

Oportunidades de mejora en las PyMES



L.C.C. GERARDO GONZÁLEZ DE ARAGÓN RODRÍGUEZ
 Presidente del Consejo Consultivo de la Academia Mexicana de
 Auditoría al Desempeño
 Socio Director de González de Aragón y Asociados
 ggar@gonzalezdearagon.com.mx

Síntesis

El COVID-19 ha provocado que las PyMES se adapten a sus circunstancias para enfrentar, de la mejor manera, esta dura prueba. Por ello cobra relevancia que, como parte de las actividades de adecuación, capitalicen la actual situación por medio de la formulación de estrategias que coadyuvan a reestructurar orgánicamente a las empresas y a privilegiar que todas las PyMES cuenten con un Código de Conducta.

Desde el mes de marzo de 2020, nos hemos enfrentado en México a una crisis mundial sin precedentes para esta generación. La realidad mundial de la pandemia de COVID-19 nos obligó a tomar medidas necesarias para protegernos de los contagios. Las medidas más impositivas de parte de muchos gobiernos fueron el confinamiento para actividades que no se consideren esenciales, y portar cubrebocas en espacios públicos.

Para las pequeñas y medianas empresas (PyMES), esto ha significado también un reto gigantesco de sobrevivencia. Dependiendo de los giros de cada negocio, las PyMES se han tenido que adaptar a sus circunstancias para enfrentar cada una, de la mejor manera posible, esta dura prueba que nos puso el destino.

Como parte de las actividades de adaptación y aprovechando los tiempos libres que ha generado el confinamiento, las PyMES pueden capitalizar la situación, pensando cómo se van a reinventar o cómo se van a fortalecer.

Dentro de estas adversas situaciones, también pueden venir nuevas oportunidades de formular estrategias para reestructurar orgánicamente a las empresas.

Estas oportunidades de mejora pueden ir desde establecer documentos como:

- > Elaboración y/o actualización de manuales de políticas y procedimientos.

Contar con un Código de Conducta es esencial porque **coadyuva a prevenir y disuadir conductas indebidas** que puedan lesionar a las instituciones y a terceros

- > Protocolos de emergencia.
 - » Pandemias o crisis de salud.
 - » Terremotos.
 - » Incendios.
 - » Fenómenos hidrometeorológicos.
- > Reestructura financiera.
 - » Redireccionamiento de gastos.
 - » Gestión y manejo de créditos.
 - » Diferimientos de pagos.
- > Elaboración y/o actualización de códigos de conducta.
- > Programas de capacitación de acuerdo con las nuevas necesidades de las empresas.
 - » Zoom, Webex, etcétera.
- > Selección de herramientas para gestionar capital humano, administración y digitalización de negocios.
- > Calendarización de obligaciones fiscales federales y locales.

Algo que está de moda y es oportuno para la presente situación, es el comportamiento o la conducta del personal ante distintas situaciones como: denuncias sin represalias, igualdad de oportunidades, acoso, *bullying*/abusos, conflictos de interés, comunicación externa en nombre de la PyME, confidencialidad, privacidad, competencia, tratos justos y antimonopolios; sobornos, regalos y entretenimiento; contribuciones políticas, contribuciones de caridad, mantenimiento de ex-

Los códigos de conducta **establecen reglas concretas de actuación y definen comportamientos**, con base en criterios de ética e integridad

pedientes, protección y uso adecuado de los activos de la institución, lavado de dinero, información privilegiada, salud y seguridad, medio ambiente, tecnología informática, uso de la red/Internet, uso de redes sociales y Responsabilidad Social Empresarial.

De ahí toma mucha fuerza considerar y privilegiar que todas las PyMES puedan contar con un Código de Conducta. La importancia de contar con un Código de Conducta es esencial porque coadyuva a prevenir y disuadir conductas indebidas que puedan lesionar a las instituciones y a terceros, y que puedan generar conflictos innecesarios y enrarecer el ambiente laboral en perjuicio de quienes conforman las organizaciones.

Tomando en consideración que la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) es de orden público y de observancia general en toda la República Mexicana, y que su última reforma se publicó el 19 de noviembre de 2019, con el objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación, toma mayor relevancia el que las PyMES puedan elaborar su Código de Conducta.

En este sentido, los artículos 24 y 25 del ordenamiento referido nos hablan de la integridad de las personas morales. El artículo 24 habla de las sanciones a particulares 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.

El artículo 25 establece que para determinar la responsabilidad que tienen las personas morales, se valorará si cuentan con una política de integridad que tenga al menos los siguientes elementos:

- I. Un manual de organización y procedimientos que sea claro y completo, 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;
- II. Un Código de Conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real;

- III. Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización;
- IV. Sistemas adecuados 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;
- V. Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación respecto de las medidas de integridad que contiene el artículo 25;
- VI. 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 motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, y
- VII. Mecanismos que aseguren en todo momento la transparencia y publicidad de sus intereses.

Es aquí en donde la mayoría de las empresas (PyMES) se debe poner al corriente, primero, para no estar en falta ante las disposiciones de esta Ley y, segundo, para fortalecer su estructura ética y moral en congruencia con las convicciones de integridad que tengan las instituciones u organizaciones.

Es importante recordar que los códigos de conducta no son iguales a los códigos de ética; son vinculantes, pero diferentes. Los códigos de conducta establecen reglas concretas de actuación y definen comportamientos, con base en criterios de ética e integridad, mientras que los códigos de ética enuncian, enseñan y transmiten valores sin describir situaciones concretas o conductas específicas.

Obtener este documento puede facilitar que la PyME tenga mejores oportunidades de pertenecer al Padrón de Integridad Empresarial de la Secretaría de la Función Pública, el cual 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.

El registro para formar parte de ese padrón se puede consultar en la siguiente liga: <<https://padron.integridadempresarial.funcionpublica.gob.mx>>.

Sin duda, trabajar en todos estos puntos en caso de sobrevivir esta terrible crisis, hará mucho más fuerte a nuestras empresas y estarán mejor preparadas para enfrentar un escenario adverso como el que se originó a principios de 2020. Esta nueva realidad nos hizo abrir los ojos y darnos cuenta de que, gracias a nuestra resiliencia ante la crisis, podemos cambiar para buscar mejores oportunidades. ☞