



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Taller de Ética e Integridad Corporativa:

---

# SISTEMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD EC1399

---

EMPRESAS QUE DEMUESTRAN SU COMPROMISO CON LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA.

# ÍNDICE



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

**01**

Encuadre del tema

**02**

Diagnóstico

**03**

Elementos del Sistema

**04**

Sistema Documental

**05**

Herramientas del  
Sistema

**06**

Guía de  
Implementación

**07**

Cierre del tema

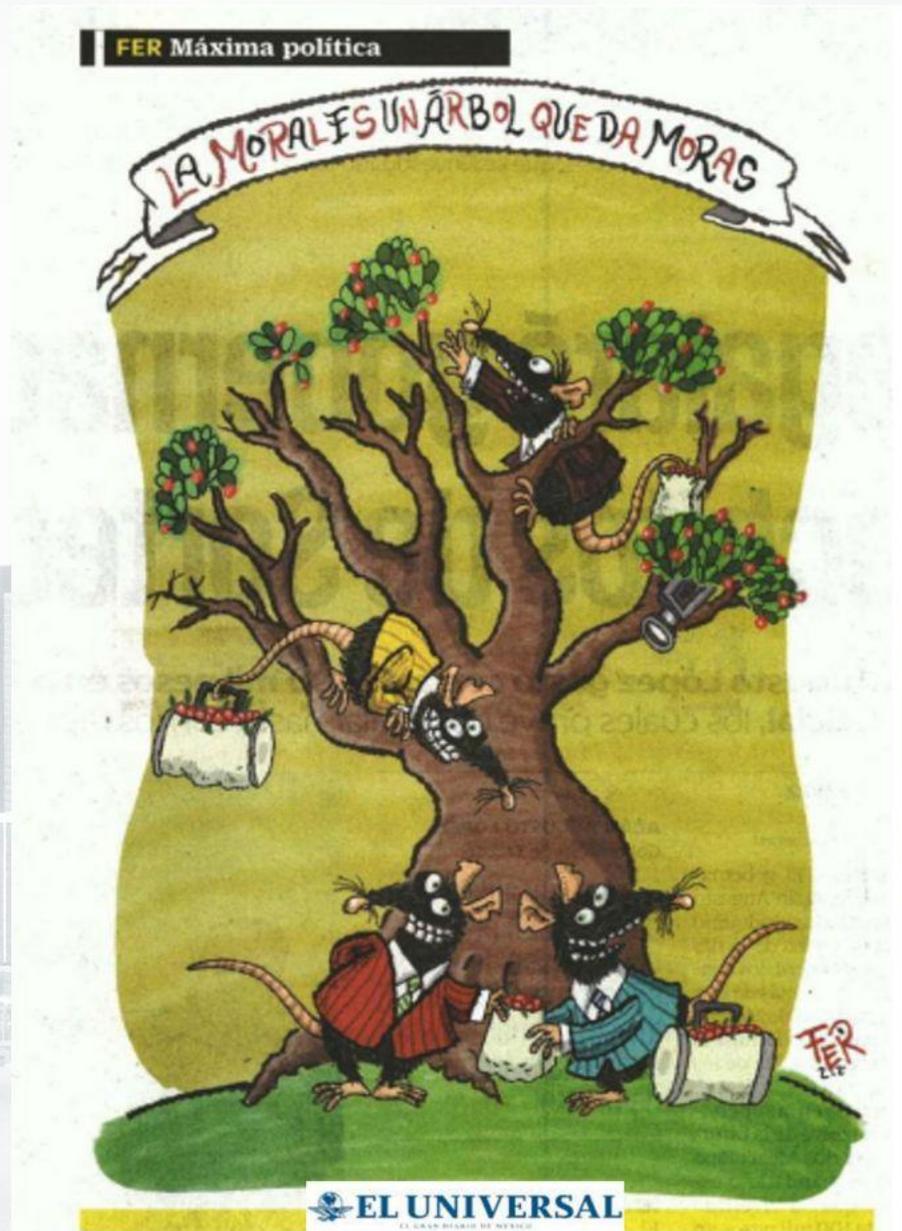
# ¿Qué es la integridad?

---

La integridad se refiere a las conductas y acciones coherentes con una serie de normas y principios morales o éticos, adoptados por personas al igual que instituciones, que operan como una barrera contra la corrupción y en favor del Estado de Derecho.

La estricta adhesión a un código moral, reflejado en: honestidad, transparencia y completa armonía en lo que uno piensa, dice y hace.

Expresiones del comportamiento basadas en los valores y tradiciones de una sociedad.



# MORAL

La moral son las costumbres, normas, tabúes y convenios establecidos por cada sociedad.

Fuente: <https://www.significados.com/etica-y-moral>



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# ÉTICA



**1. Disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano. Fuente: Diccionario de Oxford**

**2. ETHOS – forma de ser, carácter**

**La ética estudia los principios que deben regir la conducta humana. Trata de explicar las reglas morales de manera racional, fundamentada y científica. Es una teorización de la moral que ayuda a definir criterios propios sobre lo que ocurre a nuestro alrededor.**

**Normalmente respalda o justifica las prácticas morales, otras veces, parece entrar en contradicción con ellas.**

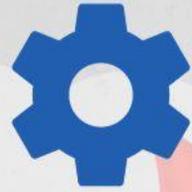
**Fuente: <https://www.significados.com/etica-y-moral/>**

**3. La ética es el sistema de normas y reglas de conducta de los hombres en su relación con la sociedad y entre sí; una de las formas de la consciencia social.**

**Fuente: Diccionario Filosófico Marxista**



# ÉTICA



La capacidad humana de reflexionar sobre los actos propios y elegir la mejor actuación en cada caso, basándose en valores y principios universales.

Requiere de acciones conscientes para generar comportamientos –y, eventualmente, costumbres– que vayan más allá de las leyes y las normas/prácticas morales.

## IDEOLOGÍA PERSONAL

“Hacer lo correcto aunque nadie nos esté mirando”

Jim Stovall



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



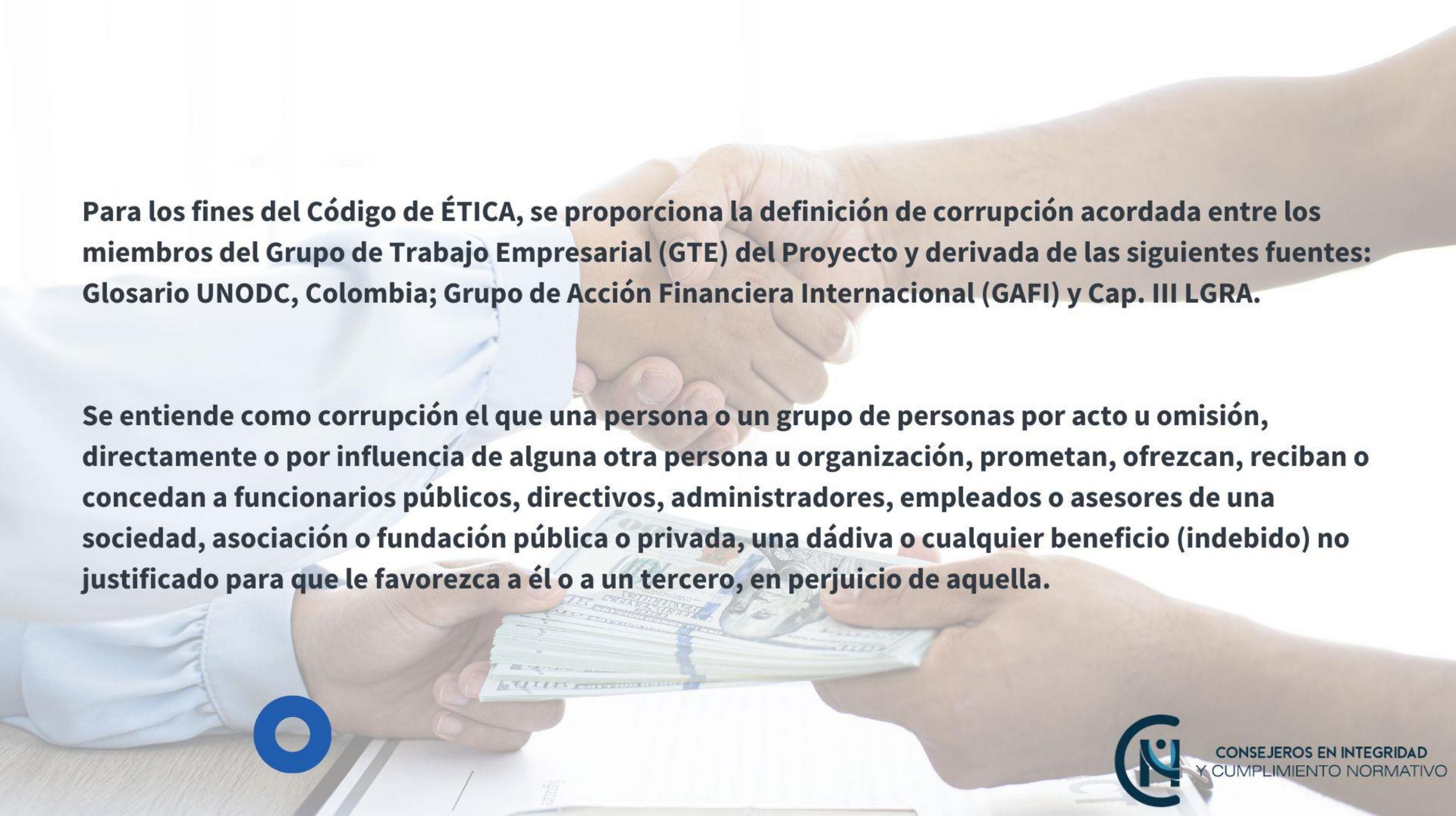
# ¿QUÉ ES CORRUPCIÓN?

**“Es el abuso de cualquier posición de poder, pública o privada, con el fin de generar un beneficio indebido, a costa del bienestar individual o colectivo”**

**(Casar, 2015).**



**CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

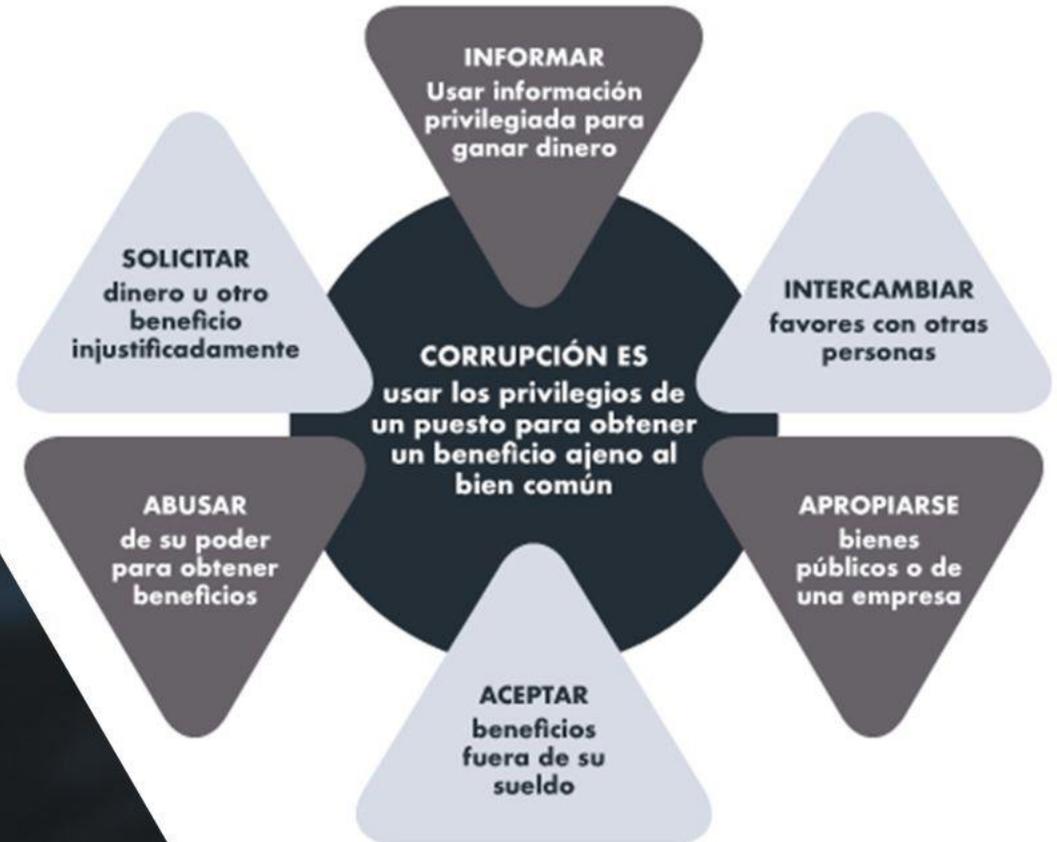


**Para los fines del Código de ÉTICA, se proporciona la definición de corrupción acordada entre los miembros del Grupo de Trabajo Empresarial (GTE) del Proyecto y derivada de las siguientes fuentes: Glosario UNODC, Colombia; Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y Cap. III LGRA.**

**Se entiende como corrupción el que una persona o un grupo de personas por acto u omisión, directamente o por influencia de alguna otra persona u organización, prometan, ofrezcan, reciban o concedan a funcionarios públicos, directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación pública o privada, una dádiva o cualquier beneficio (indebido) no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella.**



# ¿QUÉ ES CORRUPCIÓN?



# LA CORRUPCIÓN

SE DEBILITA FORTALECIENDO  
LAS CONDUCTAS  
ÉTICAS/ÍNTEGRAS.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

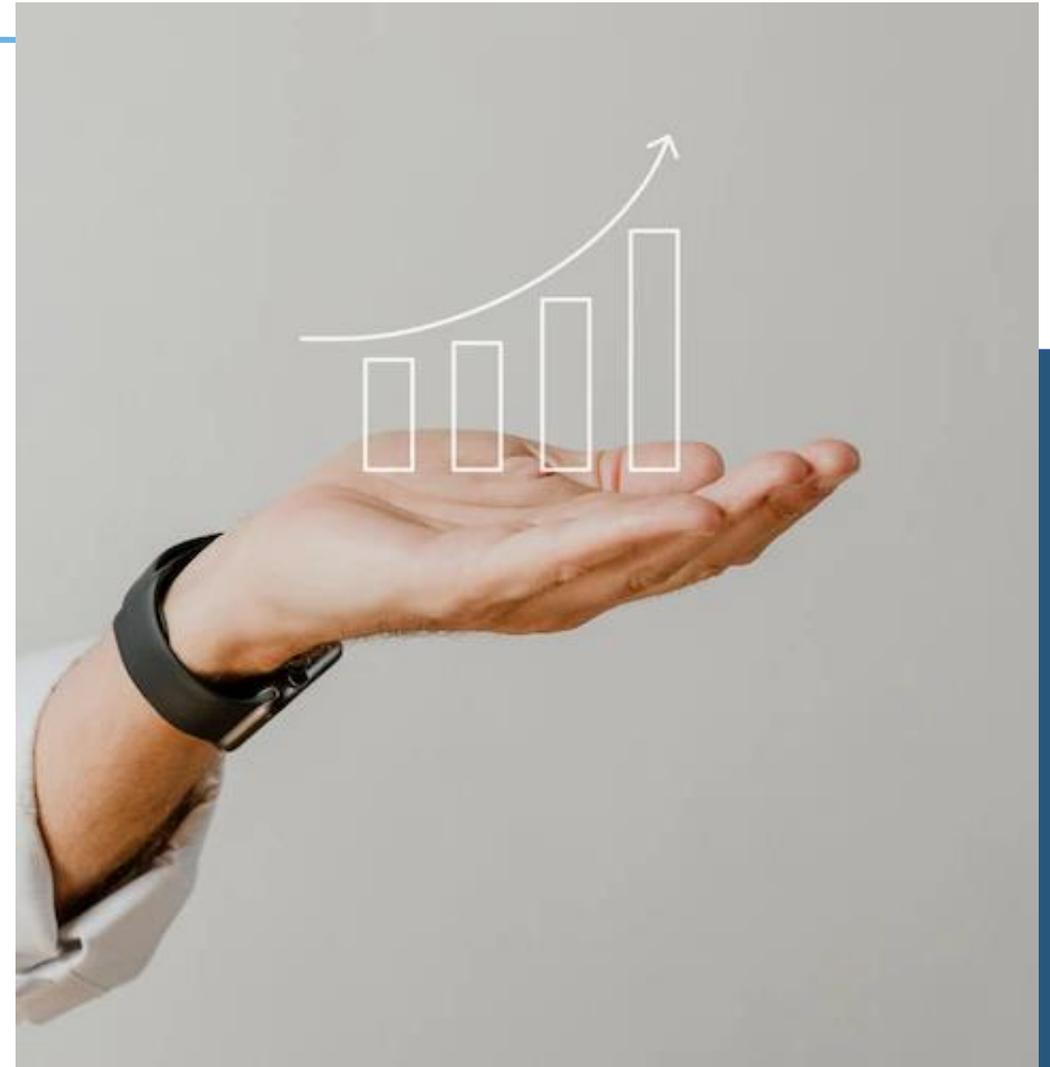
# ANTICORRUPCIÓN

Ningún trabajador debe involucrarse, pretender involucrarse o promover comportamientos vinculados con faltas administrativas o hechos de corrupción. Este tipo de actuaciones están prohibidas en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado.



# Camino hacia Integridad

- El combate garantiza un conflicto interminable.
- La integridad consigue sin esfuerzo lo que la corrupción no puede lograr, pues llega adonde la corrupción no alcanza.
- ¡Todo viaje inicia con la Voluntad de decidir dar un primer paso!





# Beneficios y Ventajas de la Integridad

- Mejora en el **desempeño** de la organización.
- Ventajas de **competitividad**.
- Prevención** de problemas legales.
- Motivación de los empleados a **comportamientos éticos**.
- Los empleados pueden apoyarse en una buena política de la compañía cuando desean hacer **respetar sus propios valores**.
- Empresas confiables** que generan más negocio.
- Empresas sostenibles**, con riesgos conocidos y controlados.



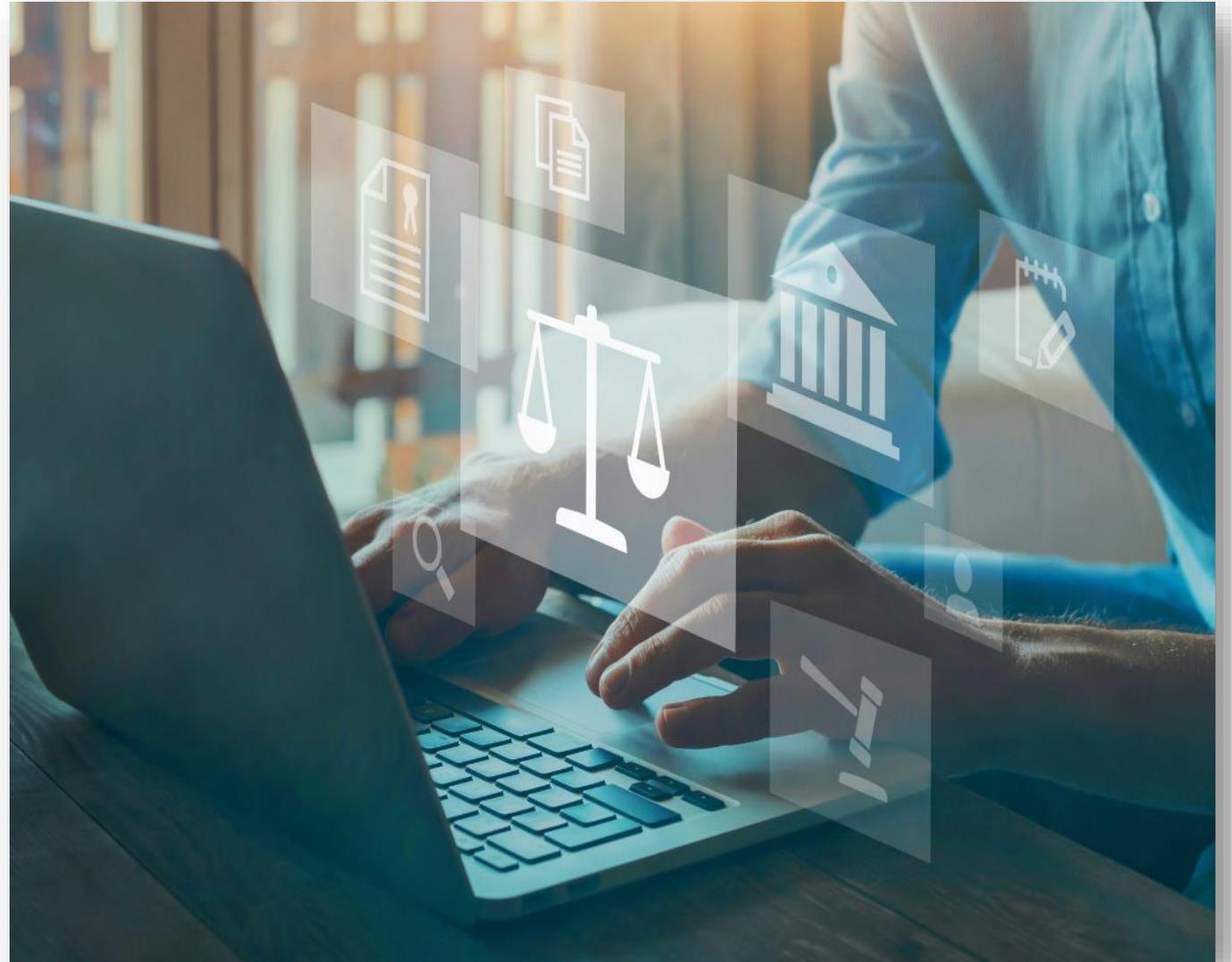


CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# MARCO JURÍDICO EN INTEGRIDAD Y ANTICORRUPCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO

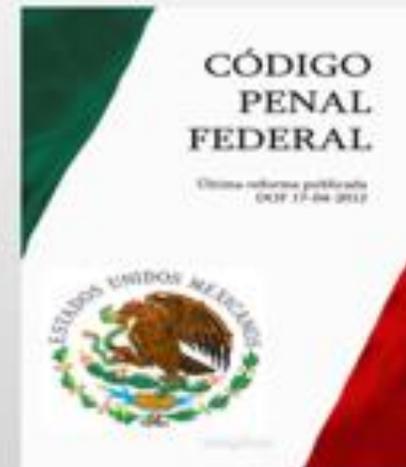
## Regulación vs **Autorregulación**

1. **Normativa Penal**
2. **Normativa Administrativa**
3. **T-MEC**
4. **ISO**
5. **NMX**
6. **Artículo 167-D. de la Ley Aduanera**
7. **Ley Federal de Responsabilidad Ambiental**
8. **Código Penal del Estado de Quintana Roo, México.**
9. **Estándar 1399 Conocer**
10. **ODS 16**
11. **ESG**



## REFORMAS PENALES DE 17 DE JUNIO DE 2016

En México, el **17 de junio de 2016**, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se modificaron diversos cuerpos normativos, entre ellos el Código Nacional de Procedimientos Penales y el Código Penal Federal, y a través de dicha reforma se complementó lo ya regulado en las citadas normatividades, **en lo referente a la responsabilidad penal en que pueden incurrir las personas jurídicas en nuestro país.**





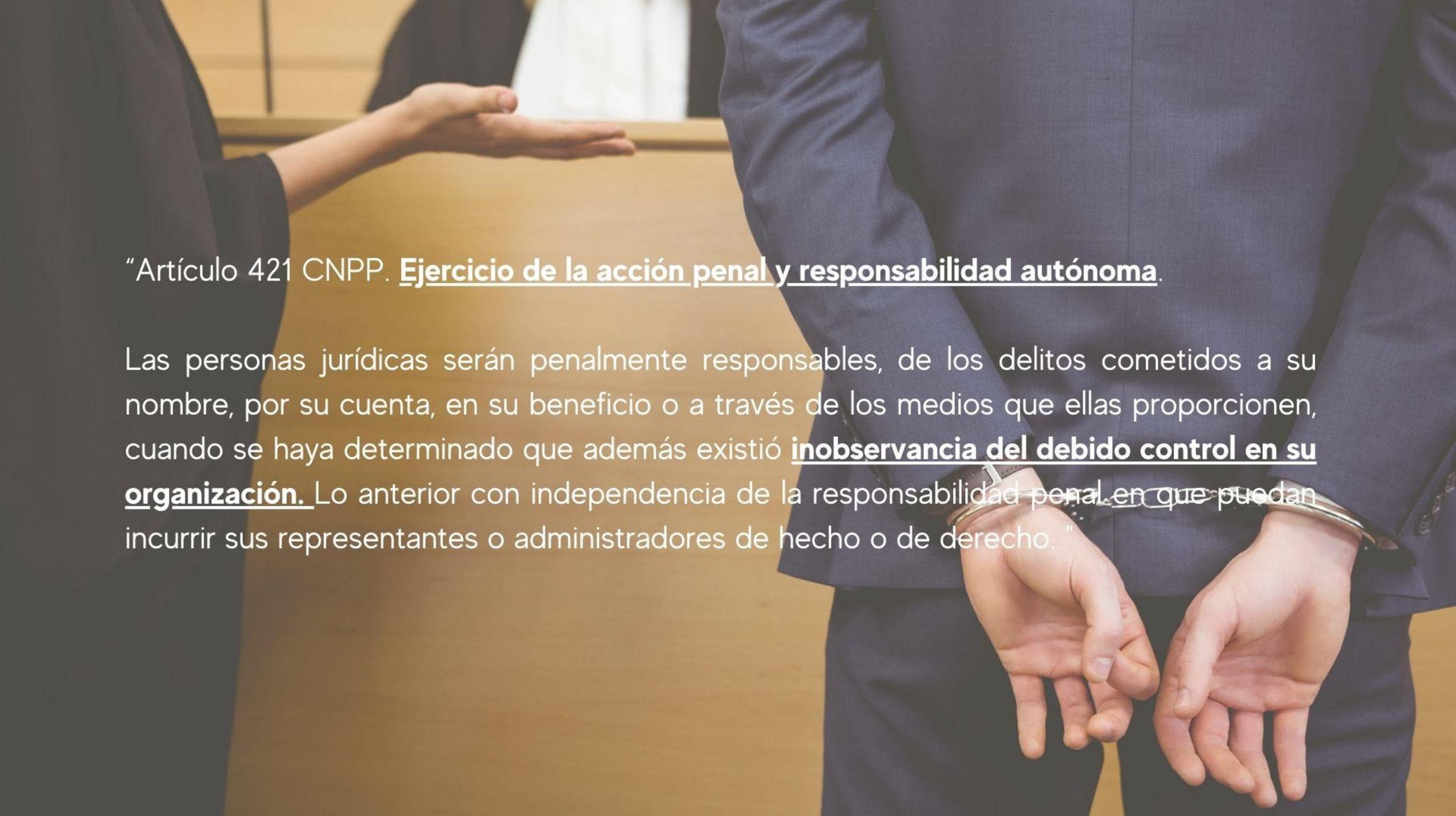
CÓDIGO NACIONAL

**DE PROCEDIMIENTOS PENALES**



Incorpora a las personas jurídicas como sujetos que pudieran ser penalmente responsables.

Permite enjuiciar penalmente a las personas jurídicas por la comisión o participación en la comisión de delitos.



“Artículo 421 CNPP. Ejercicio de la acción penal y responsabilidad autónoma.

Las personas jurídicas serán penalmente responsables, de los delitos cometidos a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen, cuando se haya determinado que además existió inobservancia del debido control en su organización. Lo anterior con independencia de la responsabilidad penal en que puedan incurrir sus representantes o administradores de hecho o de derecho.”

# CÓDIGO PENAL FEDERAL

(ADICIONADO, D.O.F. 17 DE JUNIO DE 2016)

**ARTICULO 11 BIS.-** Para los efectos de lo previsto en el Título X, Capítulo II, del Código Nacional de Procedimientos Penales, a las personas jurídicas podrán imponérseles algunas o varias de las consecuencias jurídicas cuando hayan intervenido en la comisión de los siguientes delitos:

[...]

En todos los supuestos previstos en el artículo 422 del Código Nacional de Procedimientos Penales, **las sanciones podrán atenuarse hasta en una cuarta parte**, si con anterioridad al hecho que se les imputa, **las personas jurídicas contaban con un órgano de control permanente, encargado de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables para darle seguimiento a las políticas internas de prevención delictiva** y que hayan realizado antes o después del hecho que se les imputa, la disminución del daño provocado por el hecho típico.



# SANCIONES



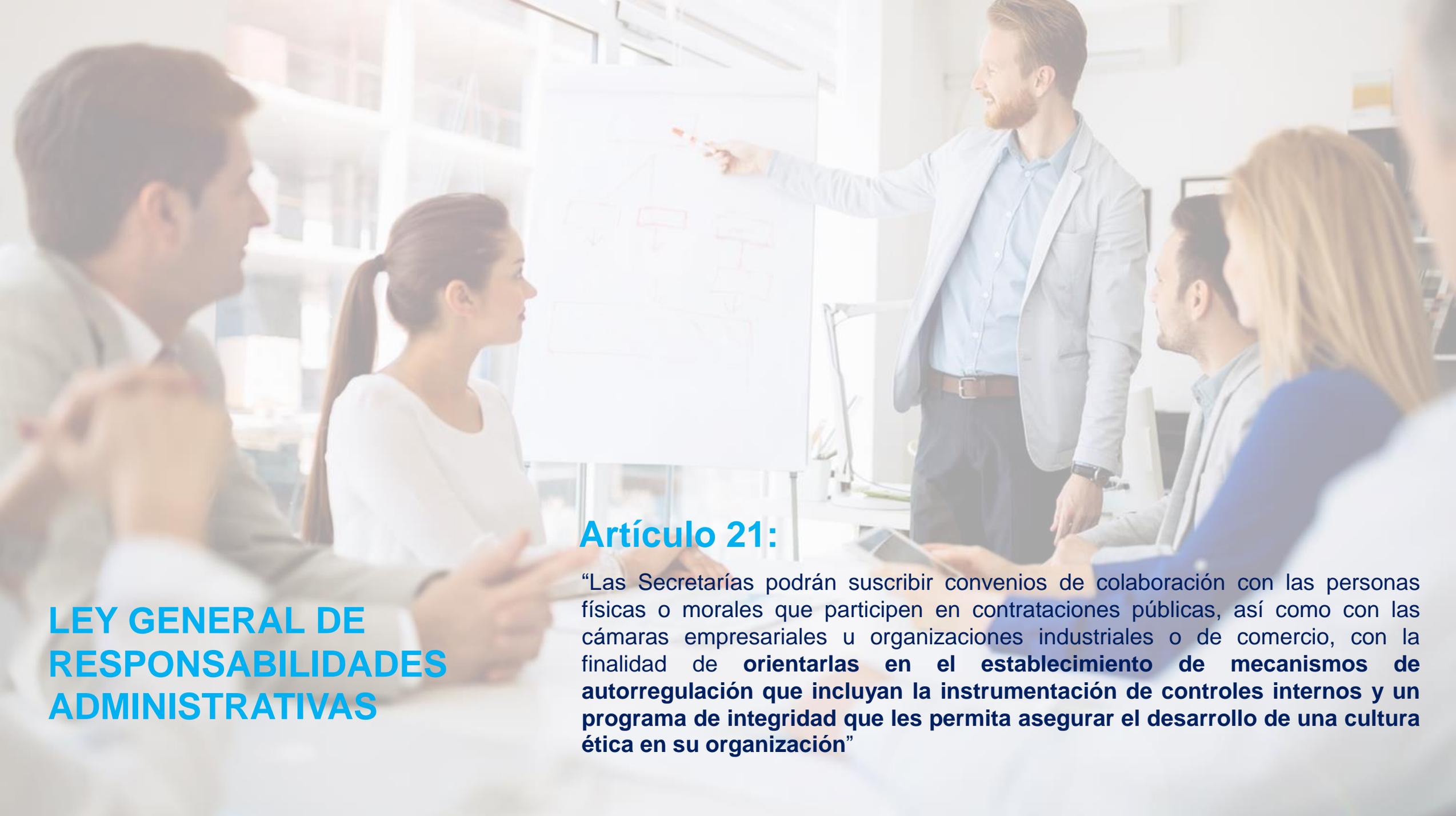
- Sanción pecuniaria o multa.
  - Decomiso de instrumentos, objetos o productos del delito.
  - Publicación de la sentencia.
  - Disolución.
  - Suspensión de sus actividades.
  - Clausura de sus locales o establecimientos.
  - Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido o participado en su comisión.
  - Inhabilitación temporal consistente en la suspensión de derechos para participar de manera directa o por interpósita persona en procedimientos de contratación del sector público.
  - Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores.
  - Amonestación pública.
- El artículo 421 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece además que **no se extinguirá la responsabilidad penal de las personas jurídicas cuando se transformen, fusionen, absorban o escindan.**

# LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

## De la integridad de las personas morales

Artículo 24. Las personas morales serán sancionadas en los términos de esta Ley cuando los actos vinculados con faltas administrativas graves sean realizados por personas físicas que actúen a su nombre o representación de la persona moral y pretendan obtener mediante tales conductas beneficios para dicha persona moral.



A man in a light blue blazer and shirt is standing and pointing with a red marker at a whiteboard. The whiteboard displays a flowchart with several boxes and arrows. He is addressing a group of people seated around a table in a bright, modern office setting. The background shows large windows and office furniture.

## LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

### Artículo 21:

“Las Secretarías podrán suscribir convenios de colaboración con las personas físicas o morales que participen en contrataciones públicas, así como con las cámaras empresariales u organizaciones industriales o de comercio, con la finalidad de **orientarlas en el establecimiento de mecanismos de autorregulación que incluyan la instrumentación de controles internos y un programa de integridad que les permita asegurar el desarrollo de una cultura ética en su organización**”

# LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

## De la integridad de las personas morales

### Artículo 24.

Las personas morales serán sancionadas en los términos de esta Ley cuando los actos vinculados con faltas administrativas graves sean realizados por personas físicas que actúen a su nombre o representación de la persona moral y pretendan obtener mediante tales conductas beneficios para dicha persona moral.



**Artículo 25.** 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 aquella que cuenta con, al menos, los siguientes elementos:



Manual de organización y procedimientos en el que se delimiten las funciones y responsabilidades de cada una de sus áreas, y que especifique claramente las distintas cadenas de mando y de liderazgo en toda la estructura.



Un código de conducta publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real.



Sistemas de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización.



Mecanismos que aseguren en todo momento la transparencia y publicidad de sus intereses.



Sistemas de denuncia, tanto al interior de la organización como hacia las autoridades competentes, así como procesos disciplinarios y consecuencias concretas respecto de quienes actúan de forma contraria a las normas internas o a la legislación mexicana.



Sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación.



Políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la corporación. Estas políticas en ningún caso autorizarán la discriminación de persona alguna que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.





**LGRA**

**Servidores Públicos**

**Faltas Administrativas No Graves**

**Artículos 49 y 50 (Título Tercero, Capítulo I) – SANCIONES – Art. 75 a 77**

**Faltas Administrativas Graves**

**Artículos 51 al 64 (Título Tercero; Capítulo II) – SANCIONES – Art. 78 a 80**

**LGRA**

**Particulares**

**Faltas Administrativas Graves**

**Artículos 66 al 72 (Título Tercero; Capítulo III) – SANCIONES – Art. 81 a 83**



**CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO**



# FALTAS ADMINISTRATIVAS GRAVES – Servidores Públicos



Cohecho

Peculado

Desvío de recursos públicos

Utilización indebida de información

Abuso de funciones

Actuación bajo conflicto de interés

Contratación indebida

Enriquecimiento oculto

Tráfico de influencias

Encubrimiento

Desacato

Obstrucción de la justicia



## FALTAS ADMINISTRATIVAS GRAVES

### Particulares

Soborno

Participación  
ilícita

Tráfico de  
influencias

Utilizar  
información  
falsa

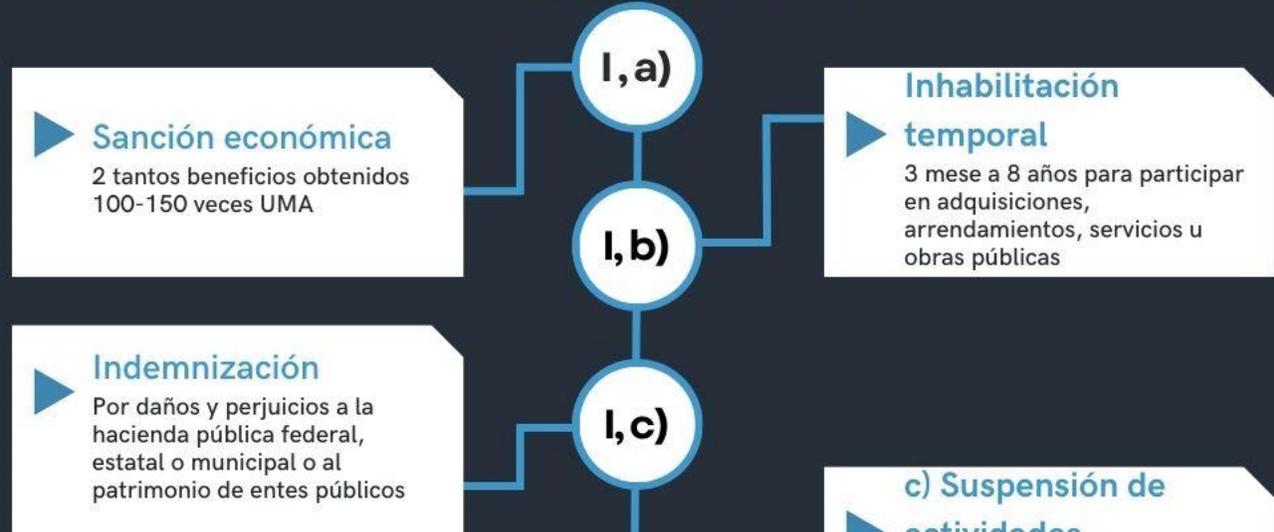
Obstruir una  
investigación

Colusión

Uso indebido  
de recursos

Contratación  
indebida de ex  
servidores  
públicos

# PERSONAS FÍSICAS



# PERSONAS MORALES



# Padrón de Integridad Empresarial

El Padrón de Integridad Empresarial de la Secretaría de la Función Pública es un mecanismo que busca mejorar la sinergia entre el gobierno y las empresas, para generar una nueva ética que involucra a distintos actores de la sociedad, es decir, a empresarios, estudiantes, organismos internacionales, sociedad civil y servidores públicos.

Su objetivo principal es fomentar la integridad, la ética, la honestidad y la igualdad, mediante la integración de este Padrón, de registro voluntario, de empresas interesadas en la adopción de prácticas de integridad.



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



<https://padron.apps.funcionpublica.gob.mx/>

# LEY ADUANERA

(ADICIONADO, D.O.F. 25 DE JUNIO DE 2018)

Artículo 167-D. La agencia aduanal es la persona moral autorizada por el Servicio de Administración Tributaria para promover por cuenta ajena el despacho aduanero de mercancías, en los diferentes regímenes aduaneros previstos en esta Ley.

IV. Incluir en sus estatutos sociales, **mecanismos encaminados a establecer mejores prácticas corporativas que contribuyan a un eficiente funcionamiento de sus órganos de administración y vigilancia**, debiendo cumplir, además de las obligaciones previstas en la ley de la materia, las siguientes funciones:

a) Vigilar la operación de la sociedad para asegurar **el debido cumplimiento de la normatividad que le es aplicable**.

b) Mantener los procesos que permitan contar con una debida transparencia en la administración mediante el manejo responsable de la información financiera y la comunicación entre los socios, así como **implementar mecanismos para la identificación, administración y control de riesgos**.

c) La **emisión de un Código de Ética** que deban observar los integrantes de la sociedad.





# LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

•**Artículo 20.-** Los montos mínimos y máximos de la Sanción Económica prevista para una persona moral, se **reducirán a su tercera parte** cuando se acrediten al menos tres de las siguientes:

- I. Que dicha persona no ha sido sentenciada previamente en términos de lo dispuesto por esta Ley; ni es reincidente en términos de lo dispuesto por las Leyes ambientales;
- II. Que sus empleados, representantes, y quienes ejercen cargos de dirección, mando o control en su estructura u organización no han sido sentenciados por delitos contra el ambiente o la gestión ambiental, cometidos bajo el amparo de la persona moral responsable, en su beneficio o con sus medios;
- III. Haber contado por lo menos con tres años de anterioridad a la conducta que ocasionó el daño, **con un órgano de control interno dedicado de hecho a verificar permanentemente el cumplimiento de las obligaciones de la persona moral derivadas de las Leyes, licencias, autorizaciones, permisos o concesiones ambientales; así como con un sistema interno de gestión y capacitación ambiental en funcionamiento permanente;**



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# TRATADO MÉXICO ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ

## CAPÍTULO 27 ANTICORRUPCIÓN



## Anticorrupción en el T-MEC

El capítulo 27 del T-MEC prevé, dentro de los aspectos más relevantes, los siguientes puntos:

1. Se obliga a los Estados firmantes a brindar **capacitación a los funcionarios públicos** en puestos en los que se encuentren expuestos o vulnerables a incurrir en actos de corrupción. Asimismo, se obliga a los países a que implementen **medidas y procedimientos para la gestión de los conflictos de intereses en el sector público** y a que sus funcionarios rindan sus declaraciones patrimoniales como medidas de transparencia.
2. Se les obliga también a contar con **un marco normativo que sancione el ofrecimiento o solicitud de ventajas indebidas** o cualquier acto de corrupción por parte de sus funcionarios públicos, que afecten de forma directa o indirecta al comercio internacional o a la inversión.
3. Establece el compromiso entre los Estados parte para **incentivar en el sector privado que las empresas adopten programas o mecanismos de cumplimiento normativo**.
4. Establece el compromiso para que los países fomenten en las empresas la prohibición de pagos de facilitación a los funcionarios públicos, y a estos últimos a no aceptarlos.
5. Busca la cooperación y coordinación de las autoridades de los Estados.

La creación del capítulo en materia de anticorrupción hace evidente la importancia que ha cobrado tal fenómeno, no solo a nivel interno, sino también a nivel internacional.

# "BUENA CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS Y LA ANTICORRUPCIÓN"

## CAPÍTULO 27

**01**

Incentivar en el sector privado la adopción de programas de cumplimiento normativo.

**02**

Las partes deben implementar una serie de normativas que criminalizan la corrupción y promueven la transparencia.

**03**

Adopción de medidas y procedimientos para la gestión de conflicto de intereses en el sector público

**04**

Se comprometen en la penalización del soborno de funcionarios públicos, la participación activa o pasiva en actos de corrupción, el fraude, la malversación y la ocultación de estos actos.

**05**

Reconoce la necesidad de desarrollar la integridad dentro de los sectores público y privado

**06**

Destaca la importancia de la cooperación y asistencia mutua entre los tres países en la detección de la investigación, enjuiciamiento y la sanción de actos de corrupción.

# Código Penal del Estado de Quintana Roo Artículo 18 Quinquies

• Los modelos de organización, gestión y prevención a que se refieren el inciso a) del artículo 18 Ter y el artículo 18 Quáter, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. **Identificarán las actividades** en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos;
- II. Adoptarán **protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación** de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos, todo esto para **prevenir** el delito;
- III. **Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión** de los delitos que deben ser prevenidos, así como **compromisos de los órganos directivos** o de administración para destinar recursos a la prevención de delitos;
- IV. Impondrán la **obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos** al organismo encargado de **vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención**;
- V. Establecerán **un sistema disciplinario que sancione adecuadamente** el incumplimiento de las medidas de prevención que establezca el modelo, y
- VI. Realizarán una **verificación periódica del modelo y de su eventual modificación** cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan **cambios en la organización**, en la **estructura de control** o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios







International  
Organization for  
Standardization

La Organización Internacional de Normalización es una organización para la creación de estándares internacionales compuesta por diversas organizaciones nacionales de estandarización.

ISO publica una serie de documentos de apoyo, como normas internacionales, guías, colecciones, listas de verificación, etc.

Es el mayor desarrollador mundial de estándares internacionales voluntarios y facilita el comercio mundial al proporcionar estándares comunes entre países.

Se han establecido cerca de veinte mil estándares cubriendo desde productos manufacturados y tecnología a seguridad alimenticia, agricultura y sanidad.

## ISO 19600- UNE 19601 – ISO 37001 – ISO 37301 Sistemas de Gestión de Compliance

Como consecuencia de la gran cantidad de casos relacionados con la corrupción y la ilegalidad, se puso en marcha la redacción de la norma ISO 19600 sobre Sistemas de Gestión de Compliance, como estándar internacional para el cumplimiento legal.

Esta norma, publicada finalmente en el año 2015, establece una serie de DIRECTRICES (no requisitos), que garantizan que la empresa que la implemente cumpla el marco normativo y regulatorio que le es de aplicación.

Esta norma no es certificable, sino que su implementación sirve de apoyo para el cumplimiento legal de las organizaciones.

**ISO 37301 \_ 2020** Norma Paraguas Compliance





**En nuestro país, se adoptó** la ISO 19600, el día 8 de junio de 2017 se expide su Declaratoria de Vigencia como la Norma Mexicana con su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Se trata de la primera guía internacional que **recoge recomendaciones y buenas prácticas aceptadas mundialmente** para ayudar a las organizaciones a desarrollar un sistema de gestión que les permita **identificar, controlar y cumplir** con los requisitos legales que le aplican, y con todo a lo que voluntariamente se haya comprometido (como códigos de gobierno corporativo, obligaciones contractuales, compromisos ambientales y otros acuerdos con grupos de interés, entre otros).

Establece las directrices sobre los sistemas de gestión del cumplimiento aplicables a todo tipo de organizaciones, especificando su alcance de acuerdo al tamaño, estructura, naturaleza y complejidad de la organización, y se basa en los *principios* de buena gobernanza, proporcionalidad, transparencia y sostenibilidad.

**Esta norma no es de carácter certificable al no contener requisitos, sino recomendaciones o directrices, es aplicable a todo tipo de organizaciones.**

# NMX

Publicación del DOF el 08 de junio de 2017.

DECLARATORIA DE VIGENCIA DE LA NORMA MEXICANA NMX-CC-19600-IMNC-2017, SISTEMA DE GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO-DIRECTRICES.



CLAVE O CÓDIGO	TÍTULO DE LA NORMA MEXICANA
NMX-CC-19600-IMNC-2017	Sistema de gestión del cumplimiento-Directrices
<b>Objetivo y campo de aplicación</b> <p>Esta Norma Mexicana proporciona orientación para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar un sistema de gestión del cumplimiento eficaz y responsivo dentro de una organización.</p> <p>Las directrices sobre los sistemas de gestión del cumplimiento son aplicables a todo tipo de organizaciones. El alcance de la aplicación de estas directrices depende del tamaño, estructura, naturaleza y complejidad de la organización. Esta Norma Mexicana se basa en los principios de buena gobernanza, proporcionalidad, transparencia y sostenibilidad.</p>	





CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



# ESG

# CADA VEZ MÁS CERCA

# LOS ESG / AGENDA 2030

**Criterios ESG:** Environmental, Social and Governance

ESG ahora está siendo es el motor de las estrategias corporativas.

Los criterios Environmental, Social, and Governance (ESG) están surgiendo cada vez más como una manera en que los inversores evalúan a las empresas.

En algunos casos incluso la compensación de los altos ejecutivos está ligada al nivel de implantación del ESG en sus organizaciones.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# MIRANDO HACIA EL FUTURO



# EL PARADIGMA Y UNA OPORTUNIDAD PARA GENERAR VALOR EN LAS ORGANIZACIONES

El mundo ha cambiado radicalmente, debemos tomar decisiones adecuadas al contexto actual, considerar a los demás, cooperar y colaborar para un bien común. Hemos despertado consciencia y comprobado que la consciencia actual requiere **principios más elevados y acciones conjuntas**, respetando a todo y a todos.

Las organizaciones van a tener que adaptarse a este nuevo contexto. Muchas están sufriendo la paralización de sus actividades y tratan de sobrevivir. La obtención de beneficios financieros es ya un reto del pasado. Ahora se evalúa la actividad empresarial por su **contribución a la sociedad**.

Hay distintas maneras de realizar esa contribución, en la mayoría de ocasiones conllevará menores retornos financieros. La moderación en los objetivos financieros y **prestar más atención a la excelencia** es necesario para construir una sociedad **íntegra, viable y sustentable**.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# RETOS ACTUALES Y FUTUROS DEL COMPLIANCE





CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

# Retos Globales

Los países en desarrollo tienen menos leyes, códigos y estándares relevantes a los que recurrir, lo que debilita la **gobernanza de las organizaciones**.

El **Índice de Percepción de la Corrupción** confirma que los efectos de una gobernanza organizacional débil y la prevención de la corrupción son claramente mayores en los países en desarrollo.

Las encuestas sobre la facilidad para hacer negocios muestran sistemáticamente que las organizaciones y los sistemas de los países en desarrollo son más débiles en las áreas de **Gobernanza y Cumplimiento**



# Retos en Organizaciones

## Oportunidades, limitaciones y retos

- **Tipos de Organizaciones**

Transnacionales, Tech, Fintech, Virtuales, Híbridas, etc.

- **Necesidades Organizativas**

Propósito, expectativas, alcance

- **Cambios Sociales**

Flexibilidad, sociedad civil, comportamiento de la demanda, valor a largo plazo

- **Expectativas de las Partes Interesadas**

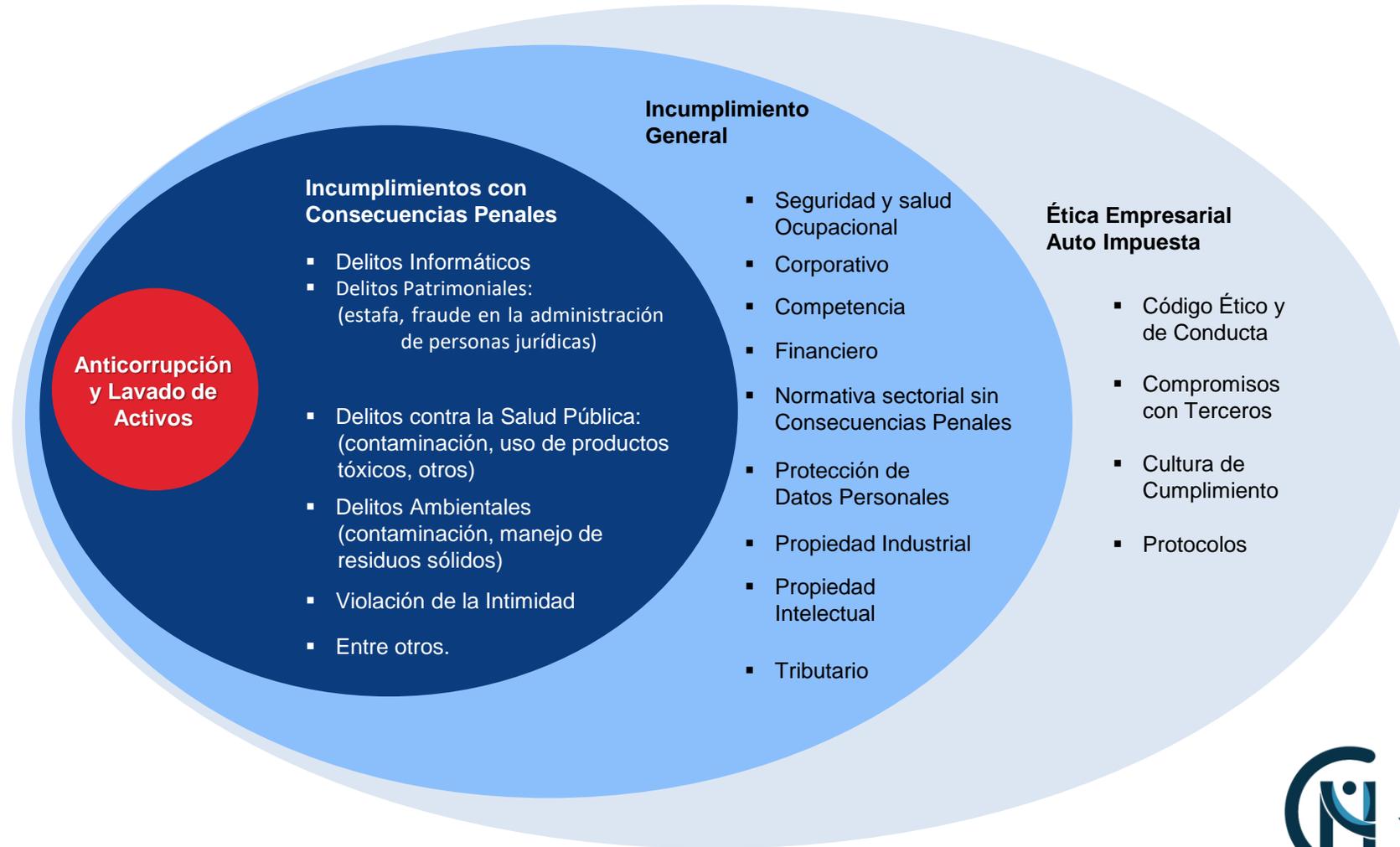
Transparencia en la toma de decisiones, confianza

- **Cambio tecnológico**

Impacto en su uso o ausencia de uso



# ESTRUCTURA DE OBLIGACIONES





# Sistema de Integridad

Es un **conjunto de procesos que interactúan entre sí**, en el que **se establecen políticas, manuales y objetivos** de integridad en una organización y se logran, mediante:

- Una **estructura organizativa** donde las funciones, responsabilidades, autoridad, de las personas están definidas.
- **Políticas, Código de Ética, así como Procedimientos** necesarios para lograr los objetivos de integridad.
- **Evaluación** y tratamiento de riesgos de integridad.
- Procedimiento de **Consultas y Denuncias**.
- **Procesos de revisión** para asegurar que los problemas se detectan y se corrigen, y las oportunidades de mejora se implementan cuando sean necesarias.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## Objetivo

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que actuando individualmente o en unión de otros profesionales, desempeñan, en interés de una o más organizaciones, y de los miembros o socios de la misma, funciones de fomento y control de las políticas y regulaciones de integridad y transparencia en la organización.



# Elementos del Sistema de Integridad:



Sistema de documentos



Herramientas



Guía de Implementación

---



## Documentos del Sistema de Integridad:

- 001\_Manual\_de\_Integridad
- 002\_Política\_de\_Integridad
- 003\_Código\_de\_Ética
- 004\_Canal\_de\_Consultas\_Denuncias
- 005\_Política\_de\_Recursos\_Humanos
- 006\_Procedimiento\_Medidas\_Disciplinarias



# Herramientas del Sistema de Integridad:



R01\_Autoevaluación



R02\_Riesgos



R03\_Control\_Tratamiento



R04\_Recomendaciones



R05\_Glosario\_Integridad



---

# Guías del Sistema de Integridad

Guía\_de\_Implementación



# Hoja de Ruta para Implementación:

- 1) Preparación para la Integridad (sensibilización-principios y valores)
- 2) Evaluación Integridad
- 3) Evaluación de Riesgos
- 4) Elaboración de Planes de Acción
- 5) Elaborar Documentos Sistema de Integridad
- 6) Realizar Capacitación
- 7) Realizar Auditoría

# Preparación para la Integridad:



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## Liderazgo

- Hacer que la Integridad sea una solución operativa requiere tratar con los retos y riesgos que se puedan presentar.
  - La Integridad es una responsabilidad compartida entre la organización y todas las partes interesadas (internas/externas), con el compromiso pleno del órgano de gobierno o la alta dirección.
  - El órgano de gobierno o la alta dirección, proporcionando el liderazgo y las estructuras organizativas y recursos necesarios e insistiendo en la buena administración y apropiado control de los procesos.
  - Alinear la Integridad con un esquema de Gobierno Corporativo.
-

# Preparación para la Integridad



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## Oficial de Integridad:

### Designación Oficial de Integridad

El órgano de gobierno o similar designará a una persona de la organización, para ser nombrado Oficial de Integridad (OI). Si la organización no cuenta con un comité/consejo, el OI será designado por la autoridad administrativa y/o directiva establecida para esta tarea.

### Características Oficial de Integridad

El Oficial de Integridad (OI) nombrado, debe tener:

- Independencia
- Autoridad
- Facultades delegadas y publicadas por el órgano de gobierno o similar



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

---

## Oficial de Integridad



# Comunicación con partes interesadas

El OI nombrado debe evidenciar desde un inicio la implantación del sistema de integridad de forma efectiva, por lo que es esencial la comunicación del mismo a todas las partes interesadas.



## Características Operativas del Oficial de Integridad

El OI nombrado debe cumplir con los requisitos de certificación profesional, debiendo reportar directamente al órgano de gobierno o similar.

El OI nombrado debe inscribir debidamente y mantener actualizada la información para la certificación del sistema (en su caso) o bien para los requerimiento de las autoridades.:

El OI puede solicitar el apoyo de expertos internos o externos:

- Jurídicos / penal / procesal / Privacidad / PLD /
- Canales de denuncia
- Investigaciones forenses
- Consultores de implantación
- Consultores de Recursos Humanos
- Expertos en Desarrollo Humano y Organizacional
- Auditores
- Certificadoras Acreditadas

# Preparación para la Integridad

## Responsabilidades del Oficial de Integridad

El OI debe gestionar el **sistema de integridad**, atendiendo las responsabilidades:

- Solicitar la aprobación del **sistema de integridad** al órgano de gobierno o similar,
- Establecer y operar el **sistema de integridad**,
- Evaluar el nivel de integridad mediante el cuestionario de autoevaluación,
- Evaluar los riesgos de integridad mediante el cuestionario de análisis y gestión de riesgos,
- Documentar las evidencias de su operación,
- Elaborar y ejecutar planes de acción, capacitación y sensibilización a empleados y terceros,
- Mantener actualizados los registros del sistema de integridad,
- Implementar y Operar el Canal de Consultas y Denuncias ,
- Realizar auditorías (internas o externas), al menos una vez al año
- Actualizar el **sistema de integridad** cuando ocurran incidentes significativos o al menos una vez al año
- Revisar con el órgano de gobierno o similar el estado de integridad de la organización al menos una vez al año.



# Sistema de Gestión de Integridad

El OI debe elaborar un **sistema de integridad**, que sea claro y preciso con el objeto de cumplir los estándares de integridad con base en el artículo **25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)**, que conste de:

- Manual de integridad
- Código de ética
- Política de integridad
- Política de Recursos Humanos
- Canal de consultas y denuncias
- Procedimiento de medidas disciplinarias
- Cuestionario de autoevaluación
- Cuestionario de Análisis y Gestión de Riesgos
- Planes de Acción, capacitación y sensibilización
- Cuadro de indicadores de integridad
- Cuestionario de auditoría



# Evaluación de Integridad

El OI debe evaluar la integridad mediante la herramienta R01\_Autoevaluación con el objeto de revisar el cumplimiento de los estándares de integridad con base en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Evaluando el grado de madurez de 0 a 5

<b>AUTOEVALUACIÓN SISTEMA INTEGRIDAD</b>		
<b>CONTROLES (Art. 25) PARA SUBRIESGOS (Art. 66 al 72)</b>	<b>Madurez (0..5)</b>	<b>EVIDENCIAS O MUESTRAS</b>
<b>Sección I. Manual de organización y procedimientos</b>		
1. ¿Se cuenta con una Política de Integridad que incluya un manual de organización y procedimientos claro y completo, en el que se delimitan funciones y responsabilidades de cada una de sus áreas, y específicamente las distintas cadenas de mando y de liderazgo en toda la estructura?	3	
2. ¿El manual impulsa la adopción y respeto a las normas internas y rendición de cuentas de la empresa?	3	
3. ¿El manual está en concordancia con la legislación nacional?	1	
4. ¿Establece acciones concretas por parte de directivos y altos mandos de la empresa para prevenir e inhibir la corrupción?	2	
5. ¿En todas las contrataciones que lleva a cabo la empresa se incluye una cláusula anticorrupción?	1	
6. ¿Los proveedores, clientes, distribuidores y cualquier tercero se han adherido a esta política de integridad, a través de cláusulas expresas en los documentos celebrados con estos?	1	
<b>SUBTOTAL SECCIÓN:</b>		<b>2</b>

# Evaluación de Riesgos

---

## Resultado de la Evaluación de Integridad:

- Al evaluar la integridad mediante la herramienta R01\_Autoevaluación
- Obtenemos un resultado como el que se muestra:

Nivel de Madurez	
Sistema Integridad	
Sección	Nivel Madurez
I. Manual de Organización y Procedimientos	2
II. Código de Conducta	2
III. Sistemas de control, vigilancia y auditoría	3
IV. Sistemas de denuncia	3
V. Sistemas de entrenamiento y capacitación	2
VI. Política de recursos humanos	2
VII. Mecanismos de transparencia y publicidad de intereses.	3

# Evaluación de Integridad

## Evaluación de Riesgos de Integridad:

El OI debe evaluar los riesgos integridad mediante la herramienta **R02\_Herramienta\_Riesgos** con el objeto de conocer el grado de exposición de la organización respecto al cumplimiento de los estándares de integridad con base en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Evaluando (Alto/Medio/Bajo) el **impacto, probabilidad** para cada **subriesgo**

RIESGO DE CUMPLIMIENTO: ANTICORRUPCIÓN		SUBRIESGOS							
NORMATIVA: LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS									
<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS INHERENTE Y RESIDUAL</b>									
Medición Reactivo		Soborno	Participación ilícita en procedimientos administrativos	Tráfico de influencias	Utilización de información falsa	Colusión	Uso indebido de recursos públicos	Contratación indebida de ex funcionarios públicos	
Riesgo Inherente	Impacto	Impacto en la reputación de la compañía	Media	Alto	Baja	Baja	Media	Baja	Media
		Impacto en mantener/ incrementar clientes	Alto	Alto	Alto	Media	Alto	Alto	Alto
		Impacto relevante en otras áreas de la compañía	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Baja	Baja
		<a href="#">Impacto reacción de autoridades regulatorias (sanciones)</a>	Alto	Alto	Alto	Alto	Media	Alto	Alto
		Impacto en ocasionar demandas a la empresa	Alto	Alto	Baja	Baja	Baja	Media	Baja
		Impacto financiero por corrupción que represente mas del 25% de ingresos anuales	Alto	Alto	Baja	Alto	Alto	Alto	Alto
	Probabilidad	La probabilidad de ocurrencia en un año	Alta	Baja	Alta	Baja	Alta	Alta	Alta
		La probabilidad de ocurrencia en seis meses	Alta	Baja	Media	Baja	Media	Media	Media
		La probabilidad que ocurra un solo hecho en 6 meses	Alta	Alta	Baja	Baja	Alta	Alta	Alta
		La probabilidad de que ocurra cada tres años	Alta	Baja	Baja	Baja	Baja	Alta	Media

# Evaluación de Riesgos

## Evaluación de Controles de Integridad:

El OI debe evaluar los controles de integridad mediante la herramienta **R02\_Herramienta\_Riesgos** con el objeto de conocer el grado de control de la organización respecto al cumplimiento de los estándares de integridad con base en el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)

Evaluando (SI/NO) para cada control y cada **subriesgo**

RIESGO DE CUMPLIMIENTO: ANTICORRUPCIÓN  
 NORMATIVA: LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS  
**EVALUACIÓN DE RIESGOS INHERENTE Y RESIDUAL**

Medición Reactivo		SUBRIESGOS							
		Soborno	Participación ilícita en procedimientos administrativos	Tráfico de influencias	Utilización de información falsa	Colusión	Uso indebido de recursos públicos	Contratación indebida de ex funcionarios públicos	
Riesgo Residual	Controles (Art 25 LGRA)	¿Existen políticas, procesos y procedimientos escritos para mitigar el subriesgo?	No	No	No	No	No	No	No
		¿Existe y está socializado un Código de Conducta que evite conductas asociadas al subriesgo?	No	No	No	No	No	No	No
		¿Existen sistemas adecuados de control, vigilancia y auditoría que examinen de forma regular el subriesgo?	No	No	No	No	No	No	No
		¿Los controles son todos o en su mayoría MANUALES?	No	No	No	No	No	No	No
		¿Los controles son todos o en su mayoría AUTOMATIZADOS?	No	No	No	No	No	No	No
		¿Existe y está socializado un sistema de denuncia que promueva el reporte de conductas asociadas al subriesgo?	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí
		¿Existen procesos de capacitación que incluyan el subriesgo?	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí
		¿Existen políticas y procedimientos de selección de personal cuyos roles disminuyan el subriesgo?	No	No	No	No	Sí	No	No
		¿Se requiere a los empleados una declaración de conflicto de intereses para evitar el subriesgo?	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí

# Evaluación de Riesgos

## Resultado de la Evaluación de Riesgos de Integridad:

La herramienta **R02\_Herramienta\_Riesgos** proporciona el resultado de la evaluación de riesgos y nivel de control mostrando un resultado como el que se muestra:

### MAPA DE RIESGO MAPA DE RIESGOS

SUBRIESGOS	IMPACTO	PROBABILIDAD	RIESGO INHERENTE	CONTROLES	RIESGO RESIDUAL
Soborno	Alto	Medio	Alto	Bajo	Alto
Participación ilícita en procedimientos administrativos	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
Tráfico de influencias	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
Utilización de información falsa	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio
Colusión	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
Uso indebido de recursos públicos	Alto	Medio	Alto	Bajo	Alto
Contratación indebida de ex funcionarios públicos	Alto	Medio	Alto	Bajo	Alto

# Elaboración de Planes de Acción

La herramienta **R03\_Control\_Tratamiento** proporciona los resultados integrados de la autoevaluación y de los riesgos, el OI debe planificar y rellenar las columnas **Acciones**, **Responsable** y **Fecha de Cumplimiento**

## PLANES DE ACCIÓN

Sección	Madurez	Riesgo Inherente	Nivel Control	Riesgo Residual	Acciones	Responsable	Fecha de Cumplimiento
I. Manual de Organización y Procedimientos	2	Alto	Bajo	Alto	Manual de Integridad		
II. Código de Conducta	2	Medio	Bajo	Medio	Código de Ética		
III. Sistemas de control, vigilancia y auditoría	3	Medio	Bajo	Medio	Manual de Integridad		
IV. Sistemas de denuncia	3	Medio	Bajo	Medio	Canal de denuncia		
V. Sistemas de entrenamiento y capacitación	2	Alto	Medio	Medio	Manual de Integridad		
VI. Política de recursos humanos	2	Alto	Bajo	Alto	Política de RRHH		
VII. Mecanismos de transparencia y publicidad de intereses.	3	Alto	Bajo	Alto	Manual de Integridad		

# Elaboración de Documentos del Sistema de Integridad



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El OI debe cumplimentar los formatos, que correspondan a su organización

Los documentos del **Sistema de Integridad** son:

**01**

Manual de integridad

**02**

Código de ética

**03**

Política de integridad

**04**

Política de Recursos  
Humanos

**05**

Canal de consultas y  
denuncias

**06**

Procedimiento de  
medidas disciplinarias

# Manual de Integridad



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## Elementos Mínimos

- ❑ El alcance del código ético.
- ❑ Ámbito relacional.
- ❑ Declaración de principios y valores éticos.
- ❑ Tratamiento de la información confidencial y reservada.
- ❑ Uso de bienes de la organización.
- ❑ Imagen y reputación de la organización.
- ❑ Respeto al medio ambiente.
- ❑ Conflictos de interés de los empleados y sus familiares.
- ❑ Ofrecimiento y aceptación de obsequios e invitaciones.
- ❑ Cumplimiento y régimen disciplinario.
- ❑ Denuncia de las irregularidades.
- ❑ Identificación del Oficial de Integridad.
- ❑ Actualización y disponibilidad del código.
- ❑ Aprobación y entrada en vigor.



## Elementos Mínimos

- ✓ Contexto de la organización.
- ✓ Políticas de empresa.
- ✓ Figura del Oficial de Cumplimiento.
- ✓ Liderazgo de la Organización.
- ✓ Actividades de riesgo.
- ✓ Programas de formación a directivos y empleados.
- ✓ Canales de comunicación periódica.
- ✓ Código de Ética y Conducta.
- ✓ Régimen sancionador.
- ✓ Sistema de seguimiento, medición y desempeño del sistema de cumplimiento.
- ✓ Plan de auditoría.
- ✓ Plan de revisión y actualización permanente.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

---

# Política de Integridad

No sustituye al código de ética.

## Elementos Mínimos

- »» Ámbito de aplicación.
- »» Muestra el compromiso.
- »» Comunicada.
- »» Simple y comprensible.
- »» Actualizada.
- »» Promoción del canal de denuncias.



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## Elementos Mínimos

# Política de Recursos Humanos

- Definición de Puestos
- Identificación de Riesgos
- Proceso de Selección
- Contratos
- Capacitación y Concienciación
- Incumplimientos, Supervisión y Revisión
- Cambios o Finalización de Contratos
- Eliminación de derechos de acceso y devolución de activos
- Proceso de Desvinculación

# Canal de Consultas y Denuncias



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



- ☎ Recepción y clasificación Consultas y denuncias.
- ☎ Procedimiento de recepción de denuncias.
- ☎ Clasificación de las denuncias.
- ☎ Tratamiento de consultas.
- ☎ Tratamiento de denuncias.
- ☎ Investigación de denuncias.
- ☎ Medidas disciplinarias.
- ☎ Recolección de evidencias.

**Elementos Mínimos**



# Procedimiento de medidas disciplinarias

## Elementos Mínimos



Obligaciones Respecto a la Integridad



Sanciones al incumplimiento



Registro de Medidas Disciplinarias



Aplicación de Medidas Disciplinarias

---

# Capacitación y Cultura de Integridad

## Formación y Concienciación

Todas las acciones que se realizan mediante formación, concienciación, persiguen el cambio efectivo en las operaciones de la organización y en la cultura.

El éxito de un **sistema de integridad** depende, en gran medida, del grado de formación y concienciación (\*) de los integrantes de la organización.

La formación tiene por objetivo conocer de qué forma determinadas acciones llevadas a cabo (en muchas ocasiones, por desconocimiento) por los miembros de la organización pueden dar lugar a la comisión de delitos de los que tendrá que responder penalmente el propio autor y, además, la empresa y su órgano de gobierno o similar.

La concienciación en la organización promueve que esta sea consciente de sus responsabilidades principios, valores, ética y el **sistema de integridad**, instaurando de forma permanente la cultura de integridad y la mejora continua.

Tribu Ásaro Papua Nueva Guinea:

“El conocimiento es solo un rumor hasta que se vive en el cuerpo”

(\*) La formación y concienciación preferentemente deberán ser encomendadas a expertos.



# Incumplimientos de Integridad

## Procedimiento frente a posibles Incumplimientos de Integridad

El OI debe atender mediante el canal denuncias, todas las conductas, actividades o comportamientos realizados por los directivos, funcionarios empleados, apoderados, socios o terceros que incurran en una infracción a los lineamientos establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

El órgano de gobierno o similar con las evidencias suficientes, debe determinar si procede denunciar a las autoridades competentes, de los incumplimientos a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), sin menoscabo y dejando a salvo los derechos legales del denunciante y denunciado.

El OI debe informar al órgano de gobierno o similar de las denuncias, su estatus procesal y resolución.



# Posibles Delitos de Integridad

---



CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## Procedimiento frente a posibles Delitos de Integridad

El OI en caso que el **órgano de gobierno o similar** proceda a **denunciar** ante las autoridades competentes, debe proporcionar las evidencias y/o pruebas, coordinarse y **coadyuvar** con estas, así como dar seguimiento al estatus procesal de las diferentes denuncias.

El OI debe **informar** al órgano de gobierno o similar de las denuncias, su estatus procesal y resolución (Área Legal).

# Investigaciones

## Denuncias o sospechas

---

A través de su propia investigación sobre **hechos sospechosos**, la **organización** se anticipa y puede tomar decisiones que implicarán, una mejor resolución de problemas.

Las investigaciones internas deben velar por el **equilibrio de derechos e intereses** (del denunciante y denunciado) que exigen que se realicen bajo la supervisión y asesoramiento de un experto.

La obligación de prevenir y detectar conductas ilícitas por parte de la organización, para evitar la sanción penal, podría violar los derechos de empleados y directivos, como son el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o, tratándose de cuestiones penales, el derecho del empleado a no inculparse.

Pero si la organización prescinde absolutamente de garantías respecto a los derechos de sus empleados investigados puede enfrentarse a serias consecuencias negativas, como multas por infracción de la ley de privacidad, o puede que las pruebas que se obtengan de la investigación sean nulas a efectos del procedimiento penal.

# Auditoría

## Auditoría de Integridad

La organización deberá evaluar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia de su **sistema de integridad**.

Los informes de **autoevaluación** de integridad son el reporte que hace el OI para el órgano de gobierno o similar mostrando el estado del **sistema de integridad** y las circunstancias que, en ese momento, concurren.

Los informes de auditoría son la fuente del cumplimiento del **sistema de integridad** y proporcionan información para la mejora continua.

Para aquellas organizaciones de riesgo alto o que sean requeridas por sus proveedores o clientes se recomienda la **certificación** por autoridad acreditada (37301 – 37001).





CONSEJEROS EN INTEGRIDAD  
Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



*Gracias!*

[WWW.CUMPLIMIENTO-NORMATIVO.ORG](http://WWW.CUMPLIMIENTO-NORMATIVO.ORG)

+ (52) 558 553 4918

[CONTACTO@CUMPLIMIENTO-NORMATIVO.ORG](mailto:CONTACTO@CUMPLIMIENTO-NORMATIVO.ORG)

 Consejeros en integridad y cumplimiento normativo

 @consejerosenintegridad

 Consejeros en Integridad y Cumplimiento Normativo