

RELEVANCIA DE LA PRÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EN EL CONTADOR PÚBLICO: EVIDENCIA EN MÉXICO

Gabriel Montiel Morales, Universidad Autónoma de Puebla, México
Rufina Georgina Hernández Contreras, Universidad Autónoma de Puebla, México
José María Ruiz Rendón, Universidad Autónoma de Puebla, México
Héctor Barrientos Rodríguez, Universidad Autónoma de Puebla, México

RESUMEN

En este trabajo se tiene como objetivo mostrar la importancia que dan los contadores a la observación de principios, valores, y ética en las organizaciones, así como la práctica de las normas de comportamiento, y reglas de la organización, que favorecen la competitividad. La motivación para la observancia de la ética se debe entre otras cosas al costo del incumplimiento de valores y principios muchas veces estropean el clima organizacional, no permite guiar la operatividad de la empresa, y tener guía para corregir y mantener una reputación ante los clientes, proveedores y la sociedad. Para realizar el presente trabajo se revisaron documentos relacionados con los temas, información técnica, científica, así como la realización de una encuesta a profesionales de la contabilidad, con la finalidad de recabar su postura sobre la conducta y la responsabilidad social de las organizaciones, por lo tanto, la permanencia de éstas. Los resultados muestran la importancia de observancia en los valores, principios, códigos de conducta; así como la consecuencia de no observar ya que perjudican el desempeño ante la falta de cumplimiento; la reputación que afecta su propia responsabilidad corporativa; y muchas veces limita la continuidad de una entidad.

PALABRAS CLAVE: Código de Conducta, Profesionales de la Contabilidad, ESG, Competitividad, ODS

THE PRACTICE OF CODE OF CONDUCT IN PUBLIC ACCOUNTING

ABSTRACT

This paper aims to show the importance that accountants give to the observation of principles, values, and ethics in organizations, as well as the practice of behavioral norms, and rules of the organization, which favor competitiveness. Motivation for the observance of ethics is due to the cost of non-compliance. Values and principles are important in the organizational climate. They guide the operation of the company, and provide guidance to correct and maintain a reputation presented to customers, suppliers, and society. To carry out this work, documents related to technical and scientific information were reviewed. We conduct a survey of accounting professionals, to obtain their position on the conduct and social responsibility of organizations. The results show the importance of observance in values, principles, codes of conduct; as well as the consequence of not observing since they impair performance in the absence of compliance.

JEL: G14, G21, K12

KEYWORDS: Code of Conduct, Accounting Professionals, ESG, Competitiveness, SDGs

INTRODUCCIÓN

Todas las Entidades llámense Empresas, Negocios o Corporaciones, así como organizaciones económicas, con fines o sin fines de lucro, por lo general cuentan con normas de conducta, independientemente de ser establecidas explícitamente o no. Dichas normas, se les comunica a sus socios, empleados y terceros con los que tienen relaciones económicas o de negocios. En la siguiente pregunta “¿Cuál es la diferencia entre un Ingeniero que inventa un marcapasos y salva vidas de personas y otro ingeniero que inventa un artefacto que es utilizado para matar personas? así comienza hablando un maestro de profesión Ingeniero a sus alumnos en su clase de ética profesional, en la película “Una idea brillante” (Universal Pictures and Spyglass Entertainment, 2008)”.

Cada una de estas Entidades tienen una manera de informar sobre sus valores, políticas contables, de administración, sus criterios y en general todo aquello relacionado a su “comportamiento” a la hora de hacer negocios e informar de sus resultados de una gestión en un periodo determinado. Sin embargo, desde hace décadas, ha habido una preocupación creciente por la ocurrencia de ciertos fraudes internos y otros más que han llegado a convertirse en “escándalos” corporativos, debido a la gravedad de los fraudes o la influencia de éstos hacia personas que han visto afectadas en su patrimonio por dichos fraudes y el impacto de éstos, en general, hacia la sociedad, a través de los mercados de capital y de los inversionistas.

Es decir, se han traicionado los propios valores de las Entidades como se demuestra en la película arriba mencionada que por cierto fue un caso real en donde una Compañía muy famosa de la Industria Automotriz, viola sus propios valores como son: decir la verdad, al usar su influencia para robar una idea de un inventor; la lealtad y la confidencialidad cuando el amigo del inventor le entrega la información confidencial a la Compañía, para que ésta registre la patente como si fuera su invento; la honestidad, cuando ya hay un juicio y los abogados de la Compañía, buscan un “perito” en la materia y éste otorga su versión o peritaje en contra del inventor, pero que finalmente, el inventor mantiene su integridad y el juez falla en favor del inventor, afortunadamente para él, logra una indemnización importante de la Compañía.

Así, se podrían relatar varios hechos no solo de fraude, sino también de simulación, de falta de calidad en los productos o servicios que se ofertan o lo que todavía es aún, de mayor gravedad: el daño en la salud que producen ciertos productos de algunas Compañías que sin escrúpulos ofertan sus productos, argumentando “beneficios” en la salud, o bien, a través de la publicidad, al impactar por emoción el consumo de sus productos, por parte de un segmento de la población. Debido a lo comentado líneas arriba, ahora también un segmento de la población se organiza y vigila o exige a los líderes de la Entidades, que no sólo se ocupen de la maximización de las utilidades de sus socios, sino también que transparenten su conducta de actuación, tomando en consideración la ética empresarial, la responsabilidad de un gobierno corporativo y la integridad de éste a través de un código de conducta empresarial. El trabajo presenta primeramente la revisión literaria realizada, en esa sección se presentan los criterios a observar por los profesionales de la contabilidad, como el código de conducta, los valores corporativos, la filosofía de las organizaciones que durante la operación son indispensables para poder trabajar sostenidamente. Posteriormente se presentan los resultados obtenidos de una encuesta no probabilística a contadores que forman parte del colegio de contadores del Estado de Puebla, México. Los resultados muestran la importancia de observancia en los valores, principios, códigos de conducta; así como la consecuencia de no observar ya que perjudican el desempeño ante la falta de cumplimiento; la reputación que afecta su propia responsabilidad corporativa; y muchas veces limita la continuidad de una entidad.

REVISIÓN LITERARIA

La evolución del hombre a través de los siglos ha generado invenciones que le han ayudado a vivir de mejor manera, en varias áreas, como es el caso de la salud, la vivienda y el trabajo. Todavía hay algunos lugares en donde su población aún no ha cubierto las necesidades básicas de salud, vivienda, alimentos, y dignidad humana; las desigualdades, la falta de oportunidad en educación, hacen pensar, que hay problemas fuertes que no han sido resueltos, ni se ha avanzado en ello. La explotación de la fuerza de trabajo, del capital intelectual o por la vía financiera, muestra que las organizaciones aún no tienen cubiertos los objetivos, atentando contra su prójimo. Ejemplo de ellos son las empresas multinacionales, que tienen exorbitantes ganancias. Las organizaciones sociales con o sin fines de lucro que se involucran en actos de corrupción, etc.

Código de Conducta

El código de conducta que una organización pueda crear da una respuesta única, sistematizada, reglamentada y coordinada a las eventualidades y circunstancias a las que podría enfrentarse cualquiera de sus empleados, de tal manera que no basta con publicar los valores de una organización, su filosofía y responsabilidad social, si dentro de la organización no existe un sustento que por escrito sirva para orientar y guiar las actuaciones de los empleados de orden social, y detectar y prevenir cualquier situación de la que se pueda derivar alguna responsabilidad (Morua, 2010). Si bien un código no pretende anticipar todas las posibles situaciones que pueden presentarse en realidad, pretende ser una opción de tener en una herramienta de referencia, que pretende cuidar la reputación, credibilidad empresarial u organizacional, solvencia moral y financiera; lo que conlleva a una mejor rentabilidad económica, el éxito sostenido, toda vez que en una sociedad el consumo de los productos o servicios depende de la calidad, pero también en buena medida, de la reputación de la organización, misma que se gana con las acciones que desarrollen cada uno de sus integrantes, los valores que publica o emite una organización (Morua, 2010), y que si no, se cumplen tienen la posibilidad de afectar su reputación, sus objetivos comunes, y ponen en peligro su propia subsistencia. El código de conducta forma parte de las políticas de buen gobierno, cumplimiento normativo, prevención penal y responsabilidad corporativa, pero a la vez va en concordancia con la misión, la visión y los valores de la organización, verificando en todo momento su cumplimiento, sin que sea un acto burocrático, engorroso y sin sentido, sino más bien vivencial, por lo cual cada uno de los integrantes de la organización tiene que estar convencido y capacitado para que sea practicado.

Valores Corporativos

Los valores corporativos son hábitos imprescindibles propios de cada organización, son los cimientos donde descansa la cultura organizacional (Pérez, 2016). Son parte de la filosofía de una organización. La filosofía corporativa de la organización es la construcción ideada de adentro hacia afuera. Está compuesta por sus principios y valores organizacionales y por los objetivos de su misión. Lleva consigo el significado que caracteriza a una organización (Chiavenatto, 2017). La ideología constituye un sistema de ideas generales que es la base del comportamiento individual que al final soporta al colectivo. Por lo cual el código de conducta está en relación con dicha filosofía, a los principios y los valores que la organización ha emitido.

Sin embargo, en la práctica la aplicación como parte de una conducta social no se lleva cabo, no se cumple a carta cabal por muchas de las organizaciones. Por lo anterior, se tienen diferentes resultados y opiniones de la sociedad al respecto de los valores de una organización. El portal de la economía solidaria presentó en 2012 a las 10 multinacionales más peligrosas del mundo, señalando las afectaciones que estas tienen a la salud de las personas y al medio ambiente, que han producido en donde se han instalado y que son diferentes a sus valores, filosofía y objetivos (Economíasolidaria, 2012).

Si bien los grupos de interés que se encuentran en una organización están interesados (*stakeholders*) en que ésta tenga cumplimiento de sus valores y su propio código de conducta. Cada organización tiene una

reputación ante la sociedad y sobre todo tiene una responsabilidad social entendida como “un grupo de obligaciones que una organización tiene para proteger y promover a la sociedad en la cual funciona (Davidson y Griffin, 2000), sin ser pragmáticos debido a que es un concepto muy amplio, la responsabilidad social corporativa o empresarial que no se cumple, repercute de forma temprana o tardía en los ingresos, en la reputación en la aceptación de la sociedad a una organización con o sin fines de lucro. Por otra parte, a lo largo de todo el mundo, existen organizaciones cuyos líderes que aprovechan las circunstancias para servirse de la corrupción, prácticas políticas demagógicas, y cualquier acción que les permita obtener ganancias más allá de cualquier valor expresado por su propia organización, sean empresariales, sindicales o políticos. Fomentar la aplicación del comportamiento ético, a través de la observancia real de sus valores, código de conducta, su propia filosofía, permite a aquellas organizaciones que cumplen, reforzar su imagen y transmitir la misma hacia los trabajadores e inversionistas, reguladores y público en general.

Observancia Para un Profesional de la Contabilidad

En otro sentido, también hay entidades, que han identificado que la buena conducta y la integridad de sus líderes, provocan alcanzar el éxito en el mercado donde se ubican. El dilema de aplicar o dejar de aplicar valores y principios de responsabilidad social puede afectar la reputación de los entidades u organizaciones, así como a las organizaciones gubernamentales para establecer inversiones en entidades productivas. En las dos últimas décadas de este siglo ha habido un gran avance en el desarrollo y creación de códigos de conducta tanto para las organizaciones como para los profesionales como son los contadores públicos, así por ejemplo la Federación Internacional de Contadores, IFAC por sus siglas en inglés, por medio del Comité Internacional Guía de Buenas Prácticas, preparó en el año 2000, una guía de un código de conducta para funciones base para realizar una integración, elaboración y adaptación a cada nación y sus tipos de organizaciones o entidades, así por ejemplo, en el punto 1.10 de dicha Guía, se comenta: que los líderes organizacionales como el director general, el director de finanzas y otros pueden involucrarse en la demostración del cumplimiento del código a terceros, ya sean inversores, sus representantes o grupos especiales de interés. Incluyendo cuestiones como: protección a los trabajadores y las prácticas laborales, extender los principios del código y sus lineamientos a los proveedores, así como a socios comerciales, y el tratamiento de diversas cuestiones de la dirección (IFAC. PAIB, 2007).

Y para invitar a la profesión de contaduría pública, a participar en el cumplimiento de un código de conducta, señala en el punto 1.11, mismo que indica que “Un contador que trabaja en auditoría interna puede involucrarse en (a) evaluar si el código es una herramienta efectiva para minimizar el riesgo de una conducta inapropiada, incluyendo si la no adopción de éste ha sido informada y (b) informar al comité de auditoría. Los contadores en las áreas de auditoría interna o finanzas también pueden involucrarse en la implementación y reforzamiento del código en esas áreas (IFAC. PAIB, 2007)”. Como se puede observar, el IFAC, es la organización mundial que agrupa a las federaciones y colegios de profesionales de la contaduría pública en el mundo, y se involucra en las buenas prácticas de la profesión e invita a dichos organismos a ser actores en la aplicación de un código de conducta en la organización para la cual colaboran, con lo cual se compromete a que la profesión de la contaduría lidere de alguna manera la implementación de un código de conducta.

En las Organizaciones

En otras áreas como en la salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), también ha implementado un código de conducta (Medicus Mundi, 2020), atendiendo un problema detectado en la contratación del personal sanitario, para decisores europeos, que involucra a países como Bélgica, el Reino Unido, Italia, Alemania, Polonia, Rumania, Holanda y España, puesto que se ha detectado una escasez de personal sanitario en todo el mundo y cómo afecta al funcionamiento de los sistemas de salud de los países y naciones de éste; así como para poner en marcha las soluciones que se deberán implementar en los próximos años, para reducir las consecuencias negativas de dicha escasez (Medicus Mundi, 2020). Pero además de este

problema, se hace referencia a que los países más pobres o menos desarrollados ven como sus profesionales son captados por los países ricos, dejando sus comunidades con un grave problema de atención en la salud. De igual forma hay investigaciones realizadas en universidades públicas en las que se han detectado conductas no éticas por parte de estudiantes, profesores e investigadores, como lo describe Hirsch Adler en su artículo publicado sobre conductas no éticas en el ámbito universitario, que se centra en el problema relacionado a las mencionadas conductas no éticas en estudiantes, profesores e investigadores, la autora precisa que este tipo de conductas no éticas no solo perjudica a quienes las cometen, sino también afectan seriamente la imagen de la universidad, de la ciencia, de los académicos y de los estudiantes (Hirsch, 2012). También en este artículo hace una referencia los efectos negativos del mal comportamiento ético en las ciencias confunden, desorientan, y conducen por caminos equivocados, generan desconfianza, escepticismo sobre la utilidad de la investigación científica (Hirsch, 2012), y con ello desconfianza de la investigación en la sociedad. Finalmente, esta autora indica que la fabricación de datos, falsificación y plagio sin citar es parte de la falta de ética en la investigación (Hirsch, 2012).

Según muchos autores se considera que las conductas no éticas o inapropiadas en el tema de la educación, investigación y divulgación del conocimiento, se clasifican como faltas de valores como la honestidad, responsabilidad, integridad, conflicto de intereses, de respeto a los de autor, respeto a los datos personales y a los derechos humanos, entre otros. Como se puede observar, en las universidades públicas hay prácticas indebidas o conductas no éticas, por lo que consideramos que ello seguirá afectando, además de las entidades u organizaciones, a la sociedad en general que no alcanza a tomar consciencia del efecto negativo en la imagen de dichas organizaciones y la de las personas implicadas. En otra área de nuestra sociedad, las Entidades gubernamentales, así como los políticos, funcionarios públicos y las “empresas” que hacen negocios a través de prácticas indebidas o no éticas, la principal causa o efecto de estas actitudes o conductas no éticas llegan a desembocar en el “fenómeno” de la corrupción social. Considerando sólo una parte de lo que significa este fenómeno, según Transparencia Internacional en su informe del presente año, indica que “Este año (2020), el índice de Percepción de la Corrupción dibuja un paisaje sombrío del estado de la corrupción en todo el mundo. La mayoría de los países evaluados no han registrado ningún avance en la lucha contra la corrupción en casi una década y más de dos tercios puntúan por debajo de 50 (Transparencia Internacional, 2021)”. La pandemia procuró un mayor nivel de opacidad en muchos aspectos. En México la percepción de la corrupción no es muy alta. Uno de los factores que preocupan a Transparencia Internacional, es la falta de sanciones para los casos y las redes de corrupción que ya son del conocimiento de la opinión pública tras ser revelados por periodistas de investigación.

Legislación Que Observar

Todo es esto lleva a pensar que mientras, no haya pasos firmes, se aplique la Ley y se demuestren acciones prontas, las conductas no éticas o prácticas indebidas seguirán realizándose bajo este fenómeno y por ende el país no avanzará en la mala imagen Internacional y al interior de la mismo como la sociedad mexicana. Derivado de lo anterior y de varios escándalos de corrupción que señalaron directamente hacia la Presidencia de la República, el ejecutivo en turno Enrique Peña Nieto, mandó iniciativas para reformar la Constitución General de Los Estados Unidos Mexicanos y poder establecer el llamado “sistema nacional anticorrupción”, por lo que, el día 18 de julio de 2016, se publica y se expide la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y La Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

En la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), misma que ya ha tenido dos reformas, el 19 de noviembre de 2019 y el 20 de mayo de 2021, incluye como toda Ley, el objeto, el ámbito de aplicación y los más importante quiénes son los sujetos a quienes les aplica, considerándose a éstos tanto a los servidores públicos, como a los particulares cuando llevan a cabo operaciones con diferentes Entidades Gubernamentales. Por la importancia de esta, como más adelante se señala, se relaciona con el

establecimiento de un código de conducta, entre los principales artículos: “Artículo 1. La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República... (LGRA, 2019)”.

Por otra parte, en el título Tercero, señala las faltas administrativas de los servidores públicos y actos de particulares vinculados con faltas administrativas, clasificándolas por faltas administrativas no graves y las graves, indicando lo siguiente: “Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes: I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley... (LGRA, 2019)”. De las faltas administrativas graves, están comprendidas en diferentes artículos y sólo se mencionan los siguientes: “Artículo 51. Las conductas previstas en el presente Capítulo constituyen Faltas administrativas graves de los Servidores Públicos, por lo que deberán abstenerse de realizarlas, mediante cualquier acto u omisión (LGRA, 2019)”. Así también el incurrimento señalado en “Artículo 52. Incurrirá en cohecho el servidor público que exija, acepte, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público... (LGRA, 2019)”. Pero más allá de la existencia de esta y otras leyes se requiere que las organizaciones públicas y privadas, aterrizen en sus códigos de conducta, las primeras guías, elaboren y obtenga evidencias con ello, de las prácticas indebidas y entonces se apliquen estas leyes que de otra manera son “letra muerta” debido a que solo se publican, pero no se aplican.

En consecuencia las repercusiones en sí, son devastadoras económica y socialmente, como el enriquecimiento ilícito tan común en la clase política mexicana, por lo cual el Artículo 60 de esta ley indica “Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses, que tenga como fin ocultar, respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable, o un Conflicto de Interés (LGRA, 2019)”. En los dos siguientes artículos se muestra la implicación de actos de particulares vinculados con faltas administrativas graves: “Artículo 65. Los actos de particulares previstos en el presente Capítulo se consideran vinculados a faltas administrativas graves, por lo que su comisión será sancionada en términos de esta Ley (LGRA, 2019)”. De igual manera el “Artículo 66. Incurrirá en soborno el particular que prometa, ofrezca o entregue cualquier beneficio indebido a que se refiere el artículo 52 de esta Ley a uno o varios Servidores Públicos, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos Servidores Públicos realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro servidor público, o bien, abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener, para sí mismo o para un tercero, un beneficio o ventaja, con independencia de la aceptación o recepción del beneficio o del resultado obtenido (LGRA, 2019)”. Estas faltas graves serán investigadas y substanciadas por la Auditoría Superior de la Federación, así como la Secretaría de la Función Pública y resueltas por el Tribunal Federal de Justicia Administrativa. En los artículos 24 y 25 se define lo que se considera como integridad de las personas morales, así como sus respectivas sanciones, por ejemplo, en el “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 (LGRA, 2016)”. Dicha situación presume que personal que actúa a nombre de la organización la hace responsable, por lo cual el código de conducta es primordial para recabar evidencias en caso de que la persona física cometa acciones indebidas, o más aún antes de ser contratada por la persona moral, el personal pueda ser evaluado y capacitado para evitar estas prácticas ilícitas, poco éticas, muy perjudiciales para la sociedad o persona moral. En el Artículo 25 de dicha ley se determinan responsabilidades. Pero también se incorporan elementos como el manual de organización, el código de conducta, y los sistemas adecuados y eficaces de

control y vigilancia. Menciona sistemas adecuados de denuncia, mecanismos de transparencia y otros elementos para asegurar la responsabilidad.

Como se puede observar a lo largo de este tema, las prácticas de conductas no éticas en la administración pública se han dado pasos hacia la reducción de dichas prácticas, sin embargo, sólo están aún en letra, puesto que se siguen cometiendo faltas graves administrativas y faltas no graves, de acuerdo con estas disposiciones, pero al fin del proceso, lo importante para nosotros es el hecho de continuar con la aplicabilidad de las conductas no éticas. Como herramienta para complementar un código de conducta, es indispensable pensar en que las denuncias anónimas y los buzones de sugerencias a la alta dirección o al gobierno corporativo de una organización o entidad será eficaz al aplicar un sistema de gestión de denuncias, por lo que nos permitimos hacer referencia a la revista de Contaduría Pública del Instituto Mexicano de Contadores Públicos en su edición de mayo de 2021, misma que indica: “que las herramienta para identificar conductas no deseadas en las empresa con los Sistemas de Gestión de Calidad como la ISO 9001, Sistema de Gestión Antisoborno, y en el Comité Técnico de ISO respectivo. Cabe decir que hablar del Sistema de Gestión de Denuncias es sinónimo de: Sistema de protección de denunciantes. Sistema de denuncias anónimas. Línea ética (IMCP, 2021).

Todas tienen un objetivo común: proteger como primera línea de defensa la integridad de los activos de la organizaciones en sus diferentes formas, como podrían ser malversación de los activos, corrupción, fraude en los estados financieros, acoso sexual, y otras conductas no éticas (Sánchez, 2019), en las que la organización realizará las evaluaciones de riesgo correspondiente y deberá establecer las actividades de monitoreo para detectar estas conductas no deseadas que, si bien llegan a tener un impacto en los activos de la organización, también pueden dañar la reputación de la organización. Hablar de un sistema de denuncias no es algo nuevo, analicemos lo que han hecho diferentes países. En Estados Unidos, la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (Morales, 2005), en la Sección 806 “Protección a Empleados de Empresas Públicas que proporcionan evidencia de Fraude”, indica la protección que se le debe dar a la persona que denuncia. Esta ley debe ser cumplida por todas las empresas listadas en la Bolsa de Valores de Nueva York. Por su parte, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practice Act.), emitida desde 1977, prohíbe el pago de sobornos a funcionarios públicos en el extranjero con el fin de beneficiarse de esa acción (Graham, 1984).

Esta ley hace énfasis en establecer una política de integridad y vigilancia de no cometer actos indebidos (sobornos, gastos de viaje, contribuciones políticas, donaciones de caridad y otras conductas no deseadas), por lo que un sistema de denuncias puede ayudar a señalar estos actos. En Inglaterra, la Ley Británica UK Bribery Act se aprueba en 2010 para actualizar la legislación sobre el soborno y fraude internacional y alinearse a la Convención sobre Corrupción por parte de la ONU de 2003 (Nieto, 2021). Esta Ley señala que se deben establecer Programas de Compliance para prevenir sobornos mediante la detección y control de irregularidades, de ahí que un sistema de denuncias puede fortalecer el sistema de control interno de la empresa (Espín, 2017). En México, las empresas listadas en bolsa deben cumplir lo señalado por la Ley del Mercado de Valores en el artículo 43,3 el cual indica que el Presidente del Comité de Auditoría deberá elaborar un informe anual sobre las actividades de dicho Comité, en el que informará de las denuncias realizadas sobre hechos que estimen irregulares en la administración, sin embargo, no se menciona en dicha Ley alguna protección a los denunciantes como el caso de la Ley Sarbanes-Oxley. No obstante, el Código de Principios y Mejores Prácticas Corporativas (Código de Gobierno Corporativo en México) menciona en uno de sus 12 Principios Básicos que se debe llevar a cabo la “Revelación de hechos indebidos y la protección de informantes”; el cumplimiento de dicho Código debe ser en forma anual por cada empresa y llenar su cuestionario de adhesión. (IMCP, revista mayo 2021)”. Asimismo, en México se estableció el Sistema Nacional Anticorrupción y en 2016 se emitió la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la cual se delimitó en párrafos anteriores (Gutiérrez, 2021).

Criterios Ambiental, Social y de Gobernanza

Los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por las siglas en inglés) son una nueva dimensión de las inversiones socialmente responsables. El objetivo principal de los criterios ESG o inversiones SRI es influir en el medio ambiente, la sociedad y las cuestiones de gobierno de la propia empresa de manera positiva. ESG se enfoca en los factores ambientales, sociales y de gobierno y es simplemente una herramienta adicional para evaluar empresas. Estos indicadores ESG se utilizan no solo para medir el desempeño ESG, sino también para crear valor sostenible. Los factores ESG ayudan a la empresa a mejorar su desempeño social y financiero y agregan valor para los accionistas (Syed, 2017). El concepto de ESG proporciona herramientas para romper el vínculo entre los esfuerzos para incorporar las preocupaciones ambientales y sociales en un enfoque normativo y de valoración. Sin embargo, analíticamente hablando, el auge de ESG convierte los valores de un orden ético y a menudo explícitamente ético-político provocado por las crisis del capitalismo en un orden competitivo (Leins, 2020). Después de todo la creación de valor compartido (Kramer, 2011) se hace cada vez más necesaria debido al gran deterioro ambiental, y las condiciones que dejó la reciente pandemia. Las empresas pueden crear valor económico creando valor social (Kramer, 2011).

METODOLOGÍA

Se trata de una revisión de trabajos sobre el tema, de artículos científicos y reportes empresariales publicados, así como de la aplicación de cinco preguntas a profesionales de la contabilidad sobre sus opiniones al respecto. Los resultados tienen un enfoque descriptivo, y cualitativo. El cuestionario de cinco preguntas, cerradas solo tres posibles respuestas en cada caso, mismas que se muestran en la siguiente tabla 1.

Tabla 1: Apreciación de los Profesionales de la Contaduría

Pregunta o Ítem	Respuestas Posibles en Cada Caso
De acuerdo con tu experiencia profesional sobre conducta ética, ¿cómo crees que estaremos como nación, económica y socialmente, hacia el año 2025?	a) Peor que en 2021 b) Mejor que en 2021 c) Igual que en 2021
¿Piensas que el hombre es bueno o malo por naturaleza?	a) Bueno b) Malo c) Ni bueno ni malo
¿Consideras que el hombre puede ser “manipulado” para el bien o el mal?	a) Sí b) No c) No sabe
¿Consideras que una sociedad puede crecer económica y socialmente, con un Código de Ética (valores)?	a) Sí b) No c) No afecta
¿Consideras que será necesario Crear y adoptar un Código de Conducta, en tu persona, en tu familia, en las Entidades donde trabajas, las Instituciones sociales y políticas y en el gobierno en todos sus niveles?	a) Sí b) No c) No sabe

Esta tabla muestra las preguntas y escala utilizada en el cuestionario. Fuente: elaboración propia.

Fueron encuestados cincuenta profesionales de la contabilidad, durante una reunión de trabajo del Colegio de Contadores Públicos del Estado de Puebla, México. Se aplicó a todos los profesionales que aceptaron participar, por lo cual se trata de una encuesta no probabilística. Se realizó de forma escrita sin un entrevistador de por medio. Se realizó en mayo del 2021 al finalizar un evento sobre temas contables. Al trabajar con un código de conducta las organizaciones cuentan con una guía de cumplimiento de obligaciones que permite dar luz sobre los desempeños. Para Michael Porter (Mejora competitiva, 2015) la diferencia es parte de la estrategia, hacer estrategia es hacer una propuesta de valor única, es decir, ser diferente y distintiva a la de los competidores, y esa diferencia muchas veces tiene que ver con la observancia de la ética al momento de operar.

RESULTADOS

Al participar en una conferencia el día 6 de mayo del 2021, en el Colegio de Profesionistas de la Contaduría Pública en la ciudad de Puebla, México, se aplicó un cuestionario de cinco preguntas a los cincuenta asistentes, con lo cual se obtiene una muestra no probabilística y transversal, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 2: Apreciación de los Profesionales de la Contaduría

Ítem	a) Peor que en 2021	b) Mejor que en 2021	c) Igual que en 2021
De acuerdo con tu experiencia profesional sobre conducta ética, ¿cómo crees que estaremos como nación, económica y socialmente, hacia el año 2025?	R= 90%	R= 4%	R =6%
¿Piensas que el hombre es bueno o malo por naturaleza?	a) Bueno R = 100%	b) Malo R=0%	c) Ni bueno ni malo R=0%
¿Consideras que el hombre puede ser “manipulado” para el bien o el mal?	a) Sí R= 80%	b) No R= 20%	c) No sabe R=0%
¿Consideras que una sociedad puede crecer económica y socialmente, con un Código de Ética (valores)?	a) Sí R= 100%	b) No R=0%	c) No afecta R=0%
¿Consideras que será necesario Crear y adoptar un Código de Conducta, en tu persona, en tu familia, en las Entidades donde trabajas, las Instituciones sociales y políticas y en el gobierno en todos sus niveles?	a) Sí R=100%	b) No R=0%	c) No sabe R=0%

Los resultados muestra que el 90% de los contadores consideran que la conducta ética se ha deteriorado en los últimos años, y por lo mismo se esperan consecuencias económicas y sociales. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 2 se puede observar que el 90% de los contadores consideran que la conducta ética se ha deteriorado en los últimos años, y por lo mismo se esperan consecuencias económicas y sociales. El 100% de los encuestados tienen la percepción de que el ser humano nace con características por naturaleza, de igual forma que la sociedad puede crecer económica y socialmente si es que observa conductas éticas, y tiene prácticas adecuadas. Las buenas prácticas de las organizaciones y sus líderes son fácilmente identificadas, así como las practicas poco éticas, o conductas inapropiadas al ejercer el liderazgo que de ellos se espera. El problema de las actuaciones no éticas abarcan distintas actividades del hombre y en diferentes organizaciones, así como la cultura de cada una de las naciones en el mundo, por lo tanto para reducir este problema se considera que el establecimiento y la aplicación de un código de conducta, resulta indispensable en cualquier Entidad, referida no sólo a las empresas o negocios, sino también a las naciones y sus organizaciones civiles con distintos ángulos para reducir las desigualdades entre los países desarrollados y los no desarrollados. En el caso de los ESG, así como la Responsabilidad Social y el cumplimiento en general de acciones encaminadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, sin ninguna acción coercitiva simplemente se desvanecen. En algunos casos ni siquiera códigos de conducta al respecto, hacen más difícil en cumplimiento, de esta forma la falta de un código de conducta facilita el incumplimiento de un buen comportamiento (Pérez, 2016). En la encuesta se observa que los encuestados están de acuerdo con que existan al menos códigos de conducta, para observar en todo momento, aunque en la pregunta se aprecia que tiene tal trascendencia que deteriora a la economía, y va en perjuicio de la sociedad. En las condiciones económicas, sociales y sobre todo medioambientales, las políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa, pero que también mejoran las condiciones económicas y sociales de las comunidades donde operan (Kramer, 2011), se hacen más necesarias para preservar el medio ambiente; de tal forma que la conducta y la práctica de las actividades contables pueden aportar o perjudicar dependiendo del caso.

CONCLUSIONES

En este trabajo se muestra la importancia que dan los contadores a la observación de principios, valores, y ética en las organizaciones. En los resultados se observa que es de suma importancia para ellos la

observancia de ética en el desempeño laboral y personal, al tener 100% en la necesidad de un código de ética. Sin embargo, en la práctica se tienen casos documentados de prácticas fraudulentas por algunos integrantes del gremio en donde en lugar de participar con las autoridades en la detección de irregularidades, se conducen a tapar dichas anomalías (Díaz y Pérez, 2014), en empresas y en gobiernos para los cuales trabajan cuando prestan sus servicios profesionales independientes.

En todas las organizaciones y entidades se requieren de mejores prácticas y acciones que permitan observar trabajar con ética, cuidando los valores emitidos por la entidad, así como cumpliendo la misión y el objetivo, pero para realizarlo se debe contar con un código de conducta, que permita guiar dichas prácticas. El contador público es un profesional que participa en cualquier tipo de organización y muy probablemente es el indicado para liderar la creación de un código de conducta, e implementar acciones para su observación. Sin olvidar que cada disciplina tiene un código específico para su funcionamiento, en este trabajo solo se refiere a la reputación que en términos de valores y filosofía la organización se referencia a sí misma en su propio plan. Sin embargo, la práctica de las normas de comportamiento, y reglas de la organización, favorecen la competitividad (Kramer y Porter, 2011), y se considera que el futuro de las entidades y la mejor convivencia y desarrollo social, económico y político será establecer y poner en práctica, con los niveles de seguridad y monitoreo constante un código de conducta como cultura individual, familiar y organizacional, por lo cual es necesario continuar con las investigaciones y en un posterior trabajo documentar la necesidad de hacer coercitivas o de alguna forma obligatorias las buenas prácticas.

REFERENCIAS.

Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. México: McGraw-Hill Interamericana.

Davidson, P. y RW Griffin: 2000, Gestión: Australia en un contexto global (Wiley, Brisbane).

Díaz Ortega, S. M., & Pérez Peña, P. E. (2014). La auditoría forense: metodología y herramientas aplicadas en la detección de delitos económicos en el sector empresarial de la ciudad de Cartagena (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).

Economiasolidaria.org (2012). Las 10 multinacionales más peligrosas del mundo. Consultado el día 15 de julio del 2021 en: <https://www.economiasolidaria.org/noticias/las-10-multinacionales-mas-peligrosas-del-mundo/>

Espín, R. (2017). El canal de denuncias Internas en la actividad empresarial como Instrumento del compliance. Universitat Autònoma de Barcelona.

Federación de Asociaciones de Medicus Mundi (2020). Código de Conducta Mundial de la OMS. Consultado el día 22 de agosto del 2021 en: https://medicmundi.es/storage/resources/publications/5e85fff26f64b_guia-users-kit-en-espanol.pdf

IFAC. PAIB (2007). Guía internacional de buenas prácticas. Consultada el día 20 de agosto del 2021 en: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Definicion-y-desarrollo-de-un-codigo-de-conducta-efectivo-para-las-organizaciones.pdf>

IMCP, (2021). Código de Conducta. http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2015/12/Codigo_de_Etica_Profesional_10a_ed1.pdf

GM. Ley General de Responsabilidades Administrativas. (2019). Consultada el día 21 de agosto del 2021 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_200521.pdf

GM. Ley General de Responsabilidades Administrativas. (2016). Consultado el día 21 de agosto del 2021 en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo114654.html>

Graham, J. L. (1984). The foreign corrupt practices act: A new perspective. *Journal of International Business Studies*, 15(3), 107-121.

Gutiérrez Reyes, C. O. (2021). La prescripción de los procedimientos administrativos sancionadores, como falta administrativa grave.

Hirsch Adler, A. (2012). Conductas no éticas en el ámbito universitario. *Perfiles educativos*, 34(SPE), 142-152.

Kramer, M. R. y Porter, M. (2011). Creating shared value: Redefining capitalism and the role of the corporation in society. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.

Leins, S. (2020). Inversión responsable: ESG y el orden ético poscrisis. *Economía y Sociedad*, 49 (1), 71-91.

Mejoracompetitiva (2015). Líderes en estrategias de marketing y comunicación enfocada al mercado. Consultado el 21 de agosto de 2021 en: <https://www.mejoracompetitiva.es/>

Morales, J. D. (2005). La ley Sarbanes-Oxley y la auditoría. *Partida doble*, 169, 104-109.

Murua, B. (2010). Código de Conducta. Consultado el día 20 de agosto del 2021 en: https://www.bodegasmurua.com/wp-content/uploads/2019/06/Murua-conducta_ES.pdf

Nieto Guano, J. F. (2021). Propuesta de diseño de un sistema de gestión antisoborno bajo la Norma Internacional ISO 37001: 2016 Sistemas de Gestión Antisoborno Caso: Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Pérez, M. (2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario Instaurar el Código de Conducta Organizacional?. *Empresarial*, 10(37), 21-26.

Sánchez, J. B. (2019). Corrupción, seguridad y desarrollo: una visión panorámica desde el compliance. *Perspectiva española. Derecho & Sociedad*, (52), 97-115.

Syed, AM (2017). Criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) y preferencia de los gerentes. *Cogent Business & Management*, 4 (1), 1340820.

Transparencia Internacional (2021). CPI 2020: RESUMEN GLOBAL. Consultado el día 21 de agosto del 2021 en: <https://www.transparency.org/es/news/cpi-2020-global-highlights>

Universal Pictures and Spyglass Entertainment. (2008). [película]. Una idea brillante.

BIOGRAFIAS

Gabriel Montiel Morales está certificado por IMCP, PRODEP y ANFECA. Ha presidido el IMCP. Es autor del libro “Cómo tener éxito en la Consultoría Fiscal”, editado en EEUU. Autor de diversos artículos en revistas arbitradas. Es consultor independiente.

Rufina Georgina Hernández Contreras, Dra. PE. Docente de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP, Puebla, México.

José María Ruiz Rendon, Contador Público Certificado por IMCP y ANFECA Miembro de Cuerpo Académico Sistemas de información financiera y control de gestión de organizaciones. Autor y coautor de memorias, libros y revistas. Conferenciante en Instituciones Públicas y Privadas y en diferentes Foros a nivel Nacional e Internacional.

Héctor Barrientos Rodríguez es estudiante de Contaduría Pública en la BUAP.