió invertir todo, en la considerada peor época económica que ha tenido nuestro país.

Sanborns era una empresa con un buen nombre, con un concepto que había permanecido durante muchos años dentro del gusto de la gente y tenía dos áreas de oportunidad, actualizarse y crecer. Fundada en 1903, al comprarla en 1985 eran 33 tiendas, de las cuales se cerraron dos por el temblor registrado ese mismo año, y quedaron 31 tiendas abiertas en un lapso de 82 años. Grupo Carso imprime a Sanborns un potencial de crecimiento muy fuerte, logrando en 31 años llegar a 172 tiendas, con un concepto actualizado, incorporando el departamento de electrónica, ampliando el menú de comida y fortaleciendo los comisariatos que nos ayudan a estandarizar la calidad en todos los Sanborns y ese toque muy tradicional desde la vestimenta de las meseras, la loza, el café y los claveles rojo y blanco como adorno de las mesas.

El año con mayor número de aperturas alcanzó un total de 14 tiendas y actualmente el promedio de apertura es de entre seis y ocho tiendas al año, lo que en gran parte va ligado a la apertura de centros comerciales que se registran en todo el país.



En el caso de Sears, al inicio del análisis financiero realizado el pronóstico no era muy alentador, pero nos encontrábamos frente a una empresa extranjera con mucho potencial basado en un prestigio acreditado en México, con la primer tarjeta de crédito departamental, un servicio técnico eficiente, marcas privadas como Kenmore y Craftsman, por citar algunas, que contaban con la preferencia del cliente, y un equipo de trabajo muy capaz. Fue una etapa muy dura con un proceso de reestructuración en muy corto plazo en busca de posicionarla en el mediano plazo. Finalmente, el balance fue positivo tanto en el formato de operación como en la reestructuración organizacional, ya que se pretendía hacerla muy eficiente, valorando las capacidades y fortalezas del personal, buscando continuar trabajando con ellos, pero implementando la filosofía de trabajo de Grupo Carso, lo cual ha permitido involucrarnos de cerca en la operación, pero sobre todo seguir construyendo este tipo de trabajo tan sólido, que es lo que realmente hace viable que todo esto se pueda dar.

La segunda etapa de Sears consistió en remodelaciones importantes, rediseñando la distribución departamental, enfocándonos en tres áreas fundamentales: financiera, mercadotecnia y costos. Sears no era una marca desprestigiada, era una marca desactualizada. La gente no entendía bien si el concepto era ropa o lavadoras, pero sí le daba mucho valor a la tarjeta de crédito y al servicio técnico por su eficiencia de atención; sabía que la respuesta de los técnicos era muy buena y las marcas privadas tenían mucha confiabilidad.

Como resultado construimos un concepto comercial con énfasis en moda para las nuevas generaciones, logrando una óptima distribución en tienda, fortaleciendo el área de ropa, sin desatender la parte de electrodomésticos y servicio, y así obtener un concepto armonioso de la tienda en general.

Sears y Sanborns fueron inversiones importantes que requirieron mucho trabajo de operación al interior de su estructura y administración, que nos permitió impulsarlas y llevarlas a una etapa de crecimiento y desarrollo exponencial que prevalece hasta la fecha.

ANTE LA RECIENTE RESOLUCIÓN DEL IFETEL A FAVOR DE AMÉRICA MÓVIL SOBRE EL CASO DE UNOTV, ¿QUÉ RETOS Y OPORTUNIDADES SE VISLUMBRAN EN EL SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES EN MÉXICO?

Hoy en día las tecnologías están llevando a que las personas decidan lo que quieren ver y sobre las redes de Internet es posible acceder a distintos contenidos, que siendo datos se traducen en información, video, fotografías, etc., en el concepto *Over the Top*.

Esta resolución no es un reconocimiento para que Telmex pueda ofertar video, de hecho no damos televisión, lo que ofertamos son canales en los que los usuarios se pueden conectar, similar al concepto de YouTube. *La industria le está dando un reconocimiento al usuario, no a las empresas de telecomunicaciones, a los proveedores, al diferenciar cuando se trata de servicios Over the Top y cuando son servicios de Broadcast tradicional, como lo hace la televisión en general. Considero que es un paso importante a favor de los usuarios, que permite una generalización de vistas a conceptos tanto de videos como de datos, en distintos formatos y empresas, lo que hemos visto en ejercicios como Netflix, YouTube, Amazon Video, por citar algunos, que cada vez están tomando más fuerza.*

¿CONSIDERAS QUE SE LOGRARÁ EL CUÁDRUPLE PLAY AL OFERTAR CONJUNTAMENTE SERVICIOS DE TELEFONÍA FIJA, ACCESO A INTERNET, TELEVISIÓN DE PAGA Y TELEFONÍA MÓVIL?

En el corto plazo todos los países llegarán a la implementación del cuádruple play, somos de los pocos que todavía no tienen una convergencia plena, pero hacia allá se dirige el sector. No es un tema de las empresas ni de la regulación, es lo que la gente está utilizando en las redes de telecomunicaciones para acceder, tanto a contenidos como a servicios o productos.



"HOY EN DÍA LAS TECNOLOGÍAS ESTÁN LLEVANDO A QUE LAS PERSONAS DECIDAN LO QUE QUIEREN VER Y SOBRE LAS REDES DE INTERNET ES POSIBLE ACCESAR A DISTINTOS CONTENIDOS"

Poco a poco vamos a entender mejor cómo, en esa oferta de servicios, no competimos nosotros ni las televisoras con empresas locales. La competencia es internacional y lo importante es que todo se está haciendo para que el usuario sea el que tenga la decisión y la capacidad de acceder al contenido que desee, al darle esa diferenciación al manejo de datos por medio de Internet y a los servicios tradicionales, y no limitar al usuario el acceder a distintos contenidos.

En cuanto al triple play, lo que hemos buscado es cumplir con todas las regulaciones que nos impone la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión para que, en cuanto se den las condiciones, hacer la petición en el momento adecuado y así poder llevar señales de video por medio de las redes, cumpliendo los tiempos y formas establecidas, lo cual permitirá incrementar la penetración mediante Internet y que más gente cuente con más opciones, servicios y oferta de contenido, privilegiando al usuario y entendiendo al sector.

¿SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO EUROPEO POR MEDIO DE TELEKOM AUSTRIA, HA TENIDO BUENA RESPUESTA DE USUARIOS A ESCALA INTERNACIONAL?

Telekom Austria es una empresa muy interesante en su operación, en un país muy desarrollado con el tercer lugar en ingreso per cápita en el mundo. Un sector en el que está muy desarrollado es el post-pago y muchas otras aplicaciones, pero aún falta promover los servicios en la nube y otros de valor agregado, lo cual representa varias áreas de oportunidad. Austria es un mercado importante y el resto de los países en los que Telekom Austria participa, algunos en vías de desarrollo, conlleva oportunidades muy interesantes.

Hace más de 20 años, mi padre desarrolló el prepago en América Móvil, en 1996, para que más gente tuviera acceso a la telefonía celular, que en ese entonces era muy cara ante la ausencia de Internet. Hoy en día, 80% de las personas en el mundo están conectadas por medio de prepago, y con los teléfonos inteligentes, más usuarios se conectan vía dispositivos móviles y computadoras.

EL COMPROMISO SOCIAL DE GRUPO CARSO ES EVIDENTE POR MEDIO DEL TRABAJO DE SUS DIVERSAS FUNDACIONES. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES ESFUERZOS EN LOS QUE HOY EN DÍA SE ENCUENTRAN ENFOCADOS?

Te diría que lo que buscamos siempre es brindar más y mejores oportunidades de crecimiento a toda persona que lo desee. El día de hoy, con Fundación Carlos Slim, presentamos la plataforma aprende.org con acceso a una gran cantidad de contenidos educativos, desde los que hicimos con Khan Academy, asociación sin fines de lucro con la misión de proveer educación gratis de clase mundial para cualquier persona en cualquier lugar, así como más de cinco mil videos disponibles mediante la plataforma de educación virtual de la Universidad de Stanford denominada Coursera, para licenciaturas, maestrías y doctorados; también, con la plataforma de cursos en línea edX, desarrollada por Harvard y el Instituto Tecnológico de Massachusetts, consolidamos un esfuerzo conjunto con las universidades de Berkeley, Washington, Texas, Boston, Queensland, Tokio, Zurich, entre otras. En Capacítate para el Empleo, hoy en día, hay más de 1 millón 200 mil personas capacitándose en más de 78 cursos, con presencia en 148 países en los cinco continentes.

Adicionalmente tenemos el portal de salud, que brinda acceso a consultas e información a los usu-

rios, por medio de la Línea de Vida y el Manual tu Salud. Todos estos programas continúan creciendo y se brindan en forma gratuita, incluyendo su conexión, al no consumir datos por navegar en ellos. Además, en materia de educación, en algunos cursos contamos con certificación por parte de la Secretaría de Educación Pública y con la Secretaría de Desarrollo Social, de tal forma que más personas pueden obtener su certificado escolar oficialmente y sin ningún costo.

En nuestras fundaciones llegamos a la conclusión de que la caridad atenúa el problema pero no lo resuelve. La educación, la salud y el empleo son las tres premisas con las que trabaja la Fundación Carlos Slim. Colaboramos con instituciones públicas, como la Secretaría de Salud, en el equipamiento en hospitales públicos, trasplantes y cirugías extramuros, de las cuales, a la fecha, hemos realizado más de un millón y medio. Todos estos programas de capacitación y salud, si no estuvieran apoyados en la plataforma de telecomunicaciones, sería imposible hacerlos gratuitos en forma masiva, ya que las empresas, sin sacrificar su actividad tradicional empresarial cuentan con ese soporte para programas sociales, lo cual permite que el alcance sea aún mayor.

TU PASIÓN POR EL AUTOMOVILISMO FUE EL DETONANTE DE LA CREACIÓN DE ESCUDERÍA TELMEX ¿QUÉ FUTURO VISLUMBRAS PARA EL AUTOMOVILISMO EN MÉXICO Y SU PARTICIPACIÓN EN LA F1?

Escudería Telmex, nace hace muchos años con Adrián Fernández, un piloto que llegó a base de un gran sacrificio luchando contra muchas adversidades, y nunca se rindió. Tomando como ejemplo a Adrián y platicando con algunos otros patrocinadores, planteamos un proyecto que a largo plazo les permitiera llegar a más pilotos mexicanos a los principales circuitos del mundo, en particular para Fórmula 1, que se hizo realidad gracias al apoyo y entrega de nuestros pilotos, quienes han enfrentado muchas adversidades para llegar a donde actualmente se encuentran.

Checo Pérez es un gran ejemplo de ello, ya que para llegar a F1, se enfrentó con muchas limitaciones, lejos de su familia. Es un piloto con mucha madurez y un talento excepcional, ojalá algún día tenga la oportunidad de acceder a alguno de los equipos con posibilidad de alcanzar el campeonato. De igual manera Esteban Gutiérrez con Hass Ferrari, y Daniel Suárez, piloto de Nascar y primer mexicano en ganar una carrera en una Super Speed Way, en donde no se habían presentado ganadores extranjeros.

En Escudería Telmex, impulsamos un programa muy interesante a nivel mundial, con los pilotos enfocado a fomentar la Seguridad Vial entre los jóvenes, denominado "Visión Cero". Los pilotos son las únicas celebridades que manejan en límites que nadie más lo hacemos, conocen los límites de conducción en pista y en las calles, tienen gran respeto a las reglas dotándolos de autoridad moral para hablar de prevención de accidentes. Más de 60 pilotos profesionales dan la plática en universidades públicas y privadas, con un mensaje tanto para conductores, como para pasajeros y peatones, donde todos somos igualmente responsables.

Otro programa deportivo que impulsamos es *Ring Telmex*, proyecto que apoya los nuevos talentos del boxeo mexicano y también a los veteranos. Con ellos estamos trabajando un programa contra el *Bullying* en las escuelas al llevar un mensaje de que en vez de abusar de los más débiles ellos entrenaron para representar a nuestro país peleando contra los mejores del mundo y buscar así una concientización muy importante en los jóvenes mexicanos.

LA EXISTENCIA DE CÓDIGOS DE ÉTICA RESULTA UN COMÚN DENOMINADOR EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO CARSO. ¿CÓMO VIGILAN Y PROMUEVEN SU CUMPLIMIENTO? ¿QUÉ REPRESENTA LA ÉTICA EMPRESARIAL PARA EL GRUPO Y CÓMO INFLUYE EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS?

Somos una empresa muy institucionalizada, lo común son los socios y algunos de quienes estamos en la operación de las empresas, pero todos hemos pasado por un plan de carrera muy exigente dentro de las mismas y tenemos que presentar resultados y estrategias. Nuestra posición en la empresa no es un derecho, es una responsabilidad y lo que sí hemos buscado siempre es respetar nuestra filosofía.

Todas las empresas del Grupo cuentan con códigos de ética que cumplen una importante función. Hemos realizado una difusión exhaustiva de los mismos, mediante todos los medios de comunicación internos posibles, incluso tenemos un Comité de Ética que revisa todos los casos que se presentan. Nadie está exento de cometer errores o fallas en las empresas, y para supervisarlos contamos con profesionistas independientes, que revisan las operaciones sobre los diferentes procesos. Si detectan una falla es porque el proceso lo permitió al tener alguna discrecionalidad para que se cometiera, por lo tanto, corriges el proceso y, así, este problema no vuelve a suceder.

CUANDO SURGEN CONFLICTOS AL INTERIOR DE LAS ÁREAS DE UNA EMPRESA, ¿QUÉ ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN IMPLEMENTAN QUE NO AFECTEN LA PRODUCTIVIDAD Y EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS?

Cuando existen conflictos entre áreas siempre privilegamos el beneficio a la empresa y no qué área tiene la razón. El trabajo es preguntar a detalle, entender dónde están las diferencias, pero sobre todo entender cuál es el impacto para la empresa, no para el área. Te doy un ejemplo: cuando entré a Sanborns empecé a revisar los costos de la empresa y vi el costo de las cámaras de circuito cerrado, que era bastante alto; pregunté ¿a cuánto asciende la merma de una tienda antes y después de la implementación del circuito cerrado? Resultó que las cámaras se pagaban en tres meses con la reducción de merma al pasar de seis puntos de merma a 1.5, era impresionante el efecto que tenían y justificaba plenamente su implementación.

Por ejemplo, si a todos los relojes en venta les colocamos una cadena, así bajaremos mucho la merma, pero cuánto vamos a bajar la venta por el simple hecho de que para mostrar al cliente un reloj, forzosamente se tendría que quitar la cadena cuantas veces fuera requerido para mostrarlo?. Cada área normalmente está buscando lo mejor para la empresa, pero en ocasiones, la visión de un área no tiene todo el contexto general y puede opinar o sugerir algún cambio sin considerar el efecto integral. Debes tomar las decisiones en función de toda la organización no de un área en particular y eso es aplicable para toda la empresa.

Otro ejemplo, imagina que necesitamos flujo y queremos mover inventario, por lo que decidimos poner todas las tiendas al 40% de descuento, el resultado sería que lo nuevo se va a vender y lo viejo no, entonces vas a sacar una parte del inventario, pero tu añejamiento se va a ir al cielo, por no haber ofertado bajo este esquema la mercancía con antigüedad mayor a seis meses. Puede haber soluciones muy fáciles que te generen ingresos o te brinden lealtad muy rápido, pero que te pueden implicar un alto costo en el corto plazo.

AUN CON RESULTADOS EXITOSOS, ¿EXISTE POLÍTICA DE AUSTERIDAD EN LAS DECISIONES DE GRUPO CARSO?

Nuestro plan de no desperdicio, en ocasiones catalogado como política de austeridad, se basa en un gasto bien enfocado. Resulta muy importante diferenciar entre gasto o inversión, entre precio y valor, y hacer lo que la empresa requiera. Si una tienda

actualizada representó una mayor inversión que una tienda tradicional, pero constituye modernizar el concepto de Sanborns y generar un estándar del futuro de tiendas, no hay duda de que tienes que tomar la decisión. La austeridad la vemos como un no desperdicio y un tratar de invertir en activos productivos, más que una mentalidad de bajar costos; incluso, ante una baja de costos, tenemos tres premisas fundamentales: no puede ir contra la imagen, de la funcionalidad de la operación y de los ahorros mal entendidos.

GRUPO CARSO DISTINGUE ENTRE SUS POLÍTICAS, EL DESARROLLO SUSTENTABLE Y LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS, SIEMPRE EN BUSCA DE UNA EMPATÍA CON EL MEDIO AMBIENTE, CON AHORROS EN ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES ¿CÓMO LOGRAN CUMPLIR CON ESTE PROPÓSITO COMO EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE?

En Sanborns tenemos 42 tiendas con paneles solares utilizados para el calentamiento del agua de la cocina, que seguiremos incrementando. Fuimos de los primeros en implementar mingitorios secos y cambiamos la iluminación a lámparas leds. Cada año todas las empresas del Grupo generan un reporte sobre los resultados de las acciones implementadas en pro del cuidado del medio ambiente y el desarrollo sustentable alcanzado y buscamos continuamente implementar estrategias que nos permitan que nuestras operaciones cuenten con elementos que privilegien el cuidado de nuestro entorno y generen una conciencia ecológica, empezando por nuestro personal pero, a su vez, buscar transmitirla a la sociedad en general.

LA INFORMACIÓN FINANCIERA, OPORTUNA Y CONFIABLE DEFINITIVAMENTE CONSTITUYE UN INGREDIENTE PRINCIPAL PARA LOGRAR SU CRECIMIENTO Y EXPANSIÓN. EN TU EXPERIENCIA EMPRESARIAL, ¿CÓMO PERCIBES LA PARTICIPACIÓN DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN EL ALCANCE DE ESTOS LOGROS?

Mi primer trabajo fue en Contaduría, con el C.P. Sergio Suárez Liceaga, El Profesor, fue un gran maestro y trabajé más de un año con él en Cigatam. Aprendí muchísimo, ya que como empresario, si no conoces las bases contables, es muy difícil que puedas entender la información financiera que analizas. Te diría que es lo que más me ha ayudado en mi carrera profesional, ese tiempo que trabajé con Sergio, y



“ESTAMOS A FAVOR DEL DICTAMEN FINANCIERO Y FISCAL, QUE CONJUGADO CON UNA ÉTICA PROFESIONAL DE LOS CONTADORES QUE LO REALIZAN, SE TRADUCE EN RESULTADOS ÓPTIMOS QUE COADYUVAN A CONSOLIDAR UN ÉXITO EMPRESARIAL”

conocer en forma tan clara los temas contables. *El haber formado parte del área de contabilidad de la empresa, te da no solamente el conocimiento básico del significado de activo, pasivo y capital; también te ayuda mucho a estructurar la información y clasificarla en lo que es realmente relevante, ya que en ocasiones tienes tanta información, de tantas cosas, que te pierdes de lo esencial. En este contexto, te puedo afirmar que dentro de las materias que estudié en la universidad, la que mejor estructura me dio en materia de toma de decisiones, fue la Contabilidad, convirtiéndose en un aspecto vital dentro de mi vida empresarial.*

Otro aspecto fundamental radica en las auditorías externas, que te revelan las áreas de oportunidad, que muchas veces al interior no visualizas. También permite una revisión objetiva de las operaciones financieras, tema complicado para las áreas operativas de la empresa, porque es muy difícil ser juez y parte y al contar con una auditoría externa, no solo ubicas las posibles fallas, también detectas áreas de oportunidad.

En nuestros Consejos de Administración siempre participan los auditores, también en los comités de auditoría y de planeación financiera. Yo recuerdo que con Paco Macías, nos reuníamos cuando menos dos veces al año, a revisar el reporte de auditoría y los informes financieros, no solo con el área contable, sino también con las áreas operativas, para conocer sus observaciones, efectuar correcciones oportunas y detectar oportunidades de crecimiento y/o mejora. Los números son fríos y absolutos y las decisiones empresariales siempre tienes que tomarlas basadas en números, ya sea para hablar de ingresos, reducción de gastos o mejoras de eficiencia dentro de algún área.

¿CUÁL ES TU PERCEPCIÓN SOBRE EL DICTAMEN PARA EFECTOS FISCALES Y FINANCIEROS Y QUÉ VALOR LE DAS?

Considero al dictamen como una certificación realizada por un auditor externo, quien hizo sugerencias de presentación de información financiera y fiscal para hacerlo de la manera correcta. Las auditorías no solo se deben hacer al final del año, es importante trabajar con los auditores externos durante todo el ejercicio, para ir corrigiendo sobre la marcha cualquier deficiencia en el transcurso del año y así no encontrarte con desagradables sorpresas financieras, operativas o fiscales. Esta revisión continua, conjugada con una ética profesional de los contadores que la realizan, se traduce en resultados óptimos que conducen a consolidar un éxito empresarial. Actualmente los medios electrónicos nos llevan a ser más estrictos en el manejo de la información, por lo tanto, con mayor razón, estamos a favor del dictamen financiero y fiscal.

Uno de los principios del grupo proviene de mi abuelo. Él decía que *el dinero cuando sale de la empresa se evapora y nunca regresa, pero si se reinvierte se*

vuelve muy productivo, por lo que buscamos tener un programa de reinversión constante que en gran medida se logra gracias nuestra información contable realizada correctamente aplicando las Normas de Información Financiera y Normas de auditoría que brindan certeza a nuestras inversiones.

¿CUÁL SERÍA TU MENSAJE PARA LA CONTADURÍA PÚBLICA DE TODO EL PAÍS?

La experiencia te da la sabiduría. Todos iniciamos nuestro actuar profesional con mucha ilusión, con las bases de lo aprendido en el aula, pero cuando las realidades te van enseñando que las cosas no son blanco y negro y que la causa y efecto no son como la teoría lo indica, tus aciertos y errores se convierten en experiencia que vas asimilando. *Si por desgracia cometemos errores debemos aprender de ellos, porque constituyen lecciones de vida que nos van forjando profesionalmente* y que finalmente podrán contribuir a consolidar una trayectoria exitosa.

Buscar el equilibrio en tu vida es muy importante. Lo principal para mí, es mi familia, y lograr alcanzar ese equilibrio que te permita sentirte realizado tanto profesional como personalmente requiere de gran esfuerzo, sacrificio y una gran capacidad de organización para otorgar el tiempo necesario a todo lo que se quiere hacer en la vida. *El éxito no es hacer bien o muy bien las cosas y tener el reconocimiento de los demás. No es una opinión exterior, es un estado interior. Lo fundamental no es solo ser un profesionista exitoso, sino convertirte en un ser humano exitoso. Sean Contadores Públicos exitosos y siempre busquen lograr ese equilibrio de vida ampliamente satisfactorio.*

Gracias al IMCP, a sus asociados y a la revista *Contaduría Pública* esta entrevista que espero hayan disfrutado tanto como yo. Enhorabuena y que sigan los éxitos. ☺



Acompañado de nuestra presidenta del IMCP y quienes realizamos la entrevista



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

NORMATIVOS 2016

Normas de Información Financiera:

- NIF C-2, Inversión en instrumentos financieros
- NIF C-16, Deterioro de instrumentos financieros por cobrar
- NIF D-1, Ingresos por contratos con clientes
- NIF D-2, Costos por contratos con clientes
- INIF-21, Reconocimiento de pagos por separación de los empleados
- Mejoras a las Normas de Información Financiera

Normas de Auditoría, para atestiguar, revisión y otros servicios relacionados:

- Prefacio
- Marco de referencia
- Normas Internacionales de Auditoría (NIA)
- Tabla de equivalencias con nuevos términos
- Glosario de términos (aprobados por IFAC)
- Guía para la emisión del Informe del Comisario



También en tu Colegio Federado, tienda.imcp.org.mx o librerías del **IMCP**

Librería Tabachines, Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas, Tel. 01 (55) 11 05 19 21, libtabachines@imcp.org.mx

Librería Chapultepec, Av. Chapultepec 511, Col. Juárez, Tel. 01 (55) 52 11 51 76, libchapultepec@imcp.org.mx

Librería Universidad, Av. Universidad 2074, Col. Copilco, Tel. 01 (55) 56 59 52 01, libuniversidad@imcp.org.mx

dossier

CAMBIOS EN LA DÉCIMA EDICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

En sus orígenes los gremios se agrupaban para mejorar la calidad con que prestaban sus servicios; al paso del tiempo, con ese mismo fin, establecieron normas técnicas que le daban fundamento y buscaban uniformar la práctica profesional, sin embargo, se dieron cuenta de que el dominio de la técnica, sin un adecuado contrapeso de ética, podría llevar a que las habilidades se emplearan para engañar, cometer fraudes, y hacer pasar por buenas cosas que no lo eran, incluso contra quienes patrocinaban sus servicios.

En nuestro país, a más de nueve décadas de haberse emitido el Reglamento de Ética Profesional de 1925, por el Instituto de Contadores Públicos Titulados de México (antecedente del actual Instituto Mexicano de Contadores Públicos) y a casi 50 años del inicio de la vigencia (en 1968, de la primera edición, ya del Código de Ética Profesional), en 2016 ha entrado en vigor la décima edición de este último.

El Código se encuentra formado de cinco partes, identificadas por las primeras letras del alfabeto, éstas se dividen en 25 secciones, en esos elementos de la estructura no cambió respecto de la novena edición.

“

EL VALOR, LA BUENA CONDUCTA Y LA PERSEVERANCIA CONQUISTAN TODAS LAS COSAS Y OBSTÁCULOS QUE QUIERAN DESTRUIRLAS Y SE INTERPONGAN EN SU CAMINO...

—EMERSON

Sin embargo, pasó de 392 párrafos (antes, artículos) a 419. Las secciones que aumentaron su número de párrafos fueron: en la Parte A, la sección 100 (Introducción y Principios Fundamentales); en la Parte B, las secciones 220 (Conflictos de Interés), 290 (Independencia-Trabajos de Auditoría y de Revisión) y 291 (Independencia-Trabajos de Atestiguamiento); y de la Parte C, las secciones 310 (Conflictos de Interés, que cambia de nombre, ya que se denominaba Conflictos Potenciales) y 340 (Intereses Financieros, compensación e incentivos vinculados al reporte de información financiera y a la toma de decisiones, que en la novena edición era llamada simplemente: Intereses Financieros).

Los cambios en la décima edición del Código se pueden identificar en los siguientes rubros:

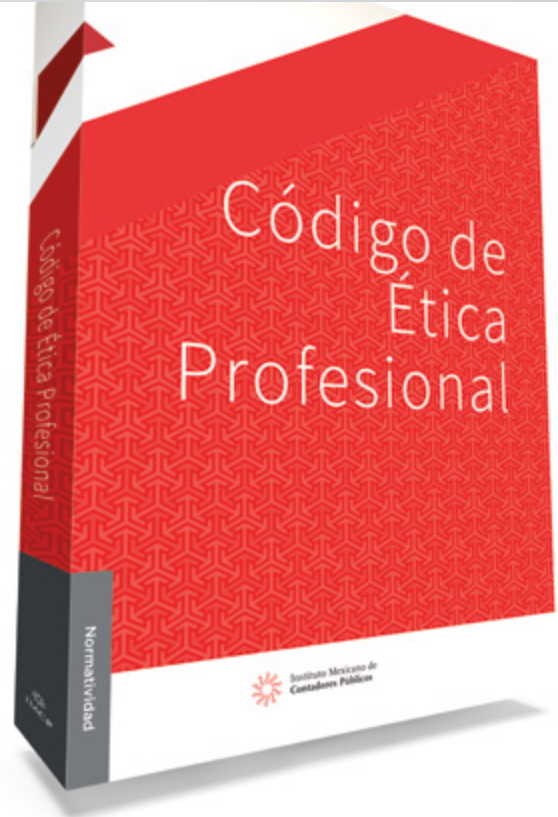
- > Establecimiento de un marco al incumplimiento por requerimientos de independencia.
- > Especificaciones sobre conflicto de interés.
- > Definición de equipo de trabajo.
- > Definición de gobierno corporativo.
- > Definición de actividad y servicios profesionales.

ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO AL INCUMPLIMIENTO POR REQUERIMIENTOS DE INDEPENDENCIA

En relación con este punto se realizan adecuaciones para establecer un marco más sólido que defina las acciones que se deben tomar cuando se enfrenta al incumplimiento de un requerimiento del Código en materia de independencia.

En la sección 100 (Introducción y Principios Fundamentales) se señala el alcance de las secciones 290 y 291, al identificar el incumplimiento con una disposición de independencia.

La sección 290 (Independencia, Trabajos de Auditoría y Revisión) refiere que el incumplimiento de una disposición de independencia puede ocurrir, a pesar de que la firma tenga políticas y procedimientos diseñados para asegurarla de manera razonable. Una consecuencia del incumplimiento puede ser la necesidad de dar por terminado el trabajo. Indica que cuando se ha identificado un incumplimiento, la firma debe considerar si existe algún requerimiento legal o regulatorio que aplique y, en su caso, cumplirlo. Al identificarse un incumplimiento, la firma deberá, de conformidad con sus políticas y procedimientos, comunicar el hecho al socio del trabajo, a los responsables de las políticas y los procedimientos relativos a la independencia, u otro personal pertinente en la firma y, cuando sea apropiado, a la red y a aquellos sujetos a los requerimientos de independencia que deberán ejecutar las acciones apropiadas. La firma debe evaluar la importancia del incumplimiento y el impacto en su objetividad y capacidad para emitir un informe de auditoría.



Establece que, considerando la importancia del incumplimiento, puede ser necesario dar por terminado el trabajo de auditoría o tomar acciones que resuelvan sus consecuencias. La firma deberá determinar si se puede tomar cierta acción y para ello deberá ejercer su juicio profesional. Ejemplos de acciones para aplicar en servicios de auditoría:

- > Separar del equipo a la persona involucrada.
- > Realizar una revisión adicional del trabajo efectuado o volver a realizar el trabajo en la extensión necesaria, en cualquiera de los casos utilizando personal diferente.
- > Recomendar al cliente que contrate a otra firma para revisar o volver a revisar el trabajo efectuado en la extensión necesaria.

Señala que, en caso de que el incumplimiento fuera de un servicio que no es de aseguramiento, que afecte los registros contables o una cifra registrada en los estados financieros, deberá contratar a otra firma para evaluar los resultados o pedir que vuelva a realizar el servicio en la extensión necesaria para estar en posición de tomar responsabilidad por el mismo.

Establece que, al determinarse que no puede tomarse ninguna acción, deberá informar a los responsables del gobierno corporativo y realizar las acciones necesarias para dar por terminado el trabajo de auditoría, de conformidad con cualquier requerimiento legal o regulatorio aplicable, relevante para ese propósito. Si la ley o regulación no le permite retirarse, deberá cumplir con todos los requerimientos de información y revelación.

Señala que, tan pronto como sea posible, deberá informar internamente: su importancia, naturaleza y duración; cómo ocurrió y cómo fue identificado; la acción tomada y el razonamiento del porqué resolverá de manera satisfactoria las consecuencias y le permitirá emitir un informe de auditoría; la conclusión de que, a juicio profesional de la firma, la objetividad no ha sido comprometida y el razonamiento para esa conclusión; y, cualquier acción que pretenda tomar para reducir o eliminar el riesgo de que ocurran más incumplimientos.



LA SECCIÓN 290 (INDEPENDENCIA, TRABAJOS DE AUDITORÍA Y REVISIÓN) REFIERE QUE EL INCUMPLIMIENTO DE UNA DISPOSICIÓN DE INDEPENDENCIA PUEDE OCURRIR, A PESAR DE QUE LA FIRMA TENGA POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DISEÑADOS PARA ASEGURARLA DE MANERA RAZONABLE...

Indica que se deberá comunicar por escrito a los responsables del gobierno corporativo de la entidad los asuntos discutidos para obtener su aceptación. Debe incluir una descripción de las políticas y procedimientos de la firma relacionados con el incumplimiento, diseñados para proporcionar seguridad razonable de que se ha conservado la independencia y cualquier paso que haya llevado a cabo o pretenda llevar, para reducir o eliminar el riesgo de que ocurran más incumplimientos. En el caso de que no coincidan con la firma en que la acción resuelve las consecuencias, debe llevar a cabo las acciones necesarias para dar por terminado el trabajo, si es permitido por la ley o regulación. Si estas últimas no permitan retirarse del trabajo, será necesario cumplir con todos los requerimientos de información y revelación.

Por último, en esta sección indica que si el incumplimiento ocurrió antes de la emisión del dictamen anterior, deberá cumplir con ella para emitir un informe de auditoría en el periodo actual.

Sobre este aspecto, la sección 291 (Independencia, Trabajos de Atestiguamiento) indica que al concluirse la existencia de incumplimiento se deberá suspender la relación o el interés que causa la afectación, así como tomarse acciones; en caso de que esto último no sea posible, deberá comunicarse a los encargados del gobierno corporativo e iniciar medidas para dejar de prestar el servicio. Por el contrario, si se pueden tomar medidas, deberá comunicar el incumplimiento a los encargados del gobierno corporativo, así como las acciones que se tomarán al respecto; en el caso de no coincidir en las medidas por tomar, deberá iniciar medidas para dar por terminado el servicio. Se establece la necesidad de documentar la magnitud del incumplimiento, naturaleza, origen; las medidas adoptadas y las decisiones tomadas en conjunto con el gobierno corporativo.

ESPECIFICACIONES SOBRE CONFLICTO DE INTERÉS

La sección 100 reconoce que al prestarse servicios se está en posibilidades de enfrentar un conflicto de interés que amenaza, principalmente, a la objetividad. Refiere que las partes B y C tratan el conflicto de interés.

En la sección 220 se señala la importancia de la independencia para el principio fundamental de objetividad en el caso de servicios de aseguramiento. Indica como ejemplos de circunstancias en las que pueden surgir conflictos de interés: asesorar a un cliente que desea adquirir una empresa, que es cliente de auditoría de la firma, donde ésta ha obtenido información confidencial que puede ser relevante para la transacción; asesorar al mismo tiempo a dos clientes que compiten para adquirir a la misma compañía si ésta puede ser relevante para las posiciones competitivas de las partes; proporcionar servicios tanto al vendedor como al comprador en relación con la misma transacción; preparar valuaciones de activos para dos partes que se encuentran en una posición opuesta respecto de los activos; representar en el mismo asunto a dos clientes que están en disputa legal entre ellos; asesorar a un cliente para invertir en un negocio en el cual, por ejemplo, la cónyuge del Contador Público en ejercicio tiene un interés financiero; proporcionar una asesoría estratégica a un cliente sobre su posición competitiva teniendo un negocio conjunto o un interés similar con un competidor importante del cliente; asesorar a un cliente sobre la adquisición de un negocio en el

cual la firma está interesada; y al asesorar un cliente sobre la compra de un producto o servicio al mismo tiempo que se tiene un acuerdo de regalías o comisión con uno de los vendedores de ese producto o servicio.

Establece que, al identificar y evaluar los intereses y relaciones que puedan crear un conflicto de interés y al implementar las salvaguardas, debe ejercer su juicio profesional, así como observar el principio de confidencialidad al hacer revelaciones o compartir información dentro de la firma o red y al buscar la guía de terceros. En el caso de aplicar salvaguardas, si no reducen la amenaza, debe declinar realizar, o en su caso, interrumpir el servicio profesional que daría lugar a un conflicto de interés; o bien, terminar las relaciones relevantes o desechar los intereses relevantes.

Indica las fórmulas de evaluación, actuación, comunicación, así como aquellas circunstancias que serán necesario documentar en torno al conflicto de interés.

Tratándose del ejercicio en los sectores público y privado, la sección 310 cambia de nombre, justamente a Conflicto de Interés. Ilustra como ejemplos de circunstancias que pueden generarlo: ocupar una posición directiva o de gobierno para dos organizaciones y obtener información confidencial en una de ellas, que puede ser utilizada en beneficio o perjuicio de la otra; prestar servicio para cada una de las dos partes en una sociedad para asistirlos en su disolución; preparar información financiera para ciertos miembros de la administración, que buscan adquirir participación en la empresa que lo emplea; ser responsable de seleccionar a un proveedor para la organización, cuando un miembro inmediato de su familia podría obtener beneficio financiero de la transacción; participar en el gobierno en una entidad aprobando ciertas inversiones para la compañía donde una de ellas incrementará el valor del portafolio de inversiones personal del Contador Público o de un miembro inmediato de su familia.

Establece el deber de identificar y evaluar los intereses y relaciones que puedan crear un conflicto de intereses e implementar salvaguardas, cuando sea necesario. Propone que al enfrentar un conflicto de interés se recomienda buscar una guía dentro de la organización o de otra fuente, como un organismo profesional, un consejero legal o de otro Contador Público; siempre observando el principio fundamental de objetividad.

Propone distintas salvaguardas, las guías de evaluación de acción, de comunicación y, en su caso, la forma de documentar los casos en que se presente.

En la sección 340 (Intereses Financieros) se señalan como circunstancias que pueden generar conflicto de interés los intereses financieros derivados de acuerdos de compensación o incentivos; o tener conocimiento de intereses financieros de familiares directos o cercanos dentro de la entidad. Establece que el Contador Público no debe manipular o utilizar información confidencial para su beneficio personal o para el beneficio financiero de otros. Indica las salvaguardas aplicables en las circunstancias.

DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO

Este concepto comprende a todos los socios y personal que desempeñan el servicio profesional y cualesquier personas contratadas por la firma o una firma de la red para realizar procedimientos de aseguramiento y/o atestiguamiento sobre el servicio profesional. Excluye a expertos externos contratados por la firma o una firma de la red y también a aquéllos dentro de la función de auditoría interna del cliente que proporcionen asistencia directa a un equipo de auditoría, cuando se cumpla con los requerimientos de la NIA 610.

DEFINICIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO

Se refiere a las personas con responsabilidad de vigilar la dirección estratégica de la entidad y las obligaciones relacionadas con su rendición de cuentas. Esto incluye la vigilancia del proceso de información financiera. En algunas entidades, los encargados del gobierno corporativo pueden ser personal de la administración, por ejemplo, miembros ejecutivos de consejo de gobierno de una entidad en los sectores público o privado, o un administrador propietario.

DEFINICIÓN DE ACTIVIDAD Y SERVICIOS PROFESIONALES

Precisa a la Actividad Profesional como aquella que requiere habilidades contables o relacionadas, desempeñadas por el Contador Público en cualquier ámbito profesional, incluyendo servicios de contabilidad, auditoría, impuestos, consultoría administrativa y de administración financiera. Mientras que serán Servicios Profesionales las actividades profesionales realizadas por un Contador Público en la práctica independiente para sus clientes.

Considero importante señalar que es necesario adecuar la forma del planteamiento de la Parte D al marco conceptual establecido desde la edición anterior. ☞

dossier

CON QUÉ SE TOMA LA ÉTICA PROFESIONAL

AL HABLAR SOBRE ÉTICA ES COMÚN ESCUCHAR EL COMENTARIO DE QUE ÉSTA LA APRENDEMOS DESDE CASA, CON LA FAMILIA, Y TAMBIÉN ES FRECUENTE OÍR QUE TODOS DEBEMOS SER ÉTICOS EN TODOS LOS ÁMBITOS DE NUESTRA VIDA

Sin embargo, si queremos profundizar sobre el concepto de ética, resulta interesante reflexionar sobre qué es la ética, a qué se refiere, por qué existe y cuál es su importancia. Ya entrados en el tema, podemos reflexionar sobre la ética profesional y preguntarnos sobre cómo se entiende, cuál es su alcance, por qué debemos seguirla, cómo nos obliga. Debemos analizar todo esto para, finalmente, saber si estamos siendo éticos en nuestra actuación profesional.

Por otra parte, parece que escuchamos muy seguido que hace falta ética en muchos ámbitos de nuestra vida: en el gobierno, en las empresas, en los deportes, en la policía, en los políticos, en nuestra familia, en cada acto de nuestra cotidianidad. Y pareciera también que esta falta de ética, o insuficiencia de ella, es causa de muchos de nuestros problemas.

Para iniciar la reflexión sobre este tema, podemos empezar planteando qué es la ética, por qué es necesaria, cómo se definen las normas éticas, cómo se determina qué es ético y qué no lo es, cuál es el beneficio de la aplicación de la ética y quién recibe ese beneficio.

¿DE DÓNDE NACE LA ÉTICA?

El ser humano es una especie animal que tiene la característica de ser gregario. Otra característica de este ser es haber desarrollado conciencia de sí mismo. La primera característica –ser gregario– significa que esta especie necesita vivir en grupo para sobrevivir en primer lugar, y después para desarrollarse y realizarse.

Esto implica que para que el ser humano logre objetivos necesita trabajar en grupo, en equipo como decimos ahora, para casi todas las tareas. El humano casi desde el inicio de su evolución se dio cuenta de las ventajas de trabajar en equipo y de perseguir metas comunes; además, aprendió a subordinarse al grupo.

La segunda característica del ser humano fue que desarrolló conciencia de sí mismo, de su individualidad, de que aunque forma parte de un grupo, él es una unidad diferenciada y distinguible del resto del grupo. Esto implicó que el ser humano desarrollara metas individuales y propias, que no necesariamente coinciden con las metas del grupo, y a veces están en franca contraposición a las metas del grupo.

Para cazar animales, era mejor y menos peligroso hacerlo en grupo, pero ya una vez obtenida la presa, cada integrante del grupo de cazadores quería la mayor porción posible de la presa, para tener mayor éxito en la supervivencia personal, o sea, sus intereses personales. Este asunto era muy importante porque si no se era exitoso en la consecución de la presa, o se hacía una mala distribución de la misma, pondría en riesgo la existencia y fortaleza del grupo.

Esto dio origen a uno de los primeros conflictos de intereses de la era de las cavernas. Aquel que se desarrolla entre el bien común, obtención de la presa, y el bien individual, el reparto de la presa. Aquí el hombre primitivo tuvo que empezar a aprender cómo equilibrar entre trabajar para los intereses comunes y, al mismo tiempo, maximizar sus intereses personales.

¿QUÉ ES LA ÉTICA?

Era necesario desarrollar un conjunto de reglas que lograra el equilibrio entre el logro del interés común y el interés individual, equilibrio que además era vital para asegurar la supervivencia primero, y el desarrollo después, tanto del grupo como de los integrantes de dicho grupo.

La primera conformación de este conjunto de reglas se fue dando de manera empírica y práctica a lo largo de los primeros siglos de la humanidad. Podemos imaginar la escena en la caverna una vez que el grupo de cazadores ya había regresado con la presa. Ya se había logrado el bien común (comida para el grupo). Ahora, el siguiente paso era distribuir la presa entre los integrantes del grupo. No es difícil concluir que el líder o líderes, por su habilidad y fortaleza en la caza, se quedaban con la mejor parte, y los otros con las peores o menores porciones. De alguna manera esta regla equilibra porque al final asegura la supervivencia de los fuertes y, consecuentemente, aumenta la posibilidad de existencia del grupo, como tal.

Como se puede intuir fácilmente, este conjunto de reglas que equilibraban el interés común con el interés personal, y que todavía no recibía el nombre de “ética”, fue evolucionando a lo largo de los siglos primigenios, en los albores de las diferentes culturas y en diferentes lugares.

Posteriormente, ya con un mayor desarrollo de la cultura de la especie humana, este tema fue tomado de manera formal por los filósofos, quienes desde Aristóteles, pasando por Immanuel Kant y la ética cristiana, han convertido a la ética en una rama de la filosofía, que actualmente trata del conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Cuando se habla de normas morales, implica el ejercicio del juicio para decidir si un acto o comportamiento es bueno o malo. En el enfoque aquí planteado se definiría que algo es bueno o malo en función de qué tanto equilibra el interés común con el interés individual. Cabe destacar que este es solo uno de los muchos enfoques para analizar si un acto o comportamiento es bueno o malo.



LA OBLIGACIÓN DE SEGUIR UN CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL NACE DE LA VOLUNTAD Y LA CONCIENCIA DE UN PROFESIONAL PARA CUMPLIR CON EL OBJETO SOCIAL DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL...

¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y CUÁL ES SU BENEFICIO?

Para hacer práctica y aplicable la ética a la vida humana en todos sus aspectos, se han derivado reglas para todos los ámbitos donde existe este conflicto entre el bien común y el bien individual, lo cual significa que la ética es aplicable en los aspectos familiares, sociales, profesionales, deportivos, etcétera.

En el ámbito profesional es claramente identificable que se tiene que lograr un equilibrio entre el bien común, los beneficios que recibe la sociedad de parte de una profesión, por ejemplo la Contaduría, y el bien particular o individual que persigue cada persona que ejerce la profesión contable, o sea, los Contadores Públicos.

En el caso que nos ocupa, la Contaduría proporciona a la sociedad el beneficio de una información financiera basada en reglas acordadas, preparada de modo que refleje de manera equilibrada los efectos cuantificables de actos económicos llevados a cabo por personas, empresas o instituciones públicas o privadas.

Cada uno de los Contadores Públicos que generan, revisan o interpretan la información financiera, como individuos buscan una recompensa económica y un reconocimiento social por su actuación profesional, y tienen o pueden tener intereses personales sobre la información financiera objeto de su trabajo

Debido a la complejidad del mundo de los negocios, es frecuente que los Contadores se enfrenten al conflicto entre el interés común de la sociedad, reflejado en la necesidad de contar con información financiera correcta; y el bien individual del Contador, de obtener una retribución económica y/o un reconocimiento social y/o la satisfacción de un interés particular.

Por lo tanto, es fácil colegir que debido a la sofisticación de los negocios y de las actividades alrededor de la información financiera, las reglas éticas requeridas para guiar y normar los actos y comportamientos de los profesionales en la Contaduría, resultan de suyo complejas y detalladas. Por lo dicho, la conformación de estas reglas éticas requiere la participación de organismos y profesionales especializados y experimentados.

Para ayudar a los Contadores a ejercer su profesión de manera ética, organismos colegiados como el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP), en México, o la International Federation of Accountants (IFAC) en el ámbito internacional, emiten una serie de reglas (códigos) que guían a los Contadores para asegurar que éstos se conduzcan éticamente. Esta serie de reglas se conocen como códigos de ética profesional.

¿QUIÉN ME OBLIGA A SEGUIR LA ÉTICA PROFESIONAL?

La obligación de seguir un código de ética profesional nace de la voluntad y la conciencia de un profesional para cumplir con el objeto social de su actividad profesional. Para que un Contador Público tenga esa voluntad y conciencia es necesario que se entienda que para ser ético como persona, se requiere ser ético en todos los ámbitos de su vida, como persona y como ciudadano, ya que la persona es única e indivisible ante el resto de la sociedad.

Los organismos colegiados solo pueden obligar a sus miembros a seguir el código de ética profesional hasta cierto nivel, que generalmente no puede ir más allá de la desafiliación, debido al entramado legal que enmarca la actuación de los Contadores como individuos y de sus Colegios como instituciones.

Esto implica y significa que un código de ética profesional emitido por un organismo colegiado en México es un conjunto de reglas que guían a quienes ya tienen el propósito personal de ser éticos en su actividad profesional. Buscar el objetivo de ser ético no acepta serlo o lograrlo a medias. En este tema solo es válido decir que algo o alguien es ético o no lo es. En esta búsqueda de ser ético se debe aspirar a hacerlo de la mejor manera posible, es decir, recurriendo a las mejores guías o herramientas existentes.

Por esto se espera que los Contadores Públicos en México, afiliados o no a un colegio, busquen seguir y respetar las reglas contenidas en el Código de Ética Profesional del IMCP, debido a que éste constituye el conjunto más desarrollado de este tipo de reglas para la profesión contable en México, el cual además atiende a las tendencias de los negocios y de la actividad de los públicos en el mundo. ☞

PREVENTA 2017
ERA DIGITAL



PROVIEW... fue sólo el inicio.

Este 2017, sorpréndete con nuestro contenido **TOTALMENTE DIGITALIZADO** y accede en cualquiera de tus dispositivos electrónicos.

¡VIVE LA NUEVA ERA DIGITAL DE THOMSON REUTERS!

- COMPILACIONES PROVIEW
- CHECKPOINT
- REVISTAS
- SEMINARIOS
- FONDO EDITORIAL NACIONAL E INTERNACIONAL

Este 2017 tenemos
DESCUENTOS ESPECIALES
en libros electrónicos **PROVIEW**

Consulta todos nuestros productos y
CATÁLOGO 2017 en:

www.thomsonreutersmexico.com



CONSULTA CON UN ASESOR

(52) 55 5351 9502 y 01800 200 3947

atencionmexico@thomsonreuters.com

DOFISCAL



THOMSON REUTERS

dossier

Conciencia ética y RESPONSABILIDAD DEL CHA CHA CHA

PARA LA BONDAD, LA EXPRESIÓN MÁS IMPORTANTE DEL SER HUMANO ES
PODER SUMAR TODOS SUS ESFUERZOS RÍTMICOS POR ALCANZAR SUS METAS

Para alcanzar lo anterior, requiere de una serie de actividades físicas y participaciones intelectuales a la altura de los ideales a fin de generar acciones emotivas de amor, trabajo y riqueza que incluyan la parte espiritual en el camino ético de compromisos con los resultados y conceptos unificados en el beneficio personal y del bien común para crear conciencia, responsabilidad inherente a todas las instituciones y líderes que se jacten del respeto a la sana comunicación y la comprensión hacia la admiración de los atrevimientos en la búsqueda interminable del camino a la verdad y justicia, con el fin de evitar abusos, negligencias y corrupciones.

Leer los principios fundamentales que componen el Código de Ética de cada profesión no basta, no es posible resguardar y ser conscientes en los valores, si nos limitamos a defender y salvaguardar las contingencias. Es nuestra obligación competitiva, compromiso social y ocupación sustentable que nos debemos exigir para vivir esos valores y com-

prenderlos como parte integral del servicio que aportemos desde nuestra posibilidad rítmica del **Conocimiento** y **Habilidad Actualizada**. **Conciencia Humana** y **Actitud**. **Comprensión Honorable** y **Aptitud** (CHA CHA CHA).

Independientemente del talento y la profesión, todos debemos entrelazar el CHA CHA CHA. Las prioridades profesionales y personales ameritan legitimidad real de congruencia, sin embargo, en muchas ocasiones lamentablemente no queremos aceptar la disparidad abismal en que vivimos por falta de coherencia. El sentir de la inteligencia con la voz interna del corazón, no siempre convence a la distraída mente al pensar y menos para hablar y más complicado al cuerpo que distorsiona la realidad al hacer.

En este sentido, recuerdo cuando me solicitan ejemplos de cómo se puede lograr la congruencia, y les digo que es una tarea de concentración y conciencia de querer o desear algo, es enfocar la verdad individual empujando con el sentir hacia la mente para realizar la acción, una vez que se hizo meditación y

“

HABLEMOS CON GENTILEZA Y ADMIRACIÓN PARA BIEN DEL CORAZÓN; LA GRANDEZA DEL PERDÓN Y DEL AMOR, CONJUNTADO CON EL AGRADECIMIENTO Y LA HUMILDAD, SON LOS REQUISITOS ANÍMICOS QUE DAN CABIDA AL CHA CHA CHA...

reflexión de las fallas normales de intentar algo importante en la vida. Precisamente, cuando se logra, ya se puede hablar de forma sensata para que la palabra tenga claridad y elocuencia del hecho o acción alcanzada. Por lo general, en las conferencias sobre valores éticos, con el uso de la imaginación, tratamos de presentar a tres acompañantes elocuentes de la congruencia (Jesús, Gandhi y Buda) y a siete perfectas y fieles amantes (prudencia, constancia, armonía, esperanza, milagros, clemencia y caridad).

Es deber moral comentar lo difícil de aceptar para las personas su falta de actitud por la crítica desmedida y su falta de tacto para evolucionar con sensatez ante el acelerado cotidiano, prisas, mentiras, pleitos, descuidos, chismes, insultos, desprecios, agresiones, estrés y violencia simplemente por falta de cortesía y atención de CHA CHA CHA.

Si usted, estimado lector, se encuentra leyendo estas líneas, quizá le interese actualizar su conocimiento para acrecentar su habilidad o también quizá el llamado ético de su voz interna le exige tomar conciencia con el propósito de mejorar su actitud para una comprensión unificadora de lo que todos sabemos de la honorabilidad, integridad, moralidad, honestidad y honradez en el desarrollo de nuestras actividades profesionales, a las que debemos imprimir una serie de puntualidades para comunicarnos de forma rápida, franca, sencilla, certera, concreta y respetuosa.

Dentro de nuestro corazón sabemos que malgastamos energía descartando, desacreditando, criticando y descalificando cualquier error, defecto o falla de un aprendiz o atrevido que intente enseñar o usurpar la capacidad y prestigio ganado. Hablemos con gentileza y admiración para bien del corazón; la grandeza del perdón y del amor, conjuntado con el agradecimiento y la humildad, son los requisitos anímicos que dan cabida al CHA CHA CHA.

De los ocho niveles de conciencia existentes, debemos aceptar e insistir en la necesidad de mostrar un cambio de paradigma, que marque la diferencia lógica y de sentido común para reconquistar o rescatar, en la vida real, los principios universales y la inteligencia de cada uno de los valores que aportan un mejor compromiso sustancial para guiarnos en el sendero del bien, de la rectitud, de la integridad y de la honorabilidad de una actitud digna y una aptitud productiva, mediante una conducta de compromiso competitivo para lograr elevar los estándares de calidad en la prestación de los dife-



rentes servicios que pueda ofrecer un Contador Público que valore su poder existencial, cumpliendo con la conciencia ética y responsabilidad profesional del CHA CHA CHA.

La vida sin un ideal de conducta no se puede entender en conciencia ética sin el significado del CHA CHA CHA (Conocimiento y Habilidad Actualizada. Conciencia Humana y Actitud. Comprensión Honorable y Aptitud). El valor agregado para agarrar ritmo, el extra: Comunicación Honesta con Admiración, Compasión Humilde con Alegría y Creatividad Histórica con Armonía.

Ciertamente la cartografía del mapa mental de las proyecciones que se deben unificar, entre el poder del proceso del sentir y la experiencia intelectual que da paso al conocimiento emotivo para clarificar la forma interna de la actitud del buen hacer, deberá determinar las prioridades que sirvan en el mundo real para mejorar en conciencia el comportamiento de vida personal y profesional.

La buena voluntad de la inteligencia del corazón deberá seguir la constancia ética profesional de prever y proveer, con entusiasmo, prudencia y cordura, los medios educacionales sobre el aprendizaje esperado conforme a las metas por alcanzar, así como todos los aspectos productivos con base en la capacidad de la aplicación de los valores morales, místicos, éticos, cívicos, sustentables y científicos en sus distintas acepciones, accesibilidad y aceptabilidad del mapa de la geografía ética con un espíritu de localización de implementación de medidas metodológicas de progreso patrimonial social de una conducta decente y congruente en favor del bien común.

Ahora bien, los valores humanos fundamentales más conocidos para salvaguardar y enriquecer las relaciones y dignificar las formas de proceder, son algunos de los siguientes principios de valor, inteligencia o conciencia:

Espiritual. Se ha comprobado que existe una sinergia entre la dinámica mental y el poder del corazón, que emana campos electromagnéticos cuando se esparce la emotividad y el cerebro codifica en lo que llamamos voz interna, y se conecta a la intuición y conciencia en un mundo de armonía deseada o proyectada por el llamado espiritual de la conciencia de cada raza del ritmo del CHA CHA CHA.

Personales. Estos principios se componen de los genes hereditarios, usos y costumbres de la ética geográfica –derivada de las diferentes circunstancias propiciadas por el desarrollo, el medio ambiente de crecimiento personal consciente–, en la que se maneja el albedrío íntimo del llamado de su dinámica mental y formación, de acuerdo con el mapa ético de su educación geográfica.

Familiares. La institución más importante es la organización familiar funcional, relativa a las costumbres morales tradicionales de sus niveles educativos y el haber sido amamantados también forma parte significativa, incluso como sobre protección ante enfermedades o vicios que debilitan el carácter y la toma de decisiones adecuadas, entre ellas los valores morales del bien.

Escolares. También es un deber sagrado la cultura general obligatoria de los profesores por inculcar un aprendizaje y preparar conocimientos sólidos de formación; lamentablemente existe un rezago impresionante en educación de valores éticos, así como de otras materias. Para un logro educativo es necesario crear conciencia ética y responsabilidad financiera sustentable, que permita el crecimiento personal, financiero y ambiental.

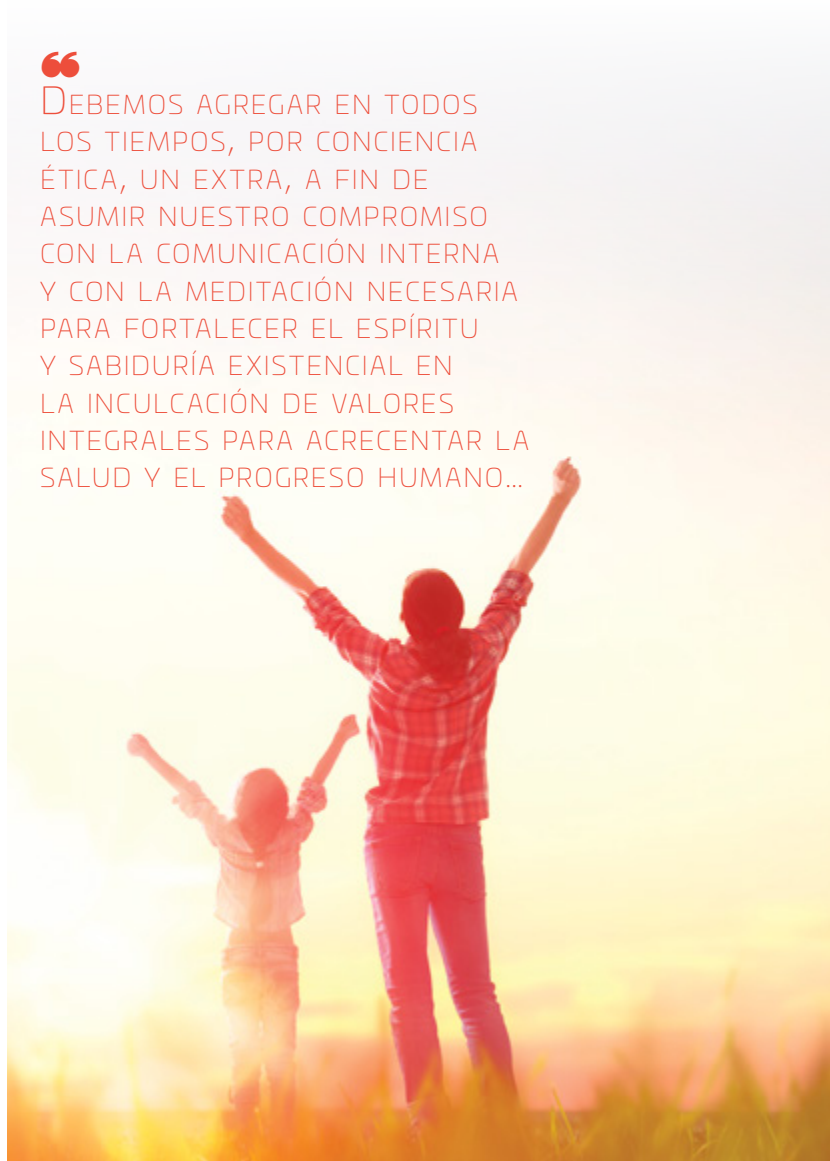
Laborales. Para unificar se mantienen reglamentos interiores de trabajo y códigos de conducta ética y valores de subsistencia en el desarrollo de habilidades con virtudes productivas.

Profesionales. Fundamentados en el Código de Ética en busca de la excelencia, progreso y proyección de servicios competitivos sanos y transparentes en la rendición de cuentas.

Empresariales. Creadores de riqueza y evolución de inversiones en la producción de bienes y servicios promovidos por los capitales, generadores de contribuciones fiscales.

Sociales. Orientados a la responsabilidad solidaria en favor del respeto y sustentabilidad de la naturaleza y el medio ambiente para beneficiar al bien común, en el que se incluyen las buenas costumbres y tradiciones simbólicas.

“
DEBEMOS AGREGAR EN TODOS
LOS TIEMPOS, POR CONCIENCIA
ÉTICA, UN EXTRA, A FIN DE
ASUMIR NUESTRO COMPROMISO
CON LA COMUNICACIÓN INTERNA
Y CON LA MEDITACIÓN NECESARIA
PARA FORTALECER EL ESPÍRITU
Y SABIDURÍA EXISTENCIAL EN
LA INCULCACIÓN DE VALORES
INTEGRALES PARA ACRECENTAR LA
SALUD Y EL PROGRESO HUMANO...”



Políticos. Lamentable e históricamente son principios que en muchos de los casos son carentes de congruencia respecto de la verdad de lo que se dice con lo que se hace, deformación de legalidad y sumisión democrática.

¿QUÉ PASARÍA SI TODOS LOS PROFESIONALES UNIFICARAN EL CONCEPTO DE ÉTICA?

En primer término, acabaríamos con la pobreza intelectual y falta de la misma ética de pensar que es algo subjetivo y a modo, si es para criticar o defender con tal de ganar para demostrar vivacidad y poder. En juicios legales, son pocos los profesionales conscientes que evitan defender casos oprobiosos. Claro que se asume para profesionales cuyo crecimiento personal consciente les permita vislumbrar un comportamiento íntegro, intuitivo y lógico que lamentablemente, por lo general, está olvidado por la codicia desmedida.

Imaginemos por un momento si lográramos visualizar una nueva definición del concepto de ética con una clave TEEE (Todos Estudiemos Ética Emotiva): intentemos considerar que la ética es un atributo de la conciencia para respetar las normas de la bondad y del proceder por medio de la meditación, limpieza mental y progreso constante del espíritu, encaminado a la inteligencia emocional consciente, para asimilar lo moralmente correcto de las costumbres, principios y valores establecidos para regular el bien de la conducta con dignidad, diligencia, generosidad, tolerancia y sabiduría, para convivir con armonía, admiración y apego a las normas educativas, de forma compasiva y virtuosa en las relaciones con nuestros semejantes, contribuyendo a optimizar los derechos humanos y proteger nuestro medio ambiente, donde desarrollamos las oportunidades productivas que norman el sendero de paz, acatamiento, reconocimiento y concordia en la comprensión de las comunicaciones para una sana enseñanza cordial en beneficio del refinamiento del deber ser personal y social, que produzca felicidad y satisfacción del cumplimiento responsable de servir lo mejor posible.

La ética práctica, dentro de las alternativas de proyección de vida sustentable que debe considerar la inteligencia profesional de excelencia, se encuentra en el camino para dar sentido verdadero a la contribución de valores agregados, con responsabilidad natural; para conservar e impulsar la unificación de conceptos y principios bien ejecutados, para la reconstrucción moral por la transformación, para tener todos trabajo con talento, con educación ética, ecológica y emocional para una seguridad, salud, servicios y sustentabilidad.

Dentro de la misión y responsabilidad profesional, se caracteriza por el esfuerzo disciplinario en el cumplimiento de la norma de desarrollo profesional, así como la constancia del estudio y capacidad de poder otorgar servicio actualizado, apto, creativo, útil, ético y oportuno, que permita prever y solucionar problemas con actitud e inteligencia competitiva, cuyos resultados aporten confianza en la toma de decisiones financieras para el cumplimiento contable, fiscal, legal y corporativo de una cultura organizacional basada en crear utilidades económicas y nacionales dentro de un marco de compromiso de planeación presupuestal de previsión estratégica para el desarrollo permanente de bienestar social, sustentable, seguridad, sanidad, cuidado a la naturaleza y respeto al medio ambiente.

Debemos agregar en todos los tiempos, por conciencia ética, un extra, a fin de asumir nuestro compromiso con la comunicación interna y con la meditación necesaria para fortalecer el espíritu y sabiduría existencial en la inculcación de valores integrales para acrecentar la salud y el progreso humano, con la comprensión en la mejora de calidad de vida, con el reconocimiento de la belleza a la libertad de ejercer los talentos con la aceptación de eficacia ganada en la aplicación de criterios conscientes en la observancia al marco legal vigente, así como a las normas técnicas, adaptación tecnológica, innovación de sistemas, principios fundamentales, valores universales, normatividad aplicable, apoyo pro bono para mentorías a emprendedores y colaboración con la enseñanza colegiada.

Todos podemos y debemos dar experiencia compartida en la integración eficiente de personas comprometidas en una visión de mejora continua en los procesos y métodos para crear actos de óptimas condiciones que ameritan las transacciones sanas de bienes y servicios educacionales en los negocios globalizados de los consumidores para la creación de riqueza y diversificación de fuentes de trabajo e ingresos fiscales que procuren la excelencia educativa y progreso social de un país, donde se pueda aceptar de forma transparente la rendición de cuentas para combatir la corrupción, impunidad e injusticia de equidad para la mitad de mexicanos donde se desconoce el progreso aclamado por reformas globalizadoras que lamentablemente no los incluyen. Es ahí donde hay mucho campo para llevar oportunidades de conciencia ética y responsabilidad compartida de quienes tienen, saben, quieren y pueden.

Procuremos hacer oportunidades de vivir en paz, en armonía, alegría y amor. ☺

dossier

Dilema ético: PAGAR O NO PAGAR

EL CONOCIDO EXPERTO EN COMPETITIVIDAD, MICHAEL PORTER, DICE QUE LA INNOVACIÓN, ESA QUE HACE A LAS EMPRESAS MÁS COMPETITIVAS, PROCEDE DE CAMBIOS EN LO QUE LA GENTE QUIERE, CAMBIOS TECNOLÓGICOS O CAMBIOS EN LAS LEYES, COMO EL QUE AHORA NOS DIMOS: LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, QUE INCIDE EN LA INTEGRIDAD Y EN LA ÉTICA DE LA EMPRESA

Las reformas estructurales a nuestro orden legal plantean oportunidades y retos éticos importantes, uno de ellos está en la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución de 1857 señaló la promesa de elaborar leyes para premiar a los trabajadores destacados.

Por razones conocidas su reforma nace en la causa social plasmada en la Constitución de 1917, en la que el artículo 123 asienta el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades de las empresas para fomentar el desarrollo de la industria en el país. En 1963 surge la primera resolución de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades que señala cómo determinar el porcentaje a repartir en proporción del capital y el trabajo, lo cual se simplificó con el paso del tiempo para quedar en

10% fijo. En 1970 se promulga una nueva Ley del Trabajo en la que el artículo 123 señala que el importe a repartir se divide en dos partes: en la primera, por días trabajados, y la segunda, por proporción de salarios cobrados con un tope que señala el artículo 127, el cual también establece limitantes como quiénes no tienen este derecho, excluyendo al director general de la empresa; cuánto se paga en caso de que la empresa solo tenga ingresos por intereses o por honorarios sobre el trabajo. En el año 2012 a dicho artículo se le adiciona la fracción IV Bis: "Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades".

Pero este tema, ya lo teníamos resuelto. Quisimos a su vez legalizarlo y se incorporó a la ley en 2012 el artículo 15-A para facultar la subcontratación de personal. Con ello, tanto las llamadas empre-

sas de servicios como las tercerizadoras llamadas *outsourcing* justifican su existencia. Originalmente creadas para fungir como patrón del grupo de trabajadores asignados a un establecimiento, llámese planta o cliente. Su ingreso consta de un honorario, calculado con base en un porcentaje adicional al costo total de la nómina del personal asignado. En caso de pertenecer la empresa al mismo grupo, el cobro de esa comisión se rige bajo la reglamentación de Precios de Transferencia, cuyo margen va de 1.5 a 3.0%. Si la empresa está en el negocio de la tercerización, sus márgenes van de 5.0 a 16.0%, a veces más, a veces menos.

¿Qué hay de sus programas de productividad? Esta misma ley –en el artículo 153, fracción A– indica cómo la capacitación y adiestramiento debe estar orientada a “elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores”. La fracción termina señalando: “Como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada”.

Vale señalar que el Formato DC1 y DC2 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar a la Comisión Mixta y el Programa de Productividad, solicita al reverso indicar en qué establecimiento rige con RFC y domicilio. En el artículo 153, fracción J, inciso IX, adicionalmente señala la posibilidad de entregar bonos o incentivos a quienes mejoren la productividad, mientras que en la fracción K se propone al Comité Nacional de Productividad “V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad”.

1963

SURGE LA PRIMERA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES QUE SEÑALA CÓMO DETERMINAR EL PORCENTAJE A REPARTIR EN PROPORCIÓN DEL CAPITAL Y EL TRABAJO...



DILEMA ÉTICO, PRIMERA ETAPA

Uno de los beneficios de hacer patrón a la empresa de servicios consiste en limitar el reparto de utilidades al porcentaje calculado sobre el margen del precio de transferencia u honorario.

Pero, ya que mejorar la productividad es un imperativo, decidimos establecer para esa empresa su programa de productividad atendido a lo que dicta el Código de Integridad y Ética Empresarial, promovido por el Consejo Coordinador Empresarial y suscrita por las organizaciones empresariales y profesionales a las que pertenecemos, el cual señala que “promover el respeto a la ley es tarea de todos” y después en el segundo principio aboga por la transparencia, e integridad en la relaciones de negocios en el cuarto.

Ahora bien, vamos a encontrarnos con que es imposible mejorar la relación entre crecimiento del Valor Producido y el crecimiento del consumo de factores, ya que el margen es fijo, calculado sobre el valor de la nómina. La posible solución es establecer el programa de productividad sobre los resultados del establecimiento al cual están asignados, pero entonces se activa la fracción IV-Bis (del artículo 127) y les correspondería reparto de utilidades de ese establecimiento para el cual habíamos creado la empresa de servicios.

SEGUNDO DILEMA ÉTICO

Si asumiendo las leyes y reglas vigentes decidimos pagar ese reparto de utilidades de parte del establecimiento, ¿hacerlo parece imposible? No son sus trabajadores y, por lo tanto, no es su patrón, si lo hace quedarían vinculados para otros efectos laborales. ¿A quién entrega el importe? ¿A la pagadora tercerizadora? Ésta no tendría concepto fiscal para pagarlo y lo haría con el riesgo de que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) lo integre como salario.

TERCER DILEMA ÉTICO

Se le presenta a la empresa que, a diferencia del caso anterior, contrata a sus trabajadores directamente. Cumple con la ley como patrón y paga 10% de reparto de utilidades a los trabajadores. ¿Qué va a hacer cuando plantee su propio programa de productividad y tenga que determinar los bonos o incentivos que propone el artículo 153, fracción J, inciso IX? ¿Duplicar con lo pagado por reparto?

SOLUCIÓN PROPUESTA

Uno de los motivos para eludir el pago del reparto por medio de la tercerizadora fue el pago parejo por días trabajados y proporción del salario. Así se paga lo mismo al flojo que al laborioso. Está también el tema del costo, pero éste se resuelve. Hoy tenemos datos confiables en que la correlación entre pagar variable y crecimiento de utilidades es de 82%, muy alta.

Por lo tanto, ¿cómo podemos hacer que esta obligación real sea actual con la nueva ley, para compañías operativas que reflejan utilidades con personal y sin él, pero vinculadas *de facto* en la ley del trabajo de 2012, como se ha demostrado, paguen el reparto en función de la productividad persona, de equipo o proceso?

Actualmente está en curso la propuesta del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) para introducir una modificación a la legislación que permita se paguen los incentivos que sugiere el artículo 153-J en su fracción X, como anticipo del reparto de la participación de utilidades de las empresas a los trabajadores.

De aceptarse eso, será conveniente solicitar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, expida un acuerdo en el que se permita canalizar la PTU de la empresa o establecimiento, donde labora el trabajador, hacia la empresa, intermediaria laboral, que como patrón le paga su salario.

En consecuencia, la propuesta, como borrador, queda así:

Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

- I. Igual;
- II. al VIII. Igual
- IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; (igual).
- X. El pago por contribuir a elevar la productividad podrá ser otorgado como anticipo de la Participación en las Utilidades, entregado con base en la productividad personal, de grupo o participación en procesos de un establecimiento al que los trabajadores estén asignados, siempre que en el cálculo de las percepciones anuales del grupo asignado al establecimiento mejore su índice Gini de distribución del ingreso. El monto total entregado a los trabajadores por productividad se restará del monto total de PTU distribuible conforme los artículos 117 y 120 de esta ley. El remanente, si lo hay, se entregará con base en lo dispuesto en el artículo 123 por medio de la empresa que mantenga la relación patronal con los trabajadores, al igual que el anticipo transferido desde el establecimiento; (propuesta nueva).
- XI. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Objetivos de la propuesta

1. Impulsar y medir la productividad en las empresas.
2. Promover una mejor distribución del ingreso, mejorando las remuneraciones de los trabajadores (tanto en lo individual como creciendo el universo que lo recibe). Asimismo, impedir que se pague más a los favoritos, por ello se pide medir esta distribución.
3. Que todo trabajador sea remunerado por productividad, para que los propios trabajadores tengan motivos para mejorarla y ser beneficiados.

4. Evitar que quien paga el Reparto de Utilidades actual, tenga que pagar además bonos de productividad según lo sugiere el artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo.

Beneficios

- i. Induce a tener acuerdos para formular el programa de productividad.
- ii. La medición y consecuente posibilidad de monitoreo de la mejora.
- iii. La posibilidad de pagar anticipo de PTU, sin que la empresa trabaje bajo amenaza del IMSS por estimación de capitales constitutivos por esos bonos.
- iv. Enfatiza los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo que establece como estrategia transversal la democratización de la productividad.
- vii. En el caso de las empresas maquiladoras de exportación, hay un impacto especial benéfico porque absorbe el costo de la PTU dentro del pago variable de la mano de obra, cuando se integra a la fórmula del destajo, el anticipo de reparto. Eso elimina su falta de competitividad frente a otros países que no tienen el reparto de utilidades obligatorio.

En síntesis, hay trabajo por hacer. La propuesta ya está presentada ante el secretariado técnico del Comité Nacional de Productividad. Su respuesta ha sido proponer los lineamientos para un estudio que solvente y sostenga los efectos secundarios de la propuesta para ver que no haya daño colateral.

En nuestra opinión, el resultado abrirá la posibilidad de decir: "Si ustedes, los trabajadores, nos hacen ganar más, les pagamos más, bajo bases ciertas, las que acuerden en su programa de productividad". Y eso, para el porcentaje de trabajadores que aún cobran reparto, será objeto de negociación. Pero para los tercerizados, y en especial para sus patrones, se abre la posibilidad de cumplir éticamente con la propuesta de generar un modelo de productividad donde el lema ganar-ganar se convierte en realidad.

El resultado atrayente consiste en que trabajadores con un poco de incremento en su poder adquisitivo derivado de las utilidades obtenidas, si las hay y para eso ayuda la contabilidad fiscal digital, se convertirá en demanda agregada para las empresas en especial las formales por los bienes que vende, ya




ESTÁ EN CURSO LA PROPUESTA DEL IMEF PARA INTRODUCIR UNA MODIFICACIÓN A LA LEGISLACIÓN QUE PERMITA PAGAR LOS INCENTIVOS QUE SUGIERE EL ARTÍCULO 153-J, FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO...

que los informales están mayoritariamente en la comida y nadie puede "comer más" sino mejor y eso, lo surte la empresa formal, que se verá beneficiada con un incremento en la demanda, para crecer.

LLAMADO A LA INTEGRIDAD

La recientemente publicada Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su Capítulo II, De la integridad de las personas morales, artículo 24, señala la posibilidad de ser sancionadas por faltas administrativas, como la que estamos tratando, sin embargo, en el artículo 25 se establece: "En la determinación de la responsabilidad de las personas morales a que se refiere la presente Ley, se valorará si cuentan con una política de integridad. Para los efectos de esta Ley, se considerará una política de integridad" que tenga, en síntesis:

- > Un manual de organización y procedimientos que sea claro y completo, en el que se delimiten las funciones y responsabilidades.
- > Un código de conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real.
- > Sistemas adecuados de denuncia.
- > Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento.
- > Políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la corporación.
- > Mecanismos que aseguren en todo momento la transparencia y publicidad de sus intereses.

Por lo tanto, persiste el dilema ético, ¿continuamos sin elaborar programas de productividad para las empresas de servicio y tercerizadas de manera que evitemos caer en el supuesto del artículo 127, fracción IV Bis, sin interpretar si el establecimiento es la empresa operativa o no; o seguimos con las prácticas actuales? 



IDEALISMO ÉTICO

LA RELACIÓN ENTRE LOS SERES HUMANOS A LO LARGO DE LA HISTORIA HA DADO ORIGEN A LA CREACIÓN DE SOCIEDADES PLURALES, CON DIVERSOS MODOS DE VIDA E INTERACCIÓN ENTRE LOS HOMBRES, BASADAS EN NORMAS, COMPORTAMIENTOS, PROHIBICIONES, CREENCIAS E INCLUSO COSTUMBRES DE FALSA MORALIDAD QUE HAN SIDO ACEPTADAS COMO NECESARIAS POR LOS INDIVIDUOS PARA UNA BUENA CONVIVENCIA EN COMUNIDAD, ETIQUETANDO DE ESTE MODO A LAS PERSONAS Y SUS ACTOS COMO BUENOS O MALOS

La actuación del bien y el mal ha sido analizada desde épocas muy antiguas –mediante la ética– por pensadores como Sócrates, Platón, Aristóteles, Diógenes de Sinope, San Agustín de Hipona, Santo Tomás de Aquino, René Descartes, David Hume, Friedrich Nietzsche, Jean Paul Sartre, entre otros, por medio del estudio de la moral y la conducta del hombre para determinar la actuación absoluta que “debe ser” en cualquier momento de la vida hasta llevarla a un ámbito deontológico.

La ética no solo va más allá del idealismo pretencioso de concebir la vida individual y social sistemáticamente justa, libre de perversión, separada del ejercicio predominante de la voluntad humana que da origen al beneficio propio, sino que más bien se enfoca en la concepción de la reflexión individual de hacer las cosas conscientemente, con prudencia, para el bien general del individuo, esto es, acciones autónomas de valores que solo representan cualidades perceptibles que demeritan la esencia más elevada del ser ante el saber.

POR SU PROPIA NATURALEZA EL HOMBRE BUSCA EL BIEN PARA SÍ,
PERO SI DESCONOCE EL BIEN PUEDE TOMAR COMO BUENO,
ERRÓNEAMENTE, CUALQUIER COSA Y, EN CONSECUENCIA, ACTUAR
INCORRECTAMENTE...
—PLATÓN

La teoría socrática concibe que cada persona tiene pleno conocimiento de la verdad dentro de sí y que solo necesita reflexionar conscientemente para darse cuenta de lo que hace. Por otro lado, la postura filosófica de Platón sobre la concepción del bien supone que no existe individuo alguno que por sí mismo elija el hacer cosas malas, pues quien conoce claramente la idea de "bien" puede actuar de manera correcta en cualquier circunstancia, y solamente por desconocimiento o idea errónea de la realidad del verdadero bien se hace algo malo, incluso aun cuando se opte por hacer algo protervo por satisfacer un deseo terminará reconociendo el error.

Dentro del contexto del planteamiento filosófico de las obras de Wilhelm Windelband, Max Scheler, José Ortega y Gasset existe una diferenciación entre el "bien" y el "valor"; los bienes son medios, formas, cosas y hasta hechos, mientras que los valores son esencias de los hechos, cualidades irreales perceptibles según la preferencia de cada individuo, que se aprueban o se desaprueban según las consecuencias, de tal modo que los valores positivos serán apreciados, mientras que los negativos se repudian.

La guía moral entre los sujetos ha estado basada en valores tales como: honestidad, justicia, lealtad, respeto, compasión, cortesía, solidaridad, tolerancia; sin embargo, los humanos diferimos en concretar qué hechos o actos hacen bien o mal, si se deben permitir o no entre los individuos, lo cual provoca la confrontación de ideas, el repudio, la violencia física o psicológica y la crítica de los argumentos emitidos para respaldar las acciones cometidas por el mismo ser humano, a causa de las preferencias "morales" basadas en sentimientos o por la falta de prudencia en el discernimiento particular de los sustentos aportados por el acto cometido, al grado de comprometer la razón al elegir un juicio de valor que socava a la raza humana por considerar las justificaciones como perturbadoras de vida, denigrantes, crueles, descartando que las acciones pudieron haber sido cometidas para el beneficio social o común que permite una evolución sana de la humanidad.

La ética debería ser un medio de autocontrol para mejorar las reacciones emocionales, las causas y efectos del comportamiento conductual ante los demás, dejando de lado la repetición de actos y/o hábitos que solo permiten el beneficio de sí mismo; la ética es una acción de responsabilidad para con uno mismo. Si el hombre razona cada uno de sus actos y toma conciencia de la existencia y aceptación de los demás, se dará cuenta de que todos los individuos buscan, perseverantemente, el logro de un fin de perteneciente a todo ser humano: bienestar. ☞

Detalle del fresco "La Escuela de Atenas" (Scuola di Atene). Siglo XVI. Obra de Rafael (Raffaello Sanzio) en las Estancias de Rafael (Stanze di Raffaello) del Museo Vaticano. ©Viacheslav Lopatin/Shutterstock.com

dossier



ÉTICA PÚBLICA

Retos y perspectivas

EL ESTADO DE DERECHO DE UN PAÍS SE SUSTENTA EN EL ARRAIGO QUE TENGA LA CULTURA DE LA LEGALIDAD EN LA SOCIEDAD. CUANDO LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA EN APOYO DE LA LEGALIDAD SE COMBINAN CON UNA EFECTIVA PROCURACIÓN DE JUSTICIA, SE PUEDE REDUCIR DE MANERA CONSIDERABLE LA DELINCUENCIA Y LA CORRUPCIÓN

En México, no obstante la existencia de un marco normativo que rige la conducta de los servidores públicos y de grandes avances realizados en su implementación, los resultados que arrojan los reportes internacionales que miden la percepción de la corrupción no son alentadores.

Según el Barómetro Global de la Corrupción, (2013), para más de 90% de los ciudadanos la corrupción representa un gran problema y para 80% de ellos es un problema serio por la extensión del fenómeno, la frecuencia con la que ocurre y las consecuencias que acarrea.

La mayoría de los estudios corresponden a una de tres categorías de encuestas:

- > De percepción sobre la extensión y frecuencia de la corrupción (la más usada/se nutre de encuestas aplicadas a ciudadanos o a expertos).
- > La participación o exposición a una conducta clasificada como acto de corrupción.
- > De actitudes y valores frente a los actos de corrupción propios o de otros.



ChameleonsEye/Shutterstock.com

2004-2014

EL GOBIERNO REALIZÓ INVERSIONES
PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN POR
UN MONTO DE 4 MIL 443 MILLONES
DE PESOS...

Estas mediciones revelan una idea aproximada de la frecuencia con la que ocurren los actos de corrupción. A mayor cantidad de incidencia de actos en contra de la legalidad, mayor será el nivel de corrupción que sus ciudadanos perciban de sus instituciones.

En 2014, Transparencia Internacional le otorgó a México 35 puntos sobre 100 en materia de corrupción.

De conformidad con el Reporte del Barómetro Global de Corrupción de Transparencia Internacional, una de cada cuatro personas alrededor del mundo ha confesado haber pagado un soborno.

En México, entre 2004 y 2014, el gobierno realizó inversiones para combatir la corrupción por un monto de 4 mil 443 millones de pesos.

A escala internacional, el ranking de México entre distintos grupos de países en el Índice de Percepción de la Corrupción 2014 lo ubica en el lugar 103 de 135 países; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ubica a nuestro país en el lugar 34 de 34 y el G20 en el lugar 17 de 19.

En México, se estima que 14% del gasto promedio en hogares se va anualmente en pagos extraoficiales; sin embargo, en hogares donde el ingreso es de un salario mínimo crece a 33%.

Ahora bien, el Sistema Nacional Anticorrupción, como reforma constitucional parte de tres supuestos que, me parece, establecen un proceso de diálogo, de discusión y de análisis que, hay que reconocerlo, tiene por lo menos tres ventajas respecto del sistema que actualmente funciona en la supervisión del ejercicio público.

La primera ventaja es que se trata de un sistema y no de órganos descoordinados, es decir, estamos en presencia de órganos que comparten una misión y no de autoridades como las que tenemos actualmente que fueron creadas, en su momento, en forma aislada y que fueron asumiendo la tarea, paulatinamente, de combatir la corrupción sin contar con las herramientas suficientes por la exigencia social.

En este sentido, es importante recordar que tanto la Auditoría Superior de la Federación como la Secretaría de la Función Pública fueron creados bajo medidas coyunturales muy diferentes a las actuales, fue la sociedad crítica un catalizador en crear mecanismos con los que se podían combatir la corrupción, por este motivo se convirtieron en autoridades con algunas limitantes.

El Sistema Nacional Anticorrupción, que se promulga el 18 de julio de 2016, tiene la convicción de que estos órganos y otros dos adicionales se conviertan en una verdadera estructura que tenga la capacidad de crear esas condiciones.

La segunda ventaja que presenta el Sistema Nacional Anticorrupción respecto de la situación actual, es que se reconoce la necesidad de abordar el tema desde tres columnas fundamentales: *prevención, investigación y sanción*. Se abandona la idea de que el combate a la corrupción consiste en un simple tema de sancionar a alguien en particular y de dar el ejemplo con la sanción.

El combate a la corrupción es mucho más complejo y tiene que abordar de manera equilibrada los tres elementos antes señalados.

La tercera ventaja radica en que se establece un nuevo concepto de responsabilidades provenientes de la Norma Suprema y se reconoce, además, la **corresponsabilidad del sector privado en el problema**.

Este es un paso fundamental. Hasta el día de hoy, la corrupción parecería que está solo del lado del servidor público cuando es un fenómeno complejo que normalmente involucra a dos partes.

Esas son las tres grandes ventajas que tiene este sistema y, por lo tanto, se trata de un nuevo modelo, no de un simple ajuste a un esquema que ya está en uso; tiene la intención de provocar una nueva forma de actuación del servidor público mediante la creación de un sistema que sea parte integral del Estado y no un apéndice que vigila desde afuera.

Así, tenemos que en materia de ética, y después de varias aportaciones de prácticas internacionales y algunos resultados de los Lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de los Servidores Públicos en el Desempeño de sus Empleos, Cargos o Comisiones –publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 6 de marzo de 2012–, el 20 de agosto de 2015 se publica el Acuerdo que tiene por objeto emitir el **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal**, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos generales para propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en toda la Administración Pública Federal.

Ahora bien, el pasado 20 de octubre se publicó en el DOF, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, en cuyo artículo 17 Bis, se establecieron las atribuciones de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Por ello, y con el objetivo de cumplir con el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que el ejercicio de la función pública debe apegarse a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, con el propósito de que impere invariablemente en los servidores públicos una conducta digna que fortalezca a las instituciones públicas y que, a su vez, responda a las necesidades de la sociedad, debemos fomentar con verdadero compromiso la cultura de la legalidad y una ética pública que distinga el actuar de nuestras instituciones.

En efecto, la ética tiene que ver con sentimientos, con intuiciones y con preferencias, pero no es solo eso. La ética pública contempla toda una serie de valores que rigen el actuar del servidor público para que éste sea responsable, íntegro, honesto, transparente, equitativo y eficiente, resguardando en todo momento la legalidad; fomentar la ética pública merma los espacios que tiene la corrupción y, por lo tanto, crea y mantiene la confianza de la ciudadanía en las instituciones, lo cual eleva la calidad de la administración pública.

En el sector corporativo, los actos de corrupción también pueden darse entre actores públicos y privados y también entre actores privados sin la intervención de funcionario alguno. En México vivimos en un escenario en el que los niveles de corrupción son propios de una sociedad con un Estado de derecho debilitado y con una justicia “flexible”, ya sea por gusto, codicia o ambición o porque se ve como un “hábito cotidiano”.

- > Al interior de las empresas (incidencia de 75% realizado por propios empleados).
- > En connivencia con otros entes privados.
- > En intersección con el sector público: el simple vínculo –necesario o voluntario– con alguna autoridad o servidor público abre la posibilidad de realizar actos de corrupción.

Las dos avenidas más comunes son la regulación (sobre regulación vs. falta de regulación) y el contratismo.

Para la Secretaría de la Función Pública, una visión integral del combate a la corrupción es aquella que dirige esfuerzos al ámbito preventivo con la misma contundencia que lo hace en el correctivo. Así la prevención de la corrupción comprende tres grandes elementos: 1) hacer de la transparencia una práctica cotidiana en el ejercicio de la administración pública, donde además de cumplirse con las obliga-

ciones que mandata la ley, se difunde de manera proactiva hacia la sociedad, información útil para su vida diaria y para que ésta evalúe la gestión pública; 2) facilitar la participación de la ciudadanía en las políticas públicas, mediante prácticas de apertura gubernamental que se reflejen en el accionar de las instituciones, y 3) la formación ética de los servidores públicos y la mejora constante de los incentivos para respetar la ley.

En esta perspectiva, y derivado de diversos compromisos plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 (PGCM), y la firma y ratificación de los distintos instrumentos internacionales en materia anticorrupción, la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional (UPTCI), desde el ámbito de sus atribuciones, impulsó y aplicó estrategias y acciones dirigidas a ampliar la transparencia gubernamental y a generar espacios para que la sociedad civil sea parte efectiva de la toma de decisiones y del control de la gestión pública, así como a promover la ética pública y la cultura de la legalidad en el servicio público.


“
FOMENTAR LA ÉTICA PÚBLICA
MERMA LOS ESPACIOS QUE TIENE
LA CORRUPCIÓN Y, POR LO TANTO,
CREA Y MANTIENE LA CONFIANZA
DE LA CIUDADANÍA EN LAS
INSTITUCIONES, LO CUAL ELEVA LA
CALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA...”

Hasta antes del 20 de octubre de 2015, la política de ética pública se conducía por medio de la UPTCI. Respecto de 2015 durante el primer semestre, 267 instituciones de la Administración Pública Federal cuentan con su Comité de Ética, el cual funciona y elabora su Programa Anual de Trabajo que contiene las actividades específicas que llevarán a cabo durante el año para fortalecer la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en sus instituciones. Estas actividades contemplan desde capacitaciones, difusión de los valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta institucional, hasta recomendar a los servidores públicos de la dependencia o entidad gubernamental, el apego a los mismos, entre otras actividades.

En este sentido, es necesario precisar la diferencia entre acto administrativo y acto de administración, la cual consiste en que el primero se refiere a un concepto restringido, equivalente al de acto de autoridad, y el segundo a uno amplio, que incluye la expresión de un colegiado respecto al actuar de los propios servidores públicos, como sucede en el caso de los comités de ética. Aunque sus determinaciones no producen efectos jurídicos concretos y directos, se puede afirmar que revisan el actuar de un servidor público bajo el análisis de los elementos subjetivos y objetivos de sus actos, para establecer una congruencia entre la realidad, la norma y los valores de integridad y ética.

Es importante recordar que esos valores de integridad y ética se encuentran en la publicación del “Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, el 20 de agosto de 2015 en el DOF.

No obstante, todos los esfuerzos anteriores, no son suficientes. La percepción pública de la impunidad y la corrupción del gobierno se relacionan de manera estrecha con la confianza general en los líderes electos y en las instituciones. Por lo tanto, los sistemas exhaustivos de gestión de la integridad son decisivos para combatir la corrupción, ayudar a prevenir, detectar y sancionar los delitos, así como para recuperar las pérdidas o los daños y perjuicios causados. Dentro de este marco más amplio, los mecanismos de aplicación de la ley tienen un papel fundamental al apoyar las políticas de integridad. Por estos motivos, acertar con los sistemas administrativos es una tarea crucial para los gobiernos. Debe contarse con varios factores de éxito clave como: I) independencia y autonomía; II) rendición de cuentas y transparencia, III) eficacia y eficiencia, IV) capacidades y coordinación institucional, y V) equidad procesal y mecanismos para supervisar y evaluar el desempeño.

En suma, por medio de las leyes secundarias, aprobadas en el H. Congreso de la Unión, requieren enlazar al Sistema Nacional Anticorrupción, con el Sistema de Compras Gubernamentales; y, con el Sistema de Control Patrimonial, éste, armonizarlo con el Sistema del Servicio Profesional de Carrera, el Código de Ética y los Lineamientos de Conflicto de Interés que se articulan mediante el nuevo Sistema Nacional Anticorrupción. 

dossier


INTEGRACIÓN DEL DOCENTE Y DEL EDUCADOR

*Un camino para la educación
universitaria en principios y
valores éticos*

EN EL AÑO 2000 SE LLEVÓ A CABO UNA INVESTIGACIÓN QUE ABARCÓ A 50 INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO, EN LA QUE SE OBSERVÓ QUE ALGUNAS ESCUELAS PRESENTABAN CIERTAS DEBILIDADES, EN CUANTO A LA ENSEÑANZA DE LA ÉTICA: A) LA ENSEÑANZA DE LA ÉTICA ES INSUFICIENTE Y NO SE RELACIONA CON EL EJERCICIO PROFESIONAL; B) LA ÉTICA PROFESIONAL NO SE INCLUYE EN EL PLAN DE ESTUDIOS, AUNQUE SÍ SE ENCUENTRAN EN ALGUNOS TEMAS EN VARIAS ASIGNATURAS, Y C) EN ALGUNAS INSTITUCIONES LA ÉTICA PROFESIONAL SE TIENE COMO SIMPLE MATERIA OPTATIVA¹

Hoy en día seguimos trabajando como maestros, produciendo conocimientos, en un escenario donde las universidades, en general, no conciben suficiente orientación para que los estudiantes actúen con estricto apego a las normas de ética profesional, aunque como docentes nos mantengamos actualizados en nuestras áreas de ejercicio para transmitir a los alumnos los conocimientos técnicos más avanzados. Es evidente que fallamos como educadores, aunque seamos excelentes docentes.

Esto ocurre porque el siglo XXI se nos presenta como un complejo escenario para los distintos modelos y sistemas educativos en todo el mundo, pues nuestra aldea global nos desafía como una realidad que sobrepasa la capacidad de la universidad de dar respuestas efectivas a las nuevas y cambiantes necesidades educacionales. Consideremos las palabras del P. General de los Jesuitas, Peter Hans Kolvenbach, quien afirma: "La globalización como tal no implica una connotación negativa; más bien ofrece inmensas posibilidades para el desarrollo de la humanidad. Pero cuando no se respetan los valores más fundamentales de la persona humana, la glo-



balización resulta verdaderamente nefasta".² Aquí se entiende lo imperativo que resulta la formación en valores éticos en la universidad globalizada.

Visto lo anterior, tenemos argumentos suficientes para trabajar en la creación de un entorno educativo que reconozca la formación de ciudadanos éticos sociales (no solo de profesionales bien instruidos) y que propongan pensamientos y acciones de ciertos valores, tales como: respeto, participación, responsabilidad, trabajo, justicia, honestidad, cooperación, solidaridad, libertad, convivencia, entre otros. Estos son algunos de los principios fundamentales necesarios para promover una sana convivencia social, forjados en novedosos escenarios educativos que dejan de ser simples depósitos de estudiantes (escuela tradicional) para transformarse en espacios ciudadanos (universidad integradora) a fin de practicar, vivir y desarrollar de manera plena los principios y valores éticos, pero con un entorno basado en aprender-comprender-emprender (a-c-e).

De hecho, el significado de estas tres palabras nos lleva a una profunda reflexión del papel protagónico del académico en la nueva universidad integradora. Por un lado, la necesidad de integrar un doble papel: ser docente y ser educador. El maestro, en su rol de docente, está centrado solo en la enseñanza de conocimientos técnicos y científicos, prepara a los estudiantes para prestar servicios profesionales de calidad a la sociedad. Por otro lado, el maestro, en su rol de educador, tiene la difícil tarea de ser un ejemplo a seguir por sus estudiantes, al proveer una educación de principios y valores éticos. De integrarse ambos roles en un mismo maestro, el resultado sería alcanzar el desarrollo integral del educando.

En otro orden de ideas, un aspecto transcendental sería cómo abordar efectivamente la enseñanza de la ética profesional, a la luz de los desafíos de los retos globalizadores que motivan nuevas necesidades tecnológicas que hacen olvidar la esencia del ser y casi obligan a enfocarse en el saber y hacer.

Entonces, visto todo lo anterior, tenemos una gran pregunta que debemos formular para darle una solución práctica al problema planteado. ¿De qué manera el maestro puede integrar sus roles de docente y educador en la universidad?

SÓCRATES DISCUTÍA SOLAMENTE ACERCA DE LAS COSAS MORALES Y NO SE INTERESABA EN ABSOLUTO POR LA NATURALEZA; Y EN LAS COSAS MORALES BUSCABA LO UNIVERSAL, PUES FUE EL PRIMERO QUE TOMÓ COMO OBJETO DE SU PENSAMIENTO LAS DEFINICIONES...

—ARISTÓTELES

Para dar respuesta a esta pregunta, es recomendable aclarar lo que es la ética, la cual es vista y asumida como una ciencia cuyo objeto de estudio es la moral, como una herramienta valiosísima para la toma de decisiones. Es decir, es una ciencia práctica, cuyo objeto es orientar la conducta humana para alcanzar su fin; en última instancia, la ética debe desembocar en conductas humanas concretas.

Evidentemente, todo profesional exitoso no solo debe poseer conocimientos técnicos y científicos, lo cual lo hace un capital humano valioso para cualquier organización, sino que debe tener ciertos valores morales que le permitirán triunfar verdaderamente en un mercado laboral globalizado y altamente competitivo. Ser ético hace la diferencia entre los buenos profesionales y los excelentes profesionales. Ser ético es tener conciencia de hacer lo correcto, es tener la esencia de los principios morales que rigen los actos humanos en el quehacer profesional y personal. La ética requiere más que una simple lectura, necesita más bien de una reflexión personal y profunda basada en ejemplos a seguir, más que en libros y guías de estudio.

Ahora bien, ya tenemos claro lo que significa ser ético como profesional. Veamos la primera pregunta: ¿cómo se pueden integrar los roles de docente y educador en la universidad? La siguiente reflexión de M. Barrera nos puede ayudar, desde una perspectiva holística, con una interesante posición epistémica: “[...] el conocimiento es variado y complejo por lo que ha de apreciarse de manera amplia, interdisciplinaria y transdisciplinaria, en el contexto en el cual se origina”.³

Claro está que, siendo el conocimiento una complejidad, entonces un maestro para ser promotor en la nueva educación debe cambiar sus estrategias pedagógicas y andragógicas. Los nuevos avances de las ciencias cognitivas han demostrado que la mente humana opera dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje, que se enmarca en una complejidad educacional que conduce a una visión del todo integrado y que no se puede focalizar cada una de las partes por separado.

Es decir, el aula de clases, más que un simple evento aislado de transmisión de conocimiento y luego una demostración de haber comprendido lo enseñado, se ha transformado en un proceso holístico donde se internalizan saberes, se plasman en experiencias compartidas y, finalmente, se transfieren a la sociedad. El conocimiento se adquiere y se genera de varias maneras, no ocurre bajo un único patrón, sino que a partir de la complejidad, multidisciplinaria y la multidimensionalidad es que se logran los objetivos educacionales. Por ello el maestro docente que solo cumple con su papel tradicional de enseñanza de conocimientos técnicos, se encuentra que deja un largo camino sin recorrer en la enseñanza. Somos humanos enseñando a otros humanos, que sienten, piensan y tienen necesidades distintas, que no podemos encasillar en un cubículo y pretender que aprendan como nosotros imponemos.

Deseamos que se desarrolle un aprendizaje estratégico que tenga que ver con la metacognición. Y para lograr esto son pertinentes aquellas actividades que involucren al estudiante de una forma activa y responsable, y en las que su quehacer en el aula de clases (y fuera de la misma) tenga un peso importante en el desarrollo del proceso formativo. Sugerimos que sean objeto del plan de evaluación y acreditable en sus calificaciones, para darle un apoyo real y tangible a todas sus actividades. Todo lo que hace el estudiante debe tener un valor para la academia y así se logra que sean activos y participativos.



En otras palabras, el rol del estudiante ha de ser activo, a la vez que debe asumir el control y la responsabilidad consciente de dicho proceso. La clave de todo este proceso es lograr la debida motivación en el estudiante y usar estrategias educativas basadas en el constructivismo y el aprendizaje significativo. Las sesiones de aula deben representar verdaderas comunidades de aprendizaje con un socio del conocimiento, como es el maestro, que se encarga de organizar y de controlar las actividades puestas en marcha, de manera que cada persona puede desarrollar sus propias estrategias heurísticas de aprendizaje, al tiempo que se comparte entre todo el grupo; es una manera de trabajar y de aprender y un discurso propio y concreto de esa comunidad de aprendizaje, mediante el aprendizaje colaborativo. En cada actividad hay espacio para promover la ética aplicada.

“
UN ASPECTO TRANSCENDENTAL
SERÍA CÓMO ABORDAR
EFECTIVAMENTE LA ENSEÑANZA
DE LA ÉTICA PROFESIONAL, A LA
LUZ DE LOS DESAFÍOS DE LOS
RETOS GLOBALIZADORES QUE
MOTIVAN NUEVAS NECESIDADES
TECNOLÓGICAS...”

Es aquí donde se requiere del rol del maestro educador, quien reconoce el valor integral del ser y se obliga a tener una actitud en la que es, ante todo, un ser humano, con aciertos y errores, capaz de proponer ideas pero también de escucharlas, así como aceptar que existen otras posiciones y que no es el dueño exclusivo del saber. Debe ser franco, honesto, recto en su proceder, probo, justo y veraz en el cumplimiento de sus responsabilidades. No debe exigir a otros lo que no es capaz de cumplir y debe ser ejemplo para sus alumnos de lo que debe ser un profesional, apegado a la ética y a las normas de su profesión.

Esto es complejo, el maestro debe guiar a sus estudiantes con verbo y con acción. Cada día, cada paso, cada actividad, cada faceta, cada tarea, cada evaluación, deben ser demostrativas de un aprendizaje logrado, pero también de que se está consiguiendo una preparación para ingresar a la profesión y que se está capacitando para tomar las decisiones correctas el resto de su vida.

Si bien el profesor universitario está obligado a permanecer actualizado mediante cursos, seminarios, grupos de estudio o cumpliendo tareas como investigador, también es cierto que debe tener el compromiso de la calidad de la enseñanza, manejando estrategias educacionales; ser capaz de motivar a los alumnos y hacerles sentir partícipes en el proceso complejo de la enseñanza y aprendizaje, pero sin dejar a un lado su compromiso con la sociedad y una vocación de cátedra.

Es una tarea muy complicada y exigente que debe ser cumplida, aunque muchas veces no es justamente reconocida ni valorada. El sistema educativo debe generar las respuestas y condiciones necesarias para fomentar un ambiente de trabajo docente que, más allá de los honorarios profesionales del profesor, enmarque una vida de producción académica que motive al logro y a que el maestro disfrute de un trabajo reconocido que equilibre posibles deficiencias remunerativas. Todo lo anterior permite que el maestro sea un apasionado por la formación de profesionales íntegros, responsables socialmente y con alto nivel de conocimiento.

Ahora bien, el mejor camino para que un maestro enseñe ética profesional es demostrar ser ético: es puntual en su asistencia a clases, respeta a sus estudiantes, sabe escuchar pero también valorar sus opiniones, es objetivo en sus evaluaciones –tratando de ser justo e imparcial–, demuestra respeto a la institución que lo cobija, así como a sus colegas y estudiantes; es honesto, cabal y actúa con probidad en todo momento; es responsable en su trabajo diario, al manifestar que es digno de confianza de todos.



LA ÉTICA ES UNA CIENCIA PRÁCTICA, CUYO OBJETO ES ORIENTAR LA CONDUCTA HUMANA PARA ALCANZAR SU FIN; EN ÚLTIMA INSTANCIA, LA ÉTICA DEBE DESEMBOCAR EN CONDUCTAS HUMANAS CONCRETAS...

De esta manera, el maestro cumple con su doble rol de docente y educador en la universidad, pero esta actuación debe enmarcarse en una institución que reconozca y promueva la ética aplicada pues, de esta manera, las personas se identificarán con su organización, ya que la universidad infunde valores éticos y morales como creencia en sus políticas, visión y misión, además de ser reforzados mediante prácticas cotidianas que merecen el respeto y admiración de la comunidad universitaria.

Pero para lograr un cambio en la educación universitaria, con maestros integrales (docentes y educadores) que promuevan la formación ética en la universidad, se requiere un cambio en los mismos maestros y en la propia universidad. Son necesarios más argumentos que ayuden a convencer a quienes aún no lo están, y en estas páginas se han presentado algunos elementos que permitirán a los maestros comprender por qué debe enseñarse ética aplicada y cómo pueden hacerlo. Se entiende que hay algunos problemas que se consideran urgentes y resolver ciertas necesidades, tales como la inversión del presupuesto en programas y proyectos de información y de nuevas tecnologías; captación y mantenimiento de plantillas de profesores de alto nivel que les permita ser competitivas, atención a la diversidad de los estudiantes y preocuparse por alcanzar la excelencia académica; además de la rendición de cuentas de los recursos económicos recibidos y el establecimiento de metas, prioridades e indicadores cuyos logros permitirán obtener más recursos.

Sin embargo, lo urgente no debe desplazar a lo importante y un asunto trascendente es la integración de la dimensión ética en la formación universitaria, que no puede abordarse de forma aislada. Solo mediante un cambio en la cultura educacional del profesorado y de la institución universitaria, será posible tal integración ética. ☞

- 1 Zamorano García, Enrique (2012). *Ética en las universidades*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- 2 Pérez-Esclarín, Antonio (1999). *Educación en el tercer milenio*. Caracas: San Pablo.
- 3 Barrera, M. (1999). *El intelectual y los modelos epistémicos*. Caracas: Fundación SYPAL.

dossier

Inversión ética RENDIMIENTO Y COSTO DE LOS VALORES

UNA OLA DE COMPORTAMIENTOS Y ACCIONES ESTÁN SACUDIENDO EL ENTORNO FINANCIERO, MOTIVÁNDOLO A TORNAR EL TIMÓN HACIA EL ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE ASPECTOS DIVERSOS Y SIGNIFICATIVOS, EN LOS CUALES PODEMOS ENCONTRAR A UNA GENERACIÓN DE MILLENNIALS (66% A ESCALA GLOBAL) QUE ESTÁN DISPUESTOS A PAGAR MÁS POR PRODUCTOS QUE PROVENGAN DE COMPAÑÍAS QUE DEMUESTRAN SU COMPROMISO ÉTICO CON EL MEDIO AMBIENTE Y SU CALIDAD MORAL EN SU CONTRIBUCIÓN AL TEJIDO SOCIAL¹

También se tienen en consideración hechos como el de una gran empresa automotriz, que por una inadecuada gestión ambiental relacionada con la honestidad, generó una caída severa en el valor de su acción (17%) en tan solo un día y que, aunado a ello, la merma reputacional propició que en dos días su acción cayera en más de 30%.

En México también es posible ver cómo se está incrementando la inversión y el financiamiento con preocupaciones éticas sobre usos eficientes de energía en favor del planeta y de la sociedad; por ejem-

plo, la reciente alianza firmada entre Alemania y México, por un total de 230 millones de dólares para otorgar ecocréditos; así como la línea de crédito suscrita (junio, 2016) por Bancomext con el Japan Bank for International Cooperation (JBIC) para proyectos de eficiencia energética por 100 millones de dólares.

Esta serie de situaciones se enmarcan dentro del concepto de inversión ética que precisa de la convergencia de tres líneas: la ética en los negocios, fundamentada en los valores, la transparencia y en una mejor y honesta gestión de riesgos; la segunda línea, una administración eficiente pero sobre todo consciente de los recursos naturales, y la tercera, llevar a la práctica soluciones a la problemática social.

Ahora bien, es posible observar que ante mercados financieros que involucran riesgos éticos, ambientales y sociales, el público inversionista esté apeteciendo de portafolios de activos en los cuales puedan colocar su capital con una perspectiva de desarrollo sustentable, y esto se logra mediante la inversión ética.

Para continuar, se requiere precisar qué es la Inversión Ética (IE), la cual –a título personal– defino como la colocación de recursos monetarios en instrumentos financieros dentro de un horizonte de tiempo, que tiende a generar, además de rentabilidad, impactos positivos para el capital natural y social, a la vez que fomenta una cultura de apego a valores morales y del bien actuar en los negocios.

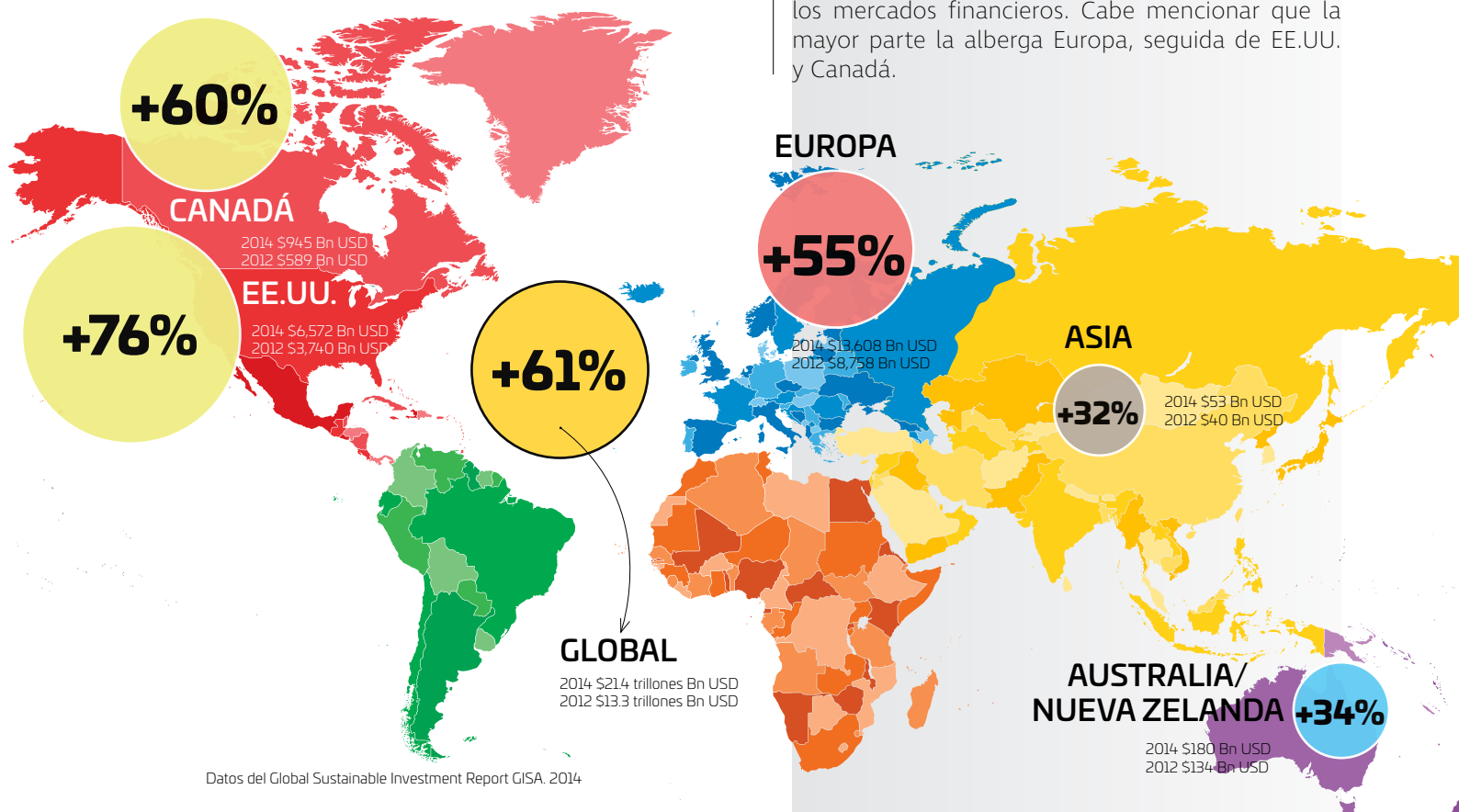
Por su parte, la Global Sustainable Investment Alliance la define como el enfoque de la inversión que hace referencia a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés) en la selección y administración de inversiones. Asimismo, hace hincapié en usar los términos: inversión sustentable, inversión responsable, inversión ética o inversión socialmente responsable, de manera indistinta.

Ante este panorama, surgen las preguntas: ¿por qué y para qué involucrar a la ética en las inversiones? O expresado de otra forma: ¿por qué y para qué realizar inversiones éticas? A continuación profundizaremos en los porqués de la inversión ética.

¿Por qué?	¿Para qué?
<ul style="list-style-type: none"> • Porque ofrecen rendimientos iguales o mayores a los de una inversión clásica. • Porque hay un mercado que lo está demandando. • Porque los costos de no hacerlo son mayúsculos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar rentabilidad. • Dar un sentido profundo a los ahorros e inversiones, mediante la contribución al medio ambiente y a la sociedad. • Conocer expresamente en qué se aplica su dinero. • Influir en el comportamiento (ambiental, social y de gobierno corporativo-ESG) de las empresas emisoras de los instrumentos (acciones, bonos, deuda, etc.) en los que colocará sus recursos. • Propiciar un desarrollo económico sustentable.

RENDIMIENTOS

Como cualquier otra inversión, la ética ofrece rendimientos totalmente acordes al mercado, prueba de ello son los activos que se gestionan en los portafolios, los cuales conforme al último estudio realizado por Global Sustainable Investment Alliance² son de más de \$21 trillones de dólares; asimismo, dicho reporte hace referencia a que en los últimos dos años la IE ha mostrado un crecimiento de 61%, lo cual es reflejo de la envergadura que está cobrando en los mercados financieros. Cabe mencionar que la mayor parte la alberga Europa, seguida de EE.UU. y Canadá.



Los inversionistas de estos activos financieros suelen ser más exigentes, pues esperan rendimientos competitivos por realizar inversiones conscientes (cuidado del planeta y la sociedad). Al respecto, hay que considerar que el fondo que menos ha crecido tiene 30% en cinco años:

Tabla 1. Crecimiento de los principales fondos de la IE en Reino Unido

Nombre del fondo	% de crecimiento en cinco años
SVM All Europe SRI	169.21
Standard Life Inv. UK Ethical	156.73
Kames Ethical Corp. Bond	131.29
Fist State Asia Pacific Sus	122.74
Legal & General Ethical Trust	117.44

Fuente: Money Facts

Si se desea conocer los rendimientos podemos guiarnos por la serie de portafolios de Australian Ethical Investment:

Tabla 2. Rendimientos de la IE en el portafolios de Australian Ethical Investment

Rendimientos al 31/05/16	1 mes	3 meses	6 meses	1 año	3 años	5 años
Defensivo	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	1.5%	2.2%
Conservador	1.9%	2.7%	2.9%	3.3%	4.0%	4.1%
Balanceado	2.8%	6.2%	2.6%	4.7%	8.9%	7.5%
Creciente	3.3%	7.6%	3.1%	3.6%	9.7%	8.3%
Compañías pequeñas	2.5%	10.2%	1.5%	9.4%	15.9%	12.2%
Acciones internacionales	4.0%	6.5%	-1.4%	1.5%	13.7%	8.0%
Protección	3.7%	10.2%	4.6%	3.8%	12.0%	10.7%

Fuente: Australian Ethical Investment 2016

Como se ha mencionado, adicional a los rendimientos financieros, estos fondos también son evaluados de acuerdo con su desempeño ético:

Tabla 3. Ejemplo de evaluación de gestión ética en la inversión

Fondo/Parámetro	Transparencia (sobre 21)	Procesos de selección de compañías éticas en el portafolio (sobre 21)	Gestión y compromiso ético (sobre 18)	Calif. total (sobre 60)
F&C Investments	18	20	18	56
WHEB Asses Management	17	20	16	53
AXA	14	12	6	32
Aberdeen Asset Management	11	8	8	27
Premier Asset Management	10	0	3	13

Fuente: Ethical Consumer 2016

Esta evaluación se suma al análisis de la inversión sobre el impacto positivo o negativo hacia el capital natural y social que genera, el cual puede ser evaluado considerando aspectos como volumen de emisiones atmosféricas, uso de energías renovables, gestión de residuos, calidad de vida, equidad en prácticas laborales, apoyo a comunidades, aplicación de código de ética, entre otros.



UNA RAZÓN MÁS QUE EXPLICA POR QUÉ REALIZAR INVERSIÓN ÉTICA ES SU DEMANDA POR PARTE DE LA GENERACIÓN CON MÁS AUGE Y MAYOR POTENCIAL, QUE SON LOS MILLENNIALS, INDIVIDUOS ENTRE LOS 20 Y 35 AÑOS QUE EN MÉXICO REPRESENTAN UNA CUARTA PARTE DE LA POBLACIÓN Y QUE SE CARACTERIZAN POR BUSCAR Y ESTAR DISPUESTOS A PAGAR POR PRODUCTOS INNOVADORES...

MERCADO

Una razón más que explica por qué realizar inversión ética es su demanda por parte de la generación con más auge y mayor potencial,³ que son los millenials,⁴ individuos entre los 20 y 35 años que en México representan una cuarta parte de la población⁵ y que se caracterizan por buscar y estar dispuestos a pagar por productos innovadores, que provengan de compañías que reflejen valores, como: transparencia, honestidad, compromiso social, cuidado del medio ambiente y sustentabilidad. Esta generación busca servicios financieros con sentido más humano, que fomenten una estrecha relación con su comunidad y que, como negocios, propicien un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, es por ello que la inversión ética es vista como una de sus mejores opciones.⁶

Por el lado de la oferta, los estudios⁷ muestran que 66% de los asesores financieros encuestados han ofrecido un fondo de inversión ética a sus clientes y que la mayoría de las veces ha sido a solicitud propia del cliente. Asimismo, seis de cada 10 asesores –pertenecientes a la generación de Millennials– considera que la inversión ética será parte sustancial de su portafolio en los siguientes cinco años. Estos expertos en portafolios de inversión señalan que los fondos éticos son demandados mayormente por Millennials, por mujeres y por clientes con un nivel de estudio de licenciatura y posgrado.

Cabe mencionar que este tipo de inversión no es exclusiva de una generación, pues originalmente se ha dado por el deseo genuino de clientes que requieren que su dinero genere un valor adicional al financiero; clientes interesados en que el dinero de su pensión o su fondo de ahorro esté involucrado en acciones de compañías que muestran preocupación por la calidad de vida de sus empleados, por no ejercer prácticas corruptas, por cuidar de los derechos humanos, por gestionar de manera adecuada sus residuos, etcétera.

Por lo anterior, las instituciones financieras ofrecen ya este tipo de inversión y hoy existen más de 2000 fondos éticos alrededor del mundo. En México se ubican 15 fondos orientados hacia la inversión de impacto en temas de sustentabilidad, principalmente en energías renovables, los cuales se estima puedan gestionar alrededor de 394 mdd para 2015. Aunado a ello, la Asociación Mexicana de Capital Privado señala que a ese monto pueden agregarse 100 mdd de inversiones destinadas a sustentabilidad ubicadas en fondos no especializados y que los retornos anuales suelen ser de 18 a 25%. Adicionalmente, la Bolsa Mexicana de Valores ha lanzado el mercado de bonos verdes, el cual se estima tiene gran potencial y que en sus rangos mínimos estará alcanzando los \$125 mdd; ejemplo sobresaliente fue el bono de Nacional Financiera cuya colocación fue de \$500 mdd y su demanda se registró en \$2,500 mdd.

COSTO

El hecho de que una compañía desarrolle la gestión de sus operaciones por medio de acciones alejadas de la ética conlleva un costo. Por ejemplo:

Casos: compañías fabricantes de automóviles (una japonesa y otra alemana)	
Conducta de: (+) Manipulación de cifras que involucran daño ambiental. (+) No transparencia de la información. (+) Incumplimiento de regulación.	Implica: (-) \$18,000 mdd por estimación de multas por daño ambiental. (-) 15 a 30% desplome del valor de cotización de las acciones. (-) 400,000 a 600,000 unidades afectadas. (-) \$10 mdd (mínimo) de inversión en un equipo especializado de investigación para no volver a incidir en esta práctica. (-) Valor del daño ambiental. (-) Confrontar la pérdida de confianza, daño reputacional y escrutinio público.

Caso: compañía minera (mexicana)	
Conducta de: (+) Negligencia. (+) Inadecuada gestión de riesgos. (+) No compromiso con actividades de protocolo operacional.	Implica: (-) 3,000 salarios mínimos como multa. (-) \$1,800 millones de pesos es la valuación del impacto ambiental (ríos afectados por derrame de 40,000 m ³ de sulfato de cobre). (-) 10% pérdida del valor de cotización de las acciones. (-) 24,000 personas afectadas y siete municipios. (-) \$150 mdd para fideicomiso que repare los daños. (-) Pérdida monetaria por clausura temporal de fuente de ingresos. (-) Valor del daño a la salud de la población y afectaciones en calidad de vida por el uso del recurso hídrico. (-) Confrontar daño reputacional y escrutinio público.

Caso: compañía petrolera (británica)	
Conducta de: (+) Negligencia. (+) Inadecuada gestión de riesgos. (+) No compromiso con actividades de protocolo operacional.	Implica: (-) \$18,000 millones de dólares (mdd) por derrame de crudo desglosado de la siguiente forma: (-) \$5,500 mdd por multa de Ley de Aguas. (-) \$7,100 mdd por daños a recursos naturales y restauración. (-) \$232 mdd por fideicomiso para reparar daños. (-) \$4,900 mdd por perjuicios económicos. (-)\$1,000 mdd por demandas de 400 organizaciones municipales. (-) \$23,000 mdd erogados al momento del incidente y aplicados a limpieza de aguas. (-) \$35,000 mdd de activos vendidos para financiar costos. (-) 5 estados afectados. (-) 11 trabajadores muertos.
Caso: compañías farmacéuticas (estadounidenses)	
Conducta de: (+) Deshonestidad. (+) No transparencia de la información.	Implica: (-) \$1,400 a \$2,300 mdd por multas por malas prácticas comerciales y demandas civiles. (-) Valor por daños a la salud. (-) Inversión en Control Interno para evitar reincidir en la práctica. (-) Confrontar la pérdida de confianza, daño reputacional y escrutinio público.

Como se observa, hay acciones que causan un impacto negativo valorable en términos monetarios; sin embargo, el objetivo es evitar que los estados financieros se vean afectados por incurrir en situaciones antípodas al bien común.


CONCLUSIONES

La IE se basa en una visión estratégica de largo plazo, enfocándose en que si los recursos monetarios son aplicados sobre criterios de ESG se generan oportunidades de perdurabilidad de la inversión en un horizonte amplio y adicionalmente se procura el bienestar y la prosperidad de la sociedad con respeto del medio ambiente que habitamos, ello debido a que se promueve la ejecución de las mejores prácticas de gobierno corporativo por parte de las entidades en donde se colocan los recursos monetarios.

Para lograrlo se requiere de un cambio de consciencia. Las cifras muestran que en países nórdicos 75% de las personas estarían molestas de saber que su dinero es invertido en compañías que provocan daño ambiental o tienen prácticas no éticas; pese a que en México la cultura es distinta, es inminente que existe una generación de Millennials preocupada por estos temas y dispuesta a pagar y demandar por productos que provengan de compañías con prácticas éticas. Esto es una situación que se está incrementando, por lo tanto, si una empresa quiere ser competitiva en los siguientes cinco años, requiere aplicar acciones en su gobierno corporativo y propiciar impactos positivos, visibles y latentes, en el entorno ambiental y social.

La inversión ética conlleva un proceso evolutivo en la generación de valor de las compañías, del sector

financiero, de los clientes y, sobre todo, de contribución en la reconstrucción de una sociedad basada en valores: respeto, honestidad, transparencia, integridad, compromiso y solidaridad entre los individuos. Una evolución deseable y merecida para México.

Por último, se requiere considerar que esta disrupción en el campo de los negocios será el resultado de la suma de acciones y códigos de ética de tipo individual, profesional y empresarial tendientes al desarrollo humanitario. 

Referencias

- 1 The Sustainability Imperative. Nielsen, 2015, p. 2.
- 2 2014 Global Sustainable Investment Review, Global Sustainable Alliance, 2015, p. 8.
- 3 Se espera que en 2025 representen 75% de la fuerza laboral conforme a The 2015 Deloitte Millennial Survey, Deloitte.
- 4 The Sustainability Imperative. Nielsen, 2015, p. 2.
- 5 El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indica que la población millennial en México es de alrededor de 27 millones 141 mil individuos.
- 6 El Banco ideal aún no existe. Uncommon, 2014, p. 16.
- 7 Wealthmanagement.com survey, 2016.

Bibliografía

- Ethical Finance, disponible en: www.ethicalconsumer.org (11 de julio 2016).
- Ethical Investment, disponible en: www.australianethical.com.au (11 de julio 2016).
- 2014 Global Sustainable Investment Review, Global Sustainable Alliance.
- 2012 Global Sustainable Investment Review, Global Sustainable Alliance.
- The Sustainability Imperative. Nielsen, 2015, 19 p.
- ShareAction Survey, disponible en: www.ethicalconsumer.org (11 de julio 2016).
- The 2015 Deloitte Millennial survey, Deloitte, 26 p.
- El Banco ideal aún no existe. Uncommon, 2014, 33 p.
- Wealthmanagement.com survey, 2016.
- European Responsible Investing Fund Survey 2013, KPMG/Association of the Luxembourg Fund Industry.
- Responsible Investment Report 2012, Schroders.
- The Socially Responsible Quant 2013, Deutsche Bank.
- European SRI Study 2014, European Social Investment Forum.
- European SRI Study 2012, European Social Investment Forum.
- Adapting for a Green Economy: Companies, Communities and Climate Change, UNEP, Oxfam, World Resources Institute, The Global Compact, 2011.
- Juárez, Jennifer, "Salvar al mundo sí es negocio", *Forbes*. Disponible en: www.forbes.com.mx (2 de marzo de 2015).

Práctica Fiscal

LABORAL Y LEGAL-EMPRESARIAL



SUSCRIPCION ANUAL

Versión e-book para tableta
y móvil
\$1,399.00
PRACTICA FISCAL GREEN



Consulta por un año todas las revistas a partir de enero de 2016 hasta la vigencia de tu suscripción.

On line-Off line.

Versión portal
\$1,999.00
(más IVA)
PRACTICA FISCAL BLUE

Accede a **TODOS LOS SERVICIOS INTEGRALES** que te ofrecemos en el portal especializado más completo en México:
www.practica-fiscal.com.mx
donde podrás consultar tu revista digital en formato e-book, pdf y html.

Versión impresa y portal
\$3,499.00
(Incluye IVA)
PRACTICA FISCAL GOLD

- Adquiere **36 EJEMPLARES DE LA REVISTA** en el transcurso de un año.
- Newsletter con un resumen de noticias más relevantes (vía correo electrónico).
 - AGENTAX, agenda electrónica.
- Recibe **PRECIOS PREFERENCIALES** en todos nuestros cursos y diplomados.
- Accede a nuestro portal **www.practica-fiscal.com.mx** donde podrás consultar tu revista en formato e-book, pdf y html.

Incluye también revista *Práctica Fiscal* para dispositivos móviles. On line-Off line.

BENEFICIOS ON LINE EXCLUSIVOS PARA SUSCRIPTORES:*

- Calculadoras fiscales.
- Modelos de contratos.
- Diario Oficial de la Federación, de 1917 a la fecha.
- Artículos interactivos con ligas para profundizar tópicos particulares.
- Hemeroteca, de 2002 a la fecha.
- Compendio fiscal histórico, de 1999 a la fecha.
- Resolución Miscelánea histórica, de 2003 a la fecha.
- Tarifas y tablas fiscales.
- Legislación federal, estatal y municipal.

*Únicamente para PRACTICA FISCAL BLUE y PRACTICA FISCAL GOLD.



www.tax.com.mx


Pedidos en el DF y área metropolitana:
5265.1424 y 8000.9550, con 90 líneas.
Interior de la república, sin costo: 01800.062.3050

Precios sujetos a cambio sin previo aviso.
Versión portal compatible con PC, Macintosh y tabletas.
Las imágenes son únicamente ilustrativas.

dossier

VALORES

Esencia de la identidad corporativa



Estamos viviendo en una época que se ha caracterizado por grandes impactos en materia económica, debido a la actividad comercial que se tiene entre distintos países, así como entre distintos sectores, generando una gran cantidad de información que fluye por los medios tecnológicos de comunicación y una alta movilidad de individuos, entre regiones de distintas partes del mundo, con formas de trabajo distintas, flexibles y dinámicas, y todo esto debiendo considerar la diversidad social, política y cultural.

Estos son solamente algunos de los múltiples factores existentes en el contexto actual, lo que ha dado la pauta a que distintos gremios, corporaciones, organismos locales y del ámbito internacional trabajen sobre lineamientos para generar proyectos que favorezcan el intercambio económico y garanticen el buen desarrollo de las relaciones comerciales competitivas, de manera armoniosa y sostenible durante esta interacción de nivel mundial que redunde en beneficio de todos.

“
LOS VALORES DAN INFORMACIÓN SOBRE
LA FORMA COMO NOS RELACIONAMOS
CON EL MUNDO; TIENEN INTEGRADOS
TANTO COMPONENTES AFECTIVOS COMO
COGNOSCITIVOS O CONCEPTUALES, POR
LO QUE ÉSTOS SON MUY IMPORTANTES
PARA LA CONDUCTA SOCIAL...”

El Banco Interamericano de Desarrollo (2002), en su propuesta sobre la Estrategia de modernización del Estado, propuso:

Los objetivos de un desarrollo sostenible y equitativo requieren de un Estado democrático, moderno y eficiente que promueva el crecimiento económico, proporcionando un marco legal y regulatorio apropiado para el funcionamiento de los mercados, el cual deberá ser capaz de adoptar políticas económicas y sociales que reduzcan la pobreza y la desigualdad, que implemente esas políticas de una manera eficiente, transparente y responsable, que resguarde los derechos de propiedad y que proteja los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Uno de los componentes fundamentales que permiten la competitividad mundial de las instituciones es el garantizar la existencia de un adecuado ambiente institucional tal como fue comentado en el reporte Global Competitiveness Report (2012) en el cual se establece: “El ambiente institucional es determinado por el marco legal y administrativo, a través del cual los individuos, instituciones y gobierno interactúan para generar bienestar. Para esto, refiere que la calidad de las instituciones tiene un alto impacto en la competitividad y en el crecimiento”.

Por ello se deben considerar a los grupos de interés con los que interactúan las instituciones, reconociendo que son principalmente los miembros de la organización, de todos los niveles, quienes pueden garantizar la competitividad de las organizaciones, su permanencia en el tiempo, siendo los responsables de la construcción de la reputación de la misma, ya que son ellos quienes la representan durante la ejecución de las funciones realizadas dentro de ella. Asimismo, debe tenerse en cuenta el hecho de que en los niveles de responsabilidad, la búsqueda de los resultados establecidos para las organizaciones debe estar fundamentada en la conciencia de que las instituciones están conformadas por personas, quienes esperan que la entidad atienda sus motivaciones (contratos, transacciones, trato digno, etc.); asimismo, debido a que las personas aprenden dentro de la organización, éstas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades pero también virtudes, actitudes y valores, de modo que las interacciones futuras con la organización serán las que den pauta a la consecución de sus objetivos.

Cada día emergen nuevos tipos de organizaciones como respuesta a las demandas que surgen por las necesidades cambiantes a nivel global, por lo que en este entorno los valores principales, premisas y principios éticos deben ser revisados, más por la necesidad de sobrevivir que por la virtud misma.¹

Los valores dan información sobre la forma como nos relacionamos con el mundo; tienen integrados tanto componentes afectivos como cognoscitivos o conceptuales, por lo que éstos son muy importantes para la conducta social, ya que sirven como criterio para orientar la acción, lo cual dentro de las organizaciones permite incidir en la generación de un adecuado ambiente institucional. Cuando éstos se definen dentro de las organizaciones se considera que sirven para el establecimiento de metas deseables a las que se aspira, debido a las distintas situaciones que se presentan durante sus operaciones y que varían en importancia, sirviendo como principios para sus miembros de manera que favorecen el establecimiento de guías que impactan en la vida de las personas y de las propias instituciones.

Cada organización tiene una cultura propia en la cual se expresan los valores, las creencias e ideales; la filosofía propia de la institución, en la que los comportamientos se consolidan y comparten durante el desempeño de las funciones propias de cada uno de los miembros de la organización, en la interacción con los grupos de interés, para alcanzar los objetivos propuestos. Esto comprende la forma en cómo las organizaciones establecen sus prioridades para obtener beneficios para la empresa, sus miembros, clientes, proveedores, la comunidad y su contribución para con el Estado, a fin de asegurar su permanencia y sostenibilidad, y mantener su imagen, viabilidad y competitividad, por lo cual requieren jerarquizar los impactos que son de importancia, así como las acciones y las cosas que por ellas le caracterizan.

Todo ello permite considerar que existen diferentes factores que influyen en la cultura e identidad de la institución, tales como la ideología de sus fundadores, el compromiso, seriedad y claridad en la definición de los valores que le sean propios; la autonomía individual alineada a éstos; la definición de la estruc-

tura y organización; el diseño de sistemas de apoyo que permitan asegurar el cumplimiento de sus compromisos, trabajar en el aspecto de atracción del talento humano y sistemas de evaluación de desempeño, que sean acordes a las expectativas que se tienen para la empresa, así como de gran importancia reconocer, el estilo de gestión requerido para la consecución de los objetivos estratégicos.

Debido a lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que la empresa necesita una identidad corporativa que le permita transmitir qué es, qué hace y cómo lo hace, de manera que adquiera una identidad. Esta identidad está conformada por aquellos rasgos que permiten distinguirla como diferente y singular, esto es, que esté conformada por características que si desaparecieran afectarían de manera decisiva a la organización, la cual busca ser percibida y reconocida por estas características que le dan su personalidad particular, lo cual conduce a que se genere una relación entre lo identificado por la sociedad y la serie de ideas que hubieran sido percibidas en forma de atributos, dando como resultado el generar una buena reputación.

Algunos teóricos de la administración afirman que una de las consecuencias que se tienen por la falta de definición de los valores organizacionales propios de la entidad, es que no se tiene una identidad corporativa necesaria para definir e incorporar, dentro de los elementos constituyentes de la organización, aspectos fundamentales como: la misión, visión, políticas, objetivos y estrategias; esto es, que las organizaciones requieren de establecer valores fundamentales que les permitan su "operalización", ya que sin ellos las empresas no logran establecer un adecuado nivel de interrelación entre los distintos grupos de interés para con la organización, el compromiso de sus miembros y una efectiva toma de decisiones sustentada en el bienestar común y, por consiguiente, desarrollar una imagen positiva y de relaciones sólidas y de larga duración, que le permita ser reconocida por su cultura corporativa.

Las organizaciones requieren de establecer valores que integren tanto valores organizacionales como individuales; en ellas se integran muchos procesos que involucran a muchas personas (empleados, clientes, proveedores), los cuales pueden ser realizados de manera individual o en grupos y equipos de trabajo dentro de diferentes áreas funcionales, siendo los valores los que permiten generar una adecuada convivencia entre sus miembros y con ello el logro de los objetivos.


Los valores compartidos, fundamentados en los valores propios y únicos de la organización, cuando se

tiene presente a sus miembros, impactan positivamente generando una ventaja competitiva durante el desempeño de las funciones propias de la organización en tres aspectos:

- > Proporcionan guías sobre las cuales se toman las decisiones y se ejecutan las acciones.
- > Forman parte de la propuesta de valor de la organización ante sus clientes y personal.
- > Son una fuente de motivación para el personal.

Sustentar la toma de decisiones en estos valores organizacionales, servirá como criterio para orientar la acción, ya que son estándares evaluativos referentes al trabajo y/o al ambiente de trabajo, por el cual los individuos disciernen qué es correcto o determinan la importancia de sus preferencias. Estos componentes estructuran el clima organizacional en el que interactúan las personas y que influyen permanentemente en el pensamiento, emociones, actitudes y comportamiento individual y grupal. De igual manera, se considera que los valores que comparten los empleados forman parte de los aspectos contenidos en la cultura de las organizaciones.

Por lo tanto, es posible decir que las personas pueden confiar en una organización, cuando ésta tiene elementos que le permitan ser identificada por un comportamiento apegado a sus compromisos, en sus intenciones y por su buena reputación, por lo que la ausencia de un comportamiento adecuado, da como resultado bajos niveles de lealtad y compromiso por parte de empleados, clientes y proveedores, generándose mayores riesgos, inseguridad en el trabajo y en las relaciones contractuales, así como bajo rendimiento, eficiencia y motivación del personal para con la organización.

Para integrar los valores dentro de la organización que le den su particular identidad y que le permita responder a la demanda de la sociedad, atendiendo la dinámica existente del momento actual, se requiere el establecimiento de mecanismos que orienten el comportamiento de todos los miembros de la organización, los cuales pueden ser diseñados dentro de la misma, esto mediante la definición de políticas y procedimientos, guías y códigos de conducta de tal forma que les permita asegurar y alcanzar los objetivos de la organización en su interacción con los distintos grupos, entre la empresa y sus miembros, entre las empresas y las distintas instituciones, la empresa y el gobierno. 

1 Díaz Barrios, Jazmín (2005). "Cambio organizacional: una aproximación por valores", *Revista Venezolana de Gerencia*, núm. 32, p. 609. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/290/29003205/>

CONOCIMIENTO
E INNOVACIÓN EN EL EVENTO
MÁS ESPERADO DE LA PROFESIÓN
XXXV SEMANA DE LA
CONTADURÍA
PÚBLICA

Puntos
válidos de
acuerdo con
las nuevas
disposiciones
de la NDPC

Lunes 17 al viernes
21 de octubre de 2016

20

HORAS



BOSQUES

SEDE

16:00 a
20:00 horas

Transmisión Simultánea a Sede Sur y Centro

Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.
Bosque de Tabachines No. 44 Fracc. Bosques
de las Lomas C.P. 11700, Del. Miguel Hidalgo
Ciudad de México.

Informes e inscripciones

(55) 1105 1960 y 1105 1961

cursos@colegiocpmexico.org.mx

Consulta nuestras promociones

¡Participa!

Consulta el temario
y los expositores



Evento Multidisciplinario
www.ccpm.org.mx

INNOVAR

INTEGRAR

INFORMAR

dossier

PROGRAMAS DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

¿De dónde vienen y hacia dónde van?

CUANDO EN LAS EMPRESAS SE DECIDE IMPLANTAR UN PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO, SE SUELE RECURRIR A ESPECIALISTAS PARA SU DISEÑO. EN OCASIONES, LAS RESTRICCIONES DE TIEMPO Y COSTOS DE IMPLANTACIÓN OCASIONAN QUE LOS DIRECTAMENTE INVOLUCRADOS RECIBAN UNA PREPARACIÓN QUE NO VA MÁS ALLÁ DE SABER QUÉ TIENE QUE HACER Y CÓMO. MUY POCOS SON LOS INTEGRANTES DE LAS LLAMADAS ÁREAS DE COMPLIANCE QUE TIENEN LA OPORTUNIDAD DE CONOCER LOS ANTECEDENTES DE LOS PROGRAMAS ÉTICOS, LOS RESULTADOS DE ESTUDIOS INTERNACIONALES SOBRE SU EFECTIVIDAD Y LAS ACCIONES DE MEJORA QUE ÉSTOS SUGIEREN

Habría quien pueda opinar que lo anterior no es más que un dato cultural o material para una charla de café, pero bien se dice que “quien no conoce su historia está condenado a repetirla”. Si no se sabe por qué surgieron los programas éticos y qué es lo que se ha hecho mal, se corre el riesgo de estar replicando prácticas no efectivas y terminar engrosando la lista de escándalos corporativos.

ANTECEDENTES DE LOS PROGRAMAS ÉTICOS

Desde hace siglos han existido documentos que prescriben principios éticos aplicables a los negocios: la Lex Mercatoria inglesa de 1622 incluía listados sobre conductas aceptables en los comerciantes y solicitaba el apego a las Leyes de Moisés. En el siglo XVIII, con la pérdida de influencia de las corporaciones religiosas en la vida económica y el surgimiento de las ideas ilustradas y del materialismo (filosofía moral que argumenta que solo existe aquello que se mide y pesa), la ética dejó de estar presente en las leyes o códigos.

En consecuencia, a partir del siglo XIX los aspectos éticos o moralmente deseables en la conducta de los empleados fueron materia exclusiva de los códigos de ética de las profesiones o de publicaciones hechas por profesionistas o empresarios prominentes.

Esta visión de la ética como algo externo a los negocios comenzó a ser desechada a inicios de la década de 1960. Una serie de escándalos corporativos altamente publicitados y estudios de investigadores de la Universidad de Harvard, evidenciaron una epidemia de prácticas no éticas en las empresas estadounidenses. Esto encendió las alarmas en el gobierno y en la academia, incentivando la creación de organizaciones como el Business Ethics Advisory Council (BEAC), integrado por hombres de negocios, académicos, periodistas y miembros de corporaciones religiosas, que buscaban reintegrar la ética en las organizaciones. Dicho consejo motivó a las empresas a implantar códigos de ética y capacitación en ética, a fin de ayudar o guiar a los empleados a tomar mejores decisiones y evitar malas prácticas.

En un principio los códigos y la capacitación se centraron en temas como la prevención de sobornos y prácticas monopólicas, así como en rubros no legislados como las relaciones con clientes y competidores. Durante las siguientes dos décadas comenzaron a integrarse aspectos relacionados con el cuidado al ambiente, prevención de prácticas extranjeras corruptas, uso indebido de recursos de la empresa y respeto a los derechos civiles. También en este periodo se inició la aplicación de medidas de apoyo al código que más tarde conformarían lo que se conoce como Programas de ética y cumplimiento: medidas disciplinarias, oficinas éticas, comités éticos, medios de denuncia anónima, auditorías y otras medidas de evaluación de desempeño ético.

El término "programa de ética y cumplimiento" comenzó a utilizarse de manera generalizada a partir de 1991, cuando la Comisión Federal de Sentencias de EE.UU. publicó guías de sentencia que unificaban los criterios de penalización de empresas infractoras. En éstas se indicaba que un programa de ética y cumplimiento debía: 1) detectar y prevenir la conducta criminal; y 2) crear una cultura organizacional que promueva el comportamiento ético y el respeto a la ley.

La comisión también tenía la meta de modificar las prácticas de las empresas y motivar la implantación masiva de programas éticos; por lo tanto, instituyó reducciones de multas ante eventuales problemas legales, que se ejercían en la medida en que el programa ético de la empresa infractora cumpliera con los siguientes componentes:

- > Establecer estándares y procedimientos de cumplimiento legal capaces de reducir el prospecto de la conducta criminal.
- > Asignar personal de alto nivel a la tarea de vigilar el cumplimiento de tales estándares y procedimientos.
- > Tener cuidado de no delegar autoridad discrecional a individuos de los cuales se sabe, o debe saberse, que son propensos a realizar actividades ilegales.
- > Tomar medidas para comunicar los estándares y procedimientos de manera efectiva a todos los empleados y agentes.
- > Tomar medidas razonables para lograr el cumplimiento de los estándares, mediante el uso de sistemas de monitoreo o auditoría diseñados para detectar conducta criminal.
- > Implantar mecanismos anónimos por los cuales los empleados y agentes puedan denunciar la conducta ilegal de la que sean testigo, sin miedo a represalias.
- > Reforzar de manera consistente los estándares, mediante mecanismos disciplinarios que pueden incluir la sanción de empleados infractores.
- > Al momento de detectar violaciones a las normas, la organización debe tomar las acciones necesarias para responder de acuerdo con la ofensa y prevenir recurrencia.

Con la publicación de las guías federales de sentencia la comisión creó un estándar a partir del cual las empresas diseñaron o ajustaron sus programas.

Las trasnacionales estadounidenses llevaron dichos programas a sus subsidiarias en el extranjero y ello, aunado al incremento en la globalización, derivó en la implantación de programas en los otros países.

FALLAS EN LOS PROGRAMAS ÉTICOS

Como toda iniciativa del mundo de los negocios, los programas éticos no están exentos de fallas que merman su efectividad. A continuación se explican algunas de las más importantes.

Falla 1: Enfoque legal. La posibilidad de reducir multas generó un incentivo perverso para la implementación de los programas éticos. “Cumplir con requisitos legales” fue la razón principal para tener un programa, según un estudio realizado por KPMG en 2008, en las 200 empresas más grandes del mundo. Además, se cometió el error de tomar lo solicitado por la comisión como lo único que debía incluir un programa ético. Debido a que elementos de un programa ético prescritos por la comisión solo apuntan a la detección y prevención de conductas ilegales, no es de extrañar que diversos estudios denuncien excesivo enfoque legal y punitivo de los programas éticos y una desatención del segundo objetivo de los programas: la creación de una cultura ética.

Los programas éticos, con enfoque predominantemente legal, generan las siguientes acciones negativas en los empleados:

- > Ver el programa ético como un seguro contra daños de la alta gerencia y un medio para que los colegas de trabajo se delaten unos a otros.
- > Enfocarse en evitar el castigo y no en la autorregulación.
- > Presentar una menor toma de decisiones ética y mayor propensión de los empleados a esconder los errores.
- > Menores niveles de satisfacción en el trabajo y compromiso con la organización, en la medida en que perciban que la empresa utiliza el programa ético como un instrumento para beneficio propio (mayor reputación, atraer inversionistas, evitar problemas legales) y no considera a sus trabajadores y demás grupos de interés.

Los programas han pasado de ser una guía para la toma de decisiones ética, a un mecanismo de control para el cumplimiento legal. Esto, de manera tácita, limita lo ético a lo legal. El peligro con ello es incurrir en actos no éticos permitidos por la ley (ejemplos abundan entre las instituciones financieras que protagonizaron la burbuja inmobiliaria de 2007 y la posterior crisis financiera de 2008). Además, las leyes suelen estar desfasadas a los eventos que las originan, y no es posible ni deseable regular legalmente todos los pormenores de la actividad profesional y empresarial, lo cual llevaría a una burocracia y rigidez que dificultarían las acciones emprendedoras.

Falla 2: Eximir a los gerentes. En países con alta distancia de poder, como México (culturas que se sienten cómodas con las diferencias entre niveles jerárquicos), se suele cometer el error de asociar los puestos gerenciales con virtudes y rasgos de personalidad deseables. Esto ocasiona que la mayor parte de los esfuerzos para evitar ilícitos se centren en los niveles operativos. Sin embargo, la realidad es muy diferente: en México, el daño económico causado por fraudes cometidos por los niveles operativos es de 12%, mientras que el de la alta gerencia es de 51% y de la gerencia media de 37%. De acuerdo con la Global Business Ethics Survey de 2016, los gerentes incurrir en las siguientes violaciones:

	Alta gerencia	Gerencia media
Comportamiento abusivo o intimidatorio hacia los empleados	X	X
Aceptar sobornos o regalos inapropiados	X	
Ofrecer sobornos o regalos inapropiados		X
Tomar decisiones para favorecer a familiares y otras formas de conflicto de interés	X	X
Incurrir en prácticas que merman la libre competencia (fijación de precios, manipulación de licitaciones)	X	X
Esconder violaciones previo a inspecciones o auditorías	X	X
Violar derechos laborales	X	
Hacer contratos inapropiados o incumplir términos con proveedores y clientes	X	X
Mentirle a los empleados, clientes o al público	X	
Alteración, falsificación o mal uso de documentos y registros de la empresa		X
Violar leyes sanitarias, ambientales o de seguridad		X
Uso inapropiado de la información personal de empleados y clientes		X
Represalias hacia quienes reportan violaciones		X

Adaptado de: Ethics & Compliance Initiative (2016). Global Business Ethics Survey, pp. 14-15.



EL TÉRMINO “PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO” COMENZÓ A UTILIZARSE DE MANERA GENERALIZADA A PARTIR DE 1991, CUANDO LA COMISIÓN FEDERAL DE SENTENCIAS DE E.E.UU. PUBLICÓ GUÍAS DE SENTENCIA QUE UNIFICABAN LOS CRITERIOS DE PENALIZACIÓN DE EMPRESAS INFRACTORAS...

Entre los comportamientos no deseables en que incurren los niveles operativos están el robo hormiga, uso de Internet para asuntos personales, represalias hacia quienes reportan violaciones, acoso sexual, abuso de sustancias prohibidas, uso de información confidencial o cometer fraude con gastos (principalmente viáticos).

Lo anterior sugiere que gran parte del esfuerzo de control de los programas éticos está en evitar que los empleados se roben la papelería de la empresa y cometan otros actos de poca envergadura, descuidando a quienes sí pueden poner en riesgo miles de puestos de trabajo y ocasionar pérdidas millonarias.

Falla 3: Sistemas disciplinarios inadecuados. Un elemento importante de los esfuerzos disciplinarios de los programas éticos es detectar violaciones por denuncias hechas por los empleados. Si bien el porcentaje de empleados que reportan conductas violatorias observadas en empresas estadounidenses aumentó de 58 a 76% entre 2007 y 2015, también se incrementaron las represalias hacia los informantes de 12 a 53% en el mismo periodo. En el caso de México, en cifras de 2015, los empleados reportan 61% de las violaciones y 31% de quienes denuncian han sido víctimas de venganzas por parte de sus jefes y/o colegas.

Las razones por las que los empleados no reportan las violaciones observadas o lo hacen mediante agencias externas a la empresa, se centran en no confiar en que la empresa atenderá adecuadamente la denuncia o tener miedo a represalia. El incremento en este último rubro demuestra que el tratamiento de las denuncias no es confidencial y que las venganzas no se castigan, lo cual sugiere un fracaso rotundo de los procesos de reporte de los programas éticos.

¿CÓMO MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS ÉTICOS?

En vista de las fallas antes descritas y de otros hallazgos de los estudios sobre la efectividad de los programas éticos, se sugiere emprender las siguientes acciones:

1. Enfocarse en la creación de una cultura ética. La evidencia empírica sugiere que los programas éticos sí están siendo efectivos en la creación de culturas organizacionales más sólidas (aunque no necesariamente más éticas). Los expertos coinciden en que son los factores organizacionales (no el programa ético *per se*) los que explican las mejoras en el desempeño ético de las empresas. Por lo tanto es recomendable que los esfuerzos del programa ético se centren en la creación de una cultura ética que lleve implícito el respeto a la ley. Enfocarse solo en la detección de la conducta criminal es una apuesta a lo incierto, pues los datos existentes solo hablan del número de violaciones que los empleados dicen observar ha disminuido y su disposición a reportarlas. Esto no implica una menor incidencia de ilícitos; tan es así que los escándalos corporativos más prominentes (Walmart México, Volkswagen) han sido protagonizados por empresas con sofisticados programas éticos.

2. Privilegiar programas éticos enfocados en principios éticos universales. Es necesario migrar de un enfoque legal y punitivo a uno donde cada actividad de la empresa sea regida por tres o cuatro principios éticos universales (respeto, honestidad). Se debe procurar la autorregulación sobre la simple obediencia a las normas.

“
ES RECOMENDABLE QUE
LOS ESFUERZOS DEL
PROGRAMA ÉTICO SE
CENTREN EN LA CREACIÓN
DE UNA CULTURA ÉTICA
QUE LLEVE IMPLÍCITO EL
RESPECTO A LA LEY...”



LA ÉTICA FUNDAMENTA CADA DECISIÓN QUE SE TOMA EN LA EMPRESA: ESTÁ EN LA CALIDAD CON QUE SE PROVEE UN PRODUCTO O SERVICIO, Y EN CÓMO SE TRATA A LOS EMPLEADOS, PROVEEDORES, CLIENTES Y COMPETENCIA...

No es lo mismo decirle a un empleado que no debe utilizar el Internet para fines personales porque el código lo prohíbe, a justificar la instrucción aludiendo al principio de respeto a lo que no le pertenece o al fin último del recurso. La actuación bajo principios permite al empleado actuar ante lagunas normativas y apunta a la excelencia (aunque requiere la participación de los empleados en la definición de cada principio). El enfoque legal limita la actuación del empleado a lo que está legislado, así como a un cumplimiento obligado en la medida en que se perciba un riesgo inminente de ser sancionado (lo que implica un costoso y falible sistema de control).


3. Centrar la formación ética en los gerentes. Los líderes de cada área son quienes deciden actuar (o no) de manera coherente con el programa ético. Son a quienes los subordinados acuden para determinar qué tipo de comportamiento es aceptable. No importa cuántas horas de capacitación o pruebas de integridad se apliquen a los subordinados, si el jefe les presiona para hacer algo indebido, lo harán (sobre todo si la consecuencia es perder la aprobación del jefe o el trabajo).

4. Inculcar una sana identificación con la empresa. Los actos indebidos y represalias hacia quienes los reportan, ocurren en la medida en que la organización está conformada por individuos que valoran a la empresa como un medio para satisfacer sus intereses particulares (buen sueldo, capacitación y experiencia para migrar a otra empresa). Es preferible que los empleados valoren a la empresa por la trascendencia que sus productos o servicios tienen en el cliente o la sociedad. Solo así les preocuparán las consecuencias que un producto de mala calidad traiga al cliente o a la sociedad, incentivándoles a vigilar que no ocurra y a apreciar a quienes reporten violaciones.

Mientras se logra una sana identificación con la empresa, se pueden aminorar los riesgos de represalias a los informantes: a) recurriendo a medios de de-

nuncia externa; b) capacitando a los gerentes para tratar adecuadamente las denuncias; c) aplicando sanciones a las venganzas (incluir aspectos actitudinales que denotan represalias en las evaluaciones de desempeño).

Si las organizaciones quieren tener prácticas éticas, es indispensable que reconozcan que la ética no es una herramienta que ayuda a la reputación de la empresa, evita problemas legales o ayuda a cumplir con lo requerido para cotizar en bolsa. Dicho uso instrumental de la ética es, en sí mismo, un acto no ético.

La ética fundamenta cada decisión que se toma en la empresa: está en la calidad con que se provee un producto o servicio, y en cómo se trata a los empleados, proveedores, clientes y competencia. Por lo tanto, no se puede esperar que la implantación de un programa ético por motivos instrumentales tenga resultados positivos. Al final, solo se gastan recursos en sistemas de control inefectivos, se desgasta a los empleados y aumenta el riesgo de ser el próximo escándalo corporativo. 

- 1 Federal Sentencing Guidelines Manual, Sección 8 A1.2. Recuperado de www.ussc.gov/Guidelines/2012_Guidelines/Manual_PDF/index.cfm
- 2 KPMG (2008). *Business Codes of the Global 200. Their Prevalence, Content and Embedding*. The Netherlands: KPMG Special Services.
- 3 Por ejemplo, Baucus, M. & Beck-Dudley, C.L. (2005). "Designing Ethical Organizations: Avoiding the Long-Term Negative Effects of Rewards and Punishments", *Journal of Business Ethics*, 56: 355-370; Treviño, L.K., Weaver, G., Gibson, R., & Toffler, B.L. (1999). "Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts". *California Management Review*, 41(2): 131-151; Barker, R.A. (1993). An Evaluation of the Ethics Program at General Dynamics, *Journal of Business Ethics*, 12: 165-177.
- 4 Paine, L.S. (1994). "Managing for Organizational Integrity". *Harvard Business Review*, 72(2): 106-117.
- 5 Treviño et al. (1999). *Op. cit.*
- 6 Moya, C. (2016). La atmósfera moral como medida de efectividad de los programas de ética y cumplimiento. (Tesis doctoral inédita) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- 7 Melé Carné, J. (2004). "Consideraciones éticas en la asesoría financiera". XII Conferencia de Ética, Economía y Dirección: Ética y Finanzas: European Business Ethics Network (EBEN), España.
- 8 KPMG (2010). *Encuesta de fraude en México*. México: KPMG, p. 22.
- 9 Ethics Resource Center (2013). *National Business Ethics Survey of the U.S. Workforce*. U.S.A.: ERC., p. 26.
- 10 Ethics & Compliance Initiative (2016). *Global Business Ethics Survey*. U.S.A.: E&CI, p. 43.
- 11 Ethics & Compliance Initiative (2016). *Op. cit.*, p. 38.
- 12 Ethics Resource Center (2013). *Op. cit.*, p. 30.
- 13 Por ejemplo, Smith-Crowe, K., Tenbrunsel, A.E., Chan-Serafin, S., Brief, A.P., Umphress, E.E., & Joseph, J. (2015). "The Ethics 'Fix': When formal systems make a difference", *Journal of Business Ethics*, 131: 791-801; Koonmee, K., Singhapakdi, B., Vriakul, B., & Lee, D. (2009). "Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job-Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand", *Journal of Business Research*, 63: 20-26; Singhapakdi, A., & Vitell, S. (2007). "Institutionalization of Ethics and Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals", *Journal of Academy of Marketing Science*, 35: 284-294.
- 14 Ethics & Compliance Initiative (2016). *Op. cit.*, p. 20.

Si no has elegido qué estudiar ¿Qué esperas?

EL PODER DE LOS NÚMEROS

Te lleva de la mano para
conocer a fondo la carrera de
Contaduría Pública y te dice
porqué es tu mejor opción

Si esta Campaña aún no ha llegado
a tu colegio, universidad o preparatoria,
contáctanos o búscanos en nuestras redes sociales

www.elpoderdelosnumeros.org



[elpoderdelosnumeros](https://www.facebook.com/elpoderdelosnumeros)



[@elpoderdelosnum](https://twitter.com/elpoderdelosnum)



[El Poder de los Números](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Contacto: Lic. Tania Ramírez Ortiz / 01(55) 5267-6400 Ext. 6453

C.P.C. Olga Leticia Hervert Sáenz
Presidenta del CEN del IMCP 2015-2016

C.P.C. José Luis García Ramírez
Vicepresidente General del CEN del IMCP y
Coordinador Nacional de la Campaña

dossier

Responsabilidad social y profesional ¿LA ÉTICA ES RENTABLE?

EN 2004 NACIÓ LA INICIATIVA DE CREAR UN MARATÓN DEL CONOCIMIENTO DE ÉTICA PARA LOS UNIVERSITARIOS DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR QUE IMPARTEN LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA Y CARRERAS AFINES EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Se realizaron estudios e investigaciones en los planes y programas de estudio de 50 universidades públicas y privadas para conocer en dónde se impartía la clase de ética; fueron contadas las instituciones de enseñanza superior que la tenían asignada como opcional y materia fija en diferentes semestres o cuatrimestres.

Ahí nació la idea de diferentes catedráticos de que no todo es técnica, sino que también los universitarios deben tener valores, así como conocer el Código de Ética emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y aplicarlo en su actuar profesional.

De esta manera, el Colegio de Contadores Públicos de México lanzó la primera convocatoria en 2004, en la cual se invitó a las universidades a participar en equipos de siete participantes y a prepararse en el estudio del Código de Ética emitido por el IMCP.

En principio, la convocatoria al Maratón del Conocimiento de Ética hace hincapié en la puntualidad, el trabajo en equipo, la selección de un líder para contestar las preguntas, aprender a trabajar bajo presión, y contestar de manera correcta para poder calificar en la tabla de puntuación, de acuerdo con los aciertos obtenidos en la primera fase.

En la segunda etapa se plantean casos prácticos con dilemas éticos en el ámbito independiente, empresarial, gubernamental y docente; el líder del equipo da su punto de vista con base en el Código de Ética del IMCP.

INSTITUCIONES PROFESIONALES

Varias instituciones profesionales, entre ellas el IMCP y el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), se unieron al proyecto; además, se convocó al IMEF universitario a participar y se sumaron otras como la Secretaría de la Función Pública, la Auditoría Superior de la Federación y el Servicio de Administración Tributaria.

Estas instituciones nos dieron a conocer sus diferentes normas como son: Código de Ética Profesional del IMCP, Principios de Ética para el Ejecutivo de Finanzas, Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, Código de Ética Profesional de la Auditoría Superior de la Federación, Código de Integridad y Ética Empresarial y Código de Mejores Prácticas Corporativas. Todos ellos encaminados a un mismo fin para los futuros profesionistas: crear valores, responsabilidad social y profesional, compromiso con la sociedad, transparencia y rendición de cuentas, capital intelectual y talento humano, habilidades y virtudes, liderazgo y trabajo en equipo, con normas morales y conductas encaminadas a la honorabilidad e integridad, principios de legalidad, lealtad, imparcialidad y eficiencia, para así evitar la corrupción, impunidad e injusticia, conflicto de interés y malas prácticas en su actuar en la vida personal y profesional.

ÉTICA EN LAS UNIVERSIDADES

Han pasado varios años desde el inicio, y hasta la fecha el Maratón del Conocimiento de Ética nos ha enseñado a todos que debemos regresar la ética a las universidades, que es donde se están formando los futuros profesionales de la Contaduría Pública y así engrandecer nuestra profesión en los diferentes ámbitos en los que desarrollarán sus conocimientos, como son el campo independiente, docente, gubernamental y empresarial.



EL MARATÓN DEL CONOCIMIENTO DE ÉTICA NOS HA ENSEÑADO A TODOS QUE DEBEMOS REGRESAR LA ÉTICA A LAS UNIVERSIDADES, QUE ES DONDE SE ESTÁN FORMANDO LOS FUTUROS PROFESIONALES DE LA CONTADURÍA PÚBLICA...

LA ÉTICA SÍ ES RENTABLE

Crear una cultura ética con principios universales y formar líderes con valores morales y convencer que la ética sí es rentable.

Con la ética se puede medir la fortaleza, crear programas para combatir las debilidades y hacer responsable, socialmente, a la comunidad universitaria que sí se puede hacer un cambio en el ámbito del futuro profesional de la Contaduría Pública.

La ética es parte de la filosofía que trata del bien y valores del ser humano, quien no es más que lo que la educación ha hecho de él. El deber corresponde al ser. La profesión implica un deber para la sociedad, la moral es un conjunto de normas de conducta que le dicen al ser humano cómo actuar con ética.

Actuar con ética nos trae beneficios personales y se contribuye a la productividad en el área en que se labora. ¡Vamos a celebrar la vida con ética!

Educación, enseñanza, experiencia y excelencia.

Trabajo en equipo, transparencia, técnica, tecnología y toma de decisiones.

Investigación, inversión, inteligencia e integridad.

Conocimiento, capacitación, compromiso y cultura.

Aprendizaje, aptitudes y actuación. ☞



Janossy Gergely/Shutterstock.com

Educación, DESEMPLEO, POBREZA y migración

EN ESTA ÉPOCA DE GLOBALIZACIÓN QUE TRAE OPORTUNIDADES, PERO TAMBIÉN ES MOTIVO DE PREOCUPACIONES, DEBEMOS HACER UN INVENTARIO DE NUESTROS PROBLEMAS, YA SEAN DEL CAMPO ECONÓMICO, POLÍTICO, SOCIAL, PROFESIONAL Y ÉTICO, Y TRATAR DE SOLUCIONARLOS EN LA FORMA QUE MÁS CONVenga A NUESTROS INTERESES

Otros problemas a los que no debemos permanecer insensibles son a los de educación, desempleo, pobreza y migración. Lo cierto es que, después de periodos más o menos prolongados de aplicación de la receta neoliberal, puede decirse que un mal endémico –la inflación– ha sido reemplazado por otro: el desempleo. El aumento del desempleo trajo aparejado un recrudecimiento de la pobreza, que muchos intentan combatir migrando hacia otros países con mejores perspectivas.

Estos cuatro fenómenos (educación, desempleo, pobreza y migración) íntimamente ligados, están teniendo en muchas regiones del mundo, consecuencias gravísimas, cuya solución aún no se vislumbra.

“La gente ya se cansó de esperar el milagro mexicano. La gran liberalización (del país) ya tiene 30 años y claramente eso por sí mismo no bastó. No estamos hablando de que haya habido un desempeño terrible, pero no fue lo que se esperaba”, aseveró Paul Krugman, Premio Nobel de Economía, en una conferencia magistral en la Convención Anual de Industriales de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

Destacó que uno de los factores que contribuyen al desarrollo de un país es contar con un buen nivel educativo, por lo que se deben hacer "grandes inversiones en educación básica" aun cuando los resultados tardan mucho porque se invierte en personas.¹

Desde hace más de 25 años se publicó una síntesis de un amplio estudio preparado por Gunnard Myrdal, sobre las condiciones de vida de la población del sur de Asia. Se trata del drama asiático, sí, pero todos participamos en él. Ocurre como si el escenario se hubiera ido ensanchando y absorbiera dentro de sí el mundo entero, de tal manera que nadie pueda quedar en mero espectador.

Según Myrdal, el alto grado de desigualdad que existe implica que la población perteneciente a los estratos de ingresos más reducidos tiene niveles de vida muy por debajo de los indicados por los índices medios. Los niveles de vida son tan bajos que afectan negativamente la salud, el vigor y la actitud hacia el trabajo.

El habitante medio del campo no tiene suficiente para comer. Incluso allí, donde el consumo de alimentos se sitúa por encima del nivel de mera subsistencia, su contenido nutritivo suele ser insuficiente para proporcionar las condiciones mínimas de salvaguarda para la salud.

En la mayoría de los casos las condiciones de vivienda son tan pobres como las de la alimentación y del vestido. La mayoría de la gente vive en casas pobremente construidas, hacinadas, insalubres y con un mobiliario exiguo, carentes casi de todas las comodidades. Ahora bien, después de una alimentación insuficiente, la vivienda mísera es el componente más obvio de un bajo nivel de vida.

Pero si la vivienda en las zonas rurales suele ser inadecuada, ocurre lo mismo en cuanto a miseria en muchas zonas suburbanas de las grandes ciudades; la situación ha empeorado durante la última década de rápido crecimiento urbano. Hoy, la masa de población urbana vive en casas mucho más atestadas e inadecuadamente ventiladas y, por lo general, en condiciones sanitarias inferiores a las de las zonas rurales.

Una gran parte de la población se ve forzada a satisfacer a duras penas sus necesidades vitales con ingresos muy por debajo de la insuficiente media nacional.

El desperdicio de trabajo se suele examinar en términos de "desempleo" y "subempleo". Se considera que los "desempleados" y los "subempleados" constituyen una reserva potencial productiva sin aprovechar. Éste se explica de manera convencional por una falta de demanda de trabajadores asalariados, o en el caso de los artesanos, trabajadores independientes y los campesinos, por la falta de oportunidades para ejercer un trabajo productivo. Se supone que una vez que esta gente tenga a su alcance oportunidades de trabajo las aprovechará.

Al mismo tiempo se piensa que el gran volumen de trabajo no utilizado o infrautilizado, que poseen estos países, tiene un potencial productivo capaz de crear capital y de incrementar la producción, haciendo así posibles niveles más elevados de ingresos y de consumo; en suma, un potencial que puede usarse para eliminar la pobreza.

Este fenómeno, de creciente desempleo y pauperización que se da en un contexto de desintegración, favorece grandemente las migraciones; quienes ya no tienen esperanzas de mejorar su calidad de vida y sienten, además, que ni siquiera pueden aspirar a mejorar el nivel de vida de sus hijos, son candidatos ideales para "intentar suerte en otra parte". Y arriesgan todo para pasar la frontera... hasta su propia vida.

En realidad, los migrantes tienen motivaciones múltiples y ambiguas. Cuando se considera la migración definida como un movimiento que es consecuencia de un deseo de mejoramiento económico, casi por definición estamos observando gente que trata de mejorar su estándar de vida, por lo menos tal como ellos lo perciben.

El desempleo se da no solo en los países de transición; se verifica también en los países llamados del Primer Mundo, en cuyo seno están apareciendo crecientes grupos de personas que no participan de los beneficios del sistema. Este fenómeno ha sido calificado como la aparición del "Cuarto Mundo". En palabras de Abel Posse:

En pleno corazón del Primer Mundo se establece el Cuarto Mundo [...] Estas sociedades, que deberían estar festejando su recentísimo triunfo sobre el peligro comunista y los demonios estatistas y socializadores, súbitamente han perdido el sosiego [...] Los invade una masa triste y enferma [...] Está compuesta por los desocupados jóvenes [...] por los amenazados de competiti-

vidad frenética, por los jubilados aún potentes y lúcidos [...] Son legiones, millones de hombres y mujeres a quienes se les dice todas las mañanas que pertenecen a los países más ricos y mejor organizados y más democráticos de la Tierra.²

Al hablar de la crisis financiera, el mundo no debe olvidar que hay 1,300 millones de personas que viven con menos de un dólar por día o que otros 3,000 millones de personas no disponen de más de dos dólares diarios para vivir, destacó James Wolfensohn, Presidente del Banco Mundial, en su intervención ante la asamblea anual de gobernadores de este organismo y del Fondo Monetario Internacional. Señaló que además existe otra crisis: la de la pobreza.

Según el Dr. Arsenio Rodríguez, del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, por el desmedido aumento poblacional, el intenso consumo y la pérdida de los valores humanos

[...] Actualmente, tenemos una población mundial jamás imaginada, distribuida de manera ilógica, con grandes aglomeraciones en los centros urbanos: en América Latina, por ejemplo, 75% de latinoamericanos vivimos apenas en diez ciudades. Hemos tratado de sostener un modelo económico que glorifica el consumo y el tener, lo que se define como base de la felicidad; entonces creemos el cuento del desarrollo y decimos que este significa moverse hacia una sociedad de consumo, como la de EE.UU., Europa o Japón, aunque sabemos que hay dos mil millones de personas en el mundo que jamás van a tener esa posibilidad.

El panorama socioeconómico está caracterizado por el desmedido aumento poblacional y el intenso consumo, pero el problema más serio es el de la erosión de los valores humanos. Nos hemos transformado en una sociedad absolutamente mercantilista y consumista; se nos han olvidado algunas cosas que son esenciales para el ser humano: los principios, el respeto, la reverencia hacia la vida; hoy en día se ha reemplazado con una definición del ser como tener.

Pero la felicidad no son necesariamente máquinas de lavar, de secar ropa, automóviles, televisores y otros aparatos electrónicos. La felicidad no puede medirse en esa forma. En EE.UU. se registran 18 millones de personas deprimidas. ¿Y no es este país el más rico del mundo?

Más gente está perdiendo la razón porque estamos desconectados de la vida, se nos olvida que estar vivos es una cosa hermosa, mágica, que hay que reverenciar; a cada ser vivo, sea humano o no, tenemos que tratarlo con respeto. Pero nuestra soberbia, nuestra arrogancia, han llegado al máximo.

Gandhi decía: "El mundo tiene suficientes recursos para sostener diez veces la población actual pero no tiene suficientes recursos para mantener su avaricia". La gente se muere de hambre en África, en América Latina, mientras que en EE.UU. o en Europa se quema comida o se les dan subsidios a los productores para que no produzcan y así no bajen los precios. Para mí, ese es el principal de los problemas. Los otros que hemos mencionado, son más bien síntomas.

Por estar tan imbuidos en los modelos económicos, todos nos hemos hecho contables, se nos olvidaron los poetas, y el mundo tiene que estar hecho de contables y de poetas, porque nosotros tenemos de ambas cosas; tenemos sentimientos y necesidades, no podemos separar esas dos cosas. Hemos desvirtuado la poesía y hemos glorificado la Contabilidad. Ahora si algo no tiene valor monetario no vale. ¿Pero dónde está el valor del aroma de las flores, el de caminar por una floresta en la mañana, el de sentir la presencia de algo más grande que uno? Como decía aquel famoso escrito del jefe indio Seattle (Carta al gran jefe blanco de Washington, Franklin Pierce, 1867): "¿Dónde está ese valor, donde está la magia? Porque un mundo sin magia es un mundo que no vale la pena vivirlo". Es necesario crear un sistema propicio para la aparición del "Nuevo Hombre".

Como dice la escritora mexicana Laura Esquivel:

[...] éste no puede surgir de una sociedad en desequilibrio encaminada únicamente a la producción y al consumismo, de una que no satisface por igual las necesidades materiales como las espirituales del ser humano. Urge nuevamente un cambio. Es necesario ajustar nuestra escala de valores y modificar las sociedades donde los intereses económicos llevados al extremo, producen irracionalmente, no solo objetos, sino armamento para la guerra.

Sociedades a las cuales no les importa la destrucción del planeta y del ser humano mientras estén obteniendo utilidades, y esto no puede continuar así.

Es inminente la llegada de una nueva revolución y pienso que ahora no se va a dar de afuera hacia adentro, sino a la inversa. Ésta consistirá en la recuperación de nuestros ritos, de nuestras ceremonias, en el establecimiento de una nueva relación con la tierra, con el universo, con lo sagrado. Todo esto solo es posible en los espacios íntimos.

Es ahí, alrededor del fuego, donde surgirá el "Nuevo Hombre", como resultado de una labor de pareja. Será un ser que dará tanto valor a la producción como a la reproducción, a la razón

como a la emoción, a lo íntimo como a lo público, a lo material como a lo espiritual. Será un ser equilibrado que proporcionará el surgimiento de sociedades en equilibrio. Un ser que comprenderá, claramente, que la realización personal no debe estar ligada, únicamente, a un reconocimiento público y una retribución económica. Un ser que cuestionará su participación activa dentro de la sociedad, preguntándose si debe trabajar en una fábrica que está contaminando enormemente el ambiente aunque le estén pagando muy bien por realizar el trabajo. Un ser que como respuesta buscará otras maneras de producir y obtener ganancias económicas. Un ser que valorará los pequeños actos realizados en la intimidad, en su verdadera dimensión y trascendencia, porque entenderá que son actos que están modificando la sociedad de igual manera que los que se realizan públicamente, actos que elevan nuestra condición humana y nos permiten entrar en comunicación con nuestro pasado para saber de dónde venimos y hacia dónde debemos ir.

Tengo la esperanza en los jóvenes, quienes poseen un gran potencial de cambio.

En algunos países la gente joven ya está modificando sus hábitos de consumo, como parte de un intento por volver a una vida más sencilla y austera, que busca mayor armonía con la naturaleza.

Tenemos que inventarnos una manera nueva de vivir, pero también es una manera vieja de volver a descubrir la generosidad en nosotros mismos, el amor desinteresado, la capacidad de amar, de avergonzarnos ante nuestros actos irreverentes hacia la vida.

Si no hay sacrificio, si no nos sacrificamos en términos de consumir menos compulsivamente, estamos negando las posibilidades de consumo básico de otros.

América Latina no puede abandonar su fuerza de alma, la poesía, la literatura, la música, la alegría de vivir, la tristeza de vivir que sabemos tener; eso es lo que tenemos como una enorme riqueza que está presente en nuestros países, a pesar de nuestras diferencias.

No podemos construir una sociedad más fuerte si abandonamos eso e importamos un modelo que viene de otras latitudes, donde la gente está deprimida y tiene que usar las drogas para mantenerse feliz, a pesar de que lo tienen todo; no creo que sea esa la solución. Lo que hay que negar es este modelo, este concepto filosófico del hombre. En Latinoamérica y el Caribe tenemos una enorme riqueza, mucha historia, mucha magia, mucho sentimiento

acumulado que nos ha hecho bastante inmunes a que nos convirtamos en esas cosas que se llaman países desarrollados.

Desde la perspectiva humana, sería no solo un error sino una falta de ética aspirar a compartir esa deshumanización, que muchos confunden con el progreso y el desarrollo.

¿Qué nos queda por hacer frente a estos problemas que son motivo de tanta preocupación? Como dijo Guido Di Tella en el prólogo de ese extraordinario libro titulado *Constelación Sur. América Latina frente a la globalización*, de Victorio Taccetti:

No nos queda más remedio que crecer, aceptar el mundo como es, y ubicarnos en él del modo que mejor nos permita asegurar –por la vía del esfuerzo y la competitividad– una vida digna para nuestros pueblos. Esto indudablemente no es fácil, pero nadie lo hará por nosotros. Hemos sido responsables de nuestros problemas y está en nuestras manos su solución.³

La profesión de nuestra época –de esta difícil y peligrosa época en que vivimos, de esta época crítica– debe tener una especial certeza de la fuerza de nuestras instituciones y de sus principios fundamentales, para participar activa y críticamente en el cambio social y profesional que se está generando.

Por nuestra propia actividad profesional ya estamos sobre el terreno de servir a la sociedad. Pero estamos ahí para algo más que promover el desarrollo de los negocios. Estamos ahí pensando en cómo podemos ayudar a resolver los fenómenos de educación, desempleo y pobreza que hemos señalado, y en cómo podemos ayudar a construir un nuevo mundo. ☞

Referencias

- 1 Susana González G., “La gente ya se cansó de esperar el milagro mexicano: Krugman”, *La Jornada*, México, 28 de marzo de 2015, p. 20.
- 2 Posse, Abel, “El Cuarto Mundo”, *ABC*, Madrid, 6 de septiembre de 1994, p. 50.
- 3 Taccetti, Victorio, *Constelación Sur. América Latina frente a la globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

Bibliografía

- Esquivel, Laura. Exposición magistral impartida en la Conferencia Interamericana de Contabilidad de la AIC, 1995. Cancún, Quintana Roo. México.
- Gunnard, Myrdal, *La pobreza de las naciones*, México, Siglo Veintiuno Editores, 1975.
- Nussbaum, Martha C. y Amartya, Sen (comps.), *La calidad de vida*, México, Fondo de Cultura Económica, 1998.
- Urquidí, Víctor L. (Coordinador), *México en la globalización: condiciones y requisitos de un desarrollo sustentable y equitativo. Informe de la Sección Mexicana del Club de Roma*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

PRINCIPALES CAMBIOS EN LA EMISIÓN DE COMPROBANTES FISCALES DIGITALES POR INTERNET (CFDI)

El 6 de mayo de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Segunda Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016 (RMRMF, 2016), mediante la cual se modifica la regla 2.7.1.32 denominada "Cumplimiento de requisitos en la expedición de comprobantes fiscales"; en ella se señala, principalmente, que a partir del 15 de julio de 2016, cuando la contraprestación se pague en una sola exhibición, en el momento en que se expida el CFDI o haya sido pagada antes de la expedición del mismo, los contribuyentes deberán consignar en el CFDI la clave correspondiente a la forma de pago, de conformidad con el catálogo publicado en el Portal del Servicio de Administración Tributaria (SAT), pero no podrán utilizar la expresión N/A o cualquier otra análoga.

Por lo anterior, en el apartado "Método de Pago", del CFDI, en lugar de añadir el concepto (cheque, efectivo, transferencia, tarjeta, etc.), se deberá consignar la clave correspondiente, de acuerdo con el "Catálogo de formas de pago" publicado el 3 de junio de 2016, en el Portal del SAT: <http://noticias.facturaxion.com/2016/06/nuevo-catalogo-de-formas-de-pago-2016.html>

El 14 de julio de 2016, se publicó en el DOF la tercera RMRMF 2016, mediante la cual, se modificó nuevamente la regla 2.7.1.32 y se adicionó la 2.7.1.35 denominada "Expedición de CFDI por Pagos Realizados", que se refiere a la expedición de CFDI, cuando las contraprestaciones no se cobren en una sola exhibición (pago fraccionado o en parcialidades), mismas que entrarán en vigor a partir de que se publique en el Portal del SAT el "complemento para pagos" y su uso sea obligatorio en los términos de la Regla 2.7.1.8 (treinta días naturales siguientes a su publicación).

La regla 2.7.1.32 se modificó para establecer que, cuando el pago de un CFDI emitido no se realice en una sola exhibición, en el momento en que se reciba el pago o los pagos se deberá emitir por cada uno de ellos un CFDI, al que se incorporará el "complemento para pagos" a que se refiere la regla 2.7.1.35.

La nueva regla 2.7.1.35 establece que, en caso de que las contraprestaciones no se paguen en una sola exhibición, se emitirá un CFDI por el valor total de la operación en el momento en que ésta se realice y, posteriormente, se expedirá un CFDI por cada uno de los pagos que se efectúen, conforme a lo siguiente:

- > En el campo referente al monto total de la operación se deberá señalar "Cero Pesos".
- > Respecto al campo de método de pago se deberá señalar la expresión "Pago".
- > Se deberá incorporar el "Complemento para Pagos".

Este mecanismo también es aplicable para reflejar el pago, cuando la contraprestación sea cubierta en una sola exhibición, pero en fecha posterior a la expedición del CFDI, incluso en operaciones a crédito, siempre que se trate del mismo ejercicio en que fue emitido el CFDI.

La regla también establece que el monto de los pagos se aplicará, proporcionalmente, a los conceptos integrados en el CFDI emitido por el valor total de la operación. Es decir, cada cobro recibido se deberá aplicar, proporcionalmente, a cada uno de los conceptos contenidos en el CFDI inicial, por lo que podrá ser aplicado a elección del contribuyente.

En el caso de existir al menos un CFDI que incorpore el "Complemento para Pagos", que acredite el pago parcial o total de la contraprestación, el CFDI emitido por el monto total de la operación no podrá ser objeto de cancelación. Las correcciones deberán ser realizadas mediante la expedición de un CFDI de egresos por devoluciones, descuentos o bonificaciones (nota de crédito).

Cuando existan errores en un CFDI emitido con "Complemento para Pagos", éste podrá cancelarse, siempre que se sustituya con otro que tenga los datos correctos, y se haga a más tardar el último día del ejercicio en que haya sido emitido el CFDI.

Es importante mencionar, que el SAT aún no ha publicado el "Complemento para Pagos", con el fin de aplicar, correctamente, la regla 2.7.1.35, por lo que existen dudas e incertidumbre en cuanto a su correcta interpretación y aplicación, además de no tomar en cuenta que para algunas empresas es difícil y demanda tiempo implementar cambios en sus sistemas para cumplir con estas nuevas reglas para la emisión de CFDI.

NUEVA NORMA DE ARRENDAMIENTO ¿UNA NUEVA FOTOGRAFÍA DEL ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA?

Durante enero de 2016, el International Accounting Standards Board (IASB) publicó la IFRS 16, *Arrendamientos*, la cual tiene como objetivo que los estados financieros reflejen de mejor manera los derechos y obligaciones de las entidades respecto a los contratos de arrendamiento que han celebrado. Esta nueva norma elimina, entre otras cosas, la diferencia en el reconocimiento contable entre los arrendamientos operativos y los arrendamientos financieros; esto es, todas las entidades, como arrendatarias que tengan celebrados contratos de arrendamiento deberán reconocer en sus estados financieros un activo y un pasivo provenientes de estos contratos.

Es importante mencionar que, con base en la información de diversos analistas financieros, se estima que más de 80% del total de los compromisos por arrendamientos no se encuentran reconocidos en el estado de situación financiera de las entidades, debido a que, principalmente, de acuerdo con la normatividad contable actual, no es necesario reconocer los compromisos provenientes de los contratos de arrendamiento operativo, sino únicamente revelarlos.

¿QUÉ CAMBIA CON RESPECTO A LA NORMA ANTERIOR?

En el caso de los arrendamientos operativos, bajo las reglas actuales, se cargan a los resultados del periodo las rentas devengadas provenientes de los contratos de arrendamiento. Con la entrada en vigor de la IFRS 16, este tipo de contabilización desaparece, con lo cual todos los contratos deben ser reconocidos como un activo y una obligación al inicio de la vigencia del contrato; esta contabilización se verá reflejada en los estados financieros mediante un incremento en los activos y pasivos presentados en el estado de situación financiera.

En la norma prevalece el análisis de sustancia sobre forma, lo cual significa que pueden existir contratos de servicio que en esencia representen contratos de arrendamiento; por lo tanto, será requerido efectuar el análisis de este tipo de contratos y, en su caso, el reconocimiento contable de un arrendamiento.

La IFRS 16 establece como excepciones para el reconocimiento de activos y pasivos aquellos contratos cuya vigencia es a corto plazo y/o de bajo costo.

Esta nueva IFRS entrará en vigor para los ejercicios que se inicien a partir del 1 de enero de 2019, permitiéndose su aplicación anticipada, siempre que se aplique junto con la IFRS 15, Ingresos procedentes de contratos con clientes.

¿A QUÉ NOS ESTAMOS ENFRENTANDO?

En términos generales se espera que exista una afectación importante en entidades que tengan celebrados contratos de arrendamiento a la entrada en vigor de esta IFRS; sin embargo, existirán ciertas industrias que tendrán una mayor afectación en su situación financiera, tal es el caso de las entidades detallistas y las líneas áreas, ya que, es la práctica en estas industrias celebrar una cantidad importante de contratos de arrendamiento.

¿CUÁLES SERÁN LOS SIGUIENTES PASOS PARA LA NORMATIVIDAD MEXICANA?

De acuerdo con el plan de actividades del Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF) se espera que durante el último trimestre de 2016 se proceda a llevar a cabo la auscultación de la nueva Norma de Información Financiera (NIF) D-5, *Arrendamientos*, la cual tomará como base la esencia de la IFRS 16.

Es importante destacar que durante el mes de febrero de 2016 el CINIF, emitió el *Reporte Técnico No. 32*, el cual tiene como objetivo dar a conocer al público en general los temas más importantes de la IFRS 16.

La Comisión de Normas de Información Financiera (CONIF) del IMCP, como parte de sus compromisos con la profesión contable, dará oportunamente sus comentarios a la nueva NIF D-5 y mantendrá informada a los profesionales y a los diversos usuarios de la información financiera sobre los aspectos más relevantes de esta NIF.

NUESTRO INSTITUTO

XXII FORO NACIONAL DE ESPECIALISTAS EN SEGURIDAD SOCIAL

El 6 y 7 de julio del presente año, en el Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) se realizó el **XXII Foro Nacional de Especialistas en Seguridad Social**, al que asistieron diferentes personalidades de importantes instituciones del país. Por parte del IMCP asistió nuestra Presidenta, la C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, quien dirigió unas palabras de bienvenida, junto a la anfitriona, la C.P.C. Rosa María Cruz Lesbros, Presidenta del CCPM. También estuvieron presentes, el C.P. José Arturo Lozano Enríquez, Titular de la Unidad de Fiscalización y Cobranza del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); el L.C.P. José Luis Romero Salinas, Titular de la División de Clasificación de Empresas del IMSS; el Lic. Fernando Diarte Martínez, Subdirector General de Recaudación Fiscal del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), entre otros. El evento fue coordinado por el C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia, Presidente de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del CCPM. El Comité Ejecutivo Nacional del IMCP celebra esta importante iniciativa.



Presidium en el XXII Foro Nacional de Especialistas en Seguridad Social

XLV CONVENCION REGIONAL NOROESTE

En el Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa (CCPNS), los pasados 6, 7 y 8 de julio se realizó la **XLV Convención Regional de Contadores Públicos**, con el lema **"Ética y calidad, nuestro compromiso"**. El evento puso a la palestra principalmente los temas de Ética, Impuestos y Contaduría Pública. Al evento asistieron la C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, Presidenta del IMCP, el C.P.C. José Luis García Ramírez, Vicepresidente General del IMCP, el C.P.C. Roberto Antonio Domínguez Beltrán, Presidente del CCPNS, y el C.P.C. Mario Soto Figueroa, Vicepresidente Regional Zona Noroeste del IMCP. También estuvieron representantes de diversos organismos, como la Mtra. Maricela Corres Santana, Administradora Central de Devoluciones y Compensaciones del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el C.P.C. Clodomiro Espinoza García, Subsecretario de Ingresos del Gobierno del Estado de Sinaloa, y Daniel García León, Director de Ingresos del Ayuntamiento de Ahome. Todos agradecieron la visita y asistencia de representantes de los 10 Colegios Federados que representan la Región Noroeste del IMCP.



C.P.C. Leticia Hervert inaugura la XLV Convención Regional de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa

XI ANIVERSARIO DEL CCP DE CIUDAD VALLES, A.C.

El pasado 15 de julio del presente se llevó a cabo el **XI Aniversario del Colegio de Contadores Públicos de Ciudad Valles, A.C. (CCPCV)**, el cual es una Delegada que pertenece al Colegio de Contadores Públicos de San Luis Potosí (CCPSLP). Se contó con la presencia y participación de la C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, Presidenta del IMCP, quien además de ser reconocida por el CCPCV, por su incansable trabajo y dedicación a la Contaduría Pública, le tomó protesta a los ocho nuevos miembros de esta Delegada. En el evento también estuvieron presentes la C.P. Clara María González González, Presidenta del CCPCV y la C.P.C. Lorena Guadalupe Villareal Zárate, Presidenta del CCPSLP. El CEN del IMCP felicita al CCPCV y a sus nuevos asociados y les desea mucho éxito.



C.P.C. Lorena Villarreal, C.P.C. Leticia Hervert, C.P. Clara González junto con los ocho nuevos miembros del Colegio de Contadores Públicos de Ciudad Valles, A.C.

XXX CONVENCION REGIONAL NORESTE

Del 20 al 22 de julio del presente, se realizó la **XXX Convención Regional Zona Noreste**, del IMCP, bajo el lema **"Liderazgo y Responsabilidad Social"**. La C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, Presidenta del CEN del IMCP, encabezó el encuentro de estos 14 Colegios que año con año se reúnen, con la finalidad de participar en eventos técnicos, de capacitación y eventos sociales, resaltando la capacitación como uno de los principales ejes de los profesionales de la Contaduría Pública en el país. En el evento inaugural también se contó con la presencia del C.P.C. José Luis García Ramírez, Vicepresidente General del IMCP; el C.P.C. Leobardo Meraz Barragán, Presidente Regional Zona Noreste IMCP; el C.P. Jaime Enrique Hernández Moreno, Contralor del Municipio de Lerdo, Dgo. (en sustitución del Alcalde Ing. Luis de Villa Barrera); el C.P.C. Jorge Martínez Iracheta, Presidente del Instituto Mexicano de Contadores Públicos de La Laguna; el Lic. Enrique Mota Barragán, Tesorero del Municipio de Torreón, Coah. (en sustitución del Alcalde Ing. Miguel Ángel Riquelme Solís), y el C.P.C. Erasmo Nevárez Galván, Vicepresidente del Instituto Mexicano de Contadores Públicos de La Laguna.



C.P. Jaime Enrique Hernández, C.P.C. Leobardo Meraz, C.P.C. Jorge Martínez, C.P.C. Leticia Hervert, C.P.C. José Luis García, Lic. Enrique Mota, C.P.C. Erasmo Nevárez

SORTEO LOTERÍA NACIONAL

El pasado 22 de julio se realizó en el edificio de la Lotería Nacional de la Ciudad de México, el sorteo conmemorativo de los **109 años de la Contaduría Pública en México**. En representación de la Contaduría Pública organizada, asistieron la Presidenta del IMCP, C.P.C. Leticia Hervert Sáenz; el Vicepresidente de Relaciones y Difusión del IMCP, C.P.C. Orlando Corona Lara; el Vicepresidente Fiscal del IMCP, C.P.C. Luis Sánchez Galguera; la Secretaria General del IMCP, C.P.C. Norma Soo Michel; el Auditor de Gestión del IMCP, C.P.C. Florentino Bautista Hernández; la Presidenta de la Comisión de Prevención de Lavado de Dinero del IMCP, C.P.C. Silvia Matus de la Cruz; el Expresidente del IMCP, C.P.C. Luis González Ortega, y la Presidenta del Colegio de Contadores Públicos de México, C.P.C. Rosa María Cruz Lesbros, entre otros muchos asistentes. Por parte de la Lotería Nacional estuvieron presentes, el C.P. Roberto Saldaña Martínez, Director de Programación y Presupuesto. El evento tuvo la participación del coro de niños gritones, quienes fueron los responsables de obtener los números ganadores. Finalmente se contó con un cóctel que pudieron disfrutar las autoridades del IMCP y el público en general.



La Presidenta del IMCP dando el campanazo de inicio del sorteo



C.P.C. Orlando Corona, C.P.C. Luis Sánchez, C.P.C. Leticia Hervert, C.P. Roberto Saldaña, C.P.C. Florentino Bautista y C.P.C. Norma Soo



C.P.C. Leticia Hervert dirigiendo unas palabras en el Auditorio de la Lotería Nacional

CONFERENCIA DE PRENSA

El pasado 20 de julio, el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) realizó su conferencia de prensa mensual, en el Club de Industriales de la Ciudad de México, a la que asistieron los más importantes medios de comunicación en el país. En representación de la Presidenta del IMCP, la C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, asistió el Vicepresidente General del IMCP, el C.P.C. José Luis García Ramírez, quien habló sobre el **Sistema Nacional Anticorrupción**. El C.P.C. Luis Sánchez Galguera, Vicepresidente Fiscal del IMCP, habló sobre la **Tercera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para el ejercicio fiscal de 2016**. El Lic. Ernesto O'Farrill Santoscoy, Presidente de la Comisión de Análisis Económico del IMCP habló sobre las **Políticas Fiscales** y presentó en **Índice Mexicano de Confianza Económica** correspondiente al mes de junio del presente. La conferencia fue moderada por el Lic. José Saborit, Relaciones y Difusión del IMCP.



Lic. José Saborit, C.P.C. José Luis García, C.P.C. Luis Sánchez, Lic. Ernesto O'Farrill

REFRENDO DEL RECONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN ENTRE ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ

El 18 y 19 de julio del presente, la C.P.C. Leticia Hervert Sáenz, Presidenta del IMCP estuvo en la ciudad de Nueva York, EE.UU., para el **Refrendo del Reconocimiento de la Certificación entre Estados Unidos de América y Canadá**. La Presidenta del IMCP, estuvo acompañada por el C.P.C. Agustín Agilar Laurents, Vicepresidente de Asuntos Internacionales del IMCP y el C.P.C. Roberto Resa Monroy, Expresidente del IMCP. El sistema y los procedimientos de certificación del IMCP han sido aprobados por su transparencia y por su calidad en su evaluación profesional, tanto a nivel nacional como internacional.



La C.P.C. Leticia Hervert junto a Kimberly N. Ellison, futura Presidenta de la AICPA (American Institute of Certified Public Accountants)

DRA. SYLVIA MELJEM ENRIQUEZ DE RIVERA
DIRECTORA DEL CEVIC, ITAM
SMELJEM@ITAM.MX

BANCO DE INGLATERRA

El gobernador del Banco de Inglaterra, Mark Carney, dijo que solo un tercio de las mil empresas más grandes del mundo están proporcionando suficiente información a los inversionistas sobre el impacto potencial de los precios del carbono en sus negocios.

La importancia de la divulgación de los riesgos relacionados con el clima al que se enfrentan las empresas, se sustenta en el énfasis que se está dando en el crecimiento sostenible de las ganancias a largo plazo en lugar de las de corto plazo.

Con bajas tasas de interés y el crecimiento económico relativamente débil, *las estrategias a largo plazo van a ser mucho más importantes para la creación de valor, y el cambio climático es uno de los temas al que las empresas van a tener que hacerle frente*, dijo Carney.

Copyright 2016 Dow Jones & Company, Inc. All Rights Reserved.

COMISIÓN DE VALORES DE ESTADOS UNIDOS

La Comisión de Valores de Estados Unidos (SEC, por sus siglas en inglés) considerará la posibilidad de proponer modificaciones para actualizar y simplificar determinados requisitos de información mediante la eliminación de los requisitos redundantes, que se superponen, son anticuados u obsoletas debido a los cambios en las reglas de divulgación, de las Normas de Información Financiera y la tecnología. La propuesta es el resultado del examen de la eficacia de divulgación, que es una evaluación completa de los requisitos de divulgación de la Comisión, con el objetivo de mejorar el régimen de información tanto para los inversionistas como para las empresas.

El trabajo se centra en considerar el tipo de información que las reglas requieren que los emisores den a conocer, así como la forma en que se presenta la misma, dónde y cómo se da a conocer y cómo la tecnología se puede aprovechar para mejorar el acceso a la divulgación de la información a los inversionistas.

Las enmiendas propuestas abordan los requisitos de información obsoletas y redundantes sin dejar de exigir a las empresas proporcionar a los inversionistas lo que necesitan para tomar decisiones informadas, dijo la Presidenta de la SEC, Mary Jo White, y añadió: *estamos muy interesados en los puntos de vista de los inversionistas en todos los aspectos de la propuesta y esperamos recibir sus aportaciones para considerar los cambios y mejoras a nuestros requerimientos de revelación.*

Copyright © 2016 Federal Information & News Dispatch, Inc.

INSTITUTE OF MANAGEMENT ACCOUNTANTS

El Institute of Management Accountants (IMA, por sus siglas en inglés) ha publicado una propuesta de un Marco de Competencias para la Contabilidad de Gestión, en un esfuerzo para cerrar la brecha de habilidades para los Contadores que eligen desarrollarse profesionalmente en la industria privada.

El marco incluye una serie de áreas bajo las categorías generales de planificación e información, toma de decisiones, tecnología, operaciones y liderazgo. Estas categorías incluyen diferentes competencias y habilidades tales como registros financieros, planeación estratégica y táctica, elaboración de presupuestos, gestión de los recursos, contabilidad y gestión de costos, control interno, análisis de estados financieros, análisis de decisiones operativas, de gestión de riesgos de la empresa y más.

El IMA ha trabajado en alinear el plan de estudios de contabilidad con las habilidades necesarias que necesita la profesión para la contabilidad de gestión. El marco representa la culminación de ese trabajo con el objetivo de servir como una guía para educadores y profesionales de la contabilidad.

Lo que es único, acerca de este marco, es el enfoque de "ecosistema" que el IMA ha aplicado sistemáticamente para el desarrollo del talento, por lo que el mundo académico, los empleadores-corporaciones y asociaciones tienen un interés en ello.

2016 Accounting Today and SourceMedia, Inc. All rights reserved

El brazo derecho de los Contadores



Incluye:

- Actualizaciones
- Soporte técnico

\$ 299
al mes + IVA

Aspel COI es el Software de Contabilidad Integral más utilizado que te ayuda a cumplir con todos los requerimientos de la Contabilidad Electrónica de manera sencilla, eficiente y oportuna.



01800 aspel 123 **www.aspel.com**

HACER MÁS EFICIENTE MI DESPACHO CONTABLE ES TENERLO TODO A MI FAVOR®

El rol del Contador está en proceso de cambio, en CONTPAQi® te ayudamos a fortalecer la relación con tus clientes con herramientas para que brindes servicios de valor agregado.

Forma parte de nuestra Comunidad de Contadores para que puedas:

- Entregarles un tablero de indicadores que muestre el rumbo de su negocio.
- Facilitarles el envío y recepción de comprobantes y prever un estimado de impuestos a pagar.
- Emitir y timbrar sus CFDI (facturas y recibos de nómina): con folios a \$0 pesos para ti.
- Ayudarles a prevenir auditorías fiscales y cumplir con los nuevos requisitos: complementos, métodos y formas de pago.
- Además, en tu despacho podrás equilibrar la carga de trabajo de tus auxiliares contables durante todo el mes.

Te esperamos en uno de nuestros seminarios o solicita una demostración sin costo

01 (33) 3818 0880

Síguenos en



CONTPAQi.com
Software empresarial fácil y completo