

¿El desempeño ético empresarial se puede auditar?

Can Ethical Business Performance Be Audited?

Susana Fernández Soris¹* <https://orcid.org/0000-0002-3042-7975>

¹ Universidad de La Habana, Cuba.

* Autor para la correspondencia: susyfernandez1998@gmail.com

RESUMEN

Las experiencias adquiridas a través de los años demuestran que numerosos reveses han sido consecuencia de deficiencias en la conducta moral de los individuos. De esta manera, cada vez se hace más importante la inclusión de la ética en el accionar de las instituciones para el fortalecimiento de la integridad en su cultura organizacional, el alcance de resultados favorables a largo plazo y la identificación a tiempo de los aspectos que se deben modificar. En tal sentido, en el presente artículo se expone el impacto positivo de la ética empresarial en los procesos de auditoría. A partir del conocimiento de la estructura de los procedimientos se pretende fundar las bases metodológicas que permitan facilitar la creación de programas de auditoría en las organizaciones y así demostrar el valor de adoptar prácticas comerciales éticas y socialmente responsables.

Palabras clave: moral, organización, prácticas comerciales.

ABSTRACT

The experiences acquired over the years show that numerous setbacks have been the result of deficiencies in the moral conduct of individuals. Thus, it is becoming increasingly important to include ethics in the actions of institutions in order to strengthen integrity in their organizational culture, achieve favorable results in the long term and identify in time the aspects that need to be modified. In this sense, this article presents the positive impact of business ethics in auditing processes. Based on the knowledge of the structure of the

procedures, it is intended to establish the methodological bases to facilitate the creation of audit programs in organizations and thus demonstrate the value of adopting ethical and socially responsible business practices.

Keywords: *morale, organization, business practices.*

Código JEL: M42

Recibido: 25/12/2020

Aceptado: 1/3/2021

INTRODUCCIÓN

La investigación propone una sistematización del marco teórico-conceptual de la auditoría del desempeño ético empresarial. La ética empresarial surge en un contexto en el que dar respuesta a los intereses sociales se percibe como un modo de anticiparse al mercado, capaz de generar ventajas empresariales a mediano y largo plazo.

El papel de la ética empresarial ha tenido diferentes prioridades, en dependencia de la importancia que le han dado teóricos y practicantes. Para los tradicionalistas, la misión de una empresa es generar utilidades y otros propósitos que no estén de acuerdo con esta no son prioritarios. En este enfoque instrumentalista el objetivo de la empresa se limita a la rentabilidad y el comportamiento ético es solo un medio para asegurar su cumplimiento, es decir, una buena ética significa un buen negocio. Por otro lado, para los no utilitaristas ser ético es un fin en sí mismo y no una manera de hacer o no dinero, es la forma en que una organización reconoce su papel en la sociedad y ofrece buenos ejemplos de su comportamiento (Cortina, 2005). Según Velásquez (2012), «generalmente las personas pasan por las etapas en la misma secuencia, no todos las recorren todas» (p. 27).

En una sociedad como la actual, donde la imagen que se proyecta se ha convertido en un elemento clave para el desarrollo, es primordial que los miembros de las empresas cumplan con los principios éticos, desde los empleados hasta los directivos. Así se puede demostrar que la ética es un aspecto importante en la sociedad y en las organizaciones no solamente para alcanzar resultados económicos favorables, sino también en el beneficio personal. En síntesis,

es un componente clave de la actividad empresarial. Las interacciones de las empresas con los grupos de interés son repetitivas, sistemáticas y continuas. Una entidad que engañe, defraude o discrimine a alguno de estos podría beneficiarse a corto plazo, pero no a mediano y largo término, pues el comportamiento no ético tiende a imponer costos sobre ella, mientras que el ético ayuda a construir relaciones de confianza beneficiosas para todas las partes, como destaca Velásquez (2012).

METODOLOGÍA

La ética como ciencia tiene su origen en la Edad Antigua, de la mano de los filósofos griegos. Sin embargo, su surgimiento se corresponde con la génesis de los grupos humanos al tener que reflexionar sobre su comportamiento y las normas que necesitaban seguir para vivir en sociedad.

Velásquez (2012) expresa que «la ética es la disciplina que examina los estándares morales personales o los estándares morales de una sociedad» (p. 13). Asimismo, resalta que «la ética en los negocios es un estudio especializado de lo que es moralmente correcto e incorrecto que se concentra en las instituciones, organizaciones y actividades de negocios» (p. 15). Este autor también plantea que la cultura ética se refiere al tipo de conducta que una organización fomenta o desalienta mediante el uso repetido de ejemplos de comportamiento adecuado, incentivos para la actuación ética, reglas y políticas éticas claras, recompensas por conductas ejemplares, relatos de acciones éticas notables, etc.

Las organizaciones con una cultura ética fuerte facilitan las decisiones correctas, mientras que aquellas que priorizan sólidas culturas de negocios las dificultan. El término «responsabilidad social corporativa» se refiere a las responsabilidades u obligaciones de una organización corporativa con la sociedad. En síntesis, «la ética es una de las responsabilidades sociales de los negocios, las cuales existen porque la sociedad así lo demanda» (Velásquez, 2012, p. 27).

La auditoría de desempeño permite evaluar los resultados de la gestión a través de la aplicación y medición de criterios de economía, eficiencia y eficacia y posibilita dar opinión de la calidad de la gestión y el impacto que esta genera en la sociedad. Según el Manual de Auditoría de Gestión emitido por el Tribunal de Cuentas Europeo (TCE) (2017), las auditorías de gestión

combinarán los enfoques que se enumeran a continuación, incidiendo más en uno u otro en función de las circunstancias específicas de la fiscalización:

- Enfoque de fiscalización directa de los resultados: «se ocupa directamente de la gestión realizada y se centra en los recursos, las realizaciones, los resultados y el impacto, partiendo de la siguiente hipótesis: si la gestión es satisfactoria, no hay grandes riesgos de que existan problemas graves en la concepción o ejecución de las actividades o de los sistemas de control» (p. 18).
- Enfoque de fiscalización de los sistemas de control: «tiene por objeto determinar si las [...] entidades fiscalizadas han creado y aplicado sistemas de gestión y de seguimiento que permitan optimizar la economía, eficiencia y eficacia dentro de las limitaciones impuestas. En el curso de los trabajos de fiscalización se analizarán, examinarán y someterán a prueba los componentes clave de dichos sistemas» (p. 19).

En las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) (ISSAI) 3 200 emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), (2016) se presentan las particularidades y especificidades de las fases en este tipo de auditoría, entre las cuales se destacan:

- La fase de planificación: se divide en dos etapas interrelacionadas. En la primera «el auditor debe seleccionar los temas de auditoría mediante el proceso de planificación estratégica de la EFS, analizando los temas potenciales y realizando una investigación para identificar los riesgos y problemas de auditoría [...] con el objetivo de maximizar el impacto esperado de la auditoría, y tener en cuenta las capacidades de auditoría» (p. 5). La segunda etapa es el diseño de la auditoría, en la cual

el auditor debe planificar la auditoría de una manera que contribuya a una auditoría de alta calidad que se realice de manera económica, eficiente, eficaz y oportuna, y de conformidad con los principios de gestión prudente de proyectos, debe adquirir conocimiento sustantivo y metodológico durante la fase de planificación, debe articular el (los) objetivo(s) de la auditoría de

forma suficientemente detallada para ser claro sobre las preguntas que serán respondidas, y para permitir un desarrollo lógico del diseño de la auditoría. Durante la planificación, el auditor debe diseñar procedimientos de auditoría a ser empleados para recopilar evidencia de auditoría suficiente y apropiada, que responda al (los) objetivo(s) y pregunta(s) de auditoría. El auditor debe remitir el plan de auditoría al supervisor de auditoría y a la Alta Dirección de la EFS, para su aprobación, debe activamente gestionar el riesgo de auditoría para evitar el desarrollo de hallazgos, conclusiones y recomendaciones de auditoría incorrectas o incompletas, brindando así información desequilibrada (imprecisa) o que no agregue valor. (p. 7)

- La fase de ejecución: se establecen los requerimientos técnicos para la identificación, captación, procesamiento y análisis de las evidencias de auditoría que sustentan los hallazgos y las conclusiones de la auditoría de desempeño. INTOSAI (2016) plantea que «el auditor debe obtener evidencia de auditoría suficiente y apropiada con el objetivo de establecer hallazgos de auditoría, formular conclusiones en respuesta al (los) objetivo(s) de auditoría y a las preguntas de auditoría, y emitir recomendaciones cuando estas sean relevantes y viables en consideración del mandato de la EFS» (p. 20). «Los hallazgos de auditoría son el resultado de analizar y evaluar la evidencia específica y su relación con los criterios de auditoría» (p. 25). «Las *conclusiones* de la auditoría permiten aclarar y agregar significado a hallazgos específicos en el informe. Las conclusiones presentan la opinión del auditor y van más allá de meramente reiterar los hallazgos» (p. 27).
- La fase de informe: se definen como objetivos: «(1) comunicar los resultados de las auditorías a los usuarios previstos; (2) hacer que los resultados sean menos susceptibles a malentendidos; (3) poner los resultados a disposición del público para crear transparencia, a menos que esté específicamente restringido por la legislación; y (4) facilitar el seguimiento para determinar si se han tomado las acciones correctivas apropiadas» (p. 31). De tal manera que:

El auditor debe proporcionar informes de auditoría que sean: a) integrales, b) convincentes, c) oportunos, d) amigables al lector, y e) equilibrados; [...] debe identificar los criterios de auditoría y sus fuentes en el informe de

auditoría; [...] debe asegurarse de que los hallazgos de auditoría permiten generar conclusiones claras tras su análisis respecto al (los) objetivo(s) o pregunta(s) de la auditoría, o bien explicar las razones por las que eso no fue posible (p. 31).

- La fase de seguimiento: «el auditor debe dar seguimiento, según sea apropiado, a los hallazgos y recomendaciones de auditorías previas, y la EFS debe informar al Legislativo, en caso de ser posible, sobre las conclusiones e impactos de todas las acciones correctivas relevantes» (p. 40), además, «debe enfocar el seguimiento sobre si la entidad auditada ha abordado de forma adecuada los problemas y remediado la situación subyacente, tras un periodo razonable» (p. 40).

Se considera importante resaltar que la ejecución de los trabajos de auditoría de desempeño contiene e integra dos procesos fundamentales. El proceso analítico se caracteriza por estar referido a la obtención de pruebas, al análisis y a la evaluación de datos.

El carácter de las pruebas en la auditoría de desempeño, de acuerdo con INTOSAI (2016) y el TCE (2017), obedece a su objeto y a sus objetivos, que tienden a variar de manera significativa en cada una. Los elementos probatorios suelen ser más de tipo convincente que concluyente. La combinación de estos factores obliga a los auditores a ser creativos y flexibles en la búsqueda de las pruebas adecuadas.

La evaluación detallada de las necesidades de información deberá llevarse a cabo, tanto en la fase de planificación estratégica como de trabajo de preparación y de estudio principal, para evitar que los auditores se vean desbordados por una cantidad excesiva de datos. Las pruebas deben ser suficientes, pertinentes y fiables para responder a los objetivos de auditoría y apoyar sus resultados y conclusiones al asegurar que los contenidos del informe resistan un análisis crítico. Por último, las pruebas deben caracterizarse por su cantidad y calidad, toda vez que serán suficientes cuando su cantidad permita convencer a una persona razonable de que los resultados y conclusiones mostrados en el informe son válidos y las recomendaciones apropiadas. Se convertirán en pertinentes si están relacionadas de forma clara y lógica con el objeto, los objetivos, los criterios, los resultados y conclusiones de la auditoría. Serán fiables si se ratifican los mismos resultados y conclusiones cuando se repiten los controles y cuando se obtiene información de diferentes fuentes.

El análisis y la evaluación de los datos en la auditoría de desempeño incluyen tanto la compilación (codificación y tabulación) como el examen de los datos propiamente dicho. Este último, cualitativo o cuantitativo, exige que los resultados sean tenidos en cuenta desde perspectivas diferentes o junto con otros datos. Para el cuantitativo puede recurrirse a técnicas sencillas (por ejemplo, el cálculo de frecuencia) o más sofisticadas (como el análisis de la tendencia, el de la regresión o el de la varianza, entre otras técnicas de estadística matemática). El cualitativo puede utilizarse para estudiar e interpretar entrevistas o documentos o para identificar material descriptivo que pueda emplearse en el informe de auditoría. La etapa final implica combinar los resultados de las diferentes fuentes, por ejemplo, los resultados de las encuestas con los arrojados por los estudios de casos, etc. No existe un método global para ello, pero, por lo general, hay que cotejar los argumentos y consultar a expertos cuando sea necesario (INTOSAI, 2016; TCE, 2017).

En resumen, durante el proceso analítico el auditor debe utilizar la información obtenida para efectuar una valoración objetiva del desempeño real de la entidad auditada a partir de los criterios de auditoría utilizados como referencia en la captación de los datos y las pruebas aplicadas, así como en el análisis y evaluación de la información relevante que sustentan los resultados y conclusiones en el informe.

El proceso comunicacional debe estar sustentado en la interacción activa, abierta y constructiva entre auditor y auditado a medida que se evalúan los resultados y las conclusiones a partir de las pruebas, argumentaciones y perspectivas utilizadas por el primero en su trabajo técnico-profesional. En esencia, la auditoría de desempeño se fundamenta en los procesos lógicos de verificación de los procedimientos, la aplicación y el seguimiento de las normativas establecidas, el análisis de las operaciones realizadas y del cumplimiento de las metas y los objetivos empresariales, así como de todos los aspectos que guarden relación con el proceso de evaluación de la gestión de la entidad auditada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo de la auditoría del desempeño ético empresarial está directamente relacionado con la recolección y evaluación de los niveles de compromiso y aceptación de los grupos de interés que caracterizan a una gestión como ética. Por consiguiente, de acuerdo con la

Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2013), KPMG e Instituto de Auditores Internos de España (2015), Benítez Palma (2017) y el Instituto de Auditores Internos de España (2019), y para la determinación de las bases metodológicas con vistas a la auditoría de desempeño ético empresarial se definen los criterios técnicos que se exponen a continuación.

En pos de tener una auditoría de desempeño ético empresarial efectiva, la empresa debe reconocer las obligaciones morales específicas que surgen de la naturaleza de sus operaciones e implementarlas como una estrategia de su dirección, que reúna las siguientes perspectivas analíticas de referencia:

- Múltiple: incluye el punto de vista de todos aquellos comprometidos con las actividades y procesos relacionados con la producción de los bienes y/o servicios de la entidad.
- Temporal: se trata de un proceso de largo alcance y no de una operación puntual.
- Comparativa: incluye comparaciones de desempeño con respecto a periodos anteriores que permitan establecer un registro de responsabilidad ética a lo largo del tiempo, examinada por controladores externos sin implicaciones en la actividad de la empresa.
- Pública: los informes regulares que se refieren al desempeño ético empresarial deben ser publicados y comunicados a todos los grupos de interés o *stakeholders* comprometidos (tanto internos como externos).

La trascendencia del término «infraestructura ética» para la planificación y ejecución de la auditoría del desempeño ético empresarial es destacada por Benítez Palma (2017) en función del análisis y obtención de evidencia empírica sobre el funcionamiento de los comportamientos éticos en cualquier tipo de organizaciones, lucrativas o no. El autor mencionado resalta algunos elementos conceptuales. Opina que la infraestructura ética se refiere a «los elementos organizacionales que contribuyen a la efectividad ética de una organización» (p. 79). Se relaciona directamente con los «sistemas formales e informales –cada uno de los cuales incluye las correspondientes funciones de comunicación, vigilancia y sancionamiento–y también en el clima o ambiente que sostiene dichos sistemas» (p. 79). Además, se expresa que dentro de

los sistemas de comunicación formal se encuentran los códigos de conducta, las declaraciones de tener una misión basada en valores, los estándares de comportamiento y la formación de los empleados en competencias éticas. De esta manera, una organización con un código de conducta conocido por todos sus empleados, con normas claras en caso de incumplimiento y sanciones estipuladas, estará sentando las bases para un comportamiento más ético en el conjunto de la organización.

El papel de los sistemas informales es igualmente importante en la efectividad ética de las organizaciones, y en paralelo a la relevancia de los sistemas formales. En este sentido hay que destacar las iniciativas de *whistleblowing*, que no siguen los canales formales pero que sirven para detectar comportamientos y acciones que van contra los parámetros éticos de la organización [...] incluyen desde las relaciones personales, que pueden evitar este tipo de comportamientos, hasta los ya mencionados canales de denuncias o incluso el recurso a un agente externo como la policía.

Una infraestructura ética débil [...] es peor que una infraestructura ética inexistente, porque estará enviando señales contradictorias a los miembros de la organización, debido a su ausencia de credibilidad. Es decir, que, si una organización quiere de verdad conseguir un comportamiento ético del conjunto de sus empleados, debe tomarse en serio la construcción de sistemas formales e informales, y cuidar el ambiente de trabajo, porque hacerlo de cara a la galería tiene mucho peores consecuencias que la simple inactividad o la inoperancia en este ámbito. (Benítez Palma, 2017, pp. 79-80).

En cuanto a la clasificación del clima o ambiente ético en función de las tres percepciones vinculadas con el «ambiente ético, ambiente de respeto y entorno de justicia procedimental, puede decirse que, en resumen, para favorecer un clima ético en el conjunto de la organización también es necesario que se trate a los empleados con respeto –y por supuesto que ellos así lo sientan o perciban–, que se preste atención a los comportamientos éticos y que además se tomen las decisiones de carácter interno –ascensos, recompensas, etc.– con justicia» (Benítez Palma, 2017, p. 80). Por otro lado, agrega que

para conseguir la implicación de toda la organización y la orientación hacia una misión basada en valores, con la ética como bandera, es imprescindible la ejemplaridad, a todos los niveles. De nada sirve contar con sistemas formales perfectamente diseñados e implementados, con sistemas informales conocidos y efectivos, si la percepción compartida por los integrantes de la organización es contraria a lo que se propugna. De esta manera, la combinación idónea que define una infraestructura ética sólida, construida sobre las rocas, está basada en la coherencia y la ejemplaridad, en la importancia del ambiente y de la percepción que existe de lo que estamos haciendo. Sin credibilidad, la ética no tiene recorrido. (Benítez Palma, 2017, p. 81)

Las especificidades técnico-profesionales en la gestión de los riesgos de la auditoría del desempeño ético empresarial obligan a un análisis profundo toda vez que se necesita comprender cabalmente los riesgos que puede enfrentar una empresa. Los conflictos de comportamientos no éticos y corruptos difieren entre las entidades de acuerdo a características distintivas como el tamaño, la estructura, la ubicación y las operaciones geográficas, el modelo comercial, así como las operaciones internas (contratación, ventas, comercialización, entre otras). Se clasifican dentro de los riesgos inherentes y de control como legales, relacionados con sanciones (multas, privación de libertad, pagos de indemnización, responsabilidad administrativa, entre otras), peligros comerciales y operativos, vinculados con los efectos negativos en las actividades de compras, producción, ventas, contratación, inversiones materiales y financieras (retiro de la licencia para participar en licitaciones públicas, condiciones de financiamiento desfavorables), y riesgos de reputación, referidos a los impactos de las actitudes no éticas y corruptas de los directivos, empleados, familia, amigos y el público, en general, en la imagen y credibilidad de la empresa en el contexto económico en el que se desempeña. Una reputación negativa suele acarrear consecuencias adicionales, normalmente sanciones comerciales (disminución de ventas o menor atracción para la inversión).

Las funciones operativas y de responsabilidad están debidamente formalizadas y son conocidas por los responsables implicados. Los procesos operativos se encuentran

definidos y documentados con claridad y precisión en función de las actividades de producción y/o servicios y de los parámetros operativos que los sustentan. Los que se encuentran relacionados con las áreas de riesgos críticos se convierten en objeto de revisión relevante a los efectos del riesgo de auditoría. Estas áreas se vinculan a las actividades comerciales de cobros y pagos: prácticas comerciales que son ilícitas, pero que son percibidas como normales e incluso requeridas (comisiones por ventas o pagos de facilitación, por ejemplo), tipos especiales de gastos como prácticas comerciales que son legales, pero que implican el riesgo de ser utilizadas para encubrir comportamientos no éticos y corruptos (mala utilización de las contribuciones políticas, regalos u hospitalidad como sobornos para un funcionario público nacional) y conflictos de intereses en cuanto a prácticas comerciales y de dirección basadas en decisiones sesgadas por parte de los responsables implicados.

Se hace necesaria la identificación, recopilación y acumulación de información, a partir de los informes internos y externos sobre la situación financiera y el desempeño de la entidad en el tiempo; además, resulta crucial la supervisión a ejercer por los responsables designados para ello, en función de los criterios técnicos definidos como tolerancia general al riesgo, el examen autocrítico y sistemático de los resultados realmente alcanzados y la evaluación de la efectividad de las estrategias de prevención y mitigación de los riesgos identificados en la entidad auditada, que impactan en los resultados reportados al cierre de cada ejercicio económico.

La cultura institucional puede afectar la probabilidad de la ocurrencia de comportamientos no éticos y corruptos en cualquier organización. Está directamente influenciada por las normas sociales prevalecientes y se expresa en las reglas informales de conducta de responsables y subordinados; de ahí la relevancia del análisis de las formas reales en que se manifiesta esta cultura en la entidad auditada, en términos de los impactos y efectos en el comportamiento ético empresarial.

La documentación de los procesos operativos exige que se mantengan libros y registros precisos para su revisión, análisis y evaluación por parte de los auditores actuantes, pues proveen a la auditoría de las evidencias que sustentan sus hallazgos en función de los errores y fraudes que se comprueben; por ello incluye no solo la documentación de transacciones contable (financieras), sino también otros registros que documentan las relaciones o actividades

comerciales, como los contratos de compraventa, actas de las reuniones formales planificadas de los órganos colegiados de dirección y consultivos, reportes y salvas de los sistemas basados en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entre otros de gran relevancia. La revisión de la documentación de los procesos operativos comprende, además, los procedimientos formales de archivo y salvaguarda en el tiempo para evitar su destrucción intencional o involuntaria, alteraciones inadecuadas o no autorizadas o su divulgación, así como su pérdida antes de que expire el plazo establecido por las disposiciones jurídicas correspondientes.

El sistema implementado de estímulos e incentivos y su efectividad en la promoción de una cultura institucional basada en la ética y el cumplimiento del deber es un enfoque novedoso de este tipo de auditoría. El auditor actuante debe considerar, al menos, la percepción de los implicados en la eficacia de las dos formas en que funciona cualquier sistema de estímulos e incentivos: las recompensas financieras para los directivos y empleados contienen aumentos de sueldo, bonos, ascensos, regalos, entre otros. Para los socios comerciales pueden consistir en un acceso privilegiado a las oportunidades y condiciones comerciales preferenciales; y las recompensas no financieras admiten premios de reconocimiento para los empleados y socios comerciales, la celebración de actividades en las publicaciones de la empresa, el acceso a cursos de capacitación ejecutiva, el reconocimiento en persona a los directivos y empleados más destacados en el cumplimiento de sus deberes y con un comportamiento ético ejemplar.

El sistema de información y comunicación para la orientación y detección de infracciones de la entidad auditada se compromete con la existencia de canales de comunicación que ofrecen oportunidades para que los empleados y los socios comerciales busquen orientación o denuncien infracciones, ya sean las cometidas por una persona de la propia entidad o terceros relacionados con esta. Dentro de los procedimientos a revisar en los canales de comunicación creados para la orientación debe comprobarse la designación de una persona o un departamento dedicado dentro de la empresa y/o por medio de una línea telefónica de ayuda para las labores de asesoramiento y recepción de denuncias anónimas o no. Para los canales de comunicación relacionados con la detección de infracciones, los procedimientos a revisar se vinculan con la utilización efectiva de las fuentes internas (supervisión y monitoreo, auditoría, línea de ayuda para recibir asesoramiento o denuncias, entre otras) y de las fuentes externas (auditores

externos, quejas e inquietudes de terceros relacionados con la entidad, informes de los medios de comunicación masiva, tradicionales y/o digitales, entre otros).

El tratamiento de las infracciones verificadas asegura la validez, transparencia, justicia y está basado en el cumplimiento de la ley aplicable, por lo que las sanciones imputadas cumplen los requisitos legales siguientes: son consistentes con las leyes, son pertinentes y proporcionales a la gravedad del hecho imputado, son empleadas en la práctica, dependen de los controles efectivos y coexisten junto con los estímulos e incentivos.

La relevancia de la auditoría de desempeño ético empresarial se fundamenta, en esencia, desde el presente y hacia el futuro, «las organizaciones empresariales ya no se les puede valorar y evaluar únicamente por sus resultados económico-financieros. Existen otros factores, como el respeto a la legalidad vigente (fraude y corrupción), la sostenibilidad (medio ambiente) y la existencia de una cultura ética sin acosos laborales, tráfico de influencias, disparidad de género, etc. que son considerados como relevantes por los grupos de interés relacionados con la organización» (Instituto de Auditores Internos de España, 2019, p. 6).

CONCLUSIONES

La ética es un tópico de importancia en el mundo empresarial globalizado debido a la estrecha interrelación entre el actuar individual y lo moral en el contexto organizacional de las personas que conforman la empresa. La moral empresarial tiene una importancia significativa en los tiempos actuales puesto que mantiene a la empresa laborando dentro de los límites de la ley, genera confianza entre esta y los consumidores, constituye un atractivo para los inversores y accionistas, ya que es más probable que las empresas que siguen prácticas comerciales éticas estándar y las aprovechen adecuadamente tengan más éxito, y puede ser beneficioso para los empleados y las operaciones de la entidad, pues es más fácil para las empresas éticas atraer talentos. Además, los empleados no solo aprecian a un empleador con conciencia social, sino que también lo percibirán como el tipo de negocio que actúa en la mejora de sus intereses.

La sistematización de los elementos técnico-conceptuales de la auditoría de desempeño ético empresarial sustenta la necesidad de la preparación del auditor desde el entorno técnico-profesional para enfrentar las particularidades de este tipo de evaluación del desempeño en una entidad cualquiera. Los fundamentos técnicos para su planificación y ejecución de la auditoría

de desempeño ético empresarial incluyen las bases metodológicas generales para esta clase de auditoría y sus perspectivas analíticas, así como los conceptos principales que sustentan la infraestructura ética en cualquier tipo de organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Benítez Palma, E. (2017). ¿Se puede fiscalizar la ética? *Revista Española de Control Externo*, XIX (56), 77-95.
2. Cortina, A. (2005). Ética de la empresa: no solo responsabilidad social. En J. Conill Sancho (dir.), *XIV Seminario Permanente de Ética económica y empresarial (2004-2005). Ética de la empresa: hacia un nuevo orden global* (pp. 7-18). Fundación Étnor. Recuperado el 15 de noviembre de 2020 de <https://www.etnor.org/wp-content/uploads/2017/02/XIV-SP-04-05.pdf>
3. Instituto de Auditores Internos de España. (2019). *Auditoría ética y la ética empresarial. Prácticas de Buen Gobierno*. La Fábrica de Pensamiento. Recuperado el 15 de noviembre de 2020 de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/fa-bricaetica-web.original.pdf
4. KPMG, e Instituto de Auditores Internos de España. (2015). *Visión 2020. Desafíos de Auditoría Interna en el horizonte 2020*. Recuperado el 15 de noviembre de 2020 de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/150326-visi%C3%B3n2020-auditor%C3%ADa-interna.original.pdf
5. Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2013). *Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: guía práctica*. Naciones Unidas. Recuperado el 15 de noviembre de 2020 de https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf
6. Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). (2016). *Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI) 3 200 Directrices para el proceso de auditoría de desempeño*. Comité de Normas Profesionales. Recuperado el 15 de noviembre de 2020 de https://static1.squarespace.com/static/57019a6db6aa607cbb909ab2/t/5923b2eae6f2e10edd5c5870/1495511793963/ISSAI_3200_Ingle%CC%82s_alterada_9dez2016.pdf

7. Tribunal de Cuentas Europeo (TCE). (2017). *Manual de Auditoría de Gestión*. Dirección de Control de Calidad.
8. Velásquez, M. (2012). *Ética en los Negocios. Conceptos y casos*. Pearson Educación.

Conflictos de intereses

La autora declara que no existen conflictos de intereses.