



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE ADMINISTRACION

ESCUELA DE CONTABILIDAD SUPERIOR

“LA ETICA Y EL AUDITOR INTERNO”

**ENSAYO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO CONTADOR PUBLICO -
AUDITOR**

AUTOR: MARIA VERONICA PEÑA LOAYZA

DIRECTOR: ING. GENARO PEÑA

CUENCA – ECUADOR

2006

Dedicado a:

*A mis padres
Gerardo Peña y Sara Loayza,
quienes han sido la inspiración
para ser lo que soy.*

Agradecimientos:

*A Dios y a mi familia,
a mis profesores y a todos los profesionales amigos
que han aportado para mi formación profesional.*

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Autoría	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
 Introducción.....	 1
 CAPÍTULO I	
CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
1.1 Auditoría Interna.....	3
1.2 Auditoría Externa.....	5
1.3 Concepto de Ética y Ética Profesional.....	6
1.4 La Ética, la moral y el código de ética.....	8
1.5 La Ética y la Ética de Auditor.....	10
 CAPÍTULO II	
ÉTICA PROFESIONAL	
2.1 Ética Profesional.....	13
2.2 Valores, principios, normas éticas; juicios particulares.	14
2.3 Dilema ético. Conflicto entre valores.....	22
 CAPÍTULO III	
ÉTICA PROFESIONAL Y EL AUDITOR INTERNO	
3.1. Aplicación de conocimientos teóricos a la resolución de conflictos.....	25
3.2 Situaciones frecuentemente dilemáticas. Búsqueda de respuestas.....	27
3.3. Código de ética: Análisis e interpretación.....	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45

AUTORÍA

Todos los criterios vertidos en este trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad del Autor.

MARIA VERONICA PEÑA L.

RESUMEN

Este trabajo está enfocado en la importancia de la aplicación de la ética al ejercicio profesional del Auditor Interno. En primera instancia presentamos los conceptos con los que se desarrolla este ensayo para luego hacer un análisis del ejercicio ético del Auditor Interno. También se presentan los casos más comunes que tienen que enfrentar los Auditores Internos y que representan un dilema ético en el que es preciso tomar una decisión correcta basada en el Código de Ética de Auditoría Interna. Recalamos el estudio de nuestros valores, principios y normas éticas que nos guían tanto como seres humanos y como profesionales. El desarrollo de este trabajo estimula al estudiante y al profesional de Auditoría a tomar conciencia de la importancia de la ética profesional, aspecto fundamental para el bienestar personal y el progreso de nuestro país.

ABSTRACT

This essay focus on the importance of the application of ethics in the professional practice of the Internal Auditors. First, we present the concepts used in this essay and then an analysis of the ethical practice of the Internal Auditor. We also present the most common cases that have to face the Internal Auditors that represent an ethical dilemma in which you have to take the correct decision based on the Code of Ethics of the Internal Auditors. We emphasise the study of our values, principles and ethical norms that guide us as human beings and as professionals. This essay stimulates the student and the Auditing Professional to be conscious of the importance of professional ethics, a fundamental of personal well being and development of our country.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nuestro país se encuentra atravesando por una cadena de crisis política, económica y desintegración familiar, en las que todas están ligadas a un ambiente de corrupción, vandalismo y violencia, actos que son efectuados por individuos o antisociales, o lo que es peor, por profesionales que trabajan solo por el bienestar particular sin importarles el bien de la comunidad. De aquí, la importancia del estudio de la ética en el desarrollo profesional. Si somos personas de bien y nos preocupamos por el bienestar de la comunidad, tenemos que empezar por combatir estos actos de corrupción, por lo que es necesario adentrarnos en el campo de estudio de la ética.

La Ética es un concepto que encierra un gran significado, tanto en el ámbito personal como en el ámbito profesional. Mediante la Ética se hace posible un orden personal y, así mismo, esto conlleva a un orden público en general. Conlleva directamente a un régimen razonable y equitativo para todos, en lo que se refiere a la manera de pensar de cada individuo.

Con la ausencia de este factor en cada uno de los diferentes aspectos en que nos desenvolvemos, se crearía una serie de problemas que tendrían como consecuencia un desorden personal en cada ser humano, lo que no traería resultados muy agradables para la sociedad. Es por tal razón que debemos trabajar con mas eficacia la moral con la que realizamos nuestros trabajos para realizarlos lo mas correcto posible, siempre y cuando podamos cumplir nuestros deberes como profesionales y exigir nuestros derechos como tal.

El principal problema para un auditor es que siempre nos vamos a encontrar con situaciones que nos comprometan poniendo en tela de juicio nuestra reputación o profesionalismo, por lo que precisa una correcta toma de decisiones basada en nuestros valores y principios resolviendo el conflicto sin afectarnos como profesionales y evitando afectar a los demás. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la formación de los valores y principios éticos vienen desde muy temprana edad inculcados por la familia, por lo tanto es preciso que un individuo goce de una base fuerte e inquebrantable de valores y principios morales para que el momento de

tomar una decisión lo haga con la mayor seguridad de que va a hacer lo correcto. Cabe recalcar que aunque la formación de valores y principios venga desde el núcleo familiar, se debe enfatizar en el estudio de la ética profesional como parte de la preparación académica, para que el estudiante esté preparado con una estructura más sólida de valores, principios y normas éticas y esté listo para ejercer la profesión de auditoría. Por lo tanto, el objetivo principal de este ensayo es el de dar a conocer, impulsar y logra concientizar al estudiante y profesional de auditoría la importancia de la aplicación de ética en el ejercicio de nuestra profesión.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1 Auditoría Interna:

El Instituto de Auditores Internos (2000) define a la Auditoría Interna como “Una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección”.

Para Slosse C. (1997) “Consiste en la realización de exámenes estructurados de programas de acción, organizaciones, actividades o segmentos operativos de una entidad pública o privada, con el propósito de evaluar e informar sobre la utilización, de manera económica y eficiente, de sus recursos y el logro de sus objetivos”.

El Instituto Latinoamericano de Ciencias Fiscalizadoras (ILACIF), define a la Auditoría Interna de la siguiente manera: “Es el examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones financieras y administrativas efectuado con posterioridad a su ejecución, con un servicio a la gerencia por personal de una unidad de auditoría interna completamente independiente de dichas operaciones, con la finalidad de verificarlas, evaluarlas y elaborar un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones”.

Así mismo la ILACIF establece que La auditoría interna es una función de asesoría y no de línea. Por lo tanto el auditor interno no debe estar autorizado para efectuar cambios en los procedimientos u operaciones de la entidad ni para ordenar que estos se efectúen. Su trabajo consiste en hacer análisis, revisiones y evaluaciones independientes y objetivas de los procedimientos y actividades existentes; informar acerca de la situación encontrada; y cuando lo juzgue necesario, recomendar cambios u otras medidas a ser tomadas en consideración por los funcionarios encargados de la administración y de las operaciones. Para que sea de máxima

utilidad la auditoría interna, no se debe limitar el alcance de las actividades del auditor interno. Debe abarcar toda actividad de la entidad y los controles internos administrativos y financieros relacionados.

Según Hevia (1999), "Los objetivos de una Auditoría Interna deberían ser: mantener un eficaz Control Interno, conseguir un buen funcionamiento de la organización, de sus sistemas operativos y de la adecuada utilización de sus recursos, asegurar el cumplimiento de las políticas, normas e instrucciones de la dirección, mejorar constantemente la gestión de la empresa, mantener a la dirección informada de cuantas excepciones se detecten, proponiendo las acciones correspondientes para subsanarlas, asegurar el cumplimiento por los distintos órganos y centros de la empresa de sus recomendaciones y sugerencias, promover los cambios que sean necesarios, mentalizando a sus empleados para la adaptación de los nuevos sistemas, supresión de fraudes e irregularidades y salvaguardar los activos de la compañía."

Conociendo algunos conceptos de auditoría interna, concluyo que el fin primordial de la auditoría interna es servir de asesoría y apoyo a la gerencia y al personal, ya que ha quedado comprobado que los servicios prestados de auditoría interna han ayudado en la solución de muchos problemas relacionados con las operaciones de la empresa el momento de proporcionar recomendaciones pertinentes para que corrijan errores y puedan cumplir con sus objetivos, de igual manera la auditoría interna es beneficiosa ya sea en entidades pequeñas, ya que puede efectuar verificaciones y controles internos continuos, y en entidades grandes especialmente cuando existen problemas relacionados con operaciones descentralizadas o centralizadas a gran escala, ya que por lo general la administración de la entidad sufre por la falta de información de lo que está ocurriendo en las diferentes secciones y la unidad de auditoría interna sirve como un medio importante para transmitir información y recomendaciones en los diferentes sectores, efectivizando la administración de la entidad.

Queda claro que la unidad de auditoría interna pertenece a la empresa; sin embargo debe actuar con una actitud mental independiente al emitir las recomendaciones y conclusiones; por eso es la importancia del estudio y aplicación de la ética en la profesión del auditor.

1.2 Auditoria Externa

Para Slosse C. (1997) "Es el examen de información por parte de una tercera persona, distinta de la que la preparó y del usuario, con la intención de establecer su razonabilidad dando a conocer los resultados de su examen, a fin de aumentar la utilidad que tal información posee".

Según el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (1994) la Auditoría Externa tiene como finalidad primordial de realizar un análisis que fundamente la opinión relativa a los estados financieros. El auditor externo cuando realiza esta labor, debe ajustarse a los requisitos que la ley establece y a las normas de auditoría generalmente aceptadas que lo rigen. Al mismo tiempo que labora las actividades relativas al dictamen, el auditor externo tiene la oportunidad normalmente de colaborar proporcionando determinados servicios colaterales, que frecuentemente consisten en sugerencias para incrementar la eficiencia de los sistemas, el control interno y la administración.

“El propósito de la Auditoría Externa es determinar si los Estados Financieros del cliente son presentados de manera razonable, en todos los posibles aspectos y de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), desarrollando la auditoría según las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA). Una firma de auditoría tiene la responsabilidad de diseñar un sistema de control de calidad que asegure razonablemente que las normas profesionales serán seguidas en la auditoría” (BAILEY, Larry P..1998.Pág. 2.04)

De las definiciones presentadas se puede decir que la diferencia entre la auditoría interna y la auditoría externa, es que la interna está efectuada por auditores personal de la entidad, que el auditor interno pertenece a la administración donde presta sus servicios y su trabajo esta enfocado preponderantemente hacia la efectividad de las operaciones de la organización y sus resultados; mientras que la auditoría externa es realizada por Organismos de control o firmas privadas de auditores, tiene como responsabilidad primaria el ser ajeno a la organización de su cliente y el auditor externo está interesado de manera específica en la razonabilidad de los Estados Financieros o información financiera. Cabe recalcar que los auditores tienen que poseer el máximo grado de independencia posible.

1.3 Concepto de Ética, y Ética Profesional

Ética:

BENEITO, J. Carlos dice que: “el vocablo *ética* proviene del griego y tiene dos significados. El primero procede del termino *éthos*, que quiere decir hábito o costumbre. Posteriormente se originó a partir de este la palabra *êthos* que significa modo de ser o carácter. Aristóteles considera que ambos vocablos son inseparables, pues a partir de los hábitos y costumbres es que se desarrolla en el hombre un modo de ser o personalidad.

CAÑAS QUIROS, Roberto (1998) expresa que “La ética puede definirse como la ciencia normativa de la rectitud de los actos humanos según principios últimos y racionales. Esta definición se explica detalladamente de la siguiente manera: La ética es un conocimiento que se preocupa por el *fin* al que debe dirigirse la conducta humana y de los *medios* para alcanzar ese fin. Para ello resulta fundamental establecer una ciencia de la conducta que se funde en la comprensión de la "naturaleza", "esencia" o "substancia" humana. Esta "ciencia" debe verse como un saber que incluye necesariamente la garantía o la prueba de su propia validez”.

Cierta es la frase que todos alguna vez mencionamos “Nadie es perfecto”, este justamente es el objetivo de la ética, busca reglamentar la conducta con vistas a un óptimo desarrollo humano. La ética se propone perfeccionar al hombre en su acción. La exigencia de perfección no puede estar centrada en un solo aspecto de nuestra personalidad, pues la naturaleza humana es algo sumamente amplio y complejo. Por eso, alcanzar una vida plena significa alcanzar un auto-desarrollo integral, es decir, la realización de nosotros mismos de manera completa. Aun cuando la ética sea un conocimiento teórico, es, en última instancia, más importante el resultado de los actos que mejoren la condición humana, que la más perfecta elaboración especulativa de principios éticos que nunca se aplican a la vida práctica. Sin embargo, es necesario saber cuáles son los medios para lograr la meta que significa el desarrollo de lo genuinamente humano. En éste sentido, si la ética busca alcanzar fines nobles, justos y buenos, los medios para conseguirlos también deben ser nobles, justos y buenos.

Ética Profesional:

Según CAÑAS QUIROS Roberto (1998) define a la ética profesional de la siguiente manera: La palabra "profesión" se deriva del latín, con la preposición *pro*, delante de, en presencia de, en público, y con el verbo *fateor*, que significa manifestar, declarar, proclamar. De estos vocablos surgen los sustantivos *professor*, profesor, y *professio* profesión, que remiten a la persona que se dedica a cultivar un arte o que realiza el acto de saberse expresar ante los demás. Con base en ello, puede decirse que la profesión es beneficiosa para quien la ejerce, pero, al mismo tiempo, también está dirigida a *otros*, que igualmente se verán beneficiados. En este sentido, la profesión tiene como finalidad el *bien común* o el *interés público*. Es más, nadie es profesional, en primera instancia, para sí mismo, pues toda profesión tiene una dimensión social, de servicio a la comunidad, que se anticipa a la dimensión individual de la profesión, la cual es el beneficio particular que se obtiene de ella.

Al término "profesión" debe asociársele la idea de "servicio", pues, al hablar de las profesiones, existe una conexión entre la práctica profesional y la *vocación* que se tenga hacia ella. La conciencia de servicio y responsabilidad social es una misión divina que todo ser humano debe descubrir, como forma de realización en la tierra. La profesión adquiere un carácter sagrado y puro, que se basa en el servicio altruista a la sociedad, para que los demás vivan mejor, el mundo progrese y, consecuentemente, nosotros también progreseemos. El que no vive para servir no ha encontrado su llamado para vivir.

Las diversas profesiones surgen históricamente a raíz de la progresiva división del trabajo. Por lo común se distingue la profesión –que se adquiere a través de una larga preparación universitaria de los oficios o trabajos manuales, en donde lo que predomina es el carácter empírico. Lo importante es establecer que, para alcanzar un óptimo desarrollo laboral y humano, tanto las profesiones como los oficios requieren que las personas que los ejerzan sean excelentes, creativas e innovadoras.

Cañas Quirós manifiesta que “Resulta injustificado hablar de trabajos serviles, pues todo trabajo tiene una *dignidad inalienable*. Por eso en el trabajo concurren dos dimensiones: A) la *subjetiva*, o sea, el ser humano o el sujeto que trabaja; y B) la

objetiva, o sea, la obra o el objeto producido por el trabajo. Estas dos dimensiones son inseparables e igualmente importantes”.

La ética de cada profesión depende de los deberes o la "deontología" que cada profesional aplique a los casos concretos que se le puedan presentar en el ámbito personal o social. La deontología es *el estudio o la ciencia de lo debido*.

La deontología es un conjunto de comportamientos exigibles a los profesionales, aun cuando muchas veces no estén codificados en una reglamentación jurídica. En este sentido, la deontología es una ética profesional de las obligaciones prácticas, basadas en la acción libre de la persona, en su *carácter moral*, carentes de un control por parte de la legislación pública. La deontología es el cumplimiento de *los deberes* que a cada cual se le presentan según la posición que ocupe en la vida, y que están dados por el grado de compromiso y conciencia moral que se tenga con respecto a la profesión.

El acatamiento de los principios deontológicos significa dirigirse por el camino de la perfección personal, profesional y colectiva.

Existen también una serie de normas cifradas en un código de ética, que están supervisadas por un colegio profesional respectivo; por consiguiente, el objetivo de este ensayo es analizar el Código de Ética del Auditor interno, que se lo hará en los siguientes capítulos.

1.4 La Ética, la Moral y el Código de Ética.

Quedando claro que la ética es la explicación de un tipo de experiencia humana o forma de comportamiento de los hombres, que estudia una forma de conducta que éstos consideran valiosa, obligatoria y debida; se la define también a la ética como el estudio o teoría sobre el fenómeno moral. Para entender mejor lo que es el fenómeno moral, es necesario definir a la moral.

Según ORTIZ C. Gonzalo (2002) moral es “El conjunto de reglas, normas de comportamiento o valores que establecen la distinción entre lo bueno y lo malo como

criterio de humanización, de perfección humana. Su sinónimo latino es *moris*, de donde deriva el término moral”.

CAÑAS Q. expresa que “Puede entenderse por moral cualquier conjunto de reglas, valores, prohibiciones y tabúes procedentes desde *fuera* del hombre, es decir, que le son inculcados o impuestos por la política, las costumbres sociales, la religión o las ideologías. En cambio, la ética siempre implica una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana. En tal caso, la ética, al ser una justificación racional de la moral, remite a que los ideales o valores procedan a partir de la *propia deliberación* del hombre. Mientras que la moral es un asentimiento de las reglas dadas, la ética es un análisis crítico de esas reglas. Por eso la ética es una "filosofía" de la moral, si se entiende la filosofía como un conjunto de conocimientos racionalmente establecidos”.

La ética y la moral tienen en común el hecho de guardar un sentido eminentemente práctico; sin embargo, la ética es un concepto más amplio y rico que la palabra moral. Tanto la ética como la moral señalan la línea demarcatoria entre lo lícito y lo ilícito, lo correcto y lo incorrecto, lo aceptable y lo inaceptable.

La ética anida en la conciencia moral de todo ser humano y le sirve de motor, de freno o de dirección, según los casos, al momento de actuar. Por otra parte, el comportamiento ético, lo que llamamos rectitud, no es ingrediente ajeno al ejercicio profesional, como la pintura de una casa que es sólo un aspecto decorativo del cual puede prescindirse.

Como ya se mencionó antes que toda profesión tiene un código de ética en que basarse para ejercer con eficiencia su trabajo, es importante conocer algunos puntos de vista de autores para entender el propósito del código de ética.

ROSARIO GALARCE, Elmy (1994) dice: “El código dirige el comportamiento ético del empleado, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas. Un aumento en las regulaciones rígidas en el trabajo a través de los códigos de ética ayudará a disminuir los problemas éticos, pero de seguro no se podrá eliminarlos totalmente. Esto es así, debido a las características propias de la ética que establecen que ésta varía de persona a persona, lo que es bueno para uno puede ser malo para otro; está

basada en nuestras ideas sociales de lo que es correcto o incorrecto; varía de cultura a cultura, lo cual no se puede evaluar un país con las normas de otro; y está determinada parcialmente por el individuo y por el contexto cultural en donde ocurre. No obstante, el profesional debe reconocer que necesita de la ética para ser sensible a los interrogantes morales, conocer cómo definir conflictos de valores, analizar disyuntivas y tomar decisiones en la solución de problemas”.

Según ORTIZ CRESPO (2002): “Es un conjunto de normas que se acepta por el hecho de pertenecer a un cuerpo que lo haya instituido y rige el comportamiento personal y de trabajo de quienes componen ese cuerpo, sea un colegio profesional o una empresa. Quien lo viola sufre una sanción interna, pero con frecuencia también una externa (juicio ante tribunales de honor, separación de una empresa, etc.)”.

WILLIAMSON, Robert (Manual de Auditoría Interna. Pág. 55) define el propósito del código de ética profesional, como que “El Código de Ética es más que una declaración de responsabilidades, también es una herramienta de trabajo. Notifica al público que la profesión está interesada por sí misma en la protección del interés común, y que sus miembros llevan a cabo su trabajo de forma que beneficie a la sociedad. Ésta debe tener confianza en los miembros de la profesión, creer que son competentes y que su propósito principal es el de ayudar a sus clientes. Éstos son los factores que distinguen a una profesión de un negocio. El público no sólo debe estar dispuesto a tener fe en las habilidades técnicas de los profesionales, sino, lo que es más importante, debe estar dispuesto a confiar en su integridad. Los profesionales deben considerarse como personas poseedoras de un carácter que ha ganado la confianza depositada en ellos”.

1.5 La Ética y la Ética del Auditor.

Todas las personas en el ejercicio de su profesión o de cualquier oficio o actividad que realicen deben hacerlo siempre con la mayor eficiencia y responsabilidad, pero sobre todo con la mayor honestidad y transparencia, o sea, con ética profesional.

Según algunos investigadores que interpretan a la ética como la ciencia de los actos

humanos, ésta es un valor propio del ser humano que debe ser aplicado en todos los actos de su vida, y por lo tanto no requiere de normas o leyes que lo rijan y lo controlen; sin embargo, en algunos casos, como por ejemplo la auditoría es necesario que exista un instrumento que determine los procedimientos a seguir para que los resultados obtenidos sean absolutamente claros y transparentes. Este instrumento es el código de ética.

Según WILLIAMSON Robert (pág. 57): “La experiencia ha demostrado que la adherencia a las normas más elevadas que puedan establecer los clientes, habida cuenta de su interés sobre sus ganancias personales, no es suficiente por sí misma. El público debe asociar la imagen del auditor independiente con la de una «moral más alta de lo normal». Por esta razón, el auditor nunca debe permitir que sus intereses personales entren en conflicto con los de sus clientes o con los del público. Por otro lado, el auditor no debe realizar actos inmorales o ilegales que puedan dañar el prestigio de la profesión. El código de ética profesional establece: «Un miembro no debe cometer ningún acto que pueda desacreditar a la profesión»”.

La ética general, comprende las normas mediante las cuales un individuo decide su conducta. Por lo general se consideran exigencias impuestas por la sociedad, los deberes morales y los efectos de las propias acciones.

La ética del auditor es un caso especial de la ética general, como profesional la persona recibe pautas de conducta específicas, la ética del auditor se basa en los principios fundamentales generalmente aceptados y que son los siguientes:

- Integridad.
- Objetividad.
- Competencia profesional.
- Confidencialidad.
- Profesionalidad.
- Independencia.
- Observancia de disposiciones normativas.
- Formación profesional.

El conocimiento y cumplimiento del código de ética por el auditor interno es fundamental y representa mucho más que una declaración de responsabilidad, constituye una herramienta de trabajo. A través de su cumplimiento el auditor declara al público que su profesión esta interesada en proteger sus intereses y beneficiar a la sociedad ya que en esta profesión se necesita la confianza no sólo en la habilidad técnica del auditor sino también en su integridad. El trabajo del auditor interno no tendrá ningún valor si los miembros de la organización a la que pertenece, no tienen fe en sus informes y no dudan en aceptarlos.

En el caso de los auditores internos, la mayoría de las normas de conducta las establece la compañía que lo emplea. Por lo general el auditor interno tiene mas responsabilidades y actividades que los auditores independientes, por eso no se puede especificar las normas de ética del auditor interno de la misma manera que las de los auditores independientes; sin embargo, las normas de ética son similares a los de los códigos de ética del IIA, que serán estudiados posteriormente.

CAPÍTULO 2

ÉTICA PROFESIONAL:

2.1 Ética Profesional:

Los seres humanos nos caracterizamos por tener la capacidad de pensar y transmitir nuestros pensamientos, por esta razón el hombre necesita vivir en sociedad o interactuar los unos con los otros. Al momento de interactuar en sociedad creamos actitudes, principios o normas que nos identifican unos con otros, pero todo va en función de los intereses de la comunidad. Sin embargo, en la práctica profesional resulta inevitable encontrarnos con una sociedad en la cual, a diferencia de aquella sociedad ideal basada en el interés general, se diría que está dominada por el interés particular, y en su búsqueda de satisfacción de intereses personales, puede verse avocada a cometer actos de corrupción para la consecución de sus intereses.

Por esta razón es indispensable que en la etapa de formación profesional se enfatice en el estudio de la ética profesional, que se ha definido como el estudio del juicio moral y de las normas de conducta, aunque la ética personal varíe de un individuo a otro. Sin embargo el término ética profesional no solamente abarca principios morales sino es una guía de acción a la cual deben someterse todos los profesionales.

Habiendo definido en el capítulo anterior lo que es ser un profesional de auditoría, y quedando claro que la responsabilidad primordial del auditor interno es asesorar a la gerencia y optimizar los procedimientos para el logro de los objetivos de la empresa, es menester que el ejercicio profesional sea ético, ya que el auditor interno aunque no tiene autoridad ni responsabilidad directa con ninguna de las actividades que examina, si tiene acceso a todos los registros, documentos, bienes y personal pertinente al área bajo examen, lo cual implica que pueda en un momento dado verse tentado a participar en determinadas situaciones que ponen en tela de juicio sus principios profesionales éticos, por lo que es necesario recurrir al código de ética profesional.

2.2 Valores, Principios, Normas Éticas; juicios particulares.

Valores:

¿Qué se entiende por valores?

En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vásquez, 1999, p. 3). Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

¿Qué hace que algo sea valioso?

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son:

- a) Durabilidad: los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- b) Integralidad: cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- c) Flexibilidad: los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- d) Satisfacción: los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- e) Polaridad: todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- f) Jerarquía: hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- g) Trascendencia: los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado

a la vida humana y a la sociedad.

h) Dinamismo: los valores se transforman con las épocas.

i) Aplicabilidad: los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

j) Complejidad: los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano.

No existe un ordenamiento deseable o clasificación única de los valores; las jerarquías valorativas son cambiantes. Lo importante a resaltar es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de valores éticos y valores morales. La jerarquía de valores según Scheler incluye: (a) valores de lo agradable y lo desagradable, (b) valores vitales, (c) valores espirituales: lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad, y (d) valores religiosos: lo santo y lo profano. La clasificación más común discrimina valores lógicos, éticos y estéticos. También han sido agrupados en: objetivos y subjetivos (Fronzizi); o en valores inferiores (económicos y afectivos), intermedios (intelectuales y estéticos) y superiores (morales y espirituales). Rokeach formuló valores instrumentales o relacionados con modos de conducta (valores morales) y valores terminales o referidos a estados deseables de existencia (paz, libertad, felicidad, bien común).

Juicio Particular: El número de valores que posee una persona es relativamente pequeño. Los verdaderos valores, los que íntimamente me dicen "por dónde ir," son pocos, La existencia de muchos valores acaba en dispersión y despersonalización.

Un sistema de valores permite al hombre resolver los conflictos y tomar decisiones. La escala de valores será responsable en cada caso de los principios y reglas de conducta que se pongan en funcionamiento. De igual forma, la carencia de un

sistema de valores bien definido deja al sujeto en la duda, a la vez que lo entrega en manos ajenas a su persona. Se puede decir que los valores son fundamentales para regular nuestro comportamiento ético, por lo que es primordial que todo profesional tenga una escala de valores bien definida; como en el caso de la profesión de auditoría en el que el auditor corre el riesgo de encontrarse con casos de corrupción en el que tenga que actuar de acuerdo a sus valores y normas éticas; por lo tanto los valores principales que debe poseer un profesional de auditoría son los siguientes:

- Integridad: Entendiéndose esto como personas honestas y dignos de confianza en nuestras relaciones.
- Confidencialidad: Debido a lo delicado de la información que las empresas comparten como personas nos debemos someter a ser profesionales y custodios de dicha información.
- Credibilidad: Es hacer lo que pregonamos.
- Transparencia: Es ser higiénicos en el manejo de información y finanzas que afectan a la empresa.
- Imparcialidad: Debe existir un equilibrio entre los representantes que conforman la entidad sin trato preferencial.
- Excelencia: Es la relación que debemos mantener con nuestros clientes, proveedores, empleados e integrantes de la entidad.
- Trabajo en equipo: Mantener una ambiente de buena comunicación, compromiso y responsabilidad con todas las áreas que conforman la entidad.
- Profesionalismo: Trabajar con eficiencia, honradez, guiados siempre por la ética profesional.

Principios:

De acuerdo al diccionario de la lengua española principio es una norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.

Los seres humanos no nos privamos de la posibilidad de disponer de una gran cantidad de principios éticos, fruto de la experiencia y de la reflexión, que facilitan enormemente la toma de decisiones morales. Existe una distinción esencial entre la *regla* y el *principio*: la regla es inmutable, se aplica sin excepciones, y no se enriquece con sus sucesivas aplicaciones. El principio en cambio es fruto de la evolución cultural, toma en cuenta los casos particulares, y se enriquece con cada aplicación a materiales nuevos.

Los principios son una especie de resúmenes de vivencias y crisis personales de mucha gente a lo largo de mucho tiempo y en muy variados ambientes. Su aplicación inteligente y mesurada nos puede ahorrar mucho esfuerzo y tensión a la hora de tomar decisiones. A continuación me permito mencionar algunos de los más generales de esos principios con el nombre de algún autor en cuya obra figuran de manera conspicua. Son los siguientes:

- **Principio de Moore: Pluralidad de los bienes**

No existe un solo bien que el ser humano persiga en el mundo sino muchos

Juicio Particular: G. E. Moore, nos quiere decir que el hombre no es conformista, que lo esencial que constituye la felicidad es múltiple y no único. Los seres humanos siempre buscamos bienes que nos atraen como la compañía humana, la actividad interesante, o la contemplación de objetos bellos. Por lo cual muchas decisiones morales pueden aclararse tratando de determinar cual es el interés predominante de cada persona, y como podemos asegurar el disfrute de ese bien.

- **Principio de Knight: Complejidad de los actos**

En todo acto intervienen muchos valores en relaciones complejas; todo acto contiene (produce) bien y mal; el valor de los componentes permanece incólume en el valor de conjunto.

Juicio particular: La moral es la ciencia del bien y del mal, este principio nos quiere decir que toda decisión moral crea conflicto, porque lo que era bueno sigue siendo bueno, y lo que era malo sigue siendo malo después de la decisión, por lo tanto toda decisión moral implica sacrificio de algo (no obtener algo que se quiere, o sufrir algo que esta mal). Para tomar una decisión moral siempre tiene que haber un conflicto, se puede conseguir algo o renunciar a algo, quedando claro que cuando se decide renunciar a algo hacen menos sensible la pérdida de los bienes renunciados. Este principio de la complejidad de los actos morales está muy relacionado con el anterior, de la pluralidad de los bienes: el conflicto ocurre porque deseamos muchos bienes y no siempre son compatibles entre sí.

- **Principio de Perry: Doble efecto**

Toda acción produce un bien y algún mal; debemos buscar maximizar ese bien y minimizar ese mal, pero este último nunca puede eliminarse del todo.

Juicio Particular: Este principio esta relacionado con los dos anteriores, por ejemplo, que se prefiera salvar la vida de una madre en un parto difícil a pesar de que el feto muera (o viceversa, según las circunstancias); pues la acción del médico busca el efecto bueno, aunque inevitablemente se produzca también el efecto malo.

- **Principio de Popper: Minimización de la infelicidad**

La acción política (como acción moral que es) debe buscar reducir la infelicidad del mayor número de miembros de la sociedad, más que producir su felicidad.

Juicio Particular: Este principio nos involucra a todos los profesionales a trabajar bajo la ética profesional. El principal componente es el respeto a las personas. Según Gutiérrez C. (1997) explica este principio así: Su rechazo a la idea de tomar como norte de la política la felicidad del mayor número se inspira en el paradigma del respeto: ¿cómo podríamos buscar la felicidad general sin sustituir a las personas en la definición de lo que ellas mismas consideran como felicidad? Esto equivaldría a imponerles -violando su libertad- la búsqueda de ciertos bienes. Pero siempre podemos evitarles daño, reducir su infelicidad, tratando de remover todo aquello que ponga en peligro su integridad personal, su libertad, o su propiedad. Así, aunque basado en el paradigma del respeto (por abstenerse de imponer un tipo de felicidad a

la gente) también aplica el paradigma de las consecuencias (al definir como fin de la política la reducción de la infelicidad general).

Cabe recalcar que este principio es realista toando en cuenta el estado actual del mundo, especialmente de nuestro país, donde el mal nos rodea y todos buscan el bienestar propio sin pensar en la sociedad, el principio plantea que antes de pensar en distribuir una supuesta felicidad, se debe tratar de eliminar el mal.

En la profesión de auditoría también contamos con algunos principios, establecidos en el código de ética, con los cuales se espera que el auditor interno aplique y cumpla para realizar una óptima toma de decisiones, los principios de auditoría establecidos en el manual de auditoría interna y en el código de ética, los cuales serán estudiados en el siguiente capítulo son:

Integridad: quiere decir que el auditor interno tiene que establecer confianza en la empresa y confiar en su criterio profesional.

Objetividad: el auditor interno es capaz de emitir un juicio equilibrado de todas las circunstancias relevantes, sin dejarse influenciar por otras personas.

Confidencialidad: el auditor interno tiene que trabajar con profesionalismo y lealtad, no puede revelar información confidencial que recibe, a menos que tenga el consentimiento u obligación legal para hacerlo.

Competencia: los auditores internos deben ser capaces de desempeñar su trabajo con eficiencia aplicando todas sus actitudes, conocimientos y experiencia.

Normas:

Según el Diccionario de la lengua española define a la norma como “reglas que se deben seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.”

Las normas siempre ha afectado a la persona humana, ya que desde pequeños captamos por diversos medios la existencia de dichas normas, y de hecho, siempre somos afectados por ellas en forma de consejo, de orden o en otros casos como una obligación o prohibición, pero siempre con el fin de tratar de orientar e incluso

determinar la conducta humana. Las normas que más rigen al momento de orientarnos como personas son las siguientes:

Normas morales: son aquellas que obligan a un sujeto internamente, porque es su propia conciencia la que les reconoce fuerza humanizadora. Si viola la norma, es su propia conciencia la que va a mostrarle su desacuerdo. La sanción a la infracción de una norma moral es interna, y suele producirse en forma de remordimiento.

Normas jurídicas: son las promulgadas por aquellos órganos a quienes corresponde en una nación (congreso) y obligan a todos los miembros de la comunidad política, estén o no de acuerdo con la norma, la sientan o no como obligación suya. En el caso de infracción de la norma, tiene que existir una sanción externa al sujeto, pues ésta es una de las características principales de la norma jurídica, su generalidad y cumplimiento obligatorio por parte de los sujetos de una determinada comunidad donde rija un ordenamiento jurídico.

Normas religiosas: son las que tienen para el creyente la fuerza de proceder de Dios a través de su comunidad religiosa, de su Iglesia. El arrepentimiento ante su infracción es, en el catolicismo, tanto interno como externo (la confesión).

En este contexto, cada rama del saber, ciencia, y particularmente cada profesión, debe tener un conjunto de normas que indiquen de manera inequívoca la forma en que debemos de actuar y de desenvolvemos en los diversos quehaceres humanos. Estas normas éticas en el plano práctico deben estar ligadas a normas legales que permitan asegurar su fiel cumplimiento, mediante esa coercitividad que es un atributo propio de la norma jurídica. Por consecuencia, la profesión de auditoría también esta regida por normas la cuales describen la naturaleza de la auditoría interna y las características de aquellos que desempeñan actividades de auditoría interna. También proporcionan criterios de calidad con los cuales puede ser evaluado el desempeño de la auditoría interna. Las normas de auditoría son las siguientes:

1. **Normas sobre Atributos:** trata sobre los atributos que deben tener los auditores internos para que realicen sus funciones e informen de manera

adecuada y eficaz a la autoridad facultada dentro de las organizaciones a las que pertenecen.

- Independencia y objetividad.
- Capacidad profesional.
- Debido cuidado profesional.
- Aseguramiento de la calidad.

2- Normas sobre Desempeño: estas describen la naturaleza de las actividades de Auditoría Interna y proveen criterios de calidad contra los cuales puede medirse la práctica de estos servicios.

- Planeamiento.
- Supervisión y revisión.
- Leyes y demás disposiciones legales.
- Calidad de la evidencia.
- Gestión de riesgos.
- Control Interno.
- Apoyo a la dirección estratégica.

3-Normas de Información: las normas de Información establecen los criterios para la presentación de los informes elaborados como resultado de los servicios de consultoría y de auditoría.

- Forma y contenido.
- Oportunidad y presentación.
- Comunicación de resultados.

Con la aplicación de estas normas quedarán establecidas las bases para medir verdaderamente el desempeño de la Auditoría Interna y se fomentará la mejora en los procesos y operaciones de la organización.

2.3 Dilema Ético. Conflicto entre valores.

Idealmente, el ser humano debería ser formado en valores desde edad temprana, los mismos que se reafirman con la educación formal.

En tratándose de los valores, estos no pueden estar divorciados unos de otros, sino que deben confluír de manera armoniosa en el individuo. Tanto como personas y como profesionales debemos tener bien definidos nuestros valores y principios para que el momento de ponerlos en práctica no se presente un conflicto entre valores al no saber como actuar o reaccionar a ciertas situaciones, por ejemplo una persona puede tener como valores la prudencia, paciencia, experiencia y responsabilidad para desempeñar su trabajo pero el momento que se presenta un dilema ético puede ofuscarse y emitir juicios carentes de objetividad, perder su auto dominio o simplemente emitir críticas no constructivas sobre la situación, lo cual provoca evidentemente disconformidad y conflicto entre sus valores, impidiendo la óptima toma de decisiones para resolver el dilema ético.

El desarrollo de la profesión de auditoría conlleva situaciones en las que el auditor se enfrenta a dilemas de carácter ético. Su comportamiento para obtener una solución a los mismos requiere la utilización de un proceso de toma de decisiones donde adquieren especial importancia los valores éticos individuales, por lo que es importante para el auditor tener claro sus valores como profesional y evitar un conflicto entre valores. No podemos hablar de un auditor, en el que exista un marcado principio de confidencialidad, caracterizado por aquel respeto a la propiedad de la información que se maneja, tal como se encuentra explicado en líneas anteriores, pero que carezca de objetividad y que le haga generar opiniones antojadizas y alejadas de la realidad. O un auditor que pregone la integridad de su trabajo, pero que los resultados no demuestren la transparencia o credibilidad que debe tener el mismo. En definitiva, el Auditor debe poseer, pero sobre todo, practicar valores y principios que se traducen en un trabajo eficiente, ecuaníme y auténtico.

En términos sencillos, se entiende como el principal dilema en el trabajo de auditoría, el hecho de encontrarse con situaciones que vayan en contra de su

formación ética en el cual esté obligado a tomar una decisión, en la toma de decisiones se cruzan tres procesos: la influencia de las normas y valores, la razón moral y ética (lo que debo hacer); la influencia de la situación y las condiciones sociales (lo que puedo hacer); la influencia de los deseos y pulsiones (lo que quiero hacer). La decisión es resultado de la interacción de estos elementos: es el punto de cruce de este trilema. Lo correcto sería que el auditor para tomar ésta decisión tenga la influencia de las normas y valores, así ponga en peligro su cargo en la empresa, ya que este es el problema de muchos profesionales, por temor a perder su trabajo, se prestan a situaciones que van en contra de su obrar ético.

Para dejar claro la importancia de contar con una formación profesional basada en la ética, es preciso conocer un caso internacional de un dilema ético muy importante como es el caso de la caída de la Enron y la intervención de la auditoría.

Asesorar y Contabilizar plantea un dilema ético:

La objetividad de las cinco mayores auditorías del mundo se está viendo cuestionada tras una serie de desastres de grandes empresas producidos en Estados Unidos. En su investigación sobre la caída del gigante energético Enron, la SEC ha puesto bajo la lupa a Arthur Andersen, auditora de la compañía, con el fin de determinar cuánto sabía Andersen sobre los complejos sistemas financieros utilizados por Enron. Los analistas coinciden en que la investigación sacará a la luz una serie de dilemas éticos del sector contable.

Andersen ocupaba todo un piso de la sede de Enron en Houston. El año pasado, Enron le pagó 25 millones de dólares por sus servicios de auditoría, pero también 27 millones de dólares por honorarios de consultoría. “La SEC mirará la clase de presión que Enron, como gran cliente y cliente agresivo, pudo haber ejercido sobre Andersen”. “Es indudable que cuando uno recibe mucho dinero de la misma empresa como pago por servicios ajenos a la auditoría, puede verse tentado a dibujar un poco las cosas si la empresa lo quiere”.

Andersen es una firma de 9.300 millones de dólares, con 85.000 empleados en todo el mundo. Ella, aseguraba que su firma está cooperando con las investigaciones sobre Enron y que, si se cometieron errores, está dispuesta a admitirlos. La enorme deuda

de Enron no figuraba en los estados financieros difundidos, sino que quedaba en manos de sociedades creadas por Enron.

Este diagnóstico sombrío se viene produciendo entre legisladores, ex reguladores y algunos inversores después de derrumbes empresariales históricos, pero la súbita caída de Enron, que declaró más de 100.000 millones de dólares facturación y 1.000 millones de dólares en beneficios el año pasado, ha generado una nueva oleada de críticas y ha dejado en tela de juicio el profesionalismo de los auditores.

CAPITULO 3

ÉTICA PROFESIONAL Y EL AUDITOR INTERNO.

3.1 Aplicación de conocimientos teóricos a la resolución de conflictos.

Como ya se ha estudiado en los capítulos anteriores la relación directa que tenemos los individuos con nuestros valores, principios y normas éticas, y lo trascendental que son para nuestra práctica profesional; es menester saber aplicarlos correctamente para la toma de decisiones o la resolución de un conflicto.

Cuando surgen conflictos éticos es necesaria la deliberación, o reflexión compartida, ya que son instrumentos que ayuda a encontrar soluciones. Así pues, por una parte, parece ser que con el pensamiento ético se introduce un pequeño cambio en el nivel de conciencia de las personas, cuya principal característica es que aporta un plus de sentido a la existencia. Pero, por otra parte, mediante la reflexión sobre los valores no siempre se encuentran sistemas compartidos, por lo que pueden surgir conflictos ¿Cómo se pueden resolver los conflictos derivados de la confrontación entre valores divergentes del auditor y el cliente, o del auditor y la institución?

Los seres humanos nos desenvolvemos en base a cuatro principios de la bioética que pueden ordenarse, según una jerarquía de valores que ayuda a la deliberación en la resolución de conflictos. Justicia y no-maleficencia se refieren a los mínimos de convivencia con las demás personas, tienen carácter público, es decir a nuestra relación con el exterior, y por tanto determinan nuestros deberes para con todos los seres humanos, en el orden de su vida biológica y social. Son por ello exigibles a todos por igual. Por ello se tendrían que anteponer siempre a beneficencia y autonomía, que pertenecen al ámbito privado de cada persona, ya que responden al desarrollo de su proyecto de vida, y dicha persona los tiene que gestionar de acuerdo con sus ideales. Autonomía y beneficencia se refieren a la ética de máximos y, por tanto, no necesariamente se tienen que compartir en el ámbito de la universalización ética.

Hay muchas formas de intentar resolverlo un conflicto, aunque ninguna definitiva. Una, es el modelo deontológico o principialista. Está basado en el deber, y dicho deber se encuentra formulado en el código de normas deontológicas. Ante cualquier situación, este modelo acepta como mejor alternativa, entre las planteadas, la que se ajuste a las normas. En el caso de que exista más de una alternativa consistente con las normas, aplica la jerarquía de valores.

Otro de los modelos es el consecuencialista o utilitarista. En éste se determina la moralidad de una opción atendiendo exclusivamente a sus consecuencias, ponderadas en función del grado de satisfacción, beneficio, o utilidad y eligiendo como alternativa aquella a la que reúna mejores consecuencias.

La última aproximación al intento de resolver los conflictos la aporta el modelo integrativo que tiene en cuenta, en su análisis de los casos, componentes éticos (valores, principios) componentes morales (normas), componentes consecuencialistas (identificación del problema, alternativas de actuación, y consecuencias de cada una de las alternativas, elección y justificación de la elección) y componentes contextuales (valora el contexto de la relación auditor-cliente) Es decir, este último modelo, incluyendo instrumentos de los otros dos, añade una consideración a las posibles excepciones, basada en la particularización. Pero esta particularización no es casuística, sino dinámica. Es decir la solución para cada caso no está ya dada, se tiene que encontrar mediante deliberación compartida. Con ello, es el modelo que más se acerca a contemplar el hecho de la singularidad de cada persona y, por tanto, es el modelo que más se acerca a la humanización. En cualquier caso, no todos los conflictos tienen fácil solución. Hay dilemas que todavía permanecen abiertos.

Toda auditoría tiene un riesgo, y este riesgo aumenta el momento que se da un conflicto o un caso de corrupción dentro de la empresa, la estrategia de la lucha contra la corrupción empieza con la capacidad del auditor de descubrir los problemas con pruebas suficientes, el auditor tiene que ser muy cuidadoso al detectar un conflicto ya que por lo general todo acto de corrupción es una cadena de actos

voluntarios y conscientes en el que participan diversos actores investidos de poder y con un alto nivel de autoridad, que tienen la facultad de tomar una decisión con la más extrema libertad, con pocas posibilidades de ser cuestionados y con la garantía de impunidad legal y social.

La auditoría basada en la ética para solucionar un conflicto detecta el caso y reconstruye la cadena de corrupción, mediante la presentación del proceso y la ubicación de los momentos privilegiados de decisión. Para entender el problema es necesario ponerle tiempo. Se puede partir de una cronología de los hechos, pero el objetivo es llegar a los puntos de decisión, a los momentos en que las decisiones de los actores conforman el camino que desembocará en el hecho de corrupción: pasar del tiempo cronológico al tiempo ético y moral. Al momento que el auditor interno estudia el problema y tiene que tomar una decisión tiene que determinar la legitimidad o ilegitimidad de los actos y procedimientos. En esta perspectiva, el estudio debe orientarse al tema de los valores y al bienestar común.

“Es prácticamente inevitable que durante el curso del trabajo de campo seguirán surgiendo conflictos o problemas entre el personal de auditoría y el de la entidad bajo examen. En tales casos los miembros del equipo de auditoría deberán de informar de inmediato al jefe. Cualquier problema o conflicto debe ser tratado con el máximo tacto o diplomacia. En el caso de conflictos serios se debe comunicar diplomáticamente al personal involucrado las disposiciones legales pertinentes y solicitar colaboración. Al no encontrar solución al problema tratándose directamente con el personal involucrado, el auditor jefe del equipo debe discutir el asunto con un funcionario superior a la persona involucrada, empleando siempre tacto y diplomacia al intentar solucionar el problema”, señala el Manual Latinoamericano de Auditoría Profesional.

3.2 Situaciones frecuentemente dilemáticas. Búsqueda de respuestas.

En la profesión de auditoría se dan ciertos casos en que el auditor interno puede llegar a dudar al momento de actuar, especialmente si no tiene bien definidos sus valores, principios y no trabaja con la guía del código de ética del auditor. Algunos de los dilemas éticos que pueden llegar a enfrentarse los auditores internos son:

- **Soborno** en el que puede aceptar dádivas, obsequios o regalías a cambio de dar un trato especial o favor a alguien como retribución por actos inherentes a sus funciones.
- **Conflicto de intereses** en el que el gerente emita normas o políticas para su propio beneficio.
- **Abuso de poder**, cuando las máximas autoridad toman decisiones sin ser cuestionadas o usar su puesto para pisotear a unos y favorecer a otros.
- **Lealtad Excesiva** en el que cierto personal de la empresa llega a mentir para encubrir la conducta impropia del supervisor o hacer todo lo que éste le diga, aun en contra de sus principios morales.
- **Falta de dedicación o compromiso** en el que el personal pierde el tiempo y no da su esfuerzo máximo para desempeñar sus tareas.
- **Abuso de confianza**, cuando toman materiales de la institución para uso personal o hacer uso indebido de los recursos disponibles en la misma.
- **Encubrimiento**- callar para no denunciar a un traidor, movido por su amistad o temor.

Problemas de esta magnitud requieren la acción enérgica y concertada del profesional de auditoría para desarrollar una nueva ética. Es a través de la experiencia del auditor y una formación fundamentada en la ética profesional, que se logra desarrollar la habilidad, la sensibilidad y la voluntad para que cuando actúe lo haga a nombre de los intereses de la comunidad profesional de la que es parte, que le une a sus clientes. Por consiguiente en este tema se presentan algunos casos más comunes que se dan en la práctica de auditoría que solo se pueden resolver con el obrar ético del auditor, y son los siguientes:

- Muy a menudo en las empresas grandes por lo general el auditor se encuentra con proposiciones del Gerente hacia el contador para llevar doble contabilidad, lo que conlleva a una alteración en los Estados Financieros reales con el propósito de pagar menos los impuestos y el reparto de las utilidades.

- Ocultamiento de información del monto de recaudación con la finalidad de aprovecharse de estas recaudaciones donde por lo general no se implanta sistemas de control, especialmente en el caso de las entidades públicas como (municipios, empresa eléctrica y de telefonía), por lo general cuando el auditor comparte con los mismos intereses de las autoridades de la entidad y espera recibir parte de la recaudación o cuando se encuentra presionado por las autoridades de la entidad con poner en riesgo su trabajo.
- Especialmente en las empresas del Estado, el personal de la entidad suele aprovecharse de bienes de recursos de las instituciones como por ejemplo vehículos, maquinaria, suministros, etc. En este caso puede dar una proposición hacia el auditor interno para que no revele que bienes están siendo ocupados en beneficio particular.
- Por la falta de independencia del auditor interno, se puede comprometer con las autoridades de la empresa, lo cual hace que no pueda ir en contra de ellas.
- Muchas veces el auditor interno se involucra en las labores propias de la entidad, presentando casos de toma de decisiones en las políticas de la empresa, sin tomar en cuenta que el auditor solo cumple con la función de asesoría y no debe participar en las actividades de la misma.
- En el caso de las empresas del Estado casi todos los colaboradores de la empresa están vinculados con la política o tienen alguna influencia con ésta; por lo tanto el auditor interno puede estar bajo presión, lo cual produce un trabajo ineficiente.
- Algunas veces por compromisos personales del auditor interno procede a intervenir directamente para conceder contratos o bien sea por recibir la comisión prometida.
- Después de presentar el borrador de informe de auditoría, viene el entendimiento entre las partes en el que se pueden dar casos de corrupción cuando el gerente no quiere revelar ciertos hechos o hallazgos encontrados en la auditoría.

- Cuando la gerencia esta bajo presión para alcanzar los objetivos de la empresa, se puede dar un caso de ocultamiento de documentación, o crear documentos ficticios, lo cual hace sospechar al auditor por la falta de colaboración del personal y puede terminar en un conflicto.

- Otro caso común es el de lealtad excesiva para con la gerencia lo cual lleva a una colusión entre la gerencia, empleados o terceras partes, por ejemplo en el caso de una colusión, una evidencia falsa puede indicar que el control de actividades ha sido efectivamente realizado, cuando es presentado al auditor, o el auditor puede recibir una confirmación falsa de una tercera parte, lo cual causa que el auditor crea que la evidencia es persuasiva, cuando en realidad es falsa. El auditor interno tiene que resolver este caso con mucha táctica y diplomacia porque esta en juego su profesionalismo.

Por lo general una persona para cometer el fraude involucra una presión, un incentivo o una oportunidad para hacerlo. Una oportunidad percibida puede existir en cualquier situación cuando un individuo cree poder burlar el control interno.

En la profesión de auditoría, frecuentemente se hace preguntas concernientes a como debería actuar el auditor interno ante un hecho que vaya en contra del código de ética, por esta razón es menester conocer algunas de las interrogantes más importantes que hacen parte de la toma de decisiones del auditor como profesional y que muchas veces se pueden convertir en un conflicto para el auditor. Las preguntas más comunes son las siguientes:

P: ¿Puede el auditor voluntariamente testificar en contra de la organización cuando ésta se encuentre involucrada en un litigio entre partes?

R: No puede, porque esto sería una violación a los principios del auditor que es la confidencialidad con sus clientes. Pero sí puede ser revelada si el auditor bajo citación está forzado a divulgar la información.

P: ¿Sería una violación de la confidencialidad divulgar acciones de ejecutivos o empleados que puedan ser lesivos financieramente para la empresa?

R: Sería una obligación del auditor el informar de esos casos a la más alta autoridad de la empresa.

P: Cuando se esta defendiendo un acto de negligencia, ¿puede un auditor revelar información concerniente al trabajo?

R: Sí, pero solo la necesaria para defenderse.

P: Cuando un miembro del personal quiere enviar su currículum a otra firma, ¿puede incluir como parte de su experiencia los nombres de las empresas para las que realiza auditorías?

R: no puede a menos que la compañía auditada sea pública, un auditor no debe revelar, sin el permiso del cliente, el hecho de que ha participado en un encargo.

P: Un cliente de auditoría ha encargado a un miembro de la unidad de auditoría que realice la implementación de un sistema de información y control. Al poner en marcha el nuevo sistema, y solo durante el período de conversión del mismo sistema, el miembro de la unidad de auditoría concierta entrevistas para que el cliente contrate nuevo personal, e instruye y vigila el entrenamiento que sobre el nuevo sistema se da al que ya trabaja con el cliente. ¿Se podrá considerar que la independencia del miembro de la firma queda deteriorada con respecto al cliente por el hecho de realizar dicho encargo?

R: La independencia del miembro de la unidad de auditoría no se considerará deteriorada en estas circunstancias si el cliente lleva a cabo todas las decisiones significativas en relación a la contratación del nuevo personal y a la puesta en marcha del sistema. El auditor debe tomar precauciones razonables para restringir sus actividades supervisoras inicial y al entrenamiento del personal y debe evitar la responsabilidad de una supervisión directa a la operación del sistema, o de cualquier actividad relacionada que suponga una participación indebida o una identificación con las funciones de dirección.

P: ¿Qué tiene que hacer un auditor, si en un juicio la realización de un servicio particular no deteriora de hecho su independencia pero hace dudar a otros de su objetividad?

R: Antes de aceptar tal encargo puede ser recomendable consulta con el comité de

auditoría de la empresa o con el consejo de administración. De hecho, se recomienda pasar informes periódicos a algunos de estos departamentos sobre todos los servicios prestados.

3.3 Código de Ética: Análisis e Interpretación.

Para el desarrollo de este tema es necesario recalcar la importancia del código de ética para la profesión del auditor interno; como se explicó en los capítulos anteriores, el código de ética del auditor interno es el manual de conducto de los auditores para cumplir con sus obligaciones profesionales. Cada vez, más organismos de regulación están reconociendo la importancia de esta guía para asegurar que la auditoría interna sea eficaz. Solo se puede decir que la fidelidad al código de ética es un requisito indispensable para mantener la designación de auditor interno titulado.

Las Normas y el Código de Ética han establecido el enfoque, los principios y los comportamientos esperados que los auditores internos aplican a su trabajo. Estas constituyen la base y marca de calidad de la profesión. Al cumplir con las Normas y el Código de Ética, los auditores internos pueden brindar un servicio de aseguramiento y consultoría eficaz e independiente en sus organizaciones.

Código de Ética

Introducción

El propósito del Código de Ética del Instituto es promover una cultura ética en la profesión de auditoría interna.

Auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección.

Es necesario y apropiado contar con un código de ética para la profesión de auditoría

interna, ya que ésta se basa en la confianza que se imparte a su aseguramiento objetivo sobre la gestión de riesgos, control y dirección. El Código de Ética del Instituto abarca mucho más que la definición de auditoría interna, llegando a incluir dos componentes esenciales:

1. Principios que son relevantes para la profesión y práctica de la auditoría interna.
2. Reglas de Conducta que describen las normas de comportamiento que se espera sean observadas por los auditores internos. Estas reglas son una ayuda para interpretar los Principios en aplicaciones prácticas. Su intención es guiar la conducta ética de los auditores internos.

El Código de Ética junto al Enfoque para la Práctica Profesional y otros pronunciamientos emitidos por el Instituto, proveen orientación a los auditores internos para servir a los demás. La mención de "auditores internos" se refiere a los socios del Instituto, a quienes han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, y a aquellos que proveen servicios de auditoría interna.

Aplicación y Cumplimiento

Este Código de Ética se aplica tanto a las personas como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna.

En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos y Reglamentos Administrativos del Instituto. El hecho de que una conducta particular no se halle contenida en las Reglas de Conducta no impide que ésta sea considerada inaceptable o como un descrédito, y en consecuencia, puede hacer que se someta a acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.

Principios

Se espera que los auditores internos apliquen y cumplan los siguientes principios:

Integridad

La integridad de los auditores internos establece confianza y, consiguientemente, provee la base para confiar en su juicio.

Objetividad

Los auditores internos exhiben el más alto nivel de objetividad profesional al reunir, evaluar y comunicar información sobre la actividad o proceso a ser examinado. Auditores internos hacen una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes y forman sus juicios sin dejarse influir indebidamente por sus propios intereses o por otras personas.

Confidencialidad

Los auditores internos respetan el valor y la propiedad de la información que reciben y no divulgan información sin la debida autorización a menos que exista una obligación legal o profesional para hacerlo.

Competencia

Los auditores internos aplican el conocimiento, aptitudes y experiencia necesarios al desempeñar los servicios de auditoría interna.

Reglas de Conducta

1. Integridad

Los auditores internos:

- 1.1. Desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.
- 1.2. Respetarán las leyes y divulgarán lo que corresponda de acuerdo con la ley y la profesión.
- 1.3. No participarán a sabiendas de una actividad ilegal ó de actos que vayan en

detrimento de la profesión de auditoría interna o de la organización.

1.4. Respetarán y contribuirán a los objetivos legítimos y éticos de la organización.

2. Objetividad

Los auditores internos:

2.1. No participarán en actividades o relaciones que puedan perjudicar o que aparentemente puedan perjudicar su evaluación imparcial. Esta participación incluye aquellas actividades o relaciones que puedan estar en conflicto con los intereses de la organización.

2.2. No aceptarán nada que pueda perjudicar o que aparentemente pueda perjudicar su juicio profesional.

2.3. Divulgarán todos los hechos materiales que conozcan y que, de no ser divulgados, pudieran distorsionar el informe de las actividades sometidas a revisión.

3. Confidencialidad

Los auditores internos:

3.1. Serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.

3.2. No utilizarán información para lucro personal o de alguna manera que fuera contraria a la ley o en detrimento de los objetivos legítimos y éticos de la organización.

4. Competencia

Los auditores internos:

4.1. Participarán sólo en aquellos servicios para los cuales tengan los suficientes

conocimientos, aptitudes y experiencia.

4.2 . Desempeñarán todos los servicios de auditoría interna de acuerdo con las Normas para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.

4.3 Mejorarán continuamente sus aptitudes y la efectividad y calidad de sus servicios.

Los comités de auditoría bien versados en las Normas y el Código de Ética estarán en mejor posición para designar, evaluar, utilizar y apoyar a sus auditores internos. Por consiguiente, es menester hacer una interpretación de las reglas de conducta del código de ética para cumplir con el propósito del mismo que es promover una cultura ética en la profesión de auditoría interna.

- Cuando nos referimos que el Auditor Interno tiene que cumplir con el principio de ***Integridad*** quiere decir que su trabajo tiene que ser limpio, honesto, tener un nivel de independencia de la empresa con el cual pueda emitir un juicio o un criterio relevante sin sentirse comprometido con la misma o influenciado por otras personas, aunque el auditor interno sea contratado por la empresa, su trabajo es muy aparte del desarrollo de las operaciones, por esto es muy importante que el departamento de auditoría interna logre un estatus apropiado dentro de la empresa, lo cual le permite al auditor interno ser diligente al llevar a cabo sus deberes y responsabilidades, de igual manera los auditores internos deben establecer confianza en la empresa y proporcionar la base para confiar en su criterio profesional. Para poder desempeñar su trabajo con honestidad, lo debe hacer observando y cumpliendo la ley, sin comprometerse en actos ilegales que perjudiquen a la organización o a la profesión de auditoría. Por lo tanto, un auditor interno íntegro debe contribuir con el cumplimiento de objetivos legítimos y éticos de la organización.

- Las labores de los auditores internos son reunir, evaluar y comunicar información; la característica principal de dicha información es la veracidad, la certeza de que todos los hechos relevantes encontrados en la evaluación, el auditor interno los comunicó en su informe, sin dejarse influenciar y sin participar en actividades que

puedan perjudicar su evaluación; por lo tanto, sí el auditor interno cumple con lo mencionado anteriormente, podemos decir que esta actuando bajo la segunda regla de conducta del código de ética que es la **Objetividad**. Los auditores internos deben evitar actividades y relaciones que puedan ser vistas como una disminución de su objetividad.

- Es importante que el auditor interno cumpla con el principio de la **confidencialidad** que significa tener lealtad con la organización, incluso en la más difíciles circunstancias, ya que esto es primordial para la relación entre ambos, tiene respetar el valor y la propiedad de la información que reciben, las autoridades de la empresa tiene que estar seguros de que el auditor interno lo va a tratar con profesionalidad y franqueza, cuidando los intereses de la empresa con la mayor prudencia posible y no aprovechándose de sus conocimientos confidenciales para su beneficio personal, el auditor interno no puede divulgar información sin la apropiada autorización, a menos que haya una obligación legal o profesional para hacerlo.

- Los auditores internos deben actuar con **competencia**, deben aplicar el conocimiento, aptitudes y experiencia necesarios para cumplir con su función, y prestar servicios solo en actividades para los cuales se sientan capaces de hacerlo. Deben realizar sus trabajos de acuerdo con las Normas y se comprometen a mejorar continuamente su desarrollo profesional.

Como ya se mencionó anteriormente la importancia de las normas de auditoría interna para la eficiencia y calidad del ejercicio de la profesión, por esta razón me permito hacer un análisis breve en forma de resumen de dichas normas:

El propósito de las Normas es:

1. Definir principios básicos que representen el ejercicio de la auditoría interna tal como este debería ser.
2. Proveer un marco para ejercer y promover un amplio rango de actividades de auditoría interna de valor añadido.
3. Establecer las bases para evaluar el desempeño de la auditoría interna.

4. Fomentar la mejora en los procesos y operaciones de la organización.

Las Normas forman parte del Marco para la Práctica Profesional. Este Marco comprende la Definición de Auditoría Interna, el Código de Ética, las Normas, y otras guías profesionales. La guía referida a cómo aplicar las Normas se encuentra en los Consejos para la Práctica, que son emitidos por el Comité de Asuntos Profesionales.

Los últimos agregados y enmiendas a las Normas fueron emitidos en diciembre de 2003 y entraron en vigencia el 1 de enero de 2004.

NORMAS SOBRE ATRIBUTOS

Propósito, Autoridad y Responsabilidad: El propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna deben estar formalmente definidos en un estatuto, de conformidad con las Normas, y estar aprobados por el Consejo.

Independencia y Objetividad: La actividad de auditoría interna debe ser independiente, y los auditores internos deben ser objetivos en el cumplimiento de su trabajo. Para lograr la independencia el director ejecutivo de auditoría debe estar en un nivel jerárquico tal dentro de la organización que le permita a los auditores desenvolverse de tal manera que puedan cumplir con sus responsabilidades, con una actitud imparcial y neutral, cuidándose de involucrarse en actividades que puedan perjudicar a la unidad de auditoría interna o a la organización y de igual manera para evitar conflictos de intereses con la organización.

Pericia y Debido Cuidado Profesional: los auditores internos deben contar con la pericia para desempeñar su trabajo, esto quiere decir tener los suficientes conocimientos, aptitudes, y otras competencia con las que logra que su trabajo sea eficiente, deben estar en constante asesoramiento especialmente por parte del director ejecutivo de auditoría para luego impartir sus conocimientos al resto del personal de auditoría. Cuando decimos que el auditor interno debe tener cuidado profesional, se refiere que tiene que ser prudente y pero siempre alerta a los riesgo que pueden

impedir para el cumplimiento de objetivos de la empresa. Al ejercer el debido cuidado profesional el auditor interno debe considerar la utilización de herramientas de auditoría asistida por computador y otras técnicas de análisis de datos. El auditor interno debe ejercer el debido cuidado profesional durante un trabajo de consultoría, teniendo en cuenta lo siguiente:

Las necesidades y expectativas de los clientes, incluyendo la naturaleza, oportunidad y comunicación de los resultados del trabajo.

La complejidad relativa y la extensión de la tarea necesaria para cumplir los objetivos del trabajo.
El costo del trabajo de consultoría en relación con los beneficios potenciales.

Desarrollo Profesional Continuo

Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua.

Aseguramiento de Calidad y Cumplimiento

El director ejecutivo de auditoría debe desarrollar y mantener un programa de aseguramiento de calidad y mejora que cubra todos los aspectos de la actividad de auditoría interna y revise continuamente su eficacia. Para evaluar el programa se debe incluir evaluaciones tanto internas como externas. La evaluación interna debe ser continua y se debe revisar el desempeño de la actividad de auditoría interna, así mismo se deben hacer auto evaluaciones en forma periódica. Las evaluaciones externas representan el aseguramiento de la calidad de la auditoría interna, por lo menos una vez cada cinco años por personas provenientes fuera de la organización. Cada parte del programa debe estar diseñada para ayudar a la actividad de auditoría interna a añadir valor y a mejorar las operaciones de la organización y a proporcionar aseguramiento de que la actividad de auditoría interna cumple con las Normas y el Código de Ética. El director ejecutivo de auditoría debe comunicar los resultados de las evaluaciones externas al Consejo.

NORMAS SOBRE DESEMPEÑO

Planificación: El director ejecutivo de auditoría debe establecer planes basados en los riesgos, a fin de determinar las prioridades de la actividad de auditoría interna. Dichos planes deberán ser consistentes con las metas de la organización. El plan de trabajo de la actividad de auditoría interna debe estar basado en una evaluación de riesgos, realizada al menos anualmente. En este proceso deben tenerse en cuenta los comentarios de la alta dirección y del Consejo.

Comunicación y Aprobación: El director ejecutivo de auditoría debe comunicar los planes y requerimientos de recursos de la actividad de auditoría interna así como el impacto de cualquier limitación de recursos, incluyendo los cambios provisorios significativos, a la alta dirección y al Consejo para la adecuada revisión y aprobación.

Administración de Recursos: El director ejecutivo de auditoría debe asegurar que los recursos de auditoría interna sean adecuados, suficientes y efectivamente asignados para cumplir con el plan aprobado.

Políticas y Procedimientos: El director ejecutivo de auditoría debe establecer políticas y procedimientos para guiar la actividad de auditoría interna.

Coordinación: El director ejecutivo de auditoría debe compartir información y coordinar Actividades con otros proveedores internos y externos de aseguramiento y servicios de consultoría relevantes para asegurar una cobertura adecuada y minimizar la duplicación de esfuerzos.

Informe al Consejo y a la Dirección Superior: El director ejecutivo de auditoría debe informar periódicamente al Consejo y a la alta dirección sobre la actividad de auditoría interna en lo referido a propósito, autoridad, responsabilidad y desempeño de su plan. El informe también debe incluir exposiciones de riesgo relevantes y cuestiones de control, cuestiones de gobierno corporativo y otras cuestiones necesarias o requeridas por el Consejo y la alta dirección.

Naturaleza del Trabajo: La actividad de auditoría interna debe evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno, utilizando un enfoque sistemático y disciplinado.

Gestión de Riesgos: La actividad de auditoría interna debe asistir a la organización mediante la identificación y evaluación de las exposiciones significativas a los riesgos, y la contribución a la mejora de los sistemas de gestión de riesgos y control, supervisando continuamente para evaluar la eficacia del sistema de control de riesgo, especialmente debe evaluar las exposiciones al riesgo referente al gobierno, operaciones y sistemas de información de la organización, tomando en cuenta la confiabilidad de la información, eficacia de los operaciones, protección de activos y cumplimiento de leyes, cerciorándose del alcance de los objetivos que haya establecido la organización.

Gobierno: La actividad de auditoría interna debe evaluar y hacer las recomendaciones apropiadas para mejorar el proceso de gobierno en el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Promover la ética y los valores apropiados dentro de la organización.
- Asegurar la gestión y responsabilidad eficaces en el desempeño de la organización.
- Comunicar eficazmente la información de riesgo y control a las áreas adecuadas de la organización
- Coordinar eficazmente las actividades y la información de comunicación entre el Consejo de Administración, los auditores internos y externos y la dirección.

Un trabajo de auditoría interna tiene que estar debidamente planificado, en el que se debe considerar:

- Los objetivos de la actividad que está siendo revisada y los medios con los cuales la actividad controla su desempeño
- Los riesgos significativos de la actividad, sus objetivos, recursos y operaciones, y los medios con los cuales el impacto potencial del riesgo se mantiene a un nivel aceptable.

- La adecuación y eficacia de los sistemas de gestión de riesgos y control de la actividad comparados con un cuadro o modelo de control relevante.
- Las oportunidades de introducir mejoras significativas en los sistemas de gestión de riesgos y control de la actividad.

Los auditores internos deben establecer un entendimiento con los clientes de trabajos de consultoría, referido a objetivos, alcance, responsabilidades respectivas, y demás expectativas de los clientes. En el caso de trabajos significativos, este entendimiento debe estar documentado.

Comunicación de Resultados: Los auditores internos deben comunicar los resultados del trabajo, emitiendo criterios profesionales y tomando en cuenta los siguientes aspectos que la comunicación debe incluir: los objetivos y alcance del trabajo así como las conclusiones correspondientes y la opinión general del trabajo realizado, las recomendaciones, y los planes de acción. Cuando se envíen resultados de un trabajo a partes ajenas a la organización, la comunicación debe incluir las limitaciones a la distribución y uso de los resultados.

Calidad de la Comunicación: Las comunicaciones deben ser precisas, objetivas, claras, concisas, constructivas, completas y oportunas. Las comunicaciones no deben tener errores, pero si fuera el caso el director ejecutivo debe comunicar la información corregida a todas las partes que recibieron la comunicación original.

Declaración de Incumplimiento con las Normas: Cuando el incumplimiento con las Normas afecta a una tarea específica, la comunicación de los resultados debe exponer:

- Las Normas con las cuales no se cumplió totalmente,
- Las razones del incumplimiento, y
- El impacto del incumplimiento en la tarea.

Difusión de Resultados: El director ejecutivo de auditoría debe difundir los resultados a las partes apropiadas, donde pueda asegurar que los resultados van a tener la debida consideración.

Supervisión del Progreso: El director ejecutivo de auditoría debe establecer y mantener un sistema para supervisar la disposición de los resultados comunicados a la dirección, mediante un seguimiento para asegurarse de que la dirección de la organización tome acciones al respecto o acepte el riesgo de no tomar ninguna acción.

Decisión de Aceptación de los Riesgos por la Dirección: si la alta dirección de la organización ha aceptado un nivel de riesgo inaceptable, el director ejecutivo de auditoría debe discutir esta cuestión con la alta dirección. Si no se resuelve, ambas partes deben informar la situación al Consejo para su resolución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Uno de los problemas más graves que enfrenta la sociedad actual, no sólo en nuestro país sino en el mundo entero, es el alto grado de corrupción que existe en todos los niveles y en todas las áreas de las actividades tanto públicas como privadas. Una de las formas, quizá la más efectiva, de evitar un acto de corrupción es a través de la aplicación de la ética en el ejercicio profesional. Es claro que la ética no consiste solamente en la observancia de leyes o normas sino que más bien esta íntimamente ligado a la formación moral y cultural de las personas. Esto significa que la ética o la moral no se aprenden o adquieren en la escuela, colegio o universidad sino que proviene básicamente del núcleo familiar. Por consiguiente, si se quiere elevar el nivel ético en nuestra sociedad, se debe comenzar por la familia. Lamentablemente, y en contra posición, la familia en el Ecuador se encuentra actualmente en una de sus peores crisis debido entre otras cosas al fenómeno migratorio que ha dejado a miles de niños sin el cuidado, el cariño y la protección de sus padres.

Es claro también que la ética como norma de conducta toma más valor cuando se aplica al ejercicio profesional; esto es más importante todavía para quienes como los auditores tenemos la gran responsabilidad de analizar y emitir una opinión sobre las actuaciones de otros profesionales. Sin embargo, y aunque partimos del principio de que todos los auditores vamos a actuar apegados siempre a la ética, será necesario que los organismos reguladores ejerzan los controles correspondientes para asegurarse que los auditores estén ejerciendo su labor con probidad y eficiencia. Es más considero que para un control más eficiente de la auditoría, éste debería provenir de los organismos colegiados locales a través de sus tribunales de honor.

BIBLIOGRAFIA:

- ALCÁNTARA, Juan Félix. Manual De Ética Profesional. Editorial Brens. Santiago de los Caballeros, Rep. Dominicana. 1993.
- BAILEY, Larry P., CPA.(1998). Guía de Auditoría. Editorial Harcourt Brace de España S.A.. Pág. 2.04.
- BENEITO, Jorge Carlos. (s.a.). “Ética en la Profesión: La conexión ética”. sj. Universidad Pontificia Comillas ICAI - ICADE Departamento de Pensamiento Social Cristiano. Madrid España.
- CAÑAS QUIROS, Roberto. (1998). “Ética General y Ética Profesional”. Revista Acta Académica. Universidad Autónoma de Centro América. Número 23.
- CÓDIGO DE ÉTICA DEL AUDITOR INTERNO. adoptado por el Consejo de Administración de The IIA. 17 de junio de 2000.
- DONALD H., Taylor; GLEZEN G., William. (s.a.). Auditoría Integración de Conceptos y Procedimientos. Editorial Limusa. Capítulo 3.
- ENCICLOPEDIA MULTIMEDIA. The New Grolier 1999. Grolier Inc. and Online Computer System Inc., USA.
- FRONDIZI, R. (s.a.). ¿Qué son los valores? (3a. ed.). México: FCE
- GUTIERREZ Claudio. (1997). Ética y moral: teorías y principios. Costa Rica
- HEVIA, E. 1999. Concepto moderno de Auditoría Interna. *Revista Partida Doble*. España: Número 139. 2da quincena Abril.
- INSTITUTO LATINOAMERICA DE CIENCIAS FISCALIZADORAS (ILACIF). (s.a.). Manual Latinoamericano de Auditoría Profesional.
- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS A.C.(1994).Auditoría operacional. Pág. 14.
- ORTIZ CRESPO, Gonzalo. Ética y Responsabilidad Social. Revista Gestión. #83. Marzo del 2002.
- ROSARIO GALARCE, Elmy. 1994. “Desarrollo de Valores Éticos: Responsabilidad del Profesor de Educación Comercial”. **Revista APEC** (Asociación de Profesores de Educación Comercial). Volumen 18.
- SCHELER, M. (s.a) Ética. Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético (H. Rodríguez Sanz, Trad.). (1ª. ed.). Revista de

Occidente, I.

- SLOSSE, Carlos. 1997."Auditoria: un nuevo enfoque empresarial. Ediciones Macchi, Argentina.
- VASQUEZ, E. (1999). Reflexiones sobre el valor (I). Suplemento Cultural de Últimas Noticias. Pág. 1-3
- WILLIAMSON, Robert W.; CASHIN, James A. (1988). Ética Profesional, Manual de Auditoría. Capítulo 4. Biblioteca Master Centrum – Madrid.

FUENTES DE INTERNET:

- CAÑAS QUIEROS Roberto. www.uaca.ac.cr/acta/1998nov/rcanas.htm
- Dilema Ético de ENRON <http://www.vlex.com/noticias>
<http://premium.vlex.com/actualidad/Banca-Empresa/>
- Instituto de Auditores Internos (IIA) <http://www.theiia.org/>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos
<http://portal.imcp.org.mx/content/blogsection/19/103/>
- Los valores y su significado ¿Qué se entiende por Valor
www.monografias.com.htm
- Revista sobre ética, <http://biblioteca.universia.net>



TITULO:

LA ÉTICA Y EL AUDITOR INTERNO

1.- JUSTIFICACION DEL TEMA:

Nuestro país se encuentra en un ambiente de corrupción gubernamental, robos, vandalismo, asesinatos y la violencia actual, y si a esto le añadimos profesionales que trabajan sin importarles el bienestar de la sociedad; entonces, se puede decir que el tema ético toca el centro mismo de nuestra supervivencia como sociedad.

La ética es una dimensión reflexiva inherente a la formación y al quehacer profesional; ella le permite a la persona no solo comprender el mundo en el que le corresponde actuar sino también que le ofrece criterios orientadores para entenderse con los otros en acciones cotidianas y comunes.

Hay preguntas que no pueden resolverse a través de las matemáticas o procedimientos técnicos, como por ejemplo: ¿Qué es una profesión? ¿Qué significa ser profesional? ¿Qué es un comportamiento responsable, solidario, o justo cuando se actúa en nombre de una profesión?

La formación no consiste sólo en el entrenamiento de habilidades y destrezas técnicas para desempeñarse en un oficio. Hoy es fundamental formar en los estudiantes y profesionales la conciencia, para trabajar bajo una ética profesional que les permita desarrollarse eficientemente con actitudes emprendedoras y creativas.

2.- PROBLEMATIZACION:

El Auditor Interno ha pasado a ocupar un importante papel en la empresa moderna, con un sentido de complemento y apoyo a la labor gerencial, y al cumplimiento de los objetivos de la entidad. El auditor esta expuesto a ciertas situaciones que lo comprometen y que constantemente pueden llegar a surgir problemas de ellas, cuya solución no sólo afecta a la persona que los crea, sino también a otra u otras personas

que sufrirán las consecuencias; por lo tanto, el Auditor para evitar dichas situaciones y salir exento de ellas, debe basarse principalmente en la ética como centro del desarrollo eficiente de su profesión. Como ya se dijo anteriormente la ética es esencial para la supervivencia como sociedad, entonces, el arquetipo del profesional, cuando se enmarca en la pura técnica, oculta, por principio, un ataque furtivo a la ética”. Esto crea situaciones que se complican en problemas que desmoralizan la imagen personal y profesional del Auditor.

3.- OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Dar a conocer y lograr concientizar al estudiante y profesional de Auditoria la importancia de la aplicación de la ética del Auditor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el conocimiento y la aplicación de la ética profesional del auditor interno, cuyo objeto de estudio son las normas que la rigen.
- Destacar la importancia de la ética como práctica reguladora de la profesión del auditor interno en relación con el cuidado de sí y del cuidado de los otros, y como reflexión acerca de los principios sobre los que funda esa práctica.
- Fomentar valores éticos en las conductas profesionales.
- Orientar de modo responsable la formación y la práctica de la ética profesional del auditor interno.
- Asesorar y colaborar en lo concerniente a la actividad profesional del auditor interno.

4- MARCO TEÓRICO

En las relaciones cotidianas de unos individuos con otros surgen constantemente problemas cuya solución no sólo afecta a la persona que los crea, sino también a otra u otras personas que sufrirán las consecuencias. Da testimonio de esto Cartagena¹ cuando señala que “las profesiones mismas están continuamente confrontando este asunto al constatarse los amargos hechos de médicos que explotan a sus pacientes,

¹ Cartagena, R. *Puerto Rico Enfermo*. Río Piedras, P. R.: Editorial

abogados que se dedican a actividades criminales, ingenieros y científicos que trabajan sin tomar en consideración la seguridad pública ni el ambiente y hasta negociantes que explotan al público indiscriminadamente.”

Algunos de estos problemas éticos más comunes que señalados por Peter² son: el abuso de poder, conflictos de interés, nepotismo, soborno, lealtad excesiva, encubrimiento, incompetencia en el que el conocido principio de Peter estipula que en *“toda jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia.”*

El Código de Ética del Auditor Interno

El propósito del Código de Ética es promover una cultura ética en la profesión de auditoría interna.

Auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización.

Es necesario y apropiado contar con un código de ética para la profesión de auditoría interna, ya que ésta se basa en la confianza que se imparte a su aseguramiento objetivo sobre la gestión de riesgos, control y dirección. El Código de Ética abarca mucho más que la definición de auditoría interna, llegando a incluir dos componentes esenciales:

3. Principios que son relevantes para la profesión y práctica de la auditoría interna.
4. Reglas de Conducta que describen las normas de comportamiento que se espera sean observadas por los auditores internos.

² Peter, Laurence y Raymond Hull. El Principio de Peter. Plaza y Janes. S. A., Editores. España. 1977, 28.

5.- ESQUEMA TENTATIVO DE DESARROLLO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1: Conceptos fundamentales

- 1.1 Auditoria Interna
- 1.2 Auditoria externa
- 1.3 Concepto de ética, y ética profesional
- 1.4 La ética, la moral y el código de ética.
- 1.5 La ética y la ética del auditor.

CAPÍTULO 2. Ética Profesional:

- 2.1 Ética Profesional.
- 2.2 Valores, principios, normas éticas; juicios particulares.
- 2.3 Dilema ético. Conflicto entre valores.

CAPITULO 3. Ética Profesional y el Auditor Interno.

- 3.1 Aplicación de conocimientos teóricos a la resolución de conflictos.
- 3.2 Situaciones frecuentemente dilemáticas. Búsqueda de respuestas.
- 3.3 Código de ética: Análisis e Interpretación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

CRONOGRAMA DE TRABAJO.

6.- BIBLIOGRAFIA:

Libros y artículos

- MANUAL DE AUDITORIA INTERNA
- CODIGO DE ETICA Y NORMAS DE AUDITORIA
- ETICA, PROFESIÓN Y MEDIOS (JAVIER PRADO).

Internet

- ETICA EMPRESARIAL: www.iletica.org.co
- IMPORTANCIA DE LA ETICA: www.gestiopolis.com
- ¿POR QUÉ UNA ÉTICA PROFESIONAL EN NUESTROS TIEMPOS? POR ELMY ROSARIO GALARCE www.uprh.edu/exegesis

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PERIODO MARZO/ ABRIL 2006

[illegible]

Simbologia:

Duración de la Actividad _____