



**PREGUNTAS FRECUENTES (FAQs)
SOBRE LA ÉTICA DE LA PROCURACIÓN DE FONDOS
REVISADO POR EL COMITÉ DE ÉTICA, SEPTIEMBRE 2016**

Estándares relevantes para miembros de negocios:

P. ¿Qué estándares en el Código de Principios y Estándares Éticos de la AFP (Código AFP) son particularmente relevantes para los miembros de negocios?

R. El Código AFP se aplica a todos los miembros en la categoría de miembro de negocios. Los siguientes estándares cubren los puntos que pueden ser de relevancia particular para los miembros de negocios:

- Los estándares 7 y 23 fomentan una honesta representación de productos/servicios y prohíben ofrecer o aceptar pagos o consideraciones especiales con el propósito de influir en la selección de productos o servicios.
- El estándar 8 exige relaciones contractuales transparentes y razonables.
- El estándar 9 asegura la protección de los derechos de propiedad intelectual de otras partes.
- El estándar 10 cubre la confidencialidad de la información privilegiada en cuanto a la relación cliente/proveedor.
- El estándar 11 prohíbe a los miembros realizar actividades que pudieran desacreditar a competidores en una forma falsa.
- El estándar 15 asegura un cuidado y administración adecuada de todas las fuentes de ingresos.
- El estándar 18 protege la información del donante y del prospecto.
- El estándar 21 cubre la compensación sobre porcentaje y pago por intermediación y ahora refleja la nueva categoría de miembro de negocios,
- El estándar 25 requiere que todo miembro que reciba fondos a nombre de un donante o cliente satisfaga los requerimientos legales para el desembolso de dichos fondos.

Compensación sobre porcentaje

P. ¿Cuál es el estándar de Práctica Profesional de la AFP sobre compensación sobre porcentaje?

R. El estándar No. 21 dice: “ Los miembros no aceptarán compensaciones ni firmarán contratos que estén basados en un porcentaje de contribuciones; tampoco aceptará pago por intermediación ni honorarios contingentes”. En este contexto, un pago por intermediación se

define como un honorario pagado por traer un donante o una contribución a una organización sin fines de lucro.

P. ¿Entonces que significa el estándar No. 21?

R. Significa que un miembro de la AFP o alguna otra persona o entidad que esté sujeta al Código de Principios Éticos de la AFP no podrá aceptar compensaciones que estén basadas o condicionadas sobre un porcentaje de los fondos procurados o generados para una organización sin fines de lucro. Para propósitos de este estándar, “fondos” no solamente son aquellos definidos por y sujetos a regulaciones gubernamentales, o reportados al gobierno federal como aportaciones, donativos, donaciones, o cantidades similares recibidas pero que también incluyen patrocinios, publicidad e ingresos similares.

Para más información acerca de la compensación sobre porcentaje, consulte el documento que describe la posición de la AFP sobre el tema:

[AFP Professional Compensation Position Paper 2016.pdf](#)

P. ¿Cuál es propósito de este estándar?

A. Hay tres principios primarios subyacentes a este estándar:

1. El apoyo para una organización sin fines de lucro en cualquier forma es una acción voluntaria para beneficio público.
2. La búsqueda de aceptación de ingresos filantrópicos no deberá dar como resultado un beneficio personal para ningún empleado, contratista o representante de una organización filantrópica.
3. Las actitudes de los donantes pueden verse irreversiblemente dañadas como reacción a una indebida presión y por darse cuenta que se le pagará de su donación una comisión al procurador de fondos, poniendo el riesgo la confianza sobre la que se asienta la organización filantrópica.

El propósito de este estándar es el de asegurar que los individuos o las entidades dedicados al sector de procuración de fondos sean compensados por su experiencias, sus habilidades y conocimientos, el valor del producto entregado, y el trabajo que de hecho desempeñan a nombre de las organizaciones filantrópicas que emplean sus servicios, y por el trabajo realizado por otros, fondos obtenidos sin un esfuerzo significativo por un miembro de la AFP, o fondos obtenidos fuera de la misión de su organización. Este estándar reconoce que la generación de ingresos por o para una organización sin fines de lucro representa un constante esfuerzo a través del cual se reciben ingresos en el presente que pueden ser el resultado del esfuerzo de otros en años previos y las actividades actuales pueden resultar en ingresos que serán recibidos en el futuro. Finalmente, la confianza del donante es de fundamental importancia. Para poder ganar y mantener esa confianza todos los aspectos de la actividad filantrópica deben tener una ética absoluta y que incluya el área de compensación. Es imperativo que la estructura de

compensación no coloque la auto ganancia por encima de la misión filantrópica y debilite la confianza del donante.

P. ¿Qué ejemplos hay de una compensación inaceptable?

R. Ejemplos de prácticas de compensación inaceptable incluyen:

- Aceptar una compensación sobre porcentaje porque una organización no tiene suficiente presupuesto, con la expectativa de que se convierta en salario u honorario cuando estén disponibles los fondos.
- Disfrazar la compensación como salario, honorario o bono cuando en realidad es un porcentaje de los fondos procurados.
- Aceptar un paquete de compensación en el que una parte sea salario u honorario y el resto se conforme con un porcentaje de fondos que se procurarán.

P. ¿Se aplica también este estándar a los miembros de negocios?

R. Si, este estándar se ha vuelto a redactar para incluir a los miembros de negocios. La segunda parte de este estándar ahora dice: “los miembros de negocios deben abstenerse de recibir compensaciones de terceras partes derivadas de productos o servicios para un cliente sin revelar esa compensación de tercera al cliente (por ejemplo, descuentos por volumen de los vendedores a los miembros de negocios)”.

P. ¿Cuál es un ejemplo de práctica inaceptable por un miembro de negocios bajo este estándar?

R. Un miembro violaría el estándar 21 si no revela al cliente un programa de terceros que le da al miembro volumen, trabajo repetido, o descuentos similares o pagos que no sean compartidos con el cliente.

P. ¿Cómo afecta este estándar a los donativos de vehículos y como debo enfocar la evaluación de las organizaciones donantes de vehículos?

R. Dado que hay una gran variedad de modelos de donativo de vehículos, un miembro deberá enfocarse en el modelo de compensación usado para asegurar que cumple con el Estándar 21 cuando evalúa el uso de uno de los programas de donaciones de carros de terceros.

Un ejemplo de una forma ética de modelo de compensación de donativo de vehículo es un caso en que la organización filantrópica recibe beneficios de una venta bruta menos grúa/lavado/publicidad y un 30% de honorarios administrativos fijos. El honorario administrativo del 30% es un honorario fijo y se aplica a todas las organizaciones filantrópicas que emplean sus servicios.

Otro modelo común de donativo de carro es el de un precio fijo para todos los vehículos sin importar su valor en el libro azul o su precio de venta. Aquellas organizaciones que continúan teniendo un alto volumen de donaciones de carros han creado sus propios programas de donación de vehículos. Esto implica que la organización filantrópica escoge y arregla directamente la venta del vehículo. La organización filantrópica asume estos costos. En esta situación algunas organizaciones filantrópicas trabajan con terceros, concesionarios de remates para rematar sus vehículos, y en estos casos, la mayoría los liquida en un precio por unidad. Este modelo también cumple con el Código AFP.

Compensación por incentivo

P. ¿Qué se considera una compensación por incentivo?

R. La compensación por incentivo (como un bono) es una compensación que se basa en el logro de metas generales, de común acuerdo y preestablecidas en conexión con las responsabilidades de un miembro AFP como empleado o como proveedor de productos o servicios. Para estar en conformidad con el Estándar No. 22, la compensación por incentivo debe satisfacer todas las siguientes condiciones para ser aceptable:

1. la organización del miembro tiene una política y una práctica que otorga una compensación sobre el rendimiento;
2. la política tiene la aprobación del órgano rector de la organización;
3. la política y la práctica incluyen, pero no se limitan a, el área de responsabilidad del miembro (v.g. son una norma dentro de la organización);
4. los criterios están restringidos a metas generales de mutuo acuerdo y preestablecidas; y
5. los criterios para determinar la elegibilidad y la cantidad de dicha compensación deberán excluir cualquier consideración de un porcentaje de las aportaciones. Esto deberá interpretarse como una prohibición absoluta de cualquier referencia o uso de un porcentaje de ingresos para determinar la compensación, ya sea en potencia o en realidad.

P. ¿Qué diferencia hay entre una compensación por incentivos y una por porcentaje?

R. La compensación por incentivos se basa en el logro de metas de común acuerdo y preexistentes relacionadas con las responsabilidades y rendimiento del miembro de la AFP (y deberá satisfacer todas las condiciones descritas anteriormente), mientras que la compensación por porcentaje es una compensación que se computa pura o parcialmente como un porcentaje de los ingresos generados sin importar el desempeño, el respeto a los estándares, satisfacción de las necesidades generales de la organización o cliente y factores similares.

P. ¿Cuáles son algunos ejemplos aceptables de compensación por incentivos?

R. Hay tres modelos aceptables que recomienda la AFP en cuanto a compensación por incentivos:

1. Porcentaje de salario

Por ejemplo, si un profesional de procuración de fondos excede el presupuesto o las metas de procuración de fondos se le puede dar 10% de su salario (10% x \$58,000 (salario) = \$5,800 de compensación de incentivo.

Compensación sobre el rendimiento: El Director General (CEO) trabajará con usted para bosquejar un plan con metas y objetivos muy claros para el puesto, tanto a corto como a largo plazo, siempre de mutuo acuerdo, para asegurar un éxito colectivo para la organización. Esto incluirá logros específicos, con plazos apropiados y razonables para alcanzar cada meta. El puesto incluirá la siguiente compensación sobre el rendimiento de procuración de fondos además de su salario base:

Es el modelo más simple y más directo.

% Arriba de la meta	Salario	% como bono	Bono
0	\$58,000	5%	\$2,900
15%	\$58,000	10%	\$5,800
33%	\$58,000	20%	\$11,600
50%	\$58,000	30%	\$17,400
66%	\$58,000	40%	\$23,200

2. Compensación por incentivo basada en indicadores no financieros como:

- Número de nuevos donantes adquiridos
- Número de donativos mejorados
- Número de “peticiones” hechas
- Etc.

En este modelo, estos indicadores no financieros se determinan y acuerdan al principio del año. Por ejemplo, si se logran los indicadores el profesional de procuración de fondos recibiría un bono de \$5,000. Si los indicadores se sobrepasan el profesional recibiría un bono de \$10,000.

3. Sistema de peso y calificación

Este sistema es más complicado y debe determinarse con antelación entre el CEO y el profesional de procuración de fondos.

Supongamos que la organización hace un fondo anual, eventos especiales y donaciones mayores como parte de programa general de procuración de fondos. De manera conjunta el Director Ejecutivo o el Director General determinan cuanto tiempo debe dedicarse en estas áreas. Por ejemplo, si el fondo anual se considera como el más

importante por cosas del flujo de efectivo entonces usted deberá pasar 60% de su tiempo en AF, 10% en eventos especiales, y así sucesivamente. Se usa un sistema de calificación del 1 al 4 (siendo 4 el más alto) para evaluar el desempeño y al final del año, usted será calificado en cada uno de las áreas de procuración de fondos.

Así es como funciona:

Fondo annual 60% x calificación 3 = 180

Eventos especiales 10% x Calificación 3 = 30

Donaciones mayores 20% x calificación 3 = 60

Donaciones planeadas 10% x 3 = 30

Puntos totales (máximo de 400) 300

Predeterminar la extensión numérica

100 - 150 = 5% incentivo

150 - 250 = 7%

250 - 350 = 8%

350 y más = 12%

El incentivo puede basarse en un porcentaje de salario o un enfoque de lote. El lote de incentivo puede llenarse con base en una media acumulada de 3 años de fondos procurados, fondos en exceso de la meta o con base en una media acumulada de 3 metas de procuración de fondos.

Este sistema está en el logro de metas, el valor de la organización, el tiempo del desarrollo profesional y las metas financieras predeterminadas. Es más complicado pero en los departamentos de desarrollo más sofisticados, funciona bien este tipo de sistema.

P. ¿Qué quiere decir que la organización deba tener un plan y una política de compensación por incentivo?

R. Esto quiere decir que la práctica de otorgar bonos y otra compensación por incentivos para lograr objetivos de acuerdo mutuo y preexistentes relacionados con las responsabilidades del miembro AFP deberá aplicarse a todos o a la mayoría de los puestos más ejecutivos dentro de la organización y no sólo a los miembros del personal de desarrollo.

P. ¿Cómo se aplica esto a un plan y una política de compensación por incentivo en un miembros de negocios?

R. Cuando se trata de un miembro de negocios AFP deben haber disponibles incentivos similares para otros clientes habituales/clientes ocasionales, y cualquier pago a terceros al miembro AFP debe revelarse completamente al cliente habitual/ocasional (ver Estándares 21 y 23).

Pago por intermediación

P. ¿En qué consiste un pago por intermediación según el código AFP?

R. Un pago por intermediación es un honorario que se paga por traer un donante o un ingreso de cualquier forma a una organización sin fines de lucro o a un miembro AFP.

P. ¿Qué dicen los Estándares AFP de Práctica Profesional sobre el pago por intermediación?

R. El Estándar No. 21 establece que ningún miembro podrá aceptar pagos por intermediación. El Estándar 23 establece que los miembros no podrán ni ofrecer ni aceptar pagos ni consideraciones especiales con el propósito de influir en la selección de productos o servicios. El Estándar No. 24 establece que ningún miembro hará pagos por intermediación y deberá encargarse de desalentar a sus organizaciones a realizar tales pagos.

P. ¿Es aceptable de acuerdo con el Código hacer un pago por intermediación a un abogado o a un asesor financiero por referirnos a un donante potencial para una organización sin fines de lucro?

R. No, Sería una violación al Estándar No. 24

P. ¿Es aceptable de acuerdo con el Código hacer un pago por intermediación a alguien que nos refiere a un patrocinador o un anunciante potencial para una organización sin fines de lucro?

R. No, Los Estándares 21, 23 y 24 cubren todas las formas de ingreso generadas por un miembro AFP.

Conflicto de intereses

P. ¿En que consiste un conflicto de intereses según el Código AFP?

R. Los estándares 2,3 y 4 regulan los conflictos de interés. Un típico conflicto de intereses existe cuando un miembro AFP (o alguien en la familia inmediata del miembro) tiene una relación formal con un donante real o prospecto o un interés en una empresa que sea vendedor real o potencial del miembro AFP (o la organización del miembro). Más específicamente, estos son ejemplos de conflictos de interés de acuerdo con el Código AFP:

- No reportar al empleador de uno ser beneficiario de un plan patrimonial del donante.
- Tener un interés de propiedad en una empresa vendedora que provea productos al empleador de uno sin reportar tal interés al liderazgo de la organización.

P. ¿Cuándo se encuentra en conflicto un procurador de fondos con su organización o su donante?

R. Un procurador de fondos estará en conflicto con su organización o su donante cuando haya un conflicto de intereses real o potencial, o bien cuando aparezca un conflicto de intereses, y el miembro no revele clara y apropiadamente que hay un conflicto real, potencial o aparente a su organización.

P. ¿Por qué la AFP restringe a un encargado de desarrollo de prestar servicio como albacea de un bien raíz o de recibir compensaciones de una propiedad de la que es beneficiario la organización que emplea al encargado?

R. El Estándar 3 incluye esas restricciones porque es imposible evitar la aparición de un posible conflicto de intereses en una situación así. Un miembro AFP no podrá recibir compensación de un inmueble de un donante a una organización para la que el miembro ha trabajado, por servicios prestados como asesor financiero, albacea u otro encargado al inmueble del donante. Los miembros AFP pueden recibir distribuciones del inmueble de un pariente que haya hecho contribuciones menores a la organización del miembro AFP si la relación no fue resultado del empleo del miembro en ninguna organización sin fines de lucro en ningún momento. En tal caso, se aconseja se de una notificación a la organización empleadora para evitar cualquier conflicto de interés potencial.

Información del donante

P. Si a un miembro AFP se le pide que proporcione los nombres de los donantes, la información de lo donativos a la Presidencia del Consejo, Presidencia de Desarrollo, otros miembros del Consejo, o Director General u otros empleados de la organización miembro de la AFP, ¿se considera una violación al Código AFP proporcionar tal información?

A. No, si el miembro AFP determina que los individuos tienen una necesidad demostrable de saberla. En tal caso, el miembro AFP deberá cumplir con los requerimientos de buena custodia del Código AFP como se estipula en los Estándares 10 y 17, y advierte a los individuos que la información es confidencial y que no deberá compartirse con otros. Dicha información no deberá compartirse si el donante ha dado instrucciones de que no se haga.

Reconocimiento del donante

P. Si una organización conviene en ponerle el nombre de un donante a un edificio en reconocimiento y a este donante posteriormente se le encuentra culpable de un delito, ¿puede la organización revocar el reconocimiento del donante y quitándole su nombre al edificio?

R. Ni el Código AFP ni la Carta de Derechos del donante hablan al respecto de una actividad ilegal por un benefactor, entonces no será una violación a ninguno de estos documentos ni quitarle el nombre ni dejárselo. No existen reglas inmutables para servir de guía en una situación tal, pero a continuación se presentan algunos factores a tomar en consideración:

1. La naturaleza de la actividad criminal. Si los actos cometidos por el delincuente tienen una conexión con la misión de la organización (como un pedófilo que quiera ser donante para un club de niños o niñas, o un traficante de drogas que quiera ser reconocido por un donativo a una organización de prevención de adicciones), las implicaciones para la reputación de la organización podrían ser más severas que si la actividad delictiva no está relacionada con la misión de la organización (como un donativo para investigación sobre cáncer por una persona que fue convicta por manipulación y fraude con acciones).
2. Si las personas convictas han cumplido su sentencia. A excepción de raras circunstancias, las organizaciones deben evitar juzgar a gente que ha cumplido su sentencia, pagado sus penalidades, y está ahora lista para empezar una nueva vida supuestamente más limpia.
3. Cuando los términos de la donación sean silenciosos sobre el tema o cuando el derecho a poner el nombre pueda ser revocado. Algunas organizaciones tienen una política que prohíbe ponerle el nombre de una persona viva a estructuras. Tales organizaciones quieren estar seguras de que el donante haya muerto limpio antes de conectar el nombre a la organización.

Los miembros AFP podrán desear que su Consejo considere abordar esta cuestión en su política de aceptaciones de donativos, pero se les aconseja proceder con cuidado. Si tal política no se redacta cuidadosamente, podría tener un alcance mayor del que inicialmente se intentaba y causar más problemas que soluciones. En última instancia, dado que la combinación de hechos en situaciones específicas puede variar enormemente, cada situación deberá juzgarse sobre los hechos particulares del caso.

Uso de los fondos

P. Mi institución quiere usar un donativo restringido para propósitos diferentes para el cual se solicitó, ¿es esto aceptable de acuerdo con el Código AFP?

R. No, es una violación del Código AFP usar dinero de un donativo restringido para un propósito diferente al que se solicitó. Usted deberá informarle a su institución que tal uso violaría el principio de honrar la intención del donante y sería una violación de los Principios Éticos del

Código AFP (Estándares 14, 15 y 16). Usted deberá instar fuertemente a su institución a que no lo haga.

Si su organización quiere solicitar un cambio al uso restringido del donativo, usted deberá comunicarse con el donante a este respecto. Si el donante ya murió, el paso siguiente adecuado es comunicarse con la familia/herederos vivos del donante. Si no hay miembros de la familia que aún estén vivos, entonces deberá contactar al albacea para solicitar el cambio. Si ninguno existe ya, usted deberá buscar asesoría de los tribunales o del sistema legal.

Proceso de Aplicación del Código AFP

P. ¿Cuándo puede desencadenarse el proceso de aplicación AFP?

R. El proceso de aplicación puede desencadenarse en cualquier momento que el Comité de Ética de la AFP reciba una queja firmada manifestando que ha ocurrido una violación al Código AFP. El Comité de Ética de la AFP también puede iniciar una queja a discreción del Comité.

P. ¿Se le puede imputar a un no miembro AFP con una credencial CFRE o ACFRE una violación al Código?

R. Si, porque toda persona que porte una credencial avalada por la AFP debe firmar que acepta aplicar el Código de Ética. Si una persona certificada ha firmado el Código AFP se compromete a respetar y seguir el Código como condición para recibir la credencial.

P. ¿Cuál es el proceso de aplicación?

R. Cualquier persona puede presentar una consulta sobre ética o interponer una queja sobre una presunta violación de los Principios del Código de Ética de la AFP contra un miembro AFP o una persona que tenga una credencial avalada por la AFP, sea o no que la persona que presenta la consulta o la queja sea miembro de AFP. Las consultas sobre acciones de los miembros se mantienen en estricta confidencialidad y sólo podrán hacerse a la Oficina del Presidente y Director General. Antes de interponer una queja o presentar una consulta sobre ética, usted puede llamar a la Oficina del Presidente y Director General (1-800-666-3863) y tener una conversación para saber si quiere usted continuar. Una consulta sobre ética es una forma de indagar si la práctica amerita interponer una queja por presunta violación al Código AFP y para solicitar asistencia del Comité de Ética para resolver un problema o una práctica preocupante sin tener que invocar el proceso formal de aplicación del Código. El objetivo es lograr una mejora en la práctica profesional sin tener que recurrir a los procedimientos de aplicación.

Se puede presentar una consulta sobre ética a través de una carta confidencial o un memorando a la Oficina del Presidente y Director General de la AFP identificando a la persona en contra de la cual se presenta la consulta sobre ética y describiendo el incidente o práctica de la inquietud. Una queja es un alegato formal de violación de los Principios del Código de Ética

AFP y deberá interponerse firmada mediante el Formato de Queja AFP y enviada al Presidente y Director General de la AFP o a la Presidencia del Comité de Ética. Al interponer una queja se inicia el procedimiento de aplicación del Código AFP. La AFP requiere que, al interponer la queja, el quejoso de un testimonio personal en presencia de la persona en contra de la cual se interpone la queja.

Una vez que se ha interpuesto la queja, ésta será revisada por el Comité de Ética de la AFP. Si el Comité encuentra que la queja supone una violación de los Principios del Código de Ética y está sustentada por documentación suficiente, el Presidente del Comité enviará una notificación por escrito de la queja a la persona en contra de quien se presenta la queja, solicitando al miembro que responda a la queja por escrito. Si la persona en contra de quien se interpone la queja responde a la queja, el Comité de Ética revisa la información presentada como respuesta.

Si el Comité determina que hay suficientes motivos para sustentar el cargo de violación del Código y que han fallado los esfuerzos para persuadir a la persona a cesar y desistir, el Comité podrá decidir realizar una audiencia para (1) determinar si ha ocurrido una violación de los Principios del Código de Ética y (2) decidir que acción disciplinaria, si es que la hay, es apropiada. Las sanciones por violación del Código incluye:

- Una carta con una reprimenda
- Una carta de censura y prohibición de tener oficina nacional en AFP
- Suspensión de la membresía AFP por un periodo determinado
- Expulsión permanente de la membresía AFP, incluyendo el retiro de cualquier credencial avalada por la AFP

Toda comunicación y todo expediente con respecto a cuestiones de conducta poco ética se mantendrá en estricta confidencialidad en la Oficina del Presidente y Director General.

En el sitio de internet de la AFP podrá encontrar los procedimientos de aplicación sobre ética de la AFP en su totalidad.

afpglobal.org/ethicsmain/enforcement-sanctions).

P. ¿Puede un miembro que enfrenta una consulta sobre ética coartar el proceso de aplicación terminando su membresía (o dejándola que expire) a la mitad de la consulta?

R. No, Si un miembro AFP está siendo sujeto a un procedimiento legal formal gubernamental y/o a un procedimiento de aplicación AFP, el miembro será considerado como activo y/o certificante hasta que se haya completado el procedimiento de aplicación AFP, ya sea que el miembro intente o no renunciar voluntariamente o terminar su membresía al no renovar y/o solicitar su recertificación.

P. ¿Cuál es la función del capítulo en la aplicación?

R. El capítulo no tiene ninguna función en la aplicación de casos específicos. La función del capítulo con respecto a la ética de procuración de fondos es la de informar y educar a los

miembros, sus organizaciones y al público acerca de lo provisto en el Código AFP y el proceso de aplicación, y asesorar a las personas que deseen interponer una queja o hacer una consulta acerca de una situación específica para dirigir sus comunicaciones acerca del tema al Presidente y Director General por teléfono, fax, correo tradicional o electrónico.

P. ¿Dónde puedo encontrar el proceso de aplicación y el formato de queja?

R. En el sitio de internet de la AFP (afpglobal.org/ethicsmain/enforcement-sanctions) podrá encontrar una descripción del proceso de aplicación y un Formato de Queja AFP o bien puede conseguir una copia contactando al Presidente y Director General por teléfono, fax, correo tradicional o electrónico.

P. ¿Quién puede interponer una queja?

R. Cualquier persona puede interponer una queja sobre una presunta violación del Código AFP por un miembro AFP o una persona que tenga una credencial avalada por la AFP. La queja debe estar por escrito y en un Formato de Queja de la AFP y firmada por el individuo.

P. ¿Cuánto tiempo tarda una queja en procesarse y pasar por el proceso del Comité de Ética de la AFP?

R. El tiempo puede variar, dependiendo de la naturaleza de la queja, de lo completo que esté la documentación presentada para sustentar la queja, el número de personas involucradas en la queja, la prontitud de respuesta de las comunicaciones al Comité de Ética por parte del quejoso(s) y la persona en contra de quien se ha interpuesto la queja, si hay que realizar una audiencia y otros factores. Una queja que no requiera de una audiencia normalmente se procesa dentro de los seis meses, mientras que una queja que requiera de audiencia puede llevar de seis meses a un año o más en procesarse. Para que una queja proceda tiene que interponerse ante el Presidente y Director General de la AFP dentro de los tres años después de que ocurrió la presunta violación.

Información de la
Association of Fundraising Professionals
4200 Wilson Blvd., Suite 480
Arlington, VA 22203-4416
(703) 684-0410
1-800-666-3863
<http://www.afpglobal.org>