

La auditoría interna y su alcance ético empresarial

Hernández P., Osneidy

Recibido: 07-01-15 - Revisado: 10-02-15 - Aceptado: 29-10-15

Hernández P., Osneidy
Licenciada en Contaduría Pública.
Licenciada en Relaciones Industriales.
Especialista en Auditoría Financiera y
Contable.
Osneidy.hernandez@gmail.com

La presente investigación, se enfocó en el estudio de la ética como factor fundamental del desarrollo de la organización, tema que se encuentra presente en la auditoría interna y el ámbito de los negocios, debido a los escenarios que se han presentado por los grandes desfalcos y fraudes suscitados a nivel mundial en materia de escándalos financieros como los de Enron, WorldCom, Parmalat, por citar algunos, que deterioraron la imagen del profesional de la contaduría pública. Desafortunadamente la repercusión negativa que ha tenido la falta de actuación ética de algunos profesionales ha deteriorado la imagen del contador público y del empresario, por esa razón, se han creado mecanismos para prevenir actos fraudulentos.

Palabras clave: Auditoría interna; ética; valores; fraudes; actuación profesional.

RESUMEN

This research was focused on the study of ethics as a fundamental factor in the development of the organization, where the item is present in the internal audit and the scope of business, because the scenarios presented by large embezzlements and frauds raised worldwide in financial scandals like Enron, WorldCom, Parmalat, to name a few, that damaged the image of professional public accounting. Unfortunately the negative impact it has had the unethical actions of many companies, has tarnished the image of the public accountant and to the employer for that reason have created mechanisms to prevent fraudulent acts.

Keywords: Internal audit; ethics; values; frauds; professional performance.

ABSTRACT

1. Introducción:

En la actualidad la sociedad demanda una conducta ética de todos los individuos que la conforman, para poder preservar el orden y el bienestar de los mismos. Sin embargo, a nivel mundial se ha observado la carencia de valores y comportamiento ético, los cuales van deteriorando la calidad profesional del individuo y a su vez interviniendo en las organizaciones de manera negativa, ello debido a la estrecha relación entre la ética y la empresa en el mundo actual de los negocios; es allí donde se percibe la actuación del individuo en el entorno laboral y las debilidades que se presentan social y culturalmente, y es por esta razón, entre otras, es que se han presentado múltiples casos de fraudes y desfalcos en grandes entidades, viéndose comprometidas firmas de auditores reconocidas internacionalmente y dejando en una muy mala posición, la profesión de la contaduría pública ante la sociedad y los diferentes usuarios, debido a la falta de responsabilidad profesional y comportamiento ético de una minoría de profesionales.

Los casos de fraudes más renombrados a nivel mundial, fueron los de las empresas Enron, Parmalat, WorldCom, Xerox, por hacer mención de algunos, en donde basadas en las mismas, pero con mayor énfasis en la quiebra de Enron, se tomaron medidas financieras y legales, con el objeto de prevenir este tipo de fraudes empresariales, dándose paso a la creación de la Ley Sarbanes- Oxley, la cual generó un cambio en la contabilidad y la responsabilidad del auditor externo, frente a la contabilidad corporativa, con el propósito de resguardar y prevenir actos de fraudes que resulten dañinos para la empresa, como consecuencia de la dinámica que actualmente se vive en los negocios, influenciados por la globalización y el rápido auge de los cambios tecnológicos. La sociedad va creciendo y a su vez transformando los principios éticos y como resultado la modificación constante de los mismos.

La creación de dicha ley, reforzó la aplicación del informe Committe of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO), con el objeto de instaurar controles internos en las empresas y establecer una guía de aplicación y seguimiento de dichos controles, en donde a raíz de los escándalos financieros se produjo la emisión de una nueva propuesta conceptual de

los controles. La misma consiste en los riesgos empresariales que predominan en la administración, siendo este un modelo dinámico e interdependiente de los demás elementos establecidos y proporcionando unos altos estándares de calidad de prevención y control de los procesos empresariales. Debido a esto, las unidades administrativas y financieras de las empresas han implantado las medidas de control interno, con el objeto de estar alertas y prevenir cualquier acto fraudulento, porque a medida que crece la empresa y el campo de acción, se necesita respaldar aún más sus patrimonios en los distintos medios. Es allí, donde el profesional de la contaduría pública tiene peso importante, esto por su estrecha relación entre su capacidad intelectual y comportamiento ético, resultando para la empresa máximo beneficio monetario y disminución considerable de los riesgos de fraude.

2. Auditoría interna

La auditoría interna en la actualidad resulta ser un campo nuevo de acción para los profesionales de la contaduría pública, esto como resultado de las dificultades empresariales que se han suscitado en los últimos tiempos. Referente a ello Iturriaga y Borrajo (2003) expresan lo siguiente.

En el contexto cambiante que se está viviendo actualmente de reforzamiento de la ética empresarial y el buen gobierno corporativo, la actividad de la auditoría interna puede jugar un papel determinante en el reforzamiento de la "transparencia empresarial" incrementando su nivel de participación e implicación en la entidad. (p.66)

Ante esta situación, el protagonismo de la auditoría interna se hace presente en el ámbito empresarial, puesto que su implicación y participación dentro de esta es de suma relevancia debido a su capacidad profesional en el aspecto contable y formación gerencial, aportando un enfoque disciplinado para la evaluación y eficiencia de los procesos de gestión de control; la eficiencia en la utilización de los recursos y la contribución al fortalecimiento de la organización, con la finalidad de agregar valor, generar beneficios apreciables y cuantificables de manera continua a la entidad, siendo el fundamento básico de la auditoría interna aprobada por el Consejo de Administración del The Institute of Internal Auditors- IIA, en donde define a la auditoría interna

internacionalmente de la siguiente manera:

La 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 pues aporta un enfoque sistemático y disciplinado con el que evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. (p.1)

De acuerdo a esta definición se resalta lo atinente a la independencia de la actividad de la auditoría interna dentro de la organización y su función dentro de la misma, la cual va mas allá de la especialización contable y pasa a ser una estructura de apoyo para el cumplimiento de los objetivos de la organización; De allí el alcance globalizado de la auditoría interna, en donde por ser parte de la estructura de la empresa no pierde su independencia y objetividad profesional al momento de realizar los procedimientos necesarios para el estudio y evaluación de las actividades operacionales y además la capacidad del mismo para implementar instrumentos de apoyo a la alta dirección, por su amplio conocimiento técnico del negocio y la cultura organizacional aplicada por la empresa. Conforme a este enfoque Grisanti (2012a) señala lo siguiente:

La unidad de auditoría interna es responsable de implantar procesos que proporcionen un aseguramiento razonable a las distintas partes interesadas en que la actividad de auditoría interna opere de forma eficiente y eficaz, y que sea percibida por aquellas partes interesadas como un factor que añade valor y mejora las operaciones de la entidad. Por su parte, la consultoría puede comprender un amplio abanico de actividades, que pueden ir desde trabajos formales definidos en convenios escritos, hasta actividades de muy variada naturaleza. (p.95)

Debido a la globalización, la unidad de auditoría interna posee una condición indispensable, debido al crecimiento constante de las empresas y en general, el mundo empresarial, donde constantemente se está evolucionando y como resultado su actividad económica se hace más compleja, y por ello, se requiere de un personal capacitado y con alto grado de desempeño para la ejecución del trabajo. La unidad de auditoría interna se encarga de la supervisión y evaluación constante del control interno de la

empresa para cerciorarse que dichos controles son idóneos para cada procedimiento, pudiéndose decir que la auditoría interna es el control de los controles.

Siendo el máximo control de la organización, le brinda un amplio resguardo y un valor agregado que refuerza la constante dinámica cambiante de los negocios que actualmente se vive en este mundo globalizado, a su vez, el enfoque de auditoría ha ido evolucionando para brindar el adecuado servicio que se espera obtener, no solo del control administrativo sino, la influencia que existe entre el ambiente laboral y la capacidad profesional con el objeto de lograr la eficiencia máxima y el mejoramiento continuo del control, supervisando de manera rigurosa los procesos administrativos y las relaciones interpersonales; intercambiando su percepción sobre el ambiente de control y las normativas con los altos directivos, con el propósito de disminuir las debilidades y reforzar las fortalezas, obteniendo así la implantación del adecuado plan estratégico de trabajo a desarrollar.

En la actualidad, la unidad de auditoría interna no es percibida como ente externo de la organización, sino como un miembro que pertenece al mismo eslabón laboral con el objeto de brindarle a la entidad, apoyo y mecanismos adecuados para la prevención y control, en donde otros autores como Iturriaga et al. (2003, p.66) destacan que en la actualidad de la auditoría interna evolucionó cambiando su alcance *“pasando de ser un órgano de control a un órgano consultor”*. Debido a esto, se comienza a observar y aplicar la auditoría interna de manera distinta, estableciendo mayores lazos con el empresario, donde ya no solo es el control de los procesos, sino, estableciéndose como apoyo a la organización para lograr los objetivos propuestos, además de dejar de percibirse como un mecanismo de detección de irregularidades de la empresa y se transforma en una herramienta de apoyo para la gestión de la entidad, en que la implantación del control interno establece la aplicación de ciertos componentes, los cuales se especifican en el informe COSO, siendo campo de supervisión y control por parte de los auditores internos, establecidos en sus funciones fundamentales de evaluar los procedimientos que se realizan y la efectividad de cada uno de ellos sobre la base de las expectativas reglamentadas con el objetivo de aumentar beneficios a la organización.

3. Informe Coso

En el año 2002 se promulga por el congreso norteamericano la Ley Sarbanes-Oxley, también conocida como SOX, denominada así por el nombre de sus dos ponentes, Paul Sarbanes, senador demócrata y Michael Oxley, representante republicano, creando un nuevo organismo de supervisión de la contabilidad de las empresas de capital abierto y mecanismo de protección para los inversionistas, esto debido a la secuela de todas las quiebras empresariales que se suscitaron en Norteamérica y Europa, que como consecuencia generó el debacle económico y el desprestigio del profesional de la contaduría pública, estos últimos, figuraban como personas responsables y confiables en el ámbito de los negocios.

Esta ley, como instrumento legal para el control de las organizaciones de capital abierto fue promulgada en Estados Unidos, pero tuvo y tiene trascendencia globalizada, por establecer normas específicas para fortalecer el control interno y en países como Canadá, Inglaterra, Australia y bloques como la Comunidad Económica Europea, decidieron seguir el ejemplo instaurando nuevas normas que garanticen un control interno eficiente y efectivo.

En este sentido Castro (2004), precisa lo siguiente:

Debido a los escándalos y fraudes contables y corporativos en Estados Unidos y Europa, el control interno ha sufrido grandes cambios en el enfoque, determinado por las necesidades de las compañías que han obligado a la mayoría de los gobiernos del mundo a establecer nuevas y fuertes medidas para prevenirlos y detectarlos. (p.14)

Para esta ley lo importante es la transparencia sobre la información financiera, por lo que, los controles no deben limitarse a los establecidos para el área contable; por el contrario, debieran ser la segunda y hasta la tercera línea de protección dentro de un proceso. Cada ciclo debería tener un sistema debidamente protegido que minimice el riesgo de ocurrencia de fraudes o errores.

Es indudable que la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) en el momento de su creación provocó más de un cambio en la forma en que tradicionalmente se desarrollaban ciertas actividades en las empresas. Definitivamente la vida organizacional no es la misma una vez que se ha implantado el control interno y sus evidencias

necesarias para producir información confiable a todas las partes interesadas, de esta manera, las entidades, comenzaron a ver los beneficios que conlleva y lo han convertido en una herramienta importante para la mejora continua de procesos, obtención de información de gestión oportuna y confiable, y prevención de fraudes y errores.

Acorde a esta ley se da mayor aplicabilidad a las normativas antes publicadas por las organizaciones, en este sentido Grisanti (2012a), menciona lo siguiente:

En 1992, con adenda en 1994, en Estados Unidos, fue elaborado y publicado por un comité de organizaciones patrocinadoras un documento sobre el control interno, mejor conocido como el Informe Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dicho informe es una guía para la aplicación y seguimiento de los controles internos por parte de las grandes organizaciones en dicho país. (p.107)

Sobre dicho modelo la importancia de implantación y aplicabilidad del control interno dentro de las entidades, es de relevancia porque con ello, se obtienen beneficios a lo largo del tiempo, en donde cada componente establecido en el Informe COSO se encuentra entrelazado, y el funcionamiento de cada uno resulta el adecuado control interno, y están inmersos en los procesos administrativos que realiza cada entidad y por ende se pueden detectar aquellos procedimientos que no cumplan con las especificaciones.

El control interno consta de cinco componentes establecidos y relacionados entre sí, y son: El ambiente de control, valoración de riesgo, actividades de control, información y comunicación y por último el monitoreo. Basado en esto, en cada componente se destacan ciertos aspectos y características específicas distintas pero interrelacionadas para el logro de los objetivos en cuestión, especificándose de la siguiente manera.

Ambiente de control es la base del informe, proporciona disciplina y estructura organizacional, es la conciencia y la actitud del personal que permita el estímulo y produzca influencia en la actividad del recurso humano respecto al control de sus actividades. Para que dicho elemento se genere, se requiere de elementos asociados como; la integridad, los valores, la capacidad, experiencia y

filosofía administrativa necesaria en el entorno de la organización. **Valoración de riesgo** es la identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo se deben administrar los riesgos, la identificación y gestión de los riesgos inherentes al negocio ha de ser dinámica y acorde con el entorno cambiante porque implica un factor que puede incidir en el éxito de los objetivos.

Actividades de control se manifiestan en las políticas, sistemas y procedimientos, siendo realizadas por el recurso humano que integra la entidad, asegura que se lleven a cabo las instrucciones pautadas en todos los niveles de la organización con el objeto que se sigan lineamientos programados en todos los procesos y en cada departamento.

Información y comunicación, facilita la información en el menor tiempo que le permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a su vez mostrando veracidad y fiabilidad en dicha información. Para ello, la entidad cuenta con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control.

Monitoreo como el proceso que valora el desempeño de los controles implantados en la organización y que resultan adecuados en tiempo y forma de acuerdo a las características que posee la misma, el cual debe ser supervisado de manera periódica para detectar cualquier error que pudiese ocurrir y traer consecuencia; es por ello, que no solo el departamento de auditoría interna se encarga de su supervisión sino también los responsables de cada proceso. Esto para obtener percepciones distintas y mejorar el control de manera que sea aceptado y aprobado en todos los niveles de la entidad.

Dichos componentes se complementan con la función de lograr la eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales, garantizando el éxito y el logro de los objetivos propuestos por parte de los directivos y aportando un grado razonable de seguridad, debido a que la mayor parte de seguridad recae en la capacidad profesional de las personas que ejecutan la actividad con el propósito de obtener información íntegra, accesible, confiable y oportuna, la cual es fundamental para la subsistencia de la entidad.

En vista de lograr con éxito los procesos organizacionales, Grisanti (2014, p.127), menciona que “La efectividad de los controles internos no puede estar por encima de la integridad y los valores éticos de la gente que los crea, administra y monitorea, siendo los mismos elementos esenciales del ambiente de control” En este sentido, podría entenderse que la base del adecuado control interno está centrado en el ambiente de control donde sus aspectos claves son los que protegen o no a la organización de fraudes económicos, debido a la relación existente entre la actuación del profesional y los principios pautados por la empresa y su valores intrínsecos, colocando en riesgo la continuidad de la empresa y el bienestar de los individuos que allí hacen vida.

Toda empresa está inmersa en la sociedad, como tal adopta su cultura y valores; en todo momento se debe tener presente esta relación existente para el crecimiento de la empresa, además de tomar en cuenta que el constante cambio tecnológico y económico del mundo actual influencia en los valores de cada individuo viéndose desvirtuada la actuación moral- ética de los profesionales por ser atraídos por la remuneración económica que obtienen al actuar de manera no ética, caso que se presentó en la renombrada empresa energética Enron, donde su director con los auditores de la firma Arthur Andersen, tomaron decisiones no éticas con el propósito de obtener un beneficio monetario, sin tomar en cuenta a sus inversionistas y trabajadores, revelando información falsa, omitiendo las cuentas que pudiesen perjudicarlos y publicar una empresa que presentaba ser rentable y perdurable en el tiempo por su gestión empresarial; pero que en la realidad esto no era lo que estaba ocurriendo, resultando ser la mayor caída monetaria empresarial a nivel mundial ocurrida en Estados Unidos, dejando sin trabajo a muchos empleados, gran cantidad de ahorristas e inversionistas perdieron su dinero, debido a las numerosas deudas que estos no reflejaban en su situación financiera; casos como estos demuestran que los principios y valores son necesarios para toda actuación que realiza un individuo sea en su ambiente laboral o social, debe actuarse éticamente siguiendo los estándares morales establecidos y aceptados por la sociedad en general.

4. Ambiente de control

En este aspecto se hace énfasis a dicho componente, que señala el clima de control en el cual se enmarca en el comportamiento de una organización, donde esta se ve influenciada de manera directa en el nivel de concientización del personal de la empresa y a su vez la perspectiva social sobre la cultura, la creencia, los valores y la estructura organizacional, en el cual los altos directivos de la organización son los que establecen los lineamientos a seguir para el adecuado clima de control para el personal de la empresa, con el objeto de ser eficientes y eficaces. Partiendo de esto, la sincronización de todos los elementos involucrados en el ambiente de control, arrojaría resultados exitosos en el componente y beneficios futuros para la empresa, ya que se estaría asegurando que el siguiente componente no se debería de ver afectado por una falencia presentada en dicho componente. Siendo el entorno de control la manera en que funciona una empresa e influye en la manera de actuar de las personas; en la cual que por más definidas que estén los valores y principios, es el ser humano con su perspectiva personal es el que hace que el entorno de control sea eficaz.

El ambiente de control incluye entre otros aspectos variables tales como la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad, así como la filosofía y el estilo de operación de la administración los cuales tienen peso en el desempeño adecuado de las empresas actualmente. Es allí donde se percibe la relación del individuo y los controles de la organización, porque por más adecuados que sean los controles la eficiencia de estos, no solo dependen de su estructura sino del capital humano que realizan paso a paso los procedimientos; es allí donde ocurren fraudes organizacionales, porque es el profesional el que realiza los actos fraudulentos dejando a un lado sus valores y la ética profesional.

La actuación de cada profesional es decisión propia y forma la base del desarrollo y crecimiento de la organización, a través del adecuado ambiente, además de que dichos principios deben ser implantados, fomentados y practicados día a día por la alta dirección, porque son ellos los principales transmisores de la cultura y principios de la empresa hacia cada uno de los trabajadores, porque en el momento en que se instaura el ambiente

de control, se tiene presente que los altos directivos y el personal que labora deben cumplir los lineamientos que se establezcan para el apropiado desarrollo de las operaciones establecidas, a su vez cumplir con las normas de convivencia que establecen los códigos de conducta de la organización, los cuales llevan al logro de cada uno de sus objetivos establecidos que cada integrante de la organización cumplirá, porque cuando existe la carencia de líneas definidas de responsabilidad, se está en la posibilidad de que ocurran actividades no éticas dentro de la empresa.

Con la evaluación del entorno de control, se busca detectar las fallas o debilidades que estén presentes de manera rápida, de modo que se puedan solucionar en el menor tiempo posible así como también, agregar valor a la organización y a sus inversionistas, comprobando que el entorno de control es fuerte; éste se logra a través de la constante supervisión de sus fundamentos como la cultura, los valores y los principios, porque son los pilares para el cumplimiento del control mediante las normas establecidas convirtiéndolo en un ambiente eficaz, en donde el Instituto de Auditores Internos de España (2014, p. 9), destaca la función de los altos directivos de la siguiente manera: "Si la Dirección transmite los valores de la organización de forma positiva, inculca una forma de hacer las cosas que beneficia la gestión del entorno de control en todos los niveles de la empresa" Por esta razón, se debe valorar si realmente lo que establece la empresa en sus códigos o manuales se encuentra relacionado con la cultura de la empresa, sino deben modificarlos con el propósito de crear los valores de acuerdo a sus principios, de otra manera, estarían creando medios para actuaciones no éticas por carencia de cultura, valores y principios resultando así mal manejo de la organización y fraudes económicos.

Con el propósito de obtener un entorno de control fortalecido, el auditor interno evalúa y verifica que se cumpla con ciertos aspectos que influirán en el entorno, como lo es tener una estructura organizativa establecida mediante un organigrama, en el cual se encuentre las líneas de dirección y áreas funcionales actualizadas, definición de la función de cada operación realizada y un procedimiento idóneo a cada actividad, permitiendo planificar, ejecutar, controlar y supervisar las líneas de acción.

Basado en esto el Instituto de Auditores Internos de España (2014, p 13), menciona tres factores: “Transmite el compromiso efectivo de la Alta Dirección con la definición de obligaciones y responsabilidades; Facilita que la toma de decisiones y el control se produzcan en los niveles apropiados y Permite una supervisión realmente eficiente”. El establecimiento adecuado de la estructura organizativa influye significativamente en la calidad del sistema de control del entorno y previene que la empresa se encuentre expuesta a situaciones de riesgos, de actos fraudulentos, detención lenta de las fallas presentadas, falta de información pertinente a los procesos, resultando así para la empresa el cumplimiento de uno de los elementos fundamentales del Informe COSO, debido a que es aquí donde existen aspectos cualitativos que influyen directamente en los cuantitativos y, en donde, actualmente los inversionistas y ahorristas están prestando atención al comportamiento social y medioambiental de la empresa, y a su vez, la misma espera lograr para mantenerse en el tiempo con el efectivo cumplimiento de cada procedimiento establecido en las normas.

En el Informe COSO, se señalan las categorías de objetivos básicos a cumplir con el fin de obtener una seguridad razonable en el ambiente de control.

1. Objetivos asociados a la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos, basados en la capacidad de reducir los recursos necesarios para la actividad y el orden apropiado de prioridades de los objetivos a cumplir, tomando en cuenta estos, cada empleado al momento de tomar una decisión y realizar dichas actividades, debe establecer la relación del ambiente de control y el cumplimiento de los objetivos vinculados con esta categoría.
2. Objetivos asociados a la elaboración de información contable confiable, se considera la eficacia sobre la base de la seguridad razonable que dichos estados financieros están preparados de forma fiable.
3. Objetivos asociados al cumplimiento de leyes y regulaciones. La organización está sujeta tanto a normas establecidas internamente como a leyes y regulaciones impuestas por organismos externos, las cuales deben ser adoptadas y respetadas por los empleados de la organización para dar

cumplimiento al adecuado ambiente de control.

Dichos objetivos se interrelacionan entre sí, con el propósito de manejar un óptimo ambiente de control, dar seguridad razonable sobre la estructura y cumplimiento de las normativas por parte del personal, cuyo beneficio es el resultado deseado por la alta gerencia, el cual fue planeado al inicio de las operaciones, aunado a esto, brindando una base sólida para la implantación y ejecución de los demás componentes establecidos en el Informe COSO, los cuales tienen estrecha vinculación unos con otros, de acuerdo a su propósito funcional arrojando los datos necesarios, que permitan la máxima eficiencia y eficacia de los procedimientos y evaluación del control interno.

Sobre esta base, resulta la importancia de la unidad de auditoría interna dentro de la organización, en donde se ejecuta la función de evaluar los controles internos, y así, verificar el adecuado desarrollo de cada componente, el cual cabe destacar mayor énfasis en el ambiente de control, en donde uno de sus objetivos es la integridad y los valores éticos, base fundamental para el desarrollo de toda empresa y de esta manera, disminuir riesgos empresariales como el fraude, en donde Estupiñán (2006), señala que la responsabilidad del auditor interno corresponde a los distintos grupos de personas que poseen rol importante dentro de la empresa y que su función es el de coordinar dichas personas en el proceso basadas en la responsabilidad y actividades conexas con el riesgo en general de la empresa.

Es por ello, que se toman medidas para prevenir los riesgos empresariales, los cuales afectan cada aspecto de la organización y estructurando dichos riesgos en riesgos de dirección, integridad cumplimiento, administración de la información, administración financiera, talento humano en donde cada uno se sitúa una serie de elementos que permiten la localización del factor generador de algún tipo de riesgo, de acuerdo a esto, la interacción que existe entre el ambiente de control y el comportamiento ético, es influyente para el desarrollo satisfactorio de la actividad laboral logrando la interrelación entre los departamentos y a su vez la inclusión de la cultura organizativa. De esta manera, se debe sugerir elementos que permitirán alcanzar la integridad de la organización y facilitar la congruencia entre el comportamiento individual y organizativo

en aras de lograr los objetivos, haciendo referencia a ello Dorta (2005, p. 13), a la pronunciación de la Comisión Treadway, expresó lo siguiente:

Un clima ético vigoroso dentro de la empresa y en todos los niveles de la misma, es esencial para el bienestar de la organización, de todos los componentes y del público en general. Un clima así contribuye en forma significativa a la eficacia de las políticas y los sistemas de control de las empresas y permite influir sobre los comportamientos que no están sujetos ni a los sistemas de control más elaborados.

Sobre lo anterior, el pronunciamiento emitido por la comisión, señala que la eficacia de la organización es el resultado de un ambiente ético, en el cual sus elementos fortalecen la relación del personal como lo son los estándares morales y la cultura organizacional, estableciendo comportamientos a los sujetos y contribuyendo al desarrollo de dicha empresa, el cumplimiento de los logros determinados por los directivos por las vías correctas de la ética personal y organizacional, en donde el funcionamiento adecuado de dicho componente del control interno resulta beneficioso para la empresa, sus inversionistas y trabajadores, y son estos últimos, los que influyen decisivamente en el entorno de control.

Dentro de la organización el ambiente de control, es el elemento con mayor énfasis a realizar al momento de supervisar los auditores internos debido a la importancia del mismo y que a su vez es el elemento con aspectos intangibles difíciles de medir de forma objetiva, que requiere de una aplicación de normas de comportamiento y principios, en donde lo deben de cumplirlos altos directivos y los trabajadores, proporcionando disciplina y estructura en la organización. Siendo ésta, la base que demuestra el tiempo a permanecer de una empresa, porque es aquí donde se entrelazan la cultura de la sociedad y la cultura organizacional, formando así un código de conducta aceptado por la sociedad y aplicado por la organización.

En la actualidad, no debe existir argumento alguno que establezca que los negocios son un mundo aislado y separado de los valores de la sociedad en que actúan, porque el solo hecho de poseer trabajadores una organización se mantiene en contacto directo con la sociedad, por ello, las empresas establecen sus códigos,

basándose en la cultura de la sociedad donde están inmersos, esto con el objeto de no generar impactos en los principios ya fijados en cada uno.

5. Enfoque general de la ética

De acuerdo a los puntos antes expuestos, la relación existente entre la ética y la organización en la actualidad, es el resultado de la globalización, y de los grandes fraudes económicos ocurridos internacionalmente por empresas de gran capital financiero. Las comisiones encargadas de las normativas financieras, han creado herramientas para prevenir y detectar procedimientos que conduzcan hacia actuaciones fraudulentas, y de esta manera, establecer principios a cumplir por parte de los altos directivos y sus subordinados, para que la empresa perdure en el tiempo y se establezca como una organización socialmente responsable para con los grupos de interés.

El constante cambio y el creciente campo tecnológico en el mundo de los negocios, han permitido la expansión de las empresas, ubicándose en diferentes continentes y países logrando con ello mayores campos de acción y aumentando la competencia, y a su vez, tener trabajadores altamente capacitados que han ido evolucionando con la globalización, de tal forma que sus intereses personales prevalecen en los intereses empresariales, por esto, existe la relación entre un objetivo y otro con el propósito de entrelazarlos y tener el máximo aprovechamiento de los recursos y el logro de las metas pautadas individual y conjuntamente de manera eficiente y eficaz, de acuerdo a principios éticos y morales de la sociedad.

Es aquí donde surgen interrogantes como ¿qué es eficiencia?, ¿qué es eficacia?, ¿qué es ética? y ¿qué es moral?, basados en la definición de Mokate (2001, p. 5) establece a la eficiencia como “el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible”, para la organización y el cumplimiento de sus actividades, esta definición es de mucho interés debido a que sus resultados son positivos en todos los aspectos de la organización, y la contextualización de la eficacia definido por Mokate determina que “ los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada”; ambas definiciones vinculándolas ayudan a cumplir

con el logro de los objetivos propuestos por la alta dirección de una manera adecuada en el menor tiempo posible obteniendo beneficios positivos para la empresa. De acuerdo a Frett (2011, p. 6), define a la ética como “principios y normas de conductas” es la disciplina y acto reflexivo que realiza el individuo al momento de realizar una acción en la vida personal y profesional, y por último se tiene la definición de Velásquez (2006, p. 8), relacionado a la moral que la define como “los estándares que tiene un individuo o un grupo acerca de que es correcto o incorrecto”, donde se puede percibir que este enfoque es la apreciación del entendimiento que posee cada individuo, formando sus propios parámetros para reconocer lo que está bien y mal.

Estas definiciones dan un enfoque general sobre la percepción y aptitud que debe poseer un individuo que pertenece a una organización; no solo su habilidad intelectual es importante, sino también sus principios o costumbres morales intrínsecas que le permiten la toma de decisiones correctas o incorrectas en el ámbito empresarial, en el que una mala decisión puede traer como consecuencia la clausura de las instalaciones de las empresa, porque cuando se habla de decisiones de aspectos económicos, se refiere a un tema delicado debido a que existen más aspectos importantes que examinar que el factor dinero, sino que está en riesgo la posición de la empresa, pérdida de empleo de los trabajadores directos e indirectos, así como la disminución del campo de los bienes y servicios que produce la misma.

Por esta razón, muchos empresarios en el tema de la ética, porque no es factor que ellos puedan controlar fácilmente, consideran que es un principio intrínseco en cada ser humano y que además no existen estándares morales establecidos que definan cuales son las acciones buenas o malas, y mucho menos leyes que permitan corregir a quien no actúa de manera ética en la empresa. De acuerdo a esto la empresa debe crear normativas a través de códigos y manuales en donde establezca parámetros generales a seguir, donde exista la relación de los estándares morales de la empresa y el individuo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y beneficios cualitativos. En consecuencia, la justificación de la ética de los negocios no radica en su utilidad para ganar dinero; se puede tener utilidades faltando a la ética y se

puede tener pérdidas siendo ético. La ética es un saber práctico que dota de coherencia a la conducta humana, ajustándola a valores aceptados por la mayoría.

5.1. La moral y la ética

Los valores intrínsecos del ser humano son evaluados por su moral, definidos como los estándares que posee cada uno para reconocer que es bueno y que es malo, de acuerdo a su marco referencial que proviene principalmente de su etapa como niño y sucesivamente es modificada y generalizada por la familia, amigos y diferentes influencias sociales como la religión, la escuela, la televisión y asociaciones sociales; conforme a ello, el individuo se forma sobre la base de la experiencia, el aprendizaje y su desarrollo intelectual que le permitirán establecer sus estándares y a través del tiempo adoptar unos nuevos que sean adecuados para su intelecto profesional y que le ayuden a manejar dilemas morales en el campo laboral.

Las actuaciones del individuo están basadas en sus estándares de lo que es bueno o es malo, ya que las decisiones que repercuten en las organizaciones muchas veces se ven afectadas por los intereses de los altos directivos o de un grupo de personas que poseen gran injerencia en el control de la misma; es decir, no siempre se actuará de la manera en que se piensa que es moralmente correcto ni tampoco se buscará una solución por los medios que creemos que es moralmente bueno, con la intención de obtener un bien cuantitativo en vez de un bien cualitativo y reconocido por la sociedad en la que interactuamos .

Los estándares morales podrían contraponerse a los estándares no morales, se puede realizar una actividad de manera correcta, pero con la omisión de un hecho que conllevaría a un acto no moral, como es el hecho de la palabra en base a la verdad y percibiéndose que se está actuando de manera correcta cuando en realidad es lo contrario, por ello, muchas veces los individuos eligen las actuaciones no morales sobre las morales sin poder distinguirlos uno de otro. No obstante, cuando se observa que otros individuos actúan de manera contraria a un estándar moral que es aceptado, se reconoce lo bueno y lo malo, enseguida se califica a quien actúa de esta manera como inmoral o sin principios; entonces, en esa

situación se contextualiza los estándares morales referidos a los asuntos basados en las buenas razones y no en la autoridad en los asuntos que percibimos que son de tema formal que se rige por la ética de cada individuo.

5.2. Ética en las organizaciones

Actualmente, la mayor presión de la ética en los negocios está vinculada con el aspecto de la globalización, en donde se han creado enlaces que permiten que las empresas crezcan y se comercialicen en otras partes del mundo, aumentando así su capital y las oportunidades laborales en otros países, sin embargo, existe un problema entre la globalización y la ética porque se manejan distintos estándares morales que provocan inconvenientes en el manejo de las organizaciones. Los administradores deben adoptar la teoría del relativismo ético, que menciona Slick (2013), en donde hace referencia la importancia de la implantación de la misma, y que no existen estándares éticos que sean absolutamente verdaderos y que deban aplicarse a las compañías y a las personas de todas las sociedades, En cualquier caso significaría que la moral ha evolucionado, que ha cambiado con el tiempo y que ésta, no es absoluta, permitiendo a las personas adaptarse éticamente a una amplia variedad de cultura, conocimiento y tecnología en la sociedad.

Basados en la vinculación de la ética con la globalización actual de las empresas, los administradores han adoptado medidas para la sobrevivencia de las empresas en cualquier país en que se establezca con el propósito de mantenerse y expandirse, comprendiéndose a la organización como un sistema en donde concurren diversos recursos, como los humanos, económicos, culturales y tecnológicos para existir, en donde convergen en dicho crecimiento a través del tiempo y los cambios de los factores económicos que prevalecen en el mercado; pero aun así existe la preocupación a lo que se refiere la ética en general y como es puesta en práctica en las organizaciones por su nexos con las creencias de los individuos que hacen vida en ella. Entonces, la ética es un tópico recurrente dentro de la organización; empieza desde la integridad del sujeto, conociendo las normas morales de que es parte y de las cuales interactúa para un bien común, implicando una idea de

mejora continua en lo profesional y organizacional, basándose en una comunicación ilimitada para el logro de objetivos.

Teniendo como percepción que la ética comienza desde la persona, de allí parte la caracterización de la ética de los negocios como un estudio especializado de lo que es moralmente correcto e incorrecto. Concentrándose en los estándares morales al ser aplicados a las instituciones, las organizaciones y el comportamiento en los negocios que son principalmente instituciones económicas que a través de ésta, las personas de las sociedades modernas realizan su actividad laboral en donde ellos son leales consigo mismo en la ejecución de su trabajo, este debe estar fundamentado en la objetividad y credibilidad profesional de lo que se pretende obtener, sin que deje de ser justo y ético, en donde el profesional debe tener competencia y cuidado profesional para cada situación y así ejecutarlo con éxito.

Esto implica que como principio moral, el profesional deberá ser objetivo y ético, para fomentar la confianza y generar un óptimo resultado en la obtención de la información, en la decisiones tomadas, además de tomar en cuenta la cultura, la política, la estructura de la empresa y el mercado en que incursiona para conocer la evolución de la misma y en el lugar donde se desarrolla para así actuar de forma independiente y ética para el logro de objetivos predefinidos en el sistema, en la cual no se vea afectada por la especulación incierta de un comportamiento que atente contra la integridad de la empresa y de sus trabajadores, por esto la ética no debe tratarse aparte del desarrollo de una empresa, donde Schaeffler (2003, p. 25), respecto a la ética empresarial expresa lo siguiente: "La dimensión ética de la empresa compromete lo esencial y lo permanente. Es el espacio de las grandes preguntas sobre fines y medios, sobre principios y actitudes, sobre el deber ser y sus imperativos".

De acuerdo a esto se llega a denotar la ética de los negocios como un movimiento en el cual las corporaciones aceptan que deben adaptarse al entorno motivado a que este influye directamente al desarrollo de los procesos de la empresa, estableciéndose bajo tres premisas; en donde la primera se considera que la ética es garantía para evitar errores económicos, la segunda que la ética es una inversión redituable y no menos importante la tercera es de

carácter normativo; sin embargo, para los empresarios, la falta de ética provoca pérdidas monetarias a las empresas, en donde una actuación deshonesta puede afectar negativamente los resultados financieros y desalentar a las persona en el tema de la inversión cuando se ven afectados directamente.

5.3. Ética en la actualidad

La ética resulta ser un tópico de importancia en el mundo globalizado de los negocios, debido al razonamiento del actuar y lo moral del individuo, al momento de tomar una decisión en su vida personal o profesional, donde su base comienza en su crecimiento como ser humano y se perfecciona a lo largo de la vida, porque se conoce su práctica y procedimiento técnico a realizar en su práctica profesional, pero muchas veces algunos profesionales desconocen su responsabilidad ético-moral sobre los efectos de sus actividades, por ello, su carencia a la capacidad de discernir racional y éticamente cuando su práctica profesional puede ser contraria a la actuación ética establecida, por esta razón, se busca dar mayor aplicabilidad al aspecto ético dentro de las actuaciones empresariales con la intención de prevenir fraudes e ir incentivando al profesional de hoy en día a actuar de manera correcta.

El ser humano se encuentra en constante evolución, está inmerso en un mundo globalizado, así como va evolucionando el entorno, evoluciona su forma de actuar y pensar. Relacionado a esto Velásquez (2006, p. 25), menciona aspectos de los estudios realizados por el psicólogo Lawrence Kohlberg en donde el mismo concluyó que la evolución de la moral del ser humano está constituida en tres niveles con dos etapas cada uno, donde a través del tiempo se va escalando de nivel a nivel, donde un primer nivel lo categoriza como Pre-convencional, un segundo nivel como convencional y un último nivel como pos-convencional, cada nivel posee dos etapas a recorrer a lo largo de la vida del ser humano.

En el nivel pre-convencional, cuyo nivel determina que el niño es capaz de responder a reglas y expectativas sociales y reconoce lo que es bueno y malo, mostrando solo un punto de vista que es el aceptado por el mismo. Este nivel posee dos etapas, la primera la orientación al castigo y la obediencia, la segunda orientación

instrumental y relativa.

El segundo nivel, etapa convencional donde el adolescente cumple las expectativas, muestra lealtad al grupo y sus normas, el adolescente es capaz de percibir otros puntos de vistas pero actúa de acuerdo a la perspectiva del grupo a que muestra lealtad, motivado a cumplir las normas del grupo de subordina sus necesidades; dicho nivel posee dos etapas igualmente, donde una tercera a la establecen como la orientación de concordancia interpersonal y una cuarta etapa como orientación de ley y orden.

Por último el nivel pos-convencional; donde la persona en esta etapa ya no acepta simplemente los valores y las normas de los grupos que lo rodean, sino que también interviene su propio punto de vista tomando en cuenta de manera imparcial los intereses de todos; se encuentra motivado por las leyes y valores que estén de acuerdo a sus principios y perspectiva de lo que está correcto o incorrecto. Estableciendo su quinta etapa como la orientación de contrato social y la sexta etapa como orientación de principios éticos universales.

De acuerdo a esto, el ser humano va experimentado estos niveles en circunstancias generales, pero todo esto depende de los factores externos de cada individuo y la interacción del mismo en su vida social y profesional, esto da como base el conocer un poco más las actuaciones de cada ser humano. Velásquez (2006, p. 27), basado en las conclusiones de la investigación de Kohlberg y otros muestra que "generalmente las personas pasan por las etapas en la misma secuencia, no todos las recorren todas". Al pasar el tiempo el individuo va adoptando su propios principios morales ya sea basándose a los aceptados por su entorno o porque ha llegado a la etapa de madurez en donde establece sus propios estándares morales, en vista a su desarrollo moral y comprensión reflexiva de lo que está bien y mal.

6. Conclusiones y consideraciones finales

El contador público es un profesional con capacidad para la contabilidad y otras áreas organizacionales con altos valores éticos, que generan confianza a los directivos y a los grupos de interés, siendo además un apoyo constante para el funcionamiento adecuado del control interno y brindando un valor agregado a

los procedimientos de la empresa, adaptándose a las necesidades que presenta el mundo de los negocios como resultado de la globalización la cual va más allá de lo tecnológico y lo económico sino también en los principios sociales, que se vive dentro de las empresas y de la sociedad, ya que la misma de manera directa e indirecta influye en el desarrollo y crecimiento de la empresa a través del capital humano.

Las organizaciones son el reflejo de la sociedad, por esta razón el aspecto individual es una característica básica de una empresa, debido a que el entorno social forma a el individuo con principios y valores éticos, sin hacer mucho énfasis en este tópico, Durkheim menciona que las actuaciones morales básicamente están preestablecidas por el ambiente que rodea cada ser humano, que a medida de que transcurre el tiempo el mismo se irá formando hasta la etapa adulta, donde ese conjunto de conocimientos técnicos y sociales serán aplicados en las decisiones que tome cada profesional en su campo de trabajo, es allí donde se involucra la sociedad con las empresas, porque no solamente es contar con personal altamente calificado para las funciones a realizar sino también con un personal con valores y principios aceptados, en que los inversionistas puedan confiar su dinero y perciban que la empresa no solo busca el beneficio monetario sino también ser socialmente responsable a través de la praxis adecuada de los valores éticos-morales.

Los valores que posee cada individuo se encuentra preestablecido por la sociedad y entorno a la evolución del mismo, se van formando hasta crear los estándares correctos e incorrectos, Etkin (2006, p. 16), menciona lo relacionado a los imperativos categóricos el cual expresa “el deber ser como ley universal”, radica en reconocer si nuestras actuaciones son buenas o malas, relacionándose de alguna manera con la actuación de la ética, debido a que la aplicación de la misma es el regular las relaciones sociales pero estableciendo parámetros que muestren una visión real del entorno y así entrelazar los estándares personales con los de la sociedad que le rodea

Tras los escándalos financieros vividos en los últimos tiempos, la confianza de la sociedad y de los inversionistas no es la misma, y mucho menos para las nuevas empresas que están surgiendo,

esto debido a la carencia de valores que suscitaron en grandes empresas reconocidas internacionalmente, dicha cuestión ha venido preocupando a los profesionales del área y los usuarios de la misma, se ha buscado ampliar el círculo de ocupación sobre la preocupación, con el propósito de posicionarse nuevamente como una profesión de confianza y a su vez brindar el mejor servicio, debido a que son los encargados de dar fe pública de la información financiera de las empresas y los movimientos contables que se realizan en las mismas, de allí la relevancia de crear controles adecuados para una organización, una supervisión constante de los procedimientos para prevenir cualquier tipo de falencias dentro de las empresas; por esta razón, la creación de normativas y lineamientos que establezcan la responsabilidad del profesional ante situaciones de actos de fraudes y a su vez los fondos monetarios de los ahorristas e inversionistas, todo esto con el objeto de prevenir que mas empresas lleguen a la quiebra por actuaciones fraudulentas.

En este sentido, la importancia del control interno entendido como un conjunto de procedimientos establecidos que proporcionan una seguridad razonable para lograr los objetivos de la empresa, por eso es necesaria la implantación y el adecuado funcionamiento de cada componente establecido en el Informe COSO, para proporcionar beneficio monetario y bienestar con el entorno social donde se encuentra la empresa.

La ética, resulta ser un aspecto cualitativo difícil de reconocer, medir y evaluar y más aun en el mundo de los negocios, por ello, se establecen códigos de conductas en las empresas que no se alejen de la realidad de la sociedad, que cumplan con los estándares morales generalmente aceptados por la sociedad y la cultura de la empresa, tomando en cuenta que muy difícilmente se cumpla firmemente, pero que existe un patrón ya establecido a cumplir y que además la ética es un comportamiento justo y aceptado por una sociedad pero, es el individuo el que adopta y adapta esos valores a su percepción, es él quien decide la forma y los medios de actuar, como ser humano capacitado a tomar sus propias decisiones, basándose en sus ideales y estándares que el crea moralmente- ético.

Dejándose claro que el mundo financiero globalizado ha

otorgado un papel primordial al estudio del control interno de las organizaciones porque se ha vuelto más complejo, implicando una elevada exposición a riesgos de diversas naturaleza cuyo conocimiento y gestión son necesarios para el éxito empresarial; siendo este aspecto el nexo de unión con la auditoría interna y de la cual se deriva la necesidad de que se garantice la transparencia de los informes financieros exigidos a las entidades.

En este sentido, es clara la importancia que tiene la auditoría interna en el ámbito de los negocios, por ser un factor determinante para el desarrollo de la empresa, por las funciones y aéreas de acción que esta posee como, la evaluación y seguimiento de los controles internos, en donde la adecuada aplicación e implantación de cada componente asegura el beneficio continuo en el tiempo, aspecto el cual se profundizó durante el desarrollo de este manuscrito resaltando aspectos relevantes que a continuación se muestran:

- La auditoría interna se ha ido transformando a lo largo del tiempo por los acontecimientos ocurridos en el mundo de los negocios y, con el propósito de abarcar un mayor campo de acción para disminuir los riesgos que pudiesen afectar a la empresa, y brindar un apoyo a los empresarios tanto en el aspecto contable como gerencial.
- La base del buen funcionamiento de una organización, está enmarcada en el entorno de control, es aquí donde muchas empresas desconocen la importancia que este tiene y se debe hacer énfasis en sus elementos esenciales para prevenir cualquier aspecto que pudiese influenciar de manera negativa a la empresa.
- Entender y aceptar que las empresas no están excluidas de la sociedad, debido a que está influye de manera directa a la misma, además, la entidad, debe cumplir con su cuota de responsabilidad social.
- Debido a que la conducta ética del ser humano es subjetiva y en las organizaciones las decisiones no pueden ser tomadas de manera individual, la misma debe implantar códigos de conducta que regularicen las acciones a tomar de cada trabajador para así prevenir actos no éticos dentro de la organización, además de brindar beneficios biopsicosociales que producirá un sentido de pertenecía

tanto a los trabajadores como a los empresarios.

- Por último, se enfatiza que la ética y los negocios no se encuentran aislados, porque para que una empresa perdure y tenga una gestión transparente, es necesario que los empresarios no solo tengan el deseo de querer obtener beneficios económicos, sino que también, obtenerlo a través de la praxis de los principios éticos, sin llegar a la necesidad de incurrir en actos fraudulentos que traigan como consecuencia ya sea el desprestigio de la empresa o la clausura de la misma.

8. Referencias

- Álvarez, M. (2014). *Ética para los negocios: Caso Enron*. Consulta 2014, Junio 03 Disponible en: <http://eticanegociosenron.blogspot.com/2014/04/etica-y-moral-en-el-caso-enron.html>
- Castro, R. (2004). *Ley Sarbanes- Oxley: Un nuevo enfoque de control interno*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria N° 20, 13- 42
- Dorta, J.(2005). *Teorías organizativas y los sistemas de control interno*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria
- Durkheim, E- (2002). *La educación moral*. Edición Ampliada. Madrid: Ediciones Morata SL
- Estupiñan, R.(2006a). *Administración de riesgos ERM y la auditoría interna*. Bogotá: Eco Ediciones
- Estupiñan, R. (2006b). *La administración de riesgos empresarial E.R.M. y la revisoría fiscal*. Consulta 2014, Abril 22. Disponible en: http://www.javeriana.edu.co/fcea/eventos_rev_fiscal/III_revisoria_fiscal/ponencia_rodrigo_estupinan_u_rosario.pdf.
- Etkin, J. (2006a). *La doble moral de las organizaciones*. España: Edigrafos S.A. McGRAW-HILL Interamericana
- Gaceta Oficial de la Universidad de Carabobo (2012) Consejo Universitario. Extraordina. (2004) *La Importancia de la Ética en los Negocios*. Consulta 2014, Abril 18. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/la_importancia_de_la_etica_en_los_negocios
- García, M. y Maestro, C. (2012). *Hacia una norma de Auditoría sobre la responsabilidad del auditor ante el fraude*. Revista Contable Partida Doble, N° 40, 44-55
- García, Z. (2012). *El impacto del comportamiento no ético en las*

- organizaciones. Universidad Autónoma de Chihuahua. Consulta: 2014, Julio 02. Disponible en: <http://www.slideshare.net/gzozue/articulo-el-comportamiento-no-etico-en-las-organizaciones>
- González, M. (2008). *Influencia de la Ética del Contador Público en el Control Interno de las Organizaciones*. Revista FACES de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. N°2, 181- 192
- Grisanti, Andrés (2012a). *El estudio y la práctica profesional de la auditoría interna en Venezuela*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria N° 49, 87-113
- Grisanti, A. (2012b). *Verdadera historia de un fraude*. Revista Internacional F.C.C.P.V de Información Financiera Gerencia y Control N°4, 127 -142
- Grisanti, A. (2014). *Los negocios y la ética empresarial en el estado Carabobo-Venezuela*. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 7, N°13, 127 -142
- Institute Of Internal Auditors (2004). *Instituto de Auditoría Interna*. Consulta: 2013, Marzo 18. Documento en: [https://www.theiia.org/chapters/pubdocs/331/Rol del Auditor Interno en el ERM.pdf](https://www.theiia.org/chapters/pubdocs/331/Rol_del_Auditor_Interno_en_el_ERM.pdf).
- Institute Of Internal Auditors (2011). *Instituto de Auditoría Interna*. Consulta: 2013, Enero 08. Documento en: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>.
- Instituto de Auditores Internos de España (2014). *Entorno de Control: Siete preguntas que cualquier consejero debe plantearse*. Consulta 2014, Mayo 27. Disponible en: http://www.auditoresinternos.es/uploads/media_items/f%C3%A1brica_control-7-preguntas_may-2014.
- Frett, N. (2011). *¿Cómo se audita la ética?* Videoconferencia. Consulta: 2014, Junio 27. Disponible en: <http://www.felaban.com/pdf/teleconferencias/clain/webconfer/Como%20se%20audita.pdf>
- Macha, T. (2000). *Una introducción a la ética de los negocios*. Revista Libertas 33. Instituto Universitario ESEADE. Argentina
- Mantilla, S. (2005). *Control interno- Informe COSO*. 4ª edición. Bogotá-Colombia: Ecoe Ediciones.
- Mantilla, S. (2011). *Control interno- Basado en principios*. Consulta: 2014, Mayo 26. Disponible en: http://www.coso.org/documents/IC_COSO_COMMENTS/PREVIOUS/86-

07c92ffb-6afe-466d-863b-6a0634c1dac4_CI-basado-en-principios-Enero-2012.pdf

- Mokate, K.(2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Banco Interamericano de Desarrollo. Serie de documentos I-24. Estados Unidos. (2012) *La Calidad en la Actividad de la Auditoría Interna. Incidencia de la Sarbanes-Oxley*. Consulta: 2013, Enero 10. Disponible en: <http://www.observatorio-iberoamericano.org/>.
- Salvatierra, L. (2005). *Integridad, Valores éticos y responsabilidad*. Consulta: 2014, Abril 12. Disponible en: <http://luisalvat.blogspot.com/2007/05/integridad-valores-eticos-y.html>
- Shaeffler, K. (2003). *Pobreza y responsabilidad social del empresario*. Caracas: Fundación Konrad Adenauer,
- Slick, M.(2013). *Relativismo ético*. Consulta: 2014, Junio 16. Disponible en: <http://www.miapic.com/relativismo-%C3%A9tico>
- Ramírez M. (2008). *Ética de los negocios en mundo global*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13624007>. Consulta 2014, Abril 17
- Rubinsztein, N. (2012). *La doble moral de las organizaciones*. Consulta: 2014, Junio 14. Disponible en: <http://5dias.com.py/18945-la-doble-moral-de-las-organizaciones-f>
- Ruiz, E. (2003). *El papel de los auditores en los escándalos financieros*. Revista Contable Partida Doble, N° 146, 48-57
- Velásquez Manuel (2006) *Ética en los Negocios*. Sexta edición. Pearson Educación. México
- Viloria, N. (2013). *El escepticismo profesional: Estrategia de aula para los estudiantes de contaduría pública*. Revista Actualidad Contable FACES Año 16, N°27. 102-119