



BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN, EL COMBATE A LA CORRUPCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD EN MIPYMES EN MÉXICO-PASO A PASO

Superintendencia Adjunta de Riesgos
Modelo de Prevención
Noviembre, 2021

1. Consideraciones generales.
2. Clasificación de las MIPYMEs en México.
3. Programa de Integridad Corporativa para las MIPYMEs mexicanas: Elementos mínimos y pasos para su implementación.
4. Paso 1: Manual de organización.
5. Paso 2: Código de Conducta.
6. Paso 3: Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría.
7. Paso 4: Sistemas adecuados de denuncia.
8. Paso 5: Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación.
9. Paso 6: Políticas de Recursos Humanos.
10. Paso 7: Mecanismos que aseguren transparencia y publicidad de intereses.
11. Determinación de la responsabilidad de las personas morales

1. Consideraciones generales



- Contiene la sistematización de lecciones aprendidas a favor de la integridad, recolectadas en cámaras empresariales y micro, pequeña y mediana empresas (MIPYMES) mexicanas agremiadas a éstas.
- Incluye información útil para implementar una política de integridad, así como experiencias, herramientas y procedimientos exitosos.
- Su importancia y utilidad radica en ser una guía para implementar buenas prácticas relacionadas con el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) de México, que contiene los siete elementos mínimos que las personas morales deben contemplar.

Disponible en:

https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/democratic_governance/buenas-practicas-para-la-prevencion-el-combate-a-la-corrupcion.html

2. Clasificación de las MIPYMES en México

MÉXICO

Las MIPYMES mexicanas serán clasificadas, de acuerdo con su número de empleados/as y ganancias anuales:

Tamaño*	Sector económico	N° de trabajadores	Ganancia anual
Mediana empresa	Comercio	De 31 hasta 100 trabajadores.	De 100.01 a 250 millones de pesos.
	Servicio	de 51 hasta 100 trabajadores.	
	Industria	De 51 hasta 250 empleados.	
Pequeña empresa	Comercio	De 11 hasta 30 trabajadores.	Desde los 4.01 hasta los 100 millones.
	Servicios e industria	De 11 hasta 50 trabajadores.	
Micro empresa	Cualquier sector	Hasta 10 trabajadores.	Hasta 4 millones de pesos.

*Acuerdo de estratificación MIPYMES, Diario Oficial de la Federación (DOF), 30 de junio de 2009. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009

PERÚ

Las MIPYMES peruanas se clasifican, de acuerdo con sus ventas anuales y subsidiariamente, tratándose de entes jurídicos sin fines de lucro o aquellos en los que no pueda determinarse el nivel de ingresos anuales, por el número de trabajadores:

Tamaño*	Ventas anuales	N° de trabajadores
Mediana empresa	Superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.	De 51 hasta 250 trabajadores.
Pequeña empresa	Superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.	De 11 hasta 50 trabajadores.
Micro empresa	Hasta el monto máximo de 150 UIT.	De uno hasta 10 trabajadores.

*Artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 30424 (Decreto Supremo N° 002-2019-JUS)

3. Programa de Integridad Corporativa para las MIPYMES mexicanas: Elementos mínimos y pasos para su implementación

- ❑ El artículo 25 de la **Ley General de las Responsabilidades Administrativas (LGRA)** establece que todas las empresas mexicanas, **sin importar su tamaño**, deberán contar con un Programa de Integridad Corporativa que comprenda, al menos, 7 elementos (Véase: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-general-de-responsabilidades-administrativas-marco-normativo>).
- ❑ Las buenas prácticas, descritas en el documento materia de resumen, se clasifican a partir de los 7 elementos mínimos establecidos en el artículo 25 de la LGRA y se describen en pasos para implementar un Programa de Integridad Corporativa.

Elementos mínimos:



NOTA: Este documento resumen, se centrará en resaltar las buenas prácticas desarrolladas para implementar los elementos de un Programa de Integridad Corporativa por parte de las **Micro y Pequeñas empresas**.

4. Paso 1: Manual de organización

Buenas prácticas para implementar un Manual de organización en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Evaluación inicial de riesgos de corrupción.	Realizar un diagnóstico sobre los riesgos de corrupción.
2. Proceso documentado para la evaluación de riesgos.	Analizar si los terceros con los que interactúa la empresa (proveedores, contratistas, intermediarios y socios comerciales) cuentan con un programa de integridad.
3. Procedimientos para la segregación de funciones, definición de responsabilidades y toma de decisiones y capacitación al respecto.	Elaborar un organigrama claro con las funciones de las áreas o personas.
4. Desarrollar alertas de comportamiento para terceros que identifiquen y mitiguen el riesgo de corrupción.	Determinar cuál será la respuesta de la empresa ante comportamientos relacionados de terceros con actos de corrupción.
5. Realizar mapeos para identificar áreas vulnerables.	Analizar cuáles son las áreas vulnerables para cometer actos de corrupción en la empresa.
6. Registrar en políticas y procedimientos señales de alerta de riesgos particulares de la empresa.	Realizar para cada procedimiento de la empresa una revisión de los posibles riesgos de corrupción.
7. Incluir última fecha de actualización en procedimientos y documentos normativos.	Incluir última fecha de actualización en procedimientos y documentos normativos.
8. Establecer mecanismos de supervisión en procesos de alto riesgo.	Nombrar un(a) encargado(a) de vigilar los procesos dentro de la empresa.
9. Definir lineamientos para la contratación de abogados externos, contadores u otros profesionistas para elaborar o implementar acciones de integridad.	Definir lineamientos para la contratación de abogados externos, contadores u otros profesionistas para elaborar o implementar acciones de integridad.
10. Incluir cláusulas anticorrupción en contratos.	Incluir una cláusula anticorrupción en cualquier contrato elaborado por la empresa y de manera obligada con intermediarios y proveedores.

5. Paso 2: Código de Conducta

Buenas prácticas para implementar un Código de Conducta en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Involucrar al director o propietario(s) en la implementación del Programa de Integridad.	Involucrar a la dirección general o propietarios(as) en la implementación del programa de Integridad y difundir mensajes que promuevan y fortalezcan la cultura.
2. Promover la toma de decisiones con base en los valores de la empresa.	Guiar el trabajo cotidiano de las personas que colaboran en la organización.
3. Promover la cultura de integridad entre colaboradores y proveedores.	Promover la cultura de integridad entre colaboradores y, en la medida de lo posible, con proveedores para reflejar en la práctica los principios y valores de la empresa.
4. Realizar encuestas de ética empresarial a colaboradores(as), proveedores y clientes.	Realizar una pregunta cada 6 meses a empleados(as), proveedores y clientes sobre la ética e integridad en la empresa.
5. Comunicar claramente que los pagos de facilitación están tipificados como cohecho.	Comunicar reiteradamente a los integrantes de la empresa que cualquier pago de facilitación (moche, soborno, mordida) está tipificado como cohecho y falta administrativa grave; lo que generará sanciones.
6. Designar un Oficial de Cumplimiento o persona encargada de tutelar el Programa de Integridad.	Designar un encargado en la empresa que vigile la correcta implementación del Código de Conducta y, de requerirse, proponer mejoras.
7. Incluir en documentos la definición de servidores públicos.	Sensibilizar a los integrantes de la empresa sobre la definición de servidores públicos.
8. Capacitar a los trabajadores sobre los estándares de clientes internacionales.	Capacitar a las y los integrantes de la organización en el Código de Conducta, la normativa aplicable y estándares de clientes internacionales (de ser el caso).

6. Paso 3: Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría

Buenas prácticas para implementar sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Utilizar los instrumentos que provee la administración pública para documentar las condiciones de un contrato de obra pública.	Dar seguimiento, mediante las herramientas que ofrece la administración pública, la participación de la empresa en una contratación pública.
2. Realizar pagos vía transferencia electrónica y/o con cheque a nombre de la entidad pública.	Usar lo menos posible efectivo y siempre dejar evidencia del pago a terceros.
3. Ofrecer capacitación específica sobre el programa de Integridad.	Capacitarse en los cursos de integridad corporativa.
4. Designar a los(as) responsables de la implementación y detallar planes de acción ante riesgos de corrupción.	La dirección general y/o propietarios/as estarán a cargo de implementar planes de acción ante riesgos de corrupción.
5. Recibir apoyo para certificar a las empresas en integridad.	Certificarse y/o asesarse en integridad empresarial y riesgos de corrupción.

7. Paso 4: Sistemas adecuados de denuncia

Buenas prácticas para implementar sistemas adecuados de denuncia en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Consolidar misión, visión y valores como paso previo al canal de denuncia.	Crear una misión, visión y valores como paso previo al establecimiento del canal de denuncia.
2. Establecer políticas y procedimientos claros para atender y resolver las denuncias.	Establecer políticas, procedimientos y sanciones para atender y resolver las denuncias que se presenten en la empresa.
3. Garantizar la confidencialidad de la denuncia y solicitar evidencias para iniciar una investigación.	La confianza del personal en la dirección general y/o propietarios(as) y asegurar la confidencialidad es fundamental para garantizar el mejor tratamiento de las denuncias recibidas.
4. Analizar indicadores del canal de denuncia y actualizar protocolos.	La dirección general, propietarios(as) y/o responsable del canal al interior de la empresa deberán analizar los hallazgos para mejorar los procedimientos.
5. Aplicar las medidas disciplinarias contempladas en el Código de Conducta en los casos confirmados.	Establecer medidas disciplinarias para empleados(as) en los casos confirmados.
6. Fomentar la cultura de la denuncia, con base en la confianza.	La confianza deberá ser el principio del fomento de la cultura de la denuncia en la empresa.
7. Establecer canales de denuncia, por escrito físico y/o electrónico.	Establecer canales de denuncia, de manera escrita ya sea en físico y/o electrónico para hacer llegar las denuncias a los(las) responsables.
8. Identificar y denunciar conductas vinculadas a la corrupción.	Fomentar la denuncia y sensibilizar al personal sobre conductas vinculadas a la corrupción en las que estén involucrados(as) servidores(as) públicos(as).

8. Paso 5: Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación

Buenas prácticas para implementar sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Capacitar al personal de nuevo ingreso y periódicamente.	Capacitación a nuevos integrantes de la empresa y periódicamente a todo el personal sobre los alcances del programa de integridad (por lo menos 1 vez al año).
2. Diseñar un plan de capacitación continua y alianzas con organizaciones que se dediquen a ello.	Tener un plan de capacitación continua y establecer alianzas con organizaciones que elaboren e impartan capacitaciones para micro y pequeñas empresas.
3. Diseñar un plan de comunicación sobre la forma correcta de hacer negocios.	Diseñar un plan de comunicación, desde la dirección general, con el objetivo que ayude a concientizar sobre una forma íntegra de hacer negocios.
4. Diseñar programas de capacitación, a detalle y con mayor frecuencia, para las posiciones clave y áreas de alto riesgo.	Analizar dónde existe mayor riesgo de corrupción en la empresa y con base en los resultados elaborar capacitaciones para los integrantes de la organización (por lo menos cada año). Poner énfasis en las áreas que tengan interacción con personas servidoras públicas.
5. Utilizar una aplicación para capacitar en temas como Código de Conducta y evaluación de riesgos.	Difundir de forma electrónica materiales de capacitación en temas como el Código de Conducta y evaluación de riesgos.

Buenas prácticas para implementar una política de recursos humanos en las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Contar con controles que evalúen la integridad de los candidatos(as) a ocupar un puesto.	Agregar en las entrevistas de trabajo preguntas para evaluar la integridad de los candidatos a ocupar un puesto.
2. Establecer procesos de reconocimiento en el cumplimiento de políticas de integridad.	Generar incentivos para los(as) empleados(as) que cumplen con la política de integridad dentro de la empresa.
3. Considerar la participación de un tercero independiente en la evaluación del programa de integridad empresarial.	De ser posible, pedir asesoría de un externo para evaluar la política de integridad de la empresa.
4. Acordar a nivel empresa, o gremio (si se pertenece al él) sanciones por conductas vinculadas a la corrupción.	Apoyarse de manuales de cámaras empresariales u organismos internacionales para plantear sanciones por conductas vinculadas a la corrupción.
5. Establecer metas de venta alcanzables para evitar conductas no íntegras, y evitar sanciones por el no cumplimiento de metas.	Hacer un análisis de la capacidad de ganancia de la empresa, pues de sobrepasarla, se podría generar un incentivo para que los(las) empleados(as) incurran en actos de corrupción.

10. Paso 7: Mecanismos que aseguren transparencia y publicidad de intereses

Buenas prácticas para implementar mecanismos que aseguren transparencia y publicidad de intereses de las Micro y Pequeñas empresas:

BUENAS PRÁCTICAS	ACCIONES
1. Difundir una definición simple de conflicto de interés.	Difundir una definición simple de conflicto de interés para que los empleados(as) estén familiarizados.
2. Establecer alertas de comportamiento mediante señales informales para detectar un conflicto de intereses.	Informar a los(as) colaboradores(as) sobre lo que es conflicto de intereses e implementar formatos para declararlos y visibilizar áreas de oportunidad.
3. Elegir trámites automatizados y evitar, en la medida de lo posible, gestores.	Automatizar los trámites de la empresa, sobre todo aquellos con instituciones gubernamentales para evitar, en la medida de lo posible, gestores en la realización trámites gubernamentales.
4. Fijar una política de recepción y otorgamiento de regalos y entretenimiento con estándares establecidos por empresas internacionales.	Utilizar la bitácora de recepción y otorgamiento de regalos.

11. Determinación de la responsabilidad de las personas morales*

Las personas morales serán sancionadas 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.

En la determinación de la responsabilidad de las personas morales, **se valorará si cuentan con un Programa de Integridad Corporativa implementado.**

SANCIONES ADMINISTRATIVA PARA PERSONAS MORALES

- Sanción económica** que podrá alcanzar hasta dos tantos de los beneficios obtenidos, en caso de no haberlos obtenido, por el equivalente a la cantidad de mil hasta un millón quinientas mil veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización;
- Inhabilitación temporal** para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, por un periodo que no será menor de tres meses ni mayor de diez años;
- Suspensión de actividades**, por un periodo que no será menor de tres meses ni mayor de tres años;
- Disolución** de la sociedad respectiva, y;
- Indemnización** por los daños y perjuicios ocasionados a la Hacienda Pública Federal, local o municipal, o al patrimonio de los entes públicos.

ATENUANTE

Se considerará como atenuante en la imposición de sanciones a personas morales cuando los órganos de administración, representación, vigilancia o los socios de las personas morales denuncien o colaboren en las investigaciones **proporcionando** la información y **los elementos de su Programa de Integridad que posean**, resarzan los daños que se hubieren causado.

*Artículos 24, 25 y 81 de Ley General de las Responsabilidades Administrativas (LGRA)-México



Superintendencia Adjunta de Riesgos
Modelo de Prevención
Noviembre, 2021