

General

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: [septiembre 2015](#)

A: [septiembre 2016](#)

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa

Incluya una declaración del director ejecutivo de su compañía que exprese el apoyo continuo al Pacto Mundial y a la renovación del compromiso constante de su compañía con la iniciativa y sus principios. (Incluya el nombre y el título del director ejecutivo al final de la declaración).

### **Ejemplo: Declaración de apoyo continuo**

**01 diciembre de 2016**

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que **Kreston BSG Puebla** reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

**Atentamente,**

**Francisco Jose Bracamonte Prieto**

**Director General**

### **Principios de derechos humanos**

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. (Para más información sobre los principios, haga clic [aquí](#))

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

### **Ejemplos**

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (por ejemplo, en el código de conducta)

- La política que requiera que los socios empresariales y los proveedores se adhieran a los principios de los derechos humanos
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (ver el Informe de Valoración de Riesgos en [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org)).
- Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra

Para KRESTONBSG, es fundamental reconocer y apoyar los preceptos del pacto mundial, esta premisa se ha convertido en parte de nuestra cultura organizacional, desde nuestros procesos de reclutamiento e inducción donde dejamos claro que KRESTON protege a sus colaboradores y garantiza que los derechos inalienables de todo individuo de cubran desde su lugar de trabajo, por ejemplo en la firma nuestros colaboradores tienen prestaciones superiores de ley y superiores estas, por ejemplo:

-Afiliación al IMSS

-Infonavit

-AFORE

-Vacaciones y prima vacacional

Estas prestaciones están orientadas a que nuestros colaboradores tengan condiciones laborales justas y permitan gozar de calidad de vida, así mismo ofrecemos prestaciones superiores a la ley como:

-Bono de \$1,200 para capacitación. Con este bono damos muestra de lo importante que es el derecho a la educación y por ello impulsamos que nuestro personal esté capacitado a través de este bono.

-20 días por concepto de aguinaldo (Fiestas decembrinas)

Como se mencionaba, desde nuestro proceso de reclutamiento reiteramos que cualquier persona puede aplicar a nuestras vacantes, sin importar religión, origen étnico, color, lugar de residencia, o cualquier otra condición. Buscamos generar valor entre nuestros colaboradores aludiendo a los principios del pacto: NO DISCRIMINACIÓN/ RESPETO Y TOLERANCIA POR TODOS.

De los principios inalienables de los individuos se desprenden los derechos de la MUJER quien actualmente representa una parte esencial de la fuerza laboral del país

*El Día Internacional de la Mujer ha adquirido a lo largo del siglo XX una dimensión mundial para las mujeres del mundo. El movimiento internacional en defensa de los derechos de la mujer es creciente y es reforzado por la Organización de Naciones Unidas.*

*Por esta razón en KRESTON Puebla quisimos conmemorar una fecha tan importante ya que en la firma las mujeres representamos más del 54% de la plantilla de colaboradores.*

*Con una serie de eventos enfocados en reconocer y empoderar a las mujeres que formamos parte de la firma. Para iniciar el Instituto Poblano de la Mujer (IPM) nos visitó para impartir la plática*

*“Violencia VS las mujeres” en esta platica se habló del ciclo de la violencia que ocurre en la pareja, en la familia e incluso en el trabajo. Conocimos el violentómetro que nos ayuda a identificar las etapas de la violencia de pareja.*

*Además se ha creado una página web <http://dejadeguardarelsecreto.com/> donde podrás encontrar información relacionada con este tema; cortometrajes que reflejan el impacto de este tema.*

## DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN KRESTON PUEBLA

El Día Internacional de la Mujer ha adquirido a lo largo del siglo XX una dimensión mundial para las mujeres del mundo. El movimiento internacional en defensa de los derechos de la mujer es creciente y es reforzado por la Organización de Naciones Unidas.

Por esta razón en KRESTON Puebla quisimos conmemorar una fecha tan importante ya que en la firma las mujeres representamos más del 54% de la plantilla de colaboradores.



Otro ejemplo del compromiso que tiene la firma con los sectores vulnerables de la sociedad es participar en actividades encaminadas a apoyar acciones benéficas, como sabemos los adultos mayores de muchos países latinoamericanos sufren abandono y pobreza, en KRESTON realizamos una colecta de víveres para apoyar a los abuelitos del asilo “San Francisco de Asís” de la comunidad de Calpan en Puebla, debido a que viven en extrema pobreza, adjunto la convocatoria que realizamos para esta actividad.



Es por ello, que dentro de nuestra dinámica laboral promovemos desde la inducción el:

**CODIGO DE CONDUCTA:** Que está orientado en definir las obligaciones y responsabilidades de la firma con el entorno, haciendo saber al personal de nuevo ingreso que nos conducimos con 3 preceptos importantes

1. Cuidar el nombre de Kreston BSG
2. Actuación profesional
3. Respeto y responsabilidad social

- ✓ **Respeto y responsabilidad social**
- ✓ Tenemos como política mantener un clima laboral sano en donde las capacidades de nuestro personal se puedan desarrollar.
- ✓ Tratamos a nuestro personal y socios de la firma con **respeto, cortesía y dignidad.**
- ✓ Nos comprometemos a tener un ambiente de trabajo libre de discriminación, venganzas o acoso.

En definitiva promover los preceptos del pacto mundial se ve reflejado en la encuesta anual de GREAT PLACE TO WORK, donde en el rubro de TRATO IGUALITARIO el resultado respalda que la gente en la firma, percibe que se respetan sus derechos fundamentales y se erradica la discriminación de cualquier tipo. Adjunto resultado de este rubro en la encuesta mencionada.

## Kreston BSG Puebla - Total Empresa 2015



		Promedio	Promedio	Histórico Empresa	Histórico Área	Histórico Empresa	Histórico Área
		Kreston BSG Puebla - Total Empresa 2015	Kreston BSG Puebla - Total Area 2015	Kreston BSG Puebla - Total Empresa 2014	Kreston BSG Puebla - Total Area 2014	Kreston BSG Puebla - Total Empresa 2013	Kreston BSG Puebla - Total Area 2013
		<b>Cantidad de Respuestas</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>79</b>
Impf	35	La gente es tratada justamente sin importar su edad	92%	93%	93%	97%	90%
	36	La gente es tratada justamente sin importar su raza	99%	97%	91%	91%	90%
	37	La gente es tratada justamente sin importar su sexo	95%	95%	95%	96%	94%
	38	La gente es tratada justamente sin importar su preferencia sexual	99%	96%	94%	98%	96%
	39	Si soy tratado injustamente, sé que tendré oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	88%	91%	86%	89%	88%
		<b>Promedio Imparcialidad</b>					

### Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas impresas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

### Ejemplos

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales
- Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios laborales
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan

- Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra

Kreston promueve prácticas laborales transparentes, desde el momento de contratación del colaborador se le entrega una oferta laboral con el desglose de sus percepciones y deducciones, así mismo somos una firma que confía en la legalidad de sus procesos como por ejemplo sus contratos laborales, a los cuales se le entrega al colaborador una copia, para generar confianza, esto garantiza que el proceso de contratación está dentro del marco de la legalidad en material laboral.

Siendo congruentes con estos principios y reforzando el rechazo total contra EL TRABAJO INFANTIL, la firma promueve actividades filantrópicas para apoyar a la niñez, por ejemplo en el mes de ABRIL se apoyó a la ONG MAJOCCA a la colecta de juguetes para la comunidad de San Baltazar Torija, dentro del Estado de Puebla, dicha comunidad actualmente tiene muchas carencias y se encuentra en rezago económico, por ello a través de este tipo de alianzas apoyamos organizaciones que velan por sectores vulnerables como la NIÑEZ, adjunto la convocatoria interna que se lanzó en la firma para esta campaña, así mismo las fotos de la entrega de juguetes.

### MAIL DE CONVOCATORIA PARA DONACIÓN DE JUGUETES

Para 'puebla@krestonbsg.com.mx'

📧 Mensaje reenviado el 21/04/2016 01:28 p. m..

Buen día: se acerca el "Día del niño" y a través de la fundación Majocca, nos llega la convocatoria para **DONAR UN JUGUETE NUEVO** para los niños de la comunidad **San Baltazar Torija**, misma que actualmente tiene muchas carencias especialmente con los pequeños. Es por ello que requerimos de su valioso apoyo para traer un juguete nuevo que seguramente hará la diferencia y llevará mucha alegría a estos pequeños. Estamos seguros de contar con ustedes. La fecha límite para la recolección de juguetes es el **martes 26 de Abril**. Por último recordemos que de acuerdo a datos del INEGI, en México más de 200 mil niños entre 8 y 14 años no tiene acceso a la educación, y alrededor de 4 millones padecen desnutrición. Gracias por su atención.



Gracias a todos los que apoyaron la campaña de donación de juguetes; el día de hoy fueron entregados en las instalaciones de la fundación MAJOCCA para llevarlos a la comunidad de San Baltazar Torija, en breve les compartiremos fotos del evento.

Juguetes donados por el personal de Kreston.



En este tenor la firma realiza eventos orientados a reforzarlos los derechos y obligaciones del personal, como por ejemplo el MANEJO DE INFORMACIÓN ya que somos una firma de asesoría, donde la materia prima es la INFORMACIÓN FINANCIERA, por ello en el marco de la normatividad de "Protección de datos personales y Aviso de Privacidad" que se respalda a través del IFAI, la firma se dió a la tarea de realizar de ACTUALIZAR los formatos de aviso de privacidad y protección de datos personales para ello capacitó a todo el personal a través de un experto en el tema, es decir realizamos este proceso con total transparencia para que los colaboradores estuvieran informados de DERECHOS Y OBLIGACIONES sobre este tema, adjunto fotografías de estas capacitaciones. Cabe mencionar que el costo de este evento fue absorbido por Kreston.

Anexo fotografías de dicho evento, así como la campaña visual que se utilizó para difundir estas capacitaciones entre el personal.

## FOTOS DE CAPACITACIONES "AVISO DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

El Aviso de Privacidad es el primer paso para cumplir con las obligaciones exigidas por la Ley.

El Aviso de Privacidad es un documento generado por la persona física (profesionista, médico, consultor, etc) o moral (empresa o negocio de carácter privado) responsable de la recopilación y tratamiento adecuado de datos personales y debe ser puesto a disposición del titular de los datos.

El Aviso de Privacidad puede ser:

- Físico (Ej. Escrito en papel)-
- Electrónico (Ej. colocado en la Página o sitio web)
- Sonoro (Ej. Grabación telefónica)



People do business with people they know, like and trust...

## Aviso de privacidad



El Aviso de Privacidad debe ser sencillo, de fácil comprensión y debe incluir información clara y específica sobre los siguientes aspectos:

- Quién recopila los datos
- Qué datos recopila (sensibles o no);
- Con qué finalidad los recopila;
- Cómo limitar su uso o divulgación;
- Cómo revocar su uso;
- Cuál es el procedimiento que tiene el titular para ejercer sus derechos de acceso, rectificación, corrección y oposición (mejor conocidos como Derechos ARCO);
- La forma en la que se comunican cambios al Aviso de Privacidad; y
- La aceptación o negativa para autorizar la transferencia de datos a terceros.

## Aviso de privacidad



People do business with people they know, like and trust...





*También nos preocupamos porque nuestro personal tenga acceso de forma gratuita respecto la información de primera mano de los derechos que tienen como colaboradores, tal es el caso de la plática que un experto en tema de SEGURIDAD SOCIAL impartió de forma gratuita, aquí evidencias de dicha actividad.*

J



Kreston tiene el agrado de invitarlos a la plática: "La importancia de la seguridad social"  
Impartida por el C.P.C José Manuel Etchegaray Morales, especialista en el tema.



Que se impartirá este **VIERNES 27 DE MAYO** en nuestras instalaciones.  
Horario: 5 a 6 pm  
Lugar: SALA DE JUNTAS PISO 1  
Favor de confirmar asistencia.

Un indicador real de la inclusión que se vive dentro de la firma, consiste en los indicadores que nos permitieron obtener el distintivo de GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE en el rubro de EQUIDAD DE GÉNERO esto debido a que el 56% de nuestra plantilla laboral está conformada por mujeres además. Adjunto imágenes del reconocimiento en equidad de género y el reportaje que se generó para difundir este logro entre los colaboradores.

*Recientemente la oficina de KRESTON Puebla, fue reconocida por Great Place to Work como parte del ranking: “Las Mejores Empresas para Trabajar® en México en materia de Equidad de Género 2016” Este reconocimiento es un gran logro para Kreston, puesto que refrenda el compromiso en igualdad de trato y oportunidades para todas las mujeres que forman parte de la firma. En esta ocasión acudieron a recibir este premio Jessica Reyes del área de impuestos y Lizet García de capital humano.*



#### INCLUSIÓN A LA GENERACIÓN MILLENNIAL

Kreston, en congruencia con la premisa de los DERECHOS HUMANOS y la finalidad de erradicar prácticas que vulneren nuestros derechos ha sido ejemplo de inclusión ya que entre sus colaboradores ninguna cuestión como por ejemplo la edad , es motivo de discriminación, prueba de ello es el reconocimiento del número 15 en el ranking de “Mejor lugar para trabajar generación MILENNIAL” aquí evidencia de este reconocimiento obtenido.



**Miguel Galindo**  
(Auditoría), **Omar Tecuanhuehue**  
(Impuestos II) y **Rodrigo Merino (Impuestos I)**, en el evento "Millennial Fest" donde obtuvimos el lugar 15 en el ranking

A member of Kreston International | A global network of independent accounting firms



Cabe mencionar que la firma ha tenido en el periodo de 2016 un total de 42 bajas de personal, sin embargo de este número únicamente 4 fueron rescisión de contrato, tomando en cuenta la transparencia de nuestros procesos estas rescisiones han sido conforme a la ley y por ello la firma no tiene ninguna denuncia laboral ante la junta de conciliación de arbitraje, contrario a lo que ocurre en muchas otras empresas.

### **Principios medioambientales**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

Ejemplos

- Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía
- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios medioambientales
- Describir los objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra

Kreston BSG está comprometido con el medio ambiente, por ello dentro de la dinámica laboral de la firma tenemos las directrices de:

- Nos responsabilizamos y comprometemos al cuidado del medio ambiente.
- Nos comprometemos al uso de manera racional de los recursos naturales y de la oficina.
- Nos comprometemos a evitar, dentro de lo posible, las impresiones en papel utilizando en su lugar archivos electrónicos.
- En caso de que sea inevitable la impresión, nos comprometemos a imprimir, dentro de lo posible, por ambos lados de la hoja; excepto aquellos documentos que se entreguen a los clientes.
- Nos comprometemos a minimizar el consumo de energía eléctrica, dando prioridad al reciclaje y a la reutilización.
- Nos comprometemos a apagar las luces cuando no se estén utilizando.
- Nos comprometemos a apagar sus equipos cuando no se estén utilizando.
- Nos comprometemos a apagar el aire acondicionado cuando no se esté utilizando.
- Nos comprometemos a reducir el consumo de agua y evitar el desperdicio irracional de ésta.

Incluimos también en nuestro código de ética nuestro respeto por el medio ambiente y hacemos nuestro mejor esfuerzo por seguir la política sin “Sin papel”.

### **Principios de anticorrupción**

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

### **Ejemplos**

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión

- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios de anticorrupción
- Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra

### **Implementación**

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes.

### **Ejemplos**

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (por ejemplo, mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna)
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción.

Dentro de las políticas de Kreston, existe una gran relevancia para el tema ANTICORRUPCIÓN, el actuar de los directivos y colaboradores está orientado a valores profesionales y principios de ética. Sabemos que la EDUCACIÓN es un punto clave para erradicar la corrupción por ello nuestros directivos conscientes de que el liderazgo transformacional hacia su ámbito de influencia, puede marcar la diferencia en este aspecto, por ello han impartido durante el 2015 pláticas a la comunidad estudiantil referentes a temas de especialización contable, dichas ponencias han sido sin fines de lucro y con la única finalidad de APORTAR CONOCIMIENTO A LA SOCIEDAD.

En nuestro código de ética, se manifiesta la honestidad y el total rechazo a prácticas de corrupción como sobornos, prácticas deshonestas, etc. Lo vemos plasmado en la inducción al personal de nuevo ingreso de la siguiente manera:

## Código de ética

2.4 Seguimos nuestras políticas de confidencialidad e independencia con nuestros clientes y otros con quienes hacemos negocios.

2.5 Evitamos tener conflicto de intereses con nuestros clientes; nos interesa guardar nuestra **independencia de criterio** y evitamos que nuestra independencia se vea comprometida.

2.6 No aceptamos que los parientes de los socios o personal trabajen en la firma por el simple hecho de la relación familiar; nos enfocamos a su capacidad técnica y compromiso laboral.

2.7 Es nuestra política que las esposas o parejas de los socios no se desempeñen en la firma.

2.8 No aceptamos o pagamos sobornos para realizar trabajos.

A member of Kreston International | A global network of independent accounting firms



- Todo el personal técnico, incluyendo a los Directivos, deberán manifestar el cumplimiento de la norma de independencia, para ello, deberá presentar por escrito, al inicio del año, la carta debidamente firmada que indique que no se ha infringido ninguna de las causas de falta de independencia (anexo 3).
- Todo el personal técnico, incluyendo a los Directivos, deberá presentar por escrito, la carta debidamente firmada que indique que conoce la política de independencia (anexo 1).

La actuación profesional que se ejerce se detiene cuando existen ciertas circunstancias que impiden o limitan a ejercer debidamente y conforme a las normas, un trabajo asignado; por lo tanto se debe rechazar porque se estaría infringiendo la norma de independencia.

Implementamos la carta sobre manifestación de la independencia profesional, que incluimos a continuación:

Puebla, Pue., a 31 de diciembre de 2015

BS y E consultores S.A DE CV

A quien corresponda:

#### Manifestación sobre la independencia profesional

Por medio de la presente manifiesto que no he infringido la independencia profesional de mi persona conforme lo establecen la política de la Firma y el Código de Ética Profesional, emitidos por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., al haber realizado los trabajos durante el periodo del 01 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2015 de las compañías a las que he sido asignado y que son clientes de la firma.

Atentamente  
Juan Erasmo Espinosa Vargas

**En esta carta todos los colaboradores de Kreston BSG manifestamos nuestro compromiso de no haber infringido** la independencia profesional, conforme lo establecen la política de la Firma y el Código de Ética Profesional, emitidos por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.}

Como se mencionó previamente nuestro aporte para erradicar la CORRUPCIÓN es a través de la educación, por ello nuestros directivos han impartido a lo largo del año, la siguientes platicas orientadas a temas de ÉTICA y ANTICORRUPCIÓN a la comunidad estudiantil de la ciudad de Puebla y otros estados.

**Francisco Bracamonte/** Plática impartida: "Cómo se aplica la ética en las grandes firmas"  
**UNIVERSIDAD MARISTA DE MÉRIDA**



DARÍO ZAMORANO/ Socio AUDITORIA impartió la plática de Normas de Información Financiera a los alumnos de la Licenciatura de Contaduría de la UPAEP. Adjunto foto del evento.



CARLOS SAUCILLO/ Socio Impuestos imparte ponencia el tec de monterrey una plática sobre el impacto de la recaudación en México en el foro los retos de México. Comparto la liga del video con el reportaje de esta ponencia: <https://www.youtube.com/watch?v=JYm4fip15xA&t=20s>



JOSÉ GARCIA/ Socio Auditoria: imparte el 03 de febrero de este año en la Universidad del Valle de Puebla a estudiantes de Contaduría, Economía y Administración, la plática "**Valores y Retos del Contador Público en el mundo actual**"