

# **CRITERIOS ORIENTADORES**

COMITÉ DE INTEGRIDAD DE LA  
AUDITORÍA SUPERIOR DE LA  
FEDERACIÓN (CIASF)

## **Criterios orientadores**

El Comité de Integridad de la ASF (CIASF), es un órgano colegiado que tiene como principal función plantear estrategias, líneas de acción, políticas institucionales, campañas de comunicación interna y medidas diversas para promover la Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación; así como diseñar mecanismos para prevenir, identificar, atender y dar seguimiento a posibles conductas contrarias al Código de Ética y el Código de Conducta de la ASF.

En este sentido, a partir de los Acuerdos generados en las sesiones ordinarias y extraordinarias del CIASF, y derivado de las determinaciones emitidas ante hechos posiblemente contrarios a la Política de Integridad, se han integrado estos criterios orientadores que reúnen las controversias más frecuentes y las conductas más reiteradas en el ámbito de la ASF.

Lo anterior, con el objetivo de orientar a cada una de las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de la Federación para que, en su actuar cotidiano, cuenten con herramientas que les permitan tomar decisiones apegadas a la ética e integridad, al enfrentarse a dilemas éticos o situaciones de riesgo, susceptibles de comprometer los principios y valores que deben observar.

Es importante precisar que estos criterios orientadores, como su nombre lo indica, son simplemente ilustrativos, orientadores y pueden fungir como una guía ante determinadas dudas; por lo que, no resultan vinculantes. Sin embargo, lo esperado por el CIASF es que este documento abone en el cumplimiento de la Política de Integridad, aporte en la construcción de una cultura de integridad y permita una mejora en el ambiente laboral.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>Criterio Orientador No. 001/2020</b><br>DERECHO A MANIFESTAR LA VERSIÓN PROPIA<br>DE LOS HECHOS DENUNCIADOS EN ASUNTOS<br>PRESENTADOS ANTE EL CIASF -----  | 5  |
| <b>Criterio Orientador No. 002/2020</b><br>DE LOS CONTROLES PARA<br>SERVICIO SOCIAL, PRÁCTICAS<br>PROFESIONALES Y BECARIOS. -----   | 6  |
| <b>Criterio Orientador No. 003/2020</b><br>DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL<br>Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO: DETONANTE DE LA INVESTIGACIÓN<br>Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS<br>EN MATERIA DE INTEGRIDAD----- | 7  |
| <b>Criterio Orientador No. 004/2020</b><br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA LABORAL Y<br>CONFLICTOS EN LAS RELACIONES LABORALES.<br>LA ACTUACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA.<br>SUS DIFERENCIAS. -----                                   | 8  |
| <b>Criterio Orientador No. 005/2020</b><br>CONFLICTOS E INCONFORMIDADES EN<br>LAS RELACIONES LABORALES,<br>ACTUACIÓN EN MARCO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD. -----   | 10 |
| <b>Criterio Orientador No. 006/2020</b><br>CONFLICTO DE INTERÉS:<br>CÓMO IDENTIFICARLO. -----   | 11 |
| <b>Criterio Orientador No. 007/2020</b><br>LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS<br>COMO POSIBLES SUJETOS DE DENUNCIAS,<br>INCLUIDAS LAS DENUNCIAS<br>EN MATERIA DE INTEGRIDAD -----   | 12 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Criterio Orientador No. 008/2020</b><br>CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS<br>PREVENTIVAS DE SALUD, COMO<br>PARTE DEL VALOR DE INTERÉS PÚBLICO -----  | 13 |
| <b>Criterio Orientador No. 009/2020</b><br>RECEPCIÓN DE DÁDIVAS, REGALOS<br>Y HOSPITALIDAD-----   | 14 |
| <b>Criterio Orientador No. 010/2020</b><br>LOS PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD Y<br>OBJETIVIDAD COMO GUÍA ANTE<br>SITUACIONES DE RIESGO A LA INTEGRIDAD. -----  | 15 |
| <b>Criterio Orientador No. 011/2020</b><br>SE COMPROMETEN LOS PRINCIPIOS DE<br>LA INTEGRIDAD EN CONVIVENCIA FUERA<br>DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO, SE DEBE SER Y<br>PARECER EN TODO MOMENTO UNA PERSONA ÉTICA -----   | 16 |
| <b>Criterio Orientador No. 001/2021</b><br>EL DEBER DE INFORMAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO O AL COMITÉ DE<br>INTEGRIDAD, SOBRE POSIBLES VULNERACIONES A LA POLÍTICA DE<br>INTEGRIDAD INSTITUCIONAL, CORRESPONDE A TODAS LAS PERSONAS<br>SERVIDORAS PÚBLICAS QUE TENGAN CONOCIMIENTO DE DICHAS<br>SITUACIONES. ----- | 17 |

**Criterio Orientador No. 001/2020**

**DERECHO A MANIFESTAR LA VERSIÓN PROPIA DE LOS HECHOS  
DENUNCIADOS EN ASUNTOS PRESENTADOS ANTE EL CIASF**

Atendiendo al derecho de audiencia, reconocido por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entendido como aquel que *“tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, por la autoridad competente previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones<sup>1</sup>”*, en cualquier denuncia presentada ante el Comité de Integridad de la ASF, por presuntos actos contrarios a los principios, valores, reglas de integridad y criterios que forman parte de la Política de Integridad institucional; las partes involucradas tienen derecho a realizar las manifestaciones que a su derecho convenga<sup>2</sup>, ya sea que se advierta, de manera enunciativa más no limitativa: **1)** que son sujetas de una falta ética, **2)** que se les impute la presunta comisión de una falta ética **3)** que hubiesen sido testigos de la presunta comisión de una falta ética.

Lo anterior, podrá realizarse mediante un escrito libre presentado al CIASF. En caso de resultar necesaria la obtención de mayores elementos e información, la Secretaría Técnica del Comité de Integridad empleará el mecanismo que estime conveniente.

---

<sup>1</sup> Definición de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

<sup>2</sup> Criterio presentado en relación con el Acuerdo CIASF- 09-ENE-2020, de la Primera Sesión Ordinaria del CIASF, que a la letra dice “hay que garantizar a la persona denunciada el derecho de Audiencia ofreciendo la posibilidad de manifestar su versión de los hechos mediante un escrito libre”.

**Criterio Orientador No. 002/2020**

**DE LOS CONTROLES PARA SERVICIO SOCIAL, PRÁCTICAS PROFESIONALES Y BECARIOS.**

De conformidad con el Lineamiento para los Programas de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Becarios, el objetivo de dichos programas es fomentar en los estudiantes una conciencia de compromiso con la sociedad, contribuir a su formación profesional, ampliar sus perspectivas de desarrollo, acercarlos al ámbito laboral y brindarles experiencia profesional, mediante la aplicación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante su educación superior, media superior o en escuelas técnicas.

Por lo tanto, si bien no son personas servidoras públicas de la ASF, lo cierto es que la institución funge un papel imprescindible en su formación y desarrollo; en consecuencia, es necesario adoptar el formato de control de registro de asistencia<sup>1</sup> de los prestadores de servicio social o prácticas profesionales que permitan contar con un control de sus horarios, actividades y desempeño; sin embargo, éstos deben estar obligatoriamente alineados a lo dispuesto en el Lineamiento de referencia.

Particularmente, los listados efectuados para su control y registro deben tener sustento en los métodos establecidos de forma institucional y, por regla general, la participación en el programa de servicio social, prácticas profesionales y becarios, deberá realizarse dentro de las instalaciones de la Auditoría Superior de la Federación; excepcionalmente, en caso de ser necesaria su participación fuera de dichas instalaciones, la Unidad o Auditoría a cargo asumirá la responsabilidad que ello conlleva, observando lo dispuesto en el Lineamiento correspondiente.

---

<sup>1</sup> Formato de Registro de asistencia (RH4ADM02-05), señalado en el Lineamiento para los programas de servicio social, prácticas profesionales y becarios, 2RH4Adm02. Disponible en: <http://intranetasf/scd/Administrativos/Administración/UGA/DGRH/2RH4ADM02.pdf>

**Criterio Orientador No. 003/2020**

**DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO: DETONANTE DE LA INVESTIGACIÓN Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE INTEGRIDAD**

En aquellos casos en que la presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género, presente una denuncia, bastará la mera declaración formal para que el Comité de Integridad dé inicio a la investigación que corresponda y se adopten medidas preventivas, que permitan evitar la continuación de las conductas denunciadas.

Se entiende por medidas preventivas, todas aquellas acciones que se adoptan por la persona Titular de una Unidad Administrativa, Auditoría Especial, Auditoría Interna y de Evaluación de la Gestión, así como del Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior, para evitar que se siga cometiendo la conducta contraria a la Política de Integridad, sin que ello signifique tener por ciertos los presuntos hechos. Pueden consistir, de forma enunciativa más no limitativa en: garantía de confidencialidad de la persona denunciante o testigos; entrevista con la persona denunciante o persona denunciada; reconfiguración temporal del grupo de trabajo; acompañamiento a la persona denunciada<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Definición tomada del Protocolo de Operación para Presentar, Recibir, Analizar, Revisar y Determinar los Casos de Denuncias por Incumplimiento a la Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación.

**Criterio Orientador No. 004/2020**

**ACOSO LABORAL, VIOLENCIA LABORAL Y CONFLICTOS EN LAS RELACIONES LABORALES. LA ACTUACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA. SUS DIFERENCIAS.**

Se considera que el **acoso laboral** es la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; ocurre sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso<sup>1</sup>.

Por su parte, la **violencia laboral** es la negativa ilegal para contratar a la persona, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; asimismo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones y la explotación<sup>2</sup>.

Tanto en los casos de acoso laboral y violencia laboral, en cualquiera de sus vertientes, la ASF promueve una política de **cero tolerancia**.

Es importante precisar que no constituyen ni acoso laboral, ni violencia laboral las exigencias, llamadas de atención para cumplir un trabajo determinado, siempre y cuando se presenten en el marco del respeto a la persona.

Por otra parte, se estima que los **conflictos en las relaciones laborales** consisten en cualquier situación que se presente entre las personas que trabajan en una

<sup>1</sup> Tesis 1a. CCLII/2014. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala.

<sup>2</sup> Definición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 11.



misma área de la ASF, en la que se presenten problemas de comunicación, diferencias personales o dificultades en el establecimiento de objetivos y el cumplimiento de proyectos específicos; causando con ello, afectaciones al trabajo armónico y ambiente de trabajo.

La mayoría de los conflictos laborales son solucionables, por lo que, deben buscarse mecanismos que fomenten un ambiente laboral óptimo, en donde sea posible cumplir con los objetivos, misión y visión de la ASF. En este sentido, es indispensable que los superiores jerárquicos ejerzan un liderazgo positivo, en donde se incluya a todas las personas integrantes del equipo, se respeten las diferencias personales y éstas sean empleadas para conseguir el cumplimiento de resultados, en un ambiente laboral armónico.

Sin un liderazgo comprometido, los sistemas de integridad no pueden lograr el efecto deseado. Además, al dar un ejemplo personal, los líderes son un componente fundamental a la hora de establecer y reforzar una cultura de integridad en las organizaciones del sector público<sup>1</sup>; por tal motivo, se espera que las personas servidoras públicas que tienen a su cargo la dirección de un área administrativa y personal a su cargo, sean dirigentes públicos eficaces, capaces de dirigir a sus equipos, inspirar a su fuerza de trabajo y establecer una cultura organizacional que promueva la innovación, al tiempo que refuerce los valores del sector público, como altos estándares de integridad y ética.

---

<sup>1</sup> Manual de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos sobre Integridad Pública, julio 2020.

**Criterio Orientador No. 005/2020**

**CONFLICTOS E INCONFORMIDADES EN LAS RELACIONES LABORALES,  
ACTUACIÓN EN MARCO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.**

Los conflictos e inconformidades en las relaciones laborales son inevitables debido a la propia condición humana; sin embargo, se debe apelar a la razón, la libertad y la responsabilidad en el marco de la Política de Integridad. Consecuentemente, es indispensable que en cada área de la Auditoría Superior de la Federación se procure conservar un ambiente laboral sano en el que, en todo momento, prospere la integridad, respeto, igualdad y profesionalismo; lo cual requiere de la responsabilidad compartida entre cada una de las personas servidoras públicas.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Ética de la ASF, y como parte de las medidas del esquema de trabajo, deben implementarse acciones que contribuyan a un ambiente laboral sano, donde prospere una cultura de integridad y se observe la Política de Integridad institucional; asimismo, se respete la expresión de inconformidades y propuestas que abonen a la consecución de los objetivos institucionales.

**Criterio Orientador No. 006/2020**

**CONFLICTO DE INTERÉS: CÓMO IDENTIFICARLO.**

De conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el conflicto de interés es *“la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.”* De lo que se desprende que, nos hallamos ante una situación de esta naturaleza cuando, la imparcialidad, objetividad e independencia de la persona servidora pública se ve influenciada por algún interés privado y ello es capaz de modificar su toma de decisiones o la forma en que se desempeña.

Por lo anterior, ante la presunción de un conflicto de interés, debe analizarse si el vínculo que tiene la persona servidora pública en cuestión se relaciona de forma directa con las funciones que corresponden a su cargo y, adicionalmente, tiene la facultad para intervenir en dicho asunto, de ser así, efectivamente nos encontramos ante un conflicto de interés; el elemento determinante son las funciones.

No obstante, la existencia del conflicto de interés en sí mismo no implica una conducta indebida. Si al existir ese conflicto de interés la persona servidora pública interviene en dicho asunto, entonces se configura la falta administrativa “actuación bajo conflicto de interés”.

Sin embargo, ante la mera posibilidad de una afectación a la objetividad e imparcialidad, la persona servidora pública deberá analizar su situación y, de ser necesario, solicitar ser excusada de intervenir en el asunto<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para ello, deberán observarse las “Directrices para prevenir Conflicto de Interés en la ASF” y el “Protocolo de Operación para presentar, recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad”.

**Criterio Orientador No. 007/2020**

**LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS COMO POSIBLES SUJETOS DE DENUNCIAS, INCLUIDAS LAS DENUNCIAS EN MATERIA DE INTEGRIDAD**

En virtud de la naturaleza de las funciones que desempeñan las personas servidoras públicas, éstas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva de su empleo, cargo o comisión, por lo que deben informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones; lo que se refleja en su obligación de rendición de cuentas. Ello deriva en que, en todo momento las personas servidoras públicas se encuentran sujetas al escrutinio público, lo que las vuelve susceptibles de ser denunciadas; no obstante, ser sujetos de una denuncia no da lugar, en automático, a la acreditación de una falta o responsabilidad.

**Criterio Orientador No. 008/2020**

**CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SALUD, COMO PARTE DEL VALOR DE INTERÉS PÚBLICO.**

El Código de Ética de la ASF define al valor de Interés Público como la actuación de las personas servidoras públicas buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

En los casos en que sea necesario brindar mayor protección a la salud pública, en el marco de una pandemia, enfermedades contagiosas o cualquier otra situación que ponga a la sociedad en grave peligro de salud, la institución tomará todas las medidas necesarias y pertinentes para salvaguardar la integridad y la salud de las personas servidoras públicas de la ASF. Por su parte las personas servidoras públicas deben informar a su superior jerárquico sobre los síntomas y/o enfermedades contagiosas que puedan poner en peligro de contagio la salud de los demás compañeros, atendiendo las indicaciones emitidas por las autoridades de salud competentes.

La omisión de lo señalado puede dar lugar a la presunción del incumplimiento al valor de Interés Público y, en consecuencia, el incumplimiento a la Política de Integridad institucional.

**Criterio Orientador No. 009/2020**

**RECEPCIÓN DE DÁDIVAS, REGALOS Y HOSPITALIDAD.**

Las personas servidoras públicas adscritas a la ASF, así como las personas morales o profesionales independientes, habilitadas por la Auditoría Superior de la Federación, al realizar auditorías o a consecuencia de estas, no pueden recibir regalos; invitaciones; donaciones; trato preferencial; vacaciones pagadas por entidades auditadas; invitaciones a desayunar, comer o cenar; invitaciones a eventos deportivos, de espectáculos, o culturales; cualquier beneficio incluyendo dinero o servicios; así como la aceptación de cualquier tipo de bienes y regalos.

Lo anterior incluye cualquier atención o trato personal que vaya más allá de lo estrictamente necesario para realizar las funciones que sean consecuencia natural de una auditoría que puedan abarcar reuniones de trabajo, acceso a documentación, entrevistas con personal, áreas de archivo, traslados, entre otros; debiendo guardar el trato cortés y profesional en el desempeño de sus funciones con el personal asignado para atender la auditoría por parte del sujeto auditado.

Las personas servidoras públicas adscritas a la ASF, así como las personas morales o profesionales independientes, habilitadas por esta; tienen un doble compromiso institucional de realizar un trabajo de interés público sujeto al escrutinio de la sociedad y que requiere que incorporen a su vida diaria los principios de Honradez, Lealtad, Objetividad, Integridad, así como el valor de Liderazgo del Código de Ética de la ASF; y actuando conforme al principio de Legalidad referido en la directriz 5 contenida en las Directrices para prevenir el Conflicto de Interés; así como un compromiso internacional de comportarse conforme a los estándares contenidos en el Código de Ética (ISSAI 130) emitido por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) en su sección 35.

**Criterio Orientador No. 010/2020**

**LOS PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD COMO GUÍA ANTE SITUACIONES DE RIESGO A LA INTEGRIDAD.**

Atendiendo a los principios de imparcialidad y objetividad del Código de Ética de la ASF, que hacen referencia a la obligación de las personas servidoras públicas de actuar sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones, así como preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones; cada una de las personas servidoras públicas de la ASF deberá desempeñar sus funciones en apego estricto a dichos principios.

Por lo anterior, al realizar actividades susceptibles de implicar un riesgo a la objetividad e imparcialidad, como puede ser: **1)** la existencia de intereses políticos, **2)** auditorías al trabajo de familiares o personas cercanas, **3)** auditorías a entidades en las que se haya trabajado con anterioridad **4)** situaciones en que se interpongan intereses personales, **5)** circunstancias donde las relaciones con el personal de la entidad auditada puedan afectar la toma de decisiones **6)** supuestos en los que se ofrezcan regalos, invitaciones, donaciones o tratos preferenciales; la persona servidora pública se encuentra obligada a actuar siempre priorizando el interés público y desprendiéndose de sus intereses privados.

Para ello puede resultar necesario rechazar cualquier tipo de invitación, obsequio o trato preferencial e, incluso, solicitar no formar parte del procedimiento en que tiene relaciones o intereses privados<sup>1</sup>, en caso de existir un posible conflicto de interés o cuando el riesgo a su objetividad e imparcialidad sea muy alto.

---

<sup>1</sup> Para ello se deberá observar lo estipulado por las Directrices para prevenir Conflicto de Interés en la ASF.

**Criterio Orientador No. 011/2020**

**SE COMPROMETEN LOS PRINCIPIOS DE LA INTEGRIDAD EN CONVIVENCIA FUERA DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO, SE DEBE SER EN TODO MOMENTO UNA PERSONA ÉTICA.**

Se compromete seriamente la política de integridad y específicamente los principios de objetividad e independencia cuando, el personal auditor se reúne con personal del ente auditado mientras se desarrolla una auditoría, con fines distintos al plano laboral, como pueden ser reuniones sociales o de convivencia y fuera de los espacios de trabajo, es importante actuar dentro de la ética y parecer una persona ética, ya que el actuar en un ambiente de confianza o de amistad con el ente auditado puede comprometer principios, valores y reglas de integridad establecidas y de observancia obligatoria.



**Criterio Orientador No. 001/2021**

**EL DEBER DE INFORMAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO O AL COMITÉ DE INTEGRIDAD, SOBRE POSIBLES VULNERACIONES A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL, CORRESPONDE A TODAS LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE TENGAN CONOCIMIENTO DE DICHAS SITUACIONES.**

La Regla de Integridad 1. “Actuar con honestidad, con respeto, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público” contemplada por el Código de Ética de la Auditoría Superior de la Federación, establece en el inciso f) del apartado correspondiente al comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF, el deber de informar sobre violaciones de integridad observadas ya sea con sus superiores o con el Comité de Integridad.

Derivado de lo anterior y, tomando en consideración que el compromiso de fomentar, construir y conservar un ambiente laboral ético e íntegro, corresponde a todas las personas integrantes de la Auditoría Superior de la Federación, es importante señalar que, al tener conocimiento de una situación que podría vulnerar la Política de Integridad institucional, surge la responsabilidad ética de informarlo a los superiores jerárquicos o al Comité de Integridad; ya que, la omisión de hacerlo por considerar que la atención de dichas circunstancias corresponde exclusivamente a las personas involucradas, da lugar al incumplimiento de principios y valores.

Ahora bien, cuando las personas servidoras públicas con nivel de mando superior tienen conocimiento de situaciones que podrían considerarse como contrarias a la Política de Integridad, el compromiso es mayor, en virtud de que sus acciones y omisiones pueden dar lugar a consecuencias de un impacto trascendental.