



APOYANDO A LA EFS PARA AUMENTAR SU INFRAESTRUCTURA ÉTICA

Parte I

*Una visión
general de las
estrategias
éticas la EFS y
ejemplos
prácticos*

Introducción

El trabajo realizado por las Entidades Fiscalizadoras Superiores está destinado a fortalecer la confianza de las partes interesadas en la gestión del sector público.

Para asegurar esto, la independencia, la ética y la credibilidad de las EFS deben estar fuera de toda duda, como han subrayado las normas de INTOSAI (ISSAI). Los auditores públicos están sujetos, por lo tanto, a altas exigencias éticas.

El Comité Directivo de EUROSAI estableció **la Task Force de EUROSAI sobre Auditoría y Ética (TFA & E)** como un instrumento para apoyar a las EFS de Europa en la **promoción de la importancia de la conducta ética**, específicamente a través del intercambio de sus respectivas experiencias.

Una de las dos actividades principales de la Task Force es promover la **ética dentro de las EFS**. De acuerdo con ello, el primer objetivo del Plan de Trabajo de la TFA & E para 2012-2014 es **contribuir a aumentar la confianza pública en las EFS mediante el apoyo a la ejecución de la ISSAI 30 (Código de Ética o Código deontológico)**.

Como primer paso, la TFA & E lanzó una encuesta dirigida a los miembros de EUROSAI en diciembre de 2012, solicitando información sobre varias cuestiones relacionadas con la ética. Entre otros temas, se preguntó a las EFS de Europa acerca de sus códigos éticos y sus reglamentos, sus políticas de recursos humanos, los comités de atención a las cuestiones éticas, la orientación y la formación ética, los dilemas prácticos, así como las herramientas operativas y de evaluación.

32 EFS europeas, de los 50 miembros con que cuenta EUROSAI, respondieron a la encuesta, proporcionando a la TFA & E una amplia variedad de experiencias y prácticas, así como los correspondientes documentos, que la Task Force analizará, con vistas a la implantación de buenas prácticas en este campo.

Basándose en los resultados de la mencionada encuesta, tuvo lugar en Lisboa, en enero de 2014, un seminario sobre **"Mejora de la ética en las Entidades Fiscalizadoras Superiores"**. Asistieron al seminario cien participantes de 34 EFS, que compartieron opiniones, experiencias y prácticas relacionadas con la conducta ética en las EFS.

Este documento tiene como objetivo reflexionar sobre los principales resultados de esa encuesta, en lo que concierne a la ética dentro de las EFS, la identificación de las principales tendencias, los enfoques y los puntos fuertes para asegurar la adherencia a los requisitos éticos, destacando las posibilidades para mejorar los comportamientos éticos en las EFS y la identificación de aquellas áreas que merecen mayor desarrollo. Estas cuestiones, junto con los resultados obtenidos por medio de la encuesta realizada se presentan a lo largo del informe, con los resultados de este último también incluidos en los anexos. Se incluyen unos cuantos ejemplos.

Esta presentación pretende ser el primer documento sobre el tema.

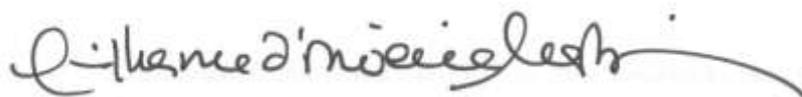
A través de la encuesta y el seminario mencionados, la Task Force ha reunido las respuestas a las preguntas de las EFS de Europa, así como documentos relevantes, una descripción de las experiencias y los resultados de los fructíferos debates. Las posibilidades de explorar más a fondo esta documentación y la profundización del análisis de las cuestiones adecuadas relacionadas con la ética a través de seminarios, así como la información adicional que se pueda recoger de otros grupos de trabajo regionales de INTOSAI, proporcionará a este Grupo

de Trabajo la oportunidad ideal para identificar y analizar los temas más destacados que se consideren de interés en este sentido.

Estos objetivos y enfoques se abordarán en mayor detalle a través de la parte II de este documento, que se centra en las experiencias específicas de las EFS, de acuerdo con los principales temas que ha surgido y han sido identificados por la Task Force con respecto a la infraestructura de ética y sus correspondientes requisitos.

La Task Force espera que la información proporcionada a en este sentido sea de utilidad y de interés para las EFS, sobre todo cuando se considere en el contexto de las mejoras previstas en sus respectivas capacidades de gestión ética.

Agradezco mucho a todas las EFS sus contribuciones que enriquecen estos documentos y su voluntad y esfuerzo para describir las prácticas y las experiencias puestas en marcha en sus respectivas instituciones.

A handwritten signature in black ink, reading 'Guilherme d'Oliveira Martins', with a long horizontal flourish extending to the right.

Guilherme d'Oliveira Martins

Presidente de la Task Force de EUROSAI sobre Auditoría y Ética
Presidente del Tribunal de Contas (Portugal)

1. Por qué la gestión de la ética es importante para las Entidades Fiscalizadoras Superiores

Como auditores externos e independientes de las finanzas públicas, las Instituciones Fiscalizadoras Superiores (EFS) deben admiradas, por todos, por su sentido de seguridad, confianza y credibilidad.

Como se indica en la ISSAI 1 (la Declaración de Lima) y en la ISSAI 30 (Código de Ética de INTOSAI), la fiabilidad está profundamente fundamentada en la independencia, la imparcialidad y la integridad moral de los miembros y de los auditores de las EFS que deben actuar de acuerdo con un código claro de valores y principios.

El código de ética de INTOSAI describe los valores fundamentales de la auditoría pública. Este código está clasificado como ISSAI 30 en el nivel 2 del marco de las ISSAI, que significa que, aunque dirigida a personas que trabajan para o en nombre de una EFS, también define los requisitos para su funcionamiento como institución.

En otras palabras, las EFS deben garantizar el respeto a los principios éticos y deontológicos que se describen y que estos se cumplan, para que la organización cumpla con el verdadero papel de una EFS y sea reconocida como tal.

Además, como subraya la OCDE, los altos estándares de integridad y transparencia en las operaciones diarias de la EFS mejoran el papel de las EFS como instituciones modelo de rendición de cuentas. Esto es muy importante para ampliar la relevancia e impacto del trabajo de las EFS en un momento, como el actual, marcado por la necesidad de reconstruir la confianza en las instituciones públicas como un elemento clave de retorno a un crecimiento sostenible e inclusivo.



La ética es tomar decisiones conscientes en consonancia con un marco de valores y principios

2. Requerimientos éticos de las ISSAI

Los requisitos éticos de las ISSAI se describen principalmente en la ISSAI 30 (Código de Ética de INTOSAI), aunque otras ISSAI también incluyen disposiciones éticas. Estas disposiciones se pueden encontrar en las ISSAI 20, 40, 100 y 200, así como en las ISSAI 1200, 3000, 4100 y 4200

En la mayoría de los casos, las normas exigen que los auditores actúen de acuerdo con los principios de **integridad**, **independencia**, **objetividad**, **imparcialidad**, **confidencialidad** y **competencia**, a veces, también describen las actitudes y los comportamientos esperados que emanan de estos principios.

En cuanto a la perspectiva organizativa de la EFS, las ISSAI 30, 20 (principio 4) y 40 (elementos 2 y 4) establecen con claridad que cada EFS tiene la responsabilidad de:

- **Desarrollar su propio Código de Ética**, aclarando conceptos éticos, fundados en los principios enunciados en la ISSAI 30 y en el marco jurídico y normativo aplicable;
- Hacer **públicos los requisitos y las obligaciones éticas**;
- Asegurar que todos los que realizan trabajo de auditoría se familiaricen **con los valores y principios** contenidos en el código;
- **Hacer hincapié en la importancia** de cumplir con los **requisitos éticos relevantes** en la realización de su trabajo;
- **Promover** activamente **un comportamiento ético** en toda la organización;
- Asegurarse de que los **directivos actúen como ejemplo** de un comportamiento ético apropiado;
- Garantizar la **transparencia y legalidad** de sus propias operaciones;
- Realizar **políticas y prácticas acordes con la ISSAI 30**;
- Adoptar políticas y procedimientos adecuados que **salvaguarden la independencia**;
- Poner en práctica políticas y procedimientos **que reduzcan los riesgos de familiaridad** con la organización que está siendo auditada, a saber, a través de la rotación del personal clave de la auditoría;



ISSAI 30 Código de Ética

Un código de ética es una declaración completa de los valores y principios que deben guiar el trabajo diario de los auditores.



ISSAI 40 Control de calidad para la EFS

La EFS debe establecer políticas y procedimientos diseñados para proporcionar seguridad razonable de que la EFS, incluyendo todo el personal y cualquiera de las partes contratadas para realizar trabajos para la EFS, cumple con los requisitos éticos relevantes.

- Asegurarse de que todos los auditores o las partes contratadas para llevar a cabo el trabajo para la EFS **actúan en consecuencia** con los principios éticos pertinentes;
- Considerar, a tal efecto, las declaraciones por escrito **para confirmar el cumplimiento con los requisitos éticos**;
- Evitar los **conflictos** internos **de intereses** y la corrupción;
- Establecer **acuerdos de confidencialidad** adecuados con las partes contratadas para llevar a cabo trabajos para la EFS, y
- Utilizar procedimientos para **notificar** a tiempo los **incumplimientos** de los requerimientos éticos y tomar las medidas adecuadas para resolverlos.

Los criterios para evaluar el cumplimiento de estos requisitos éticos se pueden encontrar en el Apéndice de la ISSAI 5600 (directrices para la revisión entre pares) y también en los borradores del Marco de Medición del Rendimiento (PMF en sus siglas inglesas) y de las herramientas de evaluación del cumplimiento de las ISSAI (iCATs en sus siglas inglesas).

3. La infraestructura ética /Marco de integridad

Se espera que la TFA & E apoye a las EFS Europeas en la aplicación de los requisitos éticos identificados y establecidos a través de la ISSAI correspondiente.

Este objetivo se puede lograr mediante la formulación de la **gestión de la conducta ética de la EFS**, para que la EFS pueda reforzarla e influir más estrechamente en la consecución de los valores y en el logro de las conductas esperadas de los individuos.

En un nivel conceptual de análisis, la gestión de la conducta ética puede ser descrita como un marco lógico, tal y como el utilizado y recomendado por la OCDE.

A lo largo de los años, la OCDE ha desarrollado el concepto de **Infraestructura para la ética**, recientemente rebautizado como **Marco de Integridad**, capaz de soportar un entorno que fomente un alto nivel de comportamiento. Esta infraestructura tiene varios elementos que se pueden aplicar a organizaciones como las EFS, que si se aplica adecuadamente, debe funcionar de una manera coherente y vinculada. Estos elementos se pueden clasificar de acuerdo a las funciones principales que sirven, es decir, la **orientación, gestión y control**.

La **Orientación** se proporciona mediante:

- Declaraciones de valores y normas de comportamiento, tales como códigos de conducta;
- Un fuerte compromiso de liderazgo; y
- Actividades de socialización profesional como la educación, la formación y el asesoramiento para sensibilizar y desarrollar habilidades para la aplicación de las leyes y normas en el trabajo diario.

Políticas y prácticas de **Gestión**:

- Crear las condiciones necesarias para asegurar una selección de personal justa e imparcial, la promoción y la remuneración; y
- Contribuir al respeto social.



La Recomendación de 1998 del Consejo sobre la mejora de la Conducta Ética en la Función Pública incluía principios para la Gestión Ética de la Función Pública

El Control está asegurado a través de:

- Un marco legal eficaz que establece las normas básicas de conducta;
- Mecanismos de rendición de cuentas eficaces, tales como el control interno y la auditoría externa;
- Los procedimientos de ejecución; y
- Mecanismos de transparencia en el acceso a la información pública, que facilitan la participación pública y el escrutinio.

4. La agenda de la integridad: lecciones de los países de la OCDE

János Bertók, Jefe de la División de Integridad del Sector Público, OCDE

Dadas las deficiencias de gobernanza que contribuyeron a la crisis financiera y en un contexto de continua incertidumbre económica y social, los gobiernos se han enfrentado al reto de reconstruir la confianza en las instituciones públicas como un elemento clave para un retorno a un crecimiento sostenible e inclusivo. Para hacer frente a los retos y oportunidades que presenta un entorno político cada vez más complejo, **Las EFS están obligadas a realizar un examen introspectivo de sus propias capacidades y del rendimiento de sus instituciones si quieren seguir siendo una fuente de información objetiva y creíble** para apoyar las reformas **estructurales y una institución modelo de rendición de cuentas** como se espera en el siglo XXI.

Para apoyar Estados más estratégicos y de futuro, muchas EFS han emprendido ambiciosas iniciativas de fortalecimiento institucional, de desarrollo de capacidades, de transparencia y de participación ciudadana con el fin de ampliar la relevancia y el impacto de su trabajo. Las reformas internas, en particular, la introducción de la planificación estratégica, el aumento de la capacidad profesional de la fuerza de trabajo para desarrollar nuevos productos y servicios con el fin de satisfacer las demandas cambiantes de los responsables políticos y de la sociedad en general, sin embargo, no son suficientes para llegar a ser una institución ejemplar, si estas reformas no se complementan **con altos estándares de integridad y transparencia en sus operaciones diarias**.

Se espera que las EFS desarrollen el conjunto básico de herramientas y medidas de integridad - incluyendo el código de ética, la formación y el asesoramiento - en un marco de integridad coherente.

La integridad, la transparencia y la rendición de cuentas son los pilares de la buena gobernanza y los mecanismos para restablecer la confianza. Sin embargo, la construcción de una cultura de integridad y la lucha contra la corrupción son un problema complejo en última instancia, por ello se requiere de un **enfoque integral que combine eficazmente la prevención, la detección y la represión**. La OCDE ha estado apoyando a los países en la construcción de marcos normativos

El punto de vista de la
OCDE



Las EFS evolucionan
enfrentándose a los
profundos impactos de crisis

e institucionales basados en la evidencia para construir una cultura de integridad en el sector público. Algunas de las lecciones aprendidas de las experiencias nacionales en la construcción de un marco de integridad eficaz podrían apoyar los esfuerzos de las EFS en el fomento de una cultura de integridad:

- **Establecer los derechos básicos mediante la redefinición de los valores fundamentales**

La evolución de los valores fundamentales del servicio público en las últimas décadas muestra cómo la integridad, la honestidad y la transparencia han alcanzado un estatus similar al de la imparcialidad y la legalidad, los valores tradicionales fundamentales. Así por ejemplo, la transparencia está reconocida en varias constituciones.

- **Se necesitan una serie de herramientas y medidas para poner en práctica los valores**

Incorporar distintas medidas de prevención, de detección, de proceso y de sanción en un sistema coherente sigue siendo un desafío constante en la construcción de la resistencia a la corrupción y de una cultura de la integridad.

- **Las herramientas y medidas de integridad principales incluyen**, en particular, códigos de conducta, normas sobre conflictos de intereses, requisitos de divulgación de activos, los regalos y la política de propinas, las medidas post-empleo, los canales de información y la protección de los denunciante, la formación en integridad y unos mecanismos de asesoramiento y recomendación accesibles, etc.
- El apoyo a los procesos de gestión lo constituyen, en particular, los controles financieros internos, la gestión de recursos humanos, (incluyendo la selección de personal, la evaluación y el desarrollo de la carrera profesional), la gestión del rendimiento (incluyendo los procesos de control de calidad y evaluaciones externas), la contratación pública, la auditoría interna y externa, incluyendo el rastreo y el seguimiento de las recomendaciones.
- Agentes de integridad, incluyendo asesores o gestores de ética para apoyar la aplicación y coordinación de los instrumentos y medidas de integridad.

Construcción de un marco sólido de integridad: lecciones aprendidas

- **Agilizar la integridad en la gestión**

Existe una demanda creciente por comprender cuales son las fuentes de la corrupción y de la conducta irregular. La realización de un mapa de riesgos y su mitigación efectiva requiere no sólo de datos y análisis, sino también de un compromiso de liderazgo para proporcionar incentivos y recursos para aplicarlos. Por ejemplo, incluir la integridad en la formación o la gestión del rendimiento es una herramienta obligatoria en la mayoría en los países de la OCDE.

- **La aplicación es la prueba**

Muchos países y organizaciones públicas se enfrentan a un defecto de aplicación. Por ejemplo, a la hora de proporcionar asesoramiento en el momento oportuno cuando los funcionarios realmente lo necesitan (por ejemplo, frente a los dilemas de integridad) o de verificar la exactitud de los activos publicados (por ejemplo, no sólo si se presentaron los impresos, sino también revisando si se proporcionó toda la información necesaria y precisa).

- **Un éxito visible en la aprobación de leyes, pero una experiencia que afecta a la comprensión y al comportamiento**

El logro de un cambio en el comportamiento y la construcción de una cultura de la integridad necesitan de esfuerzos constantes y no *ad hoc*. Centrarse en la prevención (por ejemplo, mediante la realización de un mapa de riesgos en constante evolución) ayuda a cerrar las fuentes de corrupción y las malas prácticas y a fomentar la confianza en las distintas herramientas y medidas. Las listas de verificación y las pruebas automáticas, por ejemplo en lo que se refiere a los regalos y a otros beneficios, podrían ayudar a los funcionarios en la aplicación de las normas y las políticas correspondientes en una situación específica. Otro ejemplo es la investigación a tiempo de la conducta irregular y de una protección eficaz de los denunciantes de irregularidades que podrían incrementar la confianza en el proceso de presentación de informes. **La transparencia es la regla:** por ejemplo, en las declaraciones de bienes se debe aplicar la regla de que "cuanto más alto es el puesto, mayor transparencia" debe haber.

- **La evaluación de la aplicación y el impacto**, en particular por el control interno y la auditoría externa, es compatible con una mejor comprensión del funcionamiento real de las medidas de integridad y con la intervención para fortalecer o actualizar el marco de integridad.

5. Estrategias éticas y políticas de las EFS de Europa - enfoques principales

Los resultados de la encuesta realizada en diciembre de 2012 por la TFA & E se resumen en el informe adjunto.

Cuando se compara con los requisitos éticos de las ISSAI, y con los elementos de un marco de integridad que funcione bien, se pueden sacar las siguientes conclusiones principales:

- **Códigos de conducta**

Las declaraciones sobre los valores y las normas de conducta son las piezas centrales de los requisitos de las ISSAI y de una infraestructura de ética y son elementos que están bien establecidos en las EFS de Europa. Una gran mayoría de las EFS europeas han aprobado su propio Código de Ética.

- **Educación, formación y asesoramiento**

Las sesiones de formación o conferencias para los empleados y el uso de la Intranet son elementos comúnmente utilizados por los miembros de EUROSAI para crear conciencia sobre los valores éticos y los temas relacionados, poniendo así de relieve al mismo tiempo la importancia de cumplir con los requisitos éticos.

Más de la mitad de las EFS que respondieron a la encuesta tienen una unidad especial o persona para asesorar a los empleados y a los directivos acerca de los dilemas éticos y de conducta.

- **Políticas y prácticas de gestión**

Los Miembros de EUROSAI parecen ser muy conscientes de que la gestión de los recursos humanos debe incluir consideraciones éticas. Sus políticas y prácticas con respecto a la contratación, la evaluación del rendimiento y la formación suelen abordar esta dimensión.

En particular, los conflictos de intereses (que interactúan con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la institución) parecen ser la principal preocupación de las EFS de Europa. Muchas EFS han puesto en práctica políticas, rutinas y procedimientos para evitar que surjan irregularidades relacionadas con este asunto.

Sin embargo, sólo el 41% de las EFS que presentaron una respuesta a la encuesta facilitada habían aprobado políticas de rotación establecidas por escrito.

- **Transparencia y escrutinio público**

Muchas EFS Europeas ponen a disposición del público documentos relacionados con sus respectivas normas éticas (por lo menos en parte), mientras que más de la mitad de las EFS que respondieron a la encuesta indicaron que establecen rutinas o políticas para hacer frente a la denuncia de irregularidades.

Por el contrario, sólo una minoría de las EFS solicitan a los fiscalizados información sobre la gestión relacionada con la ética del personal de auditoría durante las auditorías.

- **Herramientas de evaluación y control y casos prácticos**

Una gran mayoría de las EFS han establecido medidas para controlar específicamente la ausencia de conflictos de intereses en el trabajo de fiscalización.

Sin embargo, muy pocas tienen herramientas de autoevaluación relacionadas con la ética o realizan evaluaciones internas o externas/independientes de la gestión relacionada con la ética.

Por lo que podemos concluir que, como tendencia general, las EFS de Europa se esfuerzan por cumplir con los principales requisitos éticos de INTOSAI. Está claro por lo que se deduce de las respuestas obtenidas en relación con la encuesta que las EFS están actualmente centradas principalmente en el establecimiento y en la ejecución de medidas de orientación y de asesoramiento relacionadas con la ética. Por otro lado, la función de control de la infraestructura de la ética está menos desarrollada.

6. Prácticas de las EFS

En la presentación de las respuestas a la encuesta antes mencionada, las EFS de Europa informaron sobre varias políticas y prácticas concretas que se han adoptado con respecto a la gestión de la ética en sus respectivas instituciones. A continuación presentamos una selección de las políticas y prácticas identificadas relacionadas con la ética. Como se indicó anteriormente, la TFA y E explorará y detallará estos ejemplos en futuros documentos, lo que facilitará el intercambio útil de experiencias relevantes por las EFS.

Orientando la Conducta Ética

Los códigos de conducta y otros documentos de orientación de la ética

Como se ha mencionado, la gran mayoría de las EFS de Europa han aprobado su propio Código de Ética. En cuanto al contenido de estos códigos, las experiencias varían, pero, en muchos casos, incluyen:

- Declaraciones relacionadas con los valores y principios que guían la conducta.
- Descripciones de los comportamientos asociados esperados.
- Ejemplos concretos de dilemas y situaciones delicadas en relación con, entre otros, con los conflictos de intereses, la neutralidad política, así como regalos y prebendas, y
- Las provisiones para hacer frente a la conducta irregular.

Por lo general, los marcos éticos de las EFS de Europa también se ocupan de:

- Las declaraciones de intereses financieros y de activos;
- Las obligaciones después de cesar en sus funciones; y
- El uso de las instalaciones y equipos oficiales.

Algunas EFS tienen disposiciones específicas, y políticas y las herramientas asociadas, dirigidas a los directivos y a su papel en la dirección y gestión de la conducta ética. Estas disposiciones reconocen el papel relevante que desempeña el liderazgo y la importancia de su ejemplo para promover la integridad dentro de una organización.

Por otra parte, la mayoría de las EFS aplican sus normas y procedimientos éticos al personal en comisión de servicios y a los



La orientación ética "se refiere a reafirmar los valores y principios y hacer que sean conocidos y entendidos"



**ISSAI 20
Principios de
transparencia y
rendición de cuentas**

Principio 5: (...)

La subcontratación de actividades de peritaje y auditorías a entidades externas, ya sean públicas o privadas, es responsabilidad de la EFS y está sujeta a políticas deontológicas (en especial a conflictos de interés) y políticas que aseguren la integridad y la independencia

expertos (externos) contratados por la Institución, lo que está, de hecho, de acuerdo con los requisitos de las ISSAI.

Sensibilización sobre el Marco Ético

Los requisitos éticos y las obligaciones de los miembros y el personal de las EFS deben ser bien conocidas por los que han de respetarlos y también deben hacerse públicos (véase el principio 4 de la ISSAI 20).

La mayoría de las EFS europeas publican sus documentos relacionados con la ética a través de su intranet corporativa y, también, en su totalidad o en parte, a través de sus respectivos sitios de Internet.

Además, están utilizando una serie de medio alternativos para dar a conocer y difundir la información sobre los valores y principios éticos, así como los documentos y políticas relacionados con estos. Algunas EFS utilizan herramientas tradicionales en su esfuerzo de difusión de la información, mientras que otras han desarrollado enfoques más innovadores. Estos enfoques innovadores son a los que se refiere esto último incluyen los sistemas de auto-evaluación, el intercambio de experiencias y la utilización de herramientas de comunicación.

Los medios utilizados son:

- La entrega de información estructurada para el personal de nueva contratación;
- Encomendar a los directivos y a los supervisores el deber de informar a los auditores sobre cuestiones éticas;
- La formalización del compromiso del personal con los principios éticos de la institución;
- La redacción regular de documentos, posiblemente sobre una base anual, que describan los estándares y las buenas prácticas en este sentido;
- La utilización de folletos, objetos y carteles;
- la realización de sesiones de formación para crear conciencia y la transferencia de conocimientos acerca de la ética;
- El uso de cuestionarios de autoevaluación;
- Realización de autoevaluaciones de la integridad (por ejemplo, mediante Into-SAINT);

iCAT en la auditoría de gestión:

Antes de utilizar expertos, las EFS se asegura de que el experto (...) está informado acerca de las condiciones y la ética requeridas.

- Organización de reuniones de intercambio de experiencias;
- El uso de técnicas de narración de cuentos; y
- El uso de actores para identificar el comportamiento (no) ético en el lugar de trabajo.

La formación acerca de la ética hace que la EFS y su personal sean más capaces de determinar su integridad, de identificar los riesgos basados en la ética y de adquirir conocimientos sobre la forma de prevenir conductas no éticas. La mayoría de las EFS de Europa tiene interés o experiencia en la formación relacionada con la ética y la recomiendan encarecidamente. Los métodos de formación que las EFS utilizan en esta área son, principalmente:

- Sesiones de formación o conferencias para los nuevos empleados;
- Sesiones de formación para todos los empleados organizados en torno a ciclos periódicos;
- Seminarios sobre la base de situaciones de la vida real;
- Formación para los contadores; y
- Cursos a distancia de aprendizaje sobre la ética.

Además de las sesiones de formación tradicionales, también son clave los debates para sensibilización sobre las cuestiones éticas. Por otra parte, las experiencias compartidas a través de reuniones proporcionan directrices prácticas sobre los comportamientos esperados y los procesos de toma de decisiones en esta área, ayudando así al desarrollo de la concienciación sobre las prácticas éticas más actuales y a facilitar el reconocimiento a tiempo de los problemas. Estas oportunidades crean un ambiente abierto, donde los empleados se comunican y están dispuestos a aprender el uno del otro.

También se consideró como un aspecto de notable importancia por varias EFS europeas el establecimiento de relaciones con otras organizaciones diferentes a las EFS, lo que permite la identificación de otras experiencias en cuanto a los métodos utilizados en la sensibilización sobre la ética y las cuestiones relacionadas con la ética. Se informó sobre relaciones del tipo siguiente:

- Contacto y trabajo conjunto con organismos de lucha contra la

corrupción;

- Intercambio de experiencias entre los miembros de la Comisión de ética;
- Realización de talleres conjuntos y reuniones con otras organizaciones diferentes a las EFS;
- Informes e intercambio de información sobre cómo resolver situaciones dudosas; y
- Fomento de la cooperación entre las ONG, los sectores público y privado, en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la ética.

Compromiso formal con los valores y principios éticos y deontológicos

Hay diversas maneras en que las EFS solicitan declaraciones formales relacionadas con los valores éticos y deontológicos, así como los principios que abrazan. Mientras que algunas EFS sólo hacen uso de uno de los siguientes procedimientos, otras utilizan varios o todos ellos:

- Firma de una declaración reconociendo el conocimiento y el acuerdo con el Código de Ética de la EFS al asumir funciones dentro de la EFS;
- Firma de los recordatorios correspondientes a las obligaciones éticas de forma regular (por ejemplo, anualmente);
- Declaración periódica (por ejemplo, anual) que indica el cumplimiento propio de las obligaciones éticas; e
- Inclusión, como un procedimiento de auditoría dentro de cada fiscalización, de una declaración formal del cumplimiento de los requisitos éticos aplicables, tales como la ausencia de conflictos de intereses concretos.

Unidades de ética especializado / Personas

Se preguntó a las EFS de Europa si mantenían una persona de contacto/ Funcionario/Asesor en el Comité de Ética y, si este era el caso, se les solicitaron los detalles de sus respectivas funciones.

Más de la mitad de la EFS respondieron positivamente, informando de que tienen una unidad especial o persona para hacer frente a las cuestiones éticas. Sin embargo, en las respuestas presentadas también

se indica que estas unidades o personas tienen papeles muy distintos en cada caso.

La nomenclatura empleada en este respecto varía considerablemente, e incluye:

- Comité de Ética;
- Comisionado de Ética;
- Director de Ética;
- Coordinador de Integridad;
- Consejeros de Auditoría; y
- Asociado de Ética.

En segundo lugar, y en correspondencia con el punto anterior planteado, sus funciones también están sujetas a variaciones considerables. En algunos casos tienen un marcado carácter estratégico, mientras que en otros, cumplen una función de orientación. Sin embargo, en muchos, fueron diseñados principalmente como organismos de control. Las funciones identificadas para estas unidades éticas en las EFS fueron:

- Velar por la adecuación de las políticas y procedimientos en materia de integridad, objetividad e independencia;
- La promoción de la eficacia de la comunicación a la alta dirección y el personal;
- La introducción de medidas preventivas y facilitar soluciones;
- Velar por el cumplimiento de las normas éticas;
- Informar sobre los casos de conflicto de intereses y violaciones del Código de Ética; y
- Recibir, investigar y llevar un registro de las quejas.

También se ha informado sobre el uso de asesores confidenciales internos y externos para ayudar al personal en situaciones relacionada con la ética.

Gestión de Conducta Ética

Gestión de Recursos Humanos

Las políticas de recursos humanos y las prácticas de gestión, por lo general, incluyen algunos de los instrumentos ya mencionados dentro de la función de orientación, como, por ejemplo, en la política de formación.

También deben destacarse algunos otros componentes de las políticas de recursos humanos como parte de la función de gestión de la ética. Como se indica en el elemento 4 de la ISSAI 40, las políticas y los procedimientos de recursos humanos de las EFS deben dar la debida importancia al compromiso con los principios éticos de las EFS, y estas políticas y procedimientos incluyen la contratación, la evaluación del rendimiento, el desarrollo profesional, la competencia ética, la carrera profesional, la promoción y la compensación.

Las respuestas a la encuesta confirman que la mayoría de las EFS de Europa consideran la conducta ética como algo que debe ser evaluado en la contratación de los auditores y del personal. La preocupación en este sentido se refiere a la mejor manera de desarrollar dicha evaluación. Las prácticas mencionados por las EFS en este sentido son las siguientes:

- La detección de reacciones frente a los dilemas éticos durante los exámenes y entrevistas;
- La realización de pruebas psicológicas y exámenes; y
- La realización de verificaciones de antecedentes después de los procedimientos de certificación de la seguridad.

Otra área en que deberían ser incluidas las consideraciones éticas la constituyen los criterios de evaluación para la **evaluación anual del rendimiento**. Un número significativo de EFS informan sobre la incorporación de criterios en este sentido. Ejemplos de la utilización de criterios de evaluación relacionados con la ética son:

- Sentido de la responsabilidad;
- Integridad y conducta profesional;
- Cualidades personales;
- Conducta dentro y fuera del servicio, incluyendo la ética profesional;

La gestión de la ética se refiere a la adopción de políticas y prácticas de gestión que promuevan y respeten los valores y principios enunciados

- Compromiso con la institución y la integridad;
- Comportamiento general y conducta profesional;
- Apoyo activo a las políticas corporativas; y
- Demostración de los comportamientos positivos en el trabajo.

Políticas de rotación

El elemento 2 de la ISSAI 40 subraya la importancia de la rotación del personal clave de auditoría para reducir el riesgo de familiarizarse con la organización que está siendo auditada.

Sin embargo, no muchas EFS en Europa declararon haber aprobado políticas de rotación escritas para su personal de fiscalización.

Las EFS que no tienen políticas de rotación de los empleados en comisión de servicio indicaron que han establecido (según los casos):

- Un plazo máximo para la fiscalización de la misma institución, que puede ser de dos, cinco o siete años;
- Movilidad obligatoria para los auditores después de un período de cinco, siete u ocho años en el mismo departamento; y
- Movilidad obligatoria para los puestos de dirección después de un período de siete años.

Tone at the Top (Marcar la pauta)

En lo que se refiere a las prácticas de gestión, no se puede evitar poner énfasis en la importancia del ejemplo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, los requisitos éticos establecidos por las ISSAI especifican que las EFS deben garantizar la transparencia y la legalidad de sus propias operaciones y que los directivos deberían actuar como ejemplo de un comportamiento ético apropiado.

Un comportamiento ejemplar por parte de la dirección, un trato justo y unas buenas relaciones entre colegas son, de hecho, una importante contribución a la conciencia moral del personal. Además, las relaciones amistosas entre los colegas y un trato justo ayudan a promover una actitud ética hacia el trabajo. Esto indica que los controles suaves representan una contribución esencial para la integridad del personal en el trabajo.



ISSAI 40
Control de Calidad
para la EFS

El jefe de la EFS y el personal directivo de la EFS deben dar el ejemplo de un comportamiento ético apropiado.

La EFS debe asegurarse de que (...) los principios éticos son los impulsores clave de la evaluación del rendimiento del personal y de los contratados que lleven a cabo trabajos para la EFS

El control de la conducta ética

Conflictos de Intereses

Como se mencionó anteriormente, y de conformidad con los requisitos de las ISSAI, los **conflictos de intereses** (lo que tiene una relación directa con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la institución) son las principales preocupaciones de muchas EFS europeas, que a su vez tienen políticas, rutinas y procedimientos en marcha para prevenir o hacer frente a tales casos. Los ejemplos de estas políticas, rutinas y procedimientos incluyen medidas de orientación, declaraciones sistemáticas y el papel de las unidades de ética.

Una gran mayoría de las EFS de Europa afirmaron que han establecido medidas por las cuales la ausencia de conflictos de intereses debe ser declarada formalmente. Estas declaraciones son de uno o varios de los siguientes tipos:

- Renovación regularmente del juramento o las declaraciones de independencia e imparcialidad;
- Periódicamente (por ejemplo, anualmente) realizar una sobre declaración del cumplimiento de las obligaciones de ética;
- Declarar formalmente, como auditor y en cada auditoría, el cumplimiento de los requisitos éticos aplicables, incluyendo la ausencia de conflictos de intereses concretos;
- Declarar formalmente, como supervisor de la auditoría y en cada auditoría, que él/ella ha confirmado la ausencia de conflictos de intereses concretos dentro del equipo de auditoría y
- Regularmente declarar los intereses públicos y privados

Autoevaluaciones, evaluaciones internas y evaluaciones externas

La mayoría de las EFS europeas reconocen y admiten que no aplican herramientas de autoevaluación relacionadas con la conducta ética.

Son pocas las que encargan de evaluaciones de gestión internas y/o externas relacionadas con la ética.

Aquellas EFS que informaron que realizaban de esas evaluaciones indican que las evaluaciones internas se llevaron a cabo principalmente por los Comités de Ética o a través de la aplicación de IntoSAINT.

El control de la ética se refiere a las prácticas que establecen los mecanismos de rendición de cuentas y de seguimiento de los procedimientos de adhesión a los valores y principios y declarados y comportamientos que se esperan



ISSAI 40

Control de Calidad
para la EFS

La EFS debe considerar el uso de declaraciones escritas de personal para confirmar el cumplimiento de los requisitos éticos de la EFS.

IntoSAINT es una herramienta de **autoevaluación** desarrollada por el Tribunal de Cuentas de los Países Bajos, que permite a las EFS evaluar su vulnerabilidad y su resistencia frente a las violaciones de integridad y ofrece recomendaciones sobre cómo mejorar la gestión de la integridad.

La experiencia con IntoSAINT hasta la fecha ha demostrado que:

- La evaluación del riesgo de integridad estructurado no es común dentro de las EFS;
- La necesidad de un marco de políticas de integridad es una de las recomendaciones más mencionadas;
- Los riesgos relacionados con la independencia de las EFS son un importante motivo de preocupación; y
- Las recomendaciones relativas a los "controles blandos" subrayan la importancia de la equidad, la claridad, la comunicación y el liderazgo.

En aquellos casos en que se llevaron a cabo evaluaciones externas principalmente se utilizaron las revisiones entre pares.

Una serie de EFS también implicaron a los auditados a la hora de evaluar la gestión en materia de ética del personal de auditoría. Esto se logró principalmente a través de encuestas sobre las prácticas de auditoría y a través de facilitar cuestionarios para conocer las reacciones de los clientes, y de autoevaluaciones durante y después de las tareas de auditoría.

Conducta irregular

Alrededor de la mitad de la EFS informaron sobre rutinas o políticas relacionadas con la denuncia de irregularidades. Las EFS que aplican estas políticas consideran la protección de quienes denuncian sospechas (incluida la protección de la identidad y los derechos laborales adquiridos) un asunto muy importante a salvaguardar.

La forma más común en que estos casos se gestionan incluye la utilización de equipos especiales, unidades asignadas o Comités de Ética.

Como se mencionó anteriormente, las unidades éticas específicas se utilizan a menudo para tratar los casos de conductas irregulares, para recibir denuncias, para investigar e informar sobre ellas.



ISSAI 40
Control de Calidad
para la EFS

Las EFS deben asegurarse que existen políticas y procedimientos para notificar oportunamente al jefe de la EFS de incumplimientos de los requerimientos éticos y permitir al jefe de la EFS tomar las acciones apropiadas para resolver estos asuntos.

7. Algunos casos: Introducción de cambios en la gestión ética de las EFS

Algunas EFS han informado sobre cambios significativos en su gestión ética global que han tenido lugar recientemente, a raíz de un análisis de las deficiencias. Ese es el caso del Tribunal de Cuentas Europeo (TCE).

La experiencia del Tribunal de Cuentas Europeo

Eduardo Ruiz García, Secretario General del TCE

euraud@eca.europa.eu

En los últimos años el Tribunal de Cuentas ha revisado su marco ético. En 2011 el Tribunal de Cuentas aprobó sus "*Directrices de Ética*" para todo el personal y en el 2012 se emitió un nuevo "*Código de conducta para los Miembros*". Adicionalmente, se introdujo un nuevo procedimiento en 2011 para proporcionar una seguridad razonable sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, en particular, para evitar conflictos de intereses o cualquier situación que pueda poner en peligro la independencia de los auditores del Tribunal de Cuentas Europeo. Este conjunto de instrumentos ha definido aún más el marco ético y los requisitos de la institución, y los ha alineado con las normas de INTOSAI, en particular, con la ISSAI 30.

El objetivo del marco ético es garantizar que el TCE es percibido como una institución objetiva, independiente y profesional en el que las partes interesadas puedan tener plena confianza. Se trata de un elemento clave en la preservación y promoción de la reputación y la credibilidad de la institución, que es esencial para su tarea de controlar y certificar el trabajo de otros gestores públicos. La reputación del TCE se basa en reglas básicas, normas y valores que derivan de una variedad de fuentes: (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Estatuto), (Códigos profesionales de INTOSAI e IFAC) códigos normativos y corporativos (declaración de misión y valores). En general, la reputación y la credibilidad de la institución dependen de que su personal cumpla estos requisitos en el comportamiento individual de los auditores, directivos y Miembros.

Como señala el presidente del TCE, el Sr. Vítor Caldeira, en el prefacio de



las Directrices de Ética, éstas tienen el objetivo de ayudar a garantizar que nuestras decisiones diarias, tanto en la auditoría como en el funcionamiento de la institución, cumplen con los requisitos éticos. La ética va más allá de las leyes o de normas de obligado cumplimiento, y se aplica a escenarios en los que una decisión o conducta, podría ser legal y estar de acuerdo con las normas, pero no conforme con los valores de la institución o de las personas.

La filósofa alemana Hannah Arendt dijo que las únicas personas en las que se puede confiar son aquellas que, cuando se enfrentan a una decisión ética, toman su decisión sobre la base de *“No debería hacerlo”*, en lugar de *“No puedo hacerlo o no estoy autorizado a hacerlo”*. La decisión, la elección, la hacen las personas, pero es responsabilidad de las instituciones proporcionar el marco y las condiciones necesarias para que puedan tomar la decisión correcta.

Una Entidad Fiscalizadora Superior debe tomar todas las medidas necesarias para adoptar e introducir un marco ético, de acuerdo con la gestión pública y las normas profesionales de conducta internacionales. Sin embargo, la aplicación efectiva de los requisitos éticos definidos dependerá de su personal. Será su propia responsabilidad elegir la mejor solución ética cuando se enfrenten a un dilema. Para ello, el personal debe estar al tanto de los requisitos, de las posibles implicaciones y de las consecuencias de los diferentes cursos de acción que se les ofrecen; en particular, deben ser alentados a aplicar el sentido común y hablar abiertamente con sus superiores y colegas. En este ejercicio, el intercambio de experiencias y dudas es vital.

El Tribunal de Cuentas Europeo está poniendo un gran énfasis en dotar con las herramientas éticas adecuadas a su personal; la formación sobre las Directrices se ha hecho obligatoria para todo el personal. A finales de 2013, alrededor del 89 % de la plantilla ha participado en los cursos sobre ética del Tribunal de Cuentas Europeo; el 90 % de sus directivos han seguido los cursos. Los recién llegados reciben una formación específica y se plantean otras cuestiones éticas en los talleres de gestión.

El TCE está muy atento a cualquier avance en este campo y está participando en el Grupo de Trabajo de EUROSAI. También está dispuesto a contribuir a la revisión de la ISSAI 30 dirigida por la EFS de Polonia (NIK). Todas estas acciones nos ayudarán a revisar y mejorar

nuestra práctica actual y a fortalecer y proteger la reputación del Tribunal de Cuentas Europeo como institución, así como la reputación de su personal.

8. Algunos casos: Gestión de la ética en una EFS pequeña

Varias políticas y herramientas de gestión de la ética están relacionadas con la segregación de funciones, evitar la participación en decisiones y auditorías y la rotación periódica del personal. Esto puede ser un reto para las EFS de pequeño tamaño que operan en pequeños países o pequeñas regiones. Este es el caso de la EFS de Malta.

La gestión de la ética en una Entidad Fiscalizadora Superior pequeña

Keith Mercieca, Oficina Nacional de Auditoría, Malta
nao.malta@gov.mt

La Oficina Nacional de Auditoría de Malta (NAO en sus siglas inglesas) cuenta con una plantilla de aproximadamente 60 personas, lo que comparativamente, clasificaría esta entidad como una pequeña EFS. El pequeño tamaño, de por sí, presenta retos relacionados con la ética, tanto en términos de la función de gestión de la ética de la institución como el entorno de auditoría en el que opera.

El tamaño reducido de la EFS de Malta no permite el desarrollo de una función especializada de gestión de la ética, pero esta ha sido incorporada a otras funciones corporativas. A pesar de esta limitación, la EFS de Malta se esfuerza por promover la conducta ética dentro de la organización a través de su Código de Conducta Profesional, que aborda diversas facetas de la corrección ética como la confidencialidad, los conflictos de intereses, la independencia y la objetividad. Además, este documento hace referencia a otro código de ética, este es el Código de Ética para los trabajadores del Sector Público, que también se aplica a los funcionarios de la EFS. Además, los empleados de la EFS están obligados a realizar un juramento de secreto que impide divulgar



ninguna información obtenida como resultado de la ejecución de sus funciones.

A pesar de los esfuerzos de la EFS de Malta, un aspecto en que el pequeño tamaño tiene un papel destacado es la posibilidad de un conflicto de intereses. Dada la reducida escala de las operaciones del gobierno, existe un mayor riesgo de que los auditores tengan conocimiento o hayan trabajado con un potencial auditado. Buscando atenuar tal desafío y teniendo en cuenta los limitados recursos disponibles, la EFS de Malta ha establecido un período de dos años en el que los auditores no pueden auditar organizaciones en las que han trabajado anteriormente como empleados o a las que han proporcionado servicios de consultoría.

Siempre permanece un elemento de riesgo residual, sobre todo en vista de las limitaciones de capacidad de la EFS de Malta. Hay notables dificultades en el establecimiento y aplicación de una política estructurada de rotación de puestos de trabajo, con ser el riesgo más evidente que pudiera surgir una falta de continuidad, lo que resultaría en una operación de auditoría inconexa. No obstante, la EFS de Malta intenta reestructurar sus equipos de auditoría siempre que resulta posible, lo cual reduce este riesgo.

Otra faceta en que la gestión de la ética se hace difícil es aquella relacionada con la contratación de consultores externos. Las dificultades encontradas en este sentido se refieren a un conjunto muy limitado de consultores externos especializados en el campo particular en que la EFS de Malta requiere asistencia. Estos expertos, con toda probabilidad, ya han sido contratados por el auditado en algún grado y con respecto a alguna otra tarea. En esencia, al margen de las disposiciones formuladas en el Código de la Oficina de Conducta Profesional en relación con las relaciones actuales y recientes de los expertos con la entidad auditada, sigue existiendo un elemento de incertidumbre ética, lo que hace que la EFS de Malta a menudo recurra al establecimiento de un equilibrio adecuado entre las exigencias operacionales y la corrección ética sobre una base de caso a caso.

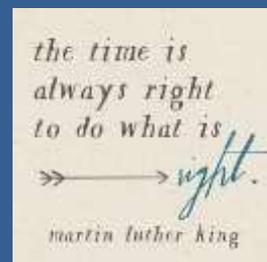
Es este último punto que realmente recoge el reto más importante al que se enfrenta una EFS de tamaño reducido en la gestión de la ética, es decir, el establecimiento de prioridades correctas entre la consecución

de los objetivos principales de la institución y hacerlo de una manera ética. Esta dicotomía puede requerir mayor reflexión, con la posibilidad de unir las consideraciones éticas fundamentales a los objetivos principales de la institución en un escenario más convincente.

9. Perspectivas

En este documento, la TFA & E ha identificado los requisitos éticos de las ISSAI, los elementos importantes de una infraestructura ética, ha realizado un retrato fundamental de la situación de las EFS europeas en relación con los requisitos y elementos mencionados, proporcionando al mismo tiempo una serie de ejemplos de políticas, prácticas y herramientas que las EFS puede adoptar para cumplir con sus obligaciones de gestión ética.

En el próximo documento, la TFA & E profundizará en estos ejemplos, compartiendo con la comunidad de EFS de Europa más elementos sobre las prácticas que pueden utilizarse para para la aplicación de la ISSAI 30 y otros requisitos éticos de las ISSAI, contribuyendo así a la mejora de las infraestructuras éticas de las EFS y al aumento de la confianza pública en las EFS.



Resultados de la encuesta enviada por la TFA & E a los miembros de EUROSAI en diciembre de 2012

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

PARTE II: Ética en las EFS

II.1. Orientación Ética

1. Entre los Miembros de EUROSAI, los **Códigos de conducta** son un medio muy extendido de difusión de los **valores y principios** de las EFS, así como de los comportamientos que se esperan y las disposiciones frente a una posible conducta irregular. La mitad de las EFS europeas que informaron que disponían de un código de conducta, el Código incluye **dilemas prácticos** y las formas de solucionarlos.
2. Mediante el **desarrollo de conocimientos sobre la ética**, las EFS deberían ser más capaces de determinar su integridad y evitar toda conducta no ética. Esto podría contribuir a aumentar la confianza en las EFS. Además de los códigos de conducta, las formas más comunes de aumentar la conciencia sobre los valores éticos y los problemas que conllevan son las **sesiones de formación** o las conferencias para empleados, el uso de la Intranet y, a veces, las **unidades especiales de asesoramiento** sobre cuestiones éticas.
3. Algunas EFS trabajan regularmente de forma conjunta e intercambian información con organizaciones que no son EFS para crear conciencia sobre la ética en el sector público.

II.2. Gestión de la ética

4. **Los conflictos de intereses** (que interactúan con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la institución) parecen ser la **principal preocupación** de las EFS europeas. Muchas de ellas ponen en práctica políticas, rutinas y procedimientos para evitar que se produzcan irregularidades relacionadas con el tema.
5. Las herramientas de gestión de recursos humanos de las EFS suelen incluir las preocupaciones éticas, en especial en materia de **contratación, evaluación del rendimiento** y la **formación**.
6. El 41% de las EFS que respondieron aplica **políticas de rotación** escritas.

II.3. Control de la ética

7. Pocas EFS utilizan **evaluaciones específicas internas y/o externas de sus sistemas éticos**. **Into-SAINT** es una de las herramientas que pueden utilizarse para autoevaluaciones, pero sólo cinco EFS informan de experiencias con esta herramienta.

8. Cuando se considera la infraestructura ética recomendado por la OCDE, se hace evidente a partir de las respuestas a la encuesta que en las EFS europeas las funciones de orientación y de gestión están, por el momento, mucho más desarrolladas que la **función de control**.

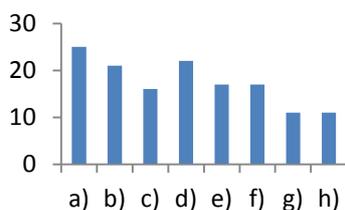
RESULTADOS POR PREGUNTA

ÉTICA en las EFS

II.1. Orientación ética

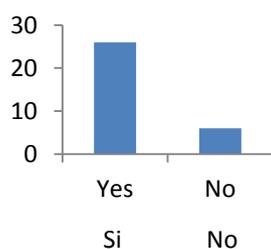
Pregunta 1. Documentos donde se indican los valores y principios aplicables a las EFS en:

	a) Normas legales generales (aplicables a todos los funcionarios)	b) Normas legales específicas (aplicables a la EFS)	c) Código general de ética (aplicable a todos los funcionarios)	d) Código de ética de la EFS	e) Documentos estratégicos de la EFS	f) Manuales de auditoría	g) Código o pautas de conducta	h) otro
Nº. de respuestas	25	21	16	22	17	17	11	11
%	78%	66%	50%	69%	53%	53%	34%	34%



- Casi el 70% de las EFS que contestaron a la encuesta tienen su propio Código de ética.
- Las normas generales aplicables a todos los funcionarios prevalecen también en el marco ético de las EFS.
- Algunas EFS informan que están en proceso de revisar su Código de ética y que pretenden incluir en esa descripción códigos de comportamientos esperados y ejemplos de dilemas éticos.

Pregunta 2. ¿Son esos documentos aplicables a funcionarios en comisión de servicios y a los expertos contratados ocasionalmente por la EFS?

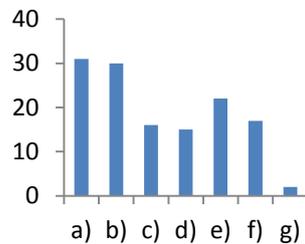


	Total	Sí	No
N.º de respuestas	32	26	6
%	100%	81%	19%

- La mayoría de las EFS aplica sus normas y procedimientos éticos para el personal en comisión de servicios y los expertos

Pregunta 3. Las documentos/disposiciones mencionados en 1 incluyen:

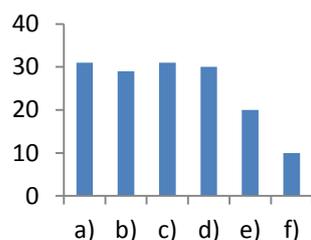
	a) Declaraciones sobre valores y principios	b) Explicaciones sobre las conductas esperadas	c) Ejemplos de dilemas y situaciones sensibles	d) Herramientas a utilizar	e) Disposiciones para la conducta irregular	f) Disposiciones específicas para los administradores	g) Otros
Nº. de respuestas	31	30	16	15	22	17	2
%	97%	94%	50%	47%	69%	53%	6%



- Casi todas las EFS que respondieron incluyen en sus documentos marco, los valores y principios que rigen sus actividades y explican que comportamientos esperan de su personal cuando se enfrentan a dilemas éticos.
- Disposiciones para hacer frente a la conducta irregular están también presentes en más del 70% de las EFS que respondieron a la encuesta.
- Hay que observar que, en lo que concierne a la existencia de herramientas específicas y de normas especiales para los directivos, sólo la mitad de las instituciones que respondieron tienen políticas y medidas en marcha.

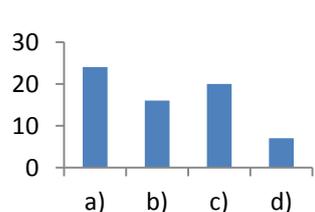
Pregunta 4. Esos documentos/disposiciones cubren los siguientes temas:

	a) Conflictos de intereses	b) Regalos y representación	c) Neutralidad política	D Secreto profesional	e) Acoso sexual o moral	f) Otros
Nº. de respuestas	31	29	31	30	20	10
%	97%	91%	97%	94%	63%	31%



- Casi todas las EFS respondieron que tienen disposiciones relativas a los principales temas relacionados con la conducta ética, como los conflictos de intereses y el secreto profesional.
- Aproximadamente un tercio de las respuestas indican que tienen otros asuntos cubiertos por su marco ético, tales como:
 - Declaración de intereses financieros y activos
 - Obligaciones después de cesar en sus funciones
 - Uso de los medios y equipos oficiales

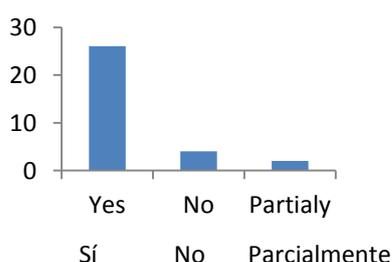
Pregunta 5. ¿Cómo se informan los empleados sobre los valores y principios, sobre los documentos y políticas éticas de la EFS?



	a) Se entrega documentación preparada para ellos	b) Se lleva a cabo una formación específica	c) Los informan los directivos y los supervisores	d) Otros
Nº. de respuestas	24	16	20	7
%	75%	50%	63%	22%

- Algunas EFS mencionan que las entrevistas de evaluación se utilizan para debatir y asesorar sobre cuestiones éticas.
- Podemos concluir que las EFS tienen establecidas medidas para informar al personal sobre políticas éticas.

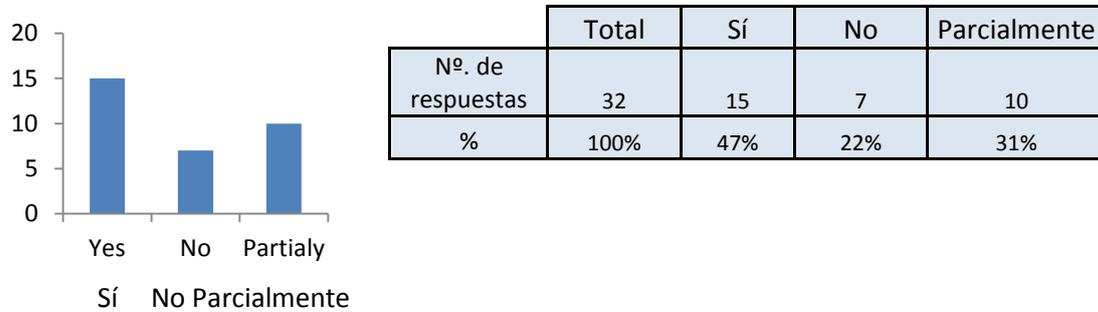
Pregunta 6. ¿Están disponibles en la intranet de la EFS los documentos de ética?



	Total	Sí	No	Parcialmente
Nº. de respuestas	32	26	4	2
%	100%	81%	13%	6%

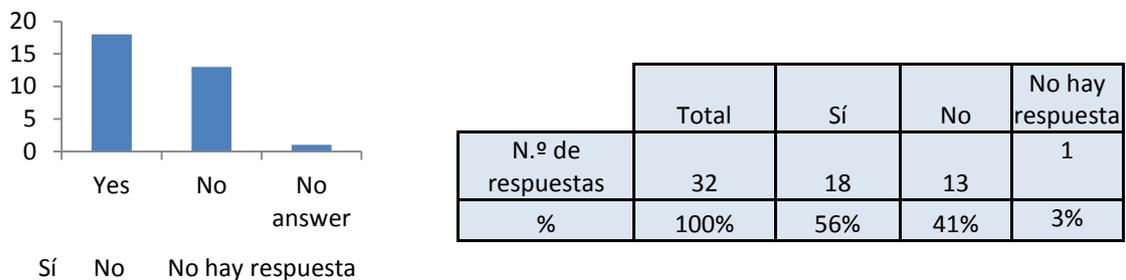
- Como práctica general, los documentos relacionados con la ética se publican en la INTRANET de las instituciones, lo que es bastante comprensible, puesto que éstas son disposiciones dirigidas directamente a los empleados de las EFS

Pregunta 7. ¿Están disponibles en Web de la EFS (Internet) los documentos relacionados con la ética?



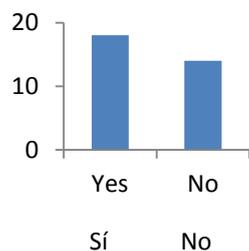
- Es importante destacar que casi el 80% de las EFS que respondieron a la encuesta también ponen a disposición de los ciudadanos todos o algunos de los documentos relacionados con la ética, a través de INTERNET

Pregunta 8. ¿Los Miembros, los auditores o el personal han de suscribir/comprometerse formalmente con los valores éticos y deontológicos y los principios de la EFS?



- Una pequeña mayoría de las EFS requieren que auditores se comprometan formalmente con los valores éticos de la institución.
- Los que lo hacen, eligen diferentes formas:
 - Firmando declaraciones haciendo expresa mención al código de ética al inicio de sus funciones en la institución
 - Recordatorios de obligaciones éticas en forma regular
 - Compromiso para cada auditoría en la que participa el auditor

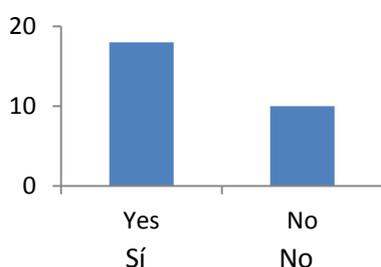
Pregunta 9. ¿Tiene su EFS algún Comité/oficial/asesor/persona de contacto para asuntos de ética?



	Total	Sí	No
Nº. de respuestas	32	18	14
%	100%	56%	44%

- Más de la mitad de la EFS que respondieron a la encuesta tiene una unidad especial o una persona para asesorar a los empleados y directivos sobre los dilemas éticos y conducta.
- Estas unidades/personas pueden tener una de las siguientes denominaciones:
 - Comité de ética
 - Comisión de ética
 - Director de ética
 - Coordinador de integridad
 - Consejeros de auditoría
 - Asociados de Ética
- Sus principales funciones incluyen:
 - Denunciar los casos de conflicto de intereses y las violaciones del Código de ética.
 - Recibir, investigar y llevar un registro de reclamaciones relacionadas con el comportamiento ético.
 - Introducir medidas preventivas y facilitar soluciones para problemas realmente éticos.
 - Garantizar la adecuación de las políticas y procedimientos relativos a la integridad, objetividad y la independencia, cumplimiento de las normas éticas y la eficacia en la comunicación de estas políticas y procedimientos a la dirección y al personal de la institución

Pregunta 10. ¿Usted (u otros colegas de su EFS) tiene experiencia con métodos para aumentar la conciencia sobre cuestiones de ética o sobre temas éticos?

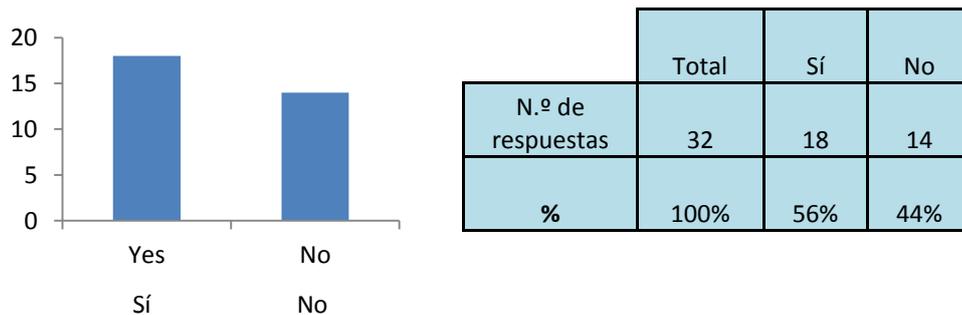


	Total	Sí	No
Nº. de respuestas	32	19	13
%	100%	59%	41%

- 59% de las EFS que respondieron a la encuesta tienen experiencia con métodos para crear conciencia sobre la ética y los temas éticos.
- Una manera común de aumentar la conciencia es el uso de sesiones de formación o conferencias para los nuevos empleados.

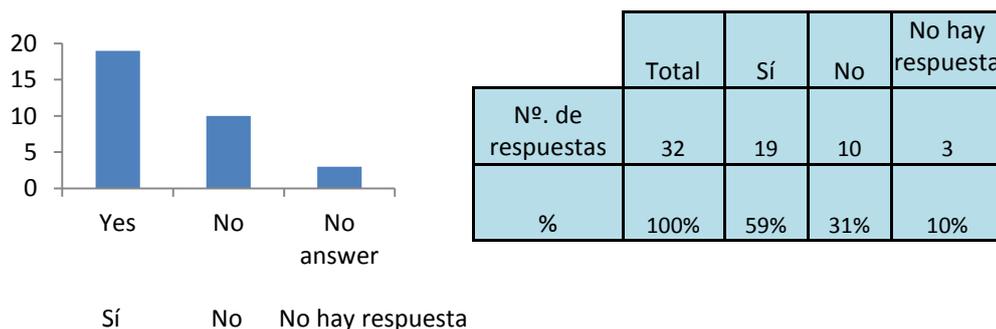
- Varias EFS utilizan la intranet para concienciar sobre la ética
- Algunas EFS han establecido un día de la integridad para los empleados, cuando se espera que se traten cuestiones éticas.

Pregunta 11. ¿Ha organizado/participado su EFS en formación sobre o relacionada con la ética?



- 18 de las 32 EFS que respondieron a la encuesta han organizado/participado en formación relacionada con ética.
- Algunos han utilizado talleres basados en situaciones y lo encuentran muy útil para crear conciencia sobre la ética y los temas éticos.
- Into-SAINT se considera como una buena herramienta para crear conciencia sobre la ética y los temas éticos y para hacer a las EFS más capaces de realizar autoevaluaciones sobre el tema.

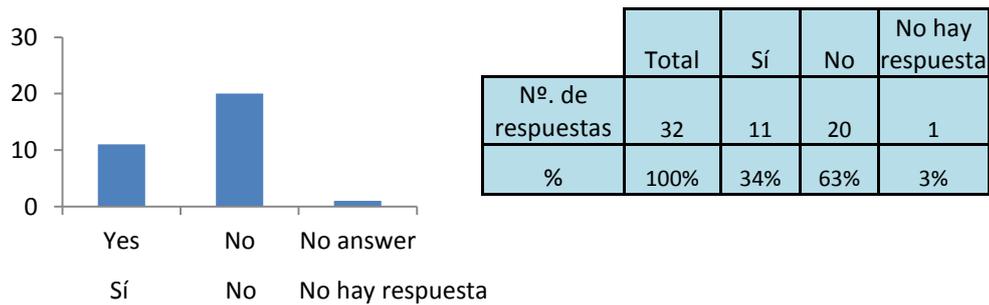
Pregunta 12. ¿Recomendaría cualquiera de las experiencias con los métodos y la formación como se describió anteriormente a otra EFS?



- La mayoría de las EFS recomienda formación sobre temas éticos para que todos los empleados posean el mismo conocimiento acerca de la ética.
- Esta formación puede basarse en:
 - Situaciones de la vida real, con el fin de proporcionar directrices prácticas sobre comportamientos esperados y toma de decisiones.
 - Debates sobre la ética y reuniones de intercambio de experiencias, con el fin de ser conscientes de las prácticas éticas actualizadas y ser capaz de reconocer los problemas a tiempo.

- Formación sobre resultados obtenidos (cómo llamar la atención de alguien), con el fin de crear un ambiente más abierto donde los empleados se comuniquen entre sí y estén dispuestos a aprender el uno del otro.
- Into-SAINT como herramienta para crear conciencia sobre la ética y los temas éticos y para hacer a las EFS más capaces de realizar autoevaluaciones.

Pregunta 13. En sus conexiones con otras organizaciones (no-EFS), ¿ha tenido conocimiento sobre sus experiencias con métodos para crear conciencia sobre la ética?



- El 34% de las EFS que respondieron a la encuesta tienen relaciones con otras organizaciones que no son EFS y han tenido conocimiento acerca de sus experiencias con métodos para crear conciencia sobre ética y temas éticos.
- Informan sobre relaciones del tipo siguiente:
 - Contactos y trabajo conjunto con la agencia anticorrupción de su nación.
 - Intercambio de experiencias entre los comisionados para la ética.
 - Talleres y reuniones conjuntas con otras organizaciones que no son EFS.
 - Intercambio de informes e información para resolver situaciones dudosas
 - Fomento de la cooperación entre las organizaciones no gubernamentales, los sectores público y privado para las cuestiones de ética.

Pregunta 14. En caso de que su EFS haya tenido experiencia con la herramienta Into-SAINT por favor comparta tus experiencias con la misma:

- 5 EFS (16% de quienes respondieron a la encuesta) informan que ha tenido experiencia con la herramienta Into-SAINT
- En estos casos esa experiencia ha llevado a una concienciación más sistemática sobre la ética y los temas éticos y proporcionó a la Dirección una imagen clara sobre el grado de integridad en la institución.

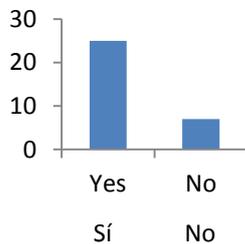
II.2. Gestión de la ética

Pregunta 15. Por favor mencione las iniciativas que ha tomado su EFS para tratar cada una o algunas de las situaciones que se sitúan en las siguientes categorías, ya sea para prevenirlas o para resolverlas:

Independencia / Imparcialidad	Conflicto de intereses	Regalos y representación	Neutralidad política	Secreto profesional	Asuntos internos de la EFS
-------------------------------	------------------------	--------------------------	----------------------	---------------------	----------------------------

- Un número significativo de EFS (76% de las encuestadas) identificaron situaciones prácticas que se dieron en esos campos e informaron sobre las iniciativas adoptadas para hacerles frente.
- Las relaciones con los auditados, el secreto profesional y los asuntos internos de las EFS son los temas con más ejemplos y eso merece una particular preocupación de las EFS.

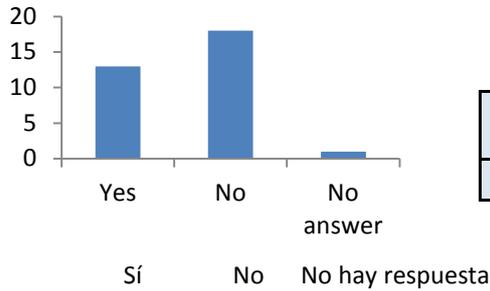
Pregunta 16. ¿Considera el proceso de selección de nuevos empleados para su EFS cuestiones éticas?



	Total	Sí	No
Nº. de respuestas	32	25	7
%	100%	78%	22%

- Casi el 80% de las EFS que respondieron cree que el comportamiento ético es un tema a considerar en la contratación de nuevos auditores. Las principales formas que utilizan para hacerlo son:
 - Detección de actitudes frente a dilemas éticos durante las entrevistas y exámenes de ingreso
 - Investigaciones sobre el historial (control de seguridad)
 - Exámenes a cargo de psicólogos

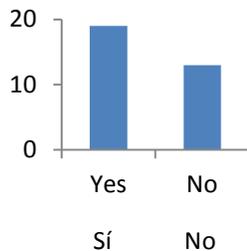
Pregunta 17. ¿Tiene su EFS una política de rotación escrita para el personal de auditoría?



	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	13	18	1
%	100%	41%	56%	3%

- Una ligera mayoría de las EFS que respondieron a la pregunta no tiene una política de rotación escrita incorporada.
- El 41% de los que tienen políticas de rotación de personal especifican que han establecido:
 - Un plazo máximo para la auditoría de la misma institución (2, 5 o 7 años)
 - La movilidad obligatoria para auditores (cada 5, 7 u 8 años)
 - La movilidad obligatoria para puestos de dirección (7 años)

Pregunta 18. ¿El sistema de evaluación de la gestión anual incluye criterios relacionados con la conducta ética?



	Total	Sí	No
Nº. de respuestas	32	19	13
%	100%	59%	41%

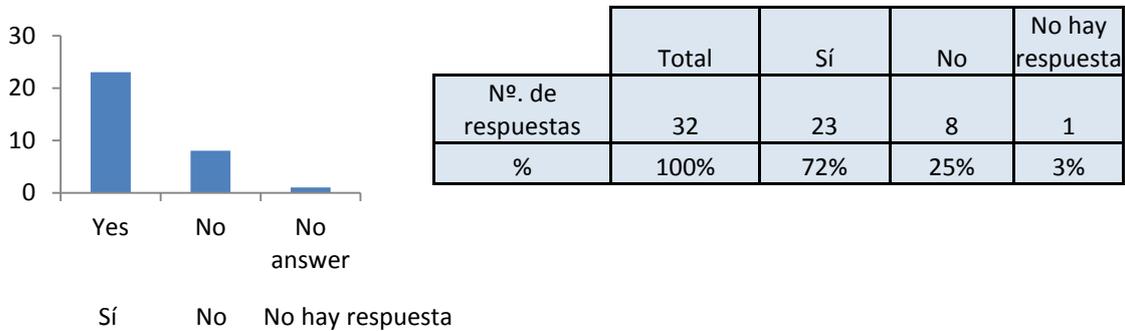
- Casi el 60% de las EFS que respondieron a la encuesta consideran la conducta ética como un importante criterio de evaluación para la evaluación de la gestión.
- Varias EFS claramente incluyen la conducta ética como criterio de evaluación en esa evaluación, en una o en varias de las descripciones siguientes: *sentido de la responsabilidad; Integridad y ética profesional; Cualidades personales; Conducta dentro y fuera de servicio, incluyendo la ética profesional; Compromiso de la institución e integridad; Conducta general y ética profesional; Apoyo activo a las políticas corporativas y demostración de conductas corporativas positivas.*

Pregunta 19. Por favor mencione cualquier otras prácticas de gestión que su EFS adopte para promover o reconocer la conducta ética.

- Algunas EFS informan sobre otras prácticas y medidas de gestión para mejorar el comportamiento ético, tales como:
 - Auditoría interna llevada a cabo por un auditor interno de la EFS centrada en las medidas de lucha contra el fraude y auditoría destinada a valorar el cumplimiento del código de ética
 - Motivación de los directivos para que compartan sus conocimientos y experiencias.
 - Aplicación de INTO-Saint como una herramienta de autoevaluación del nivel de integridad de una organización.
 - Uso de un asesor externo confidencial.
 - Reconocimiento de la conducta ética mediante menciones de honor (a veces se conceden condecoraciones oficiales)

II.3. Control de la ética

Pregunta 20: ¿Hay rutinas en su EFS para las declaraciones de intereses o para declarar la ausencia de conflictos de intereses?



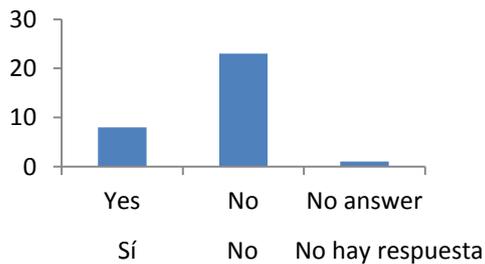
- Una gran mayoría de las EFS que han respondido han establecido medidas para declarar la ausencia de conflictos de intereses, principalmente a través de declaraciones de independencia e imparcialidad al principio de las auditorías, la declaración de intereses públicos y privados o la renovación del juramento anualmente.

Pregunta 21: ¿Hay herramientas en su EFS que los miembros y el personal puede usar para autoevaluar su adhesión a los principios y valores éticos o para resolver sus dilemas éticos?

	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

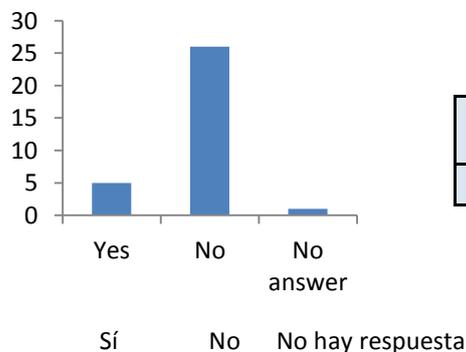
- Una gran mayoría de las EFS que contestaron reconocen que no tienen herramientas de autoevaluación relacionadas con la conducta ética
- Los pocos que tienen este tipo de instrumento lo aplican bien durante el trabajo de auditoría o bien mediante listas incluidas en el código de ética.
- También se mencionan asesores personales.

Pregunta 22: ¿Realiza su EFS evaluaciones internas de gestión relacionadas con la ética?



	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

Pregunta 23: ¿Ha emprendido su EFS alguna evaluación de gestión externa/independiente relacionada con ética?

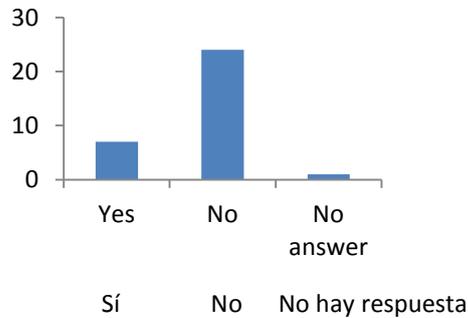


	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	5	26	1
%	100%	16%	81%	3%

- Pocas EFS realizan evaluaciones internas y/o externas de los niveles institucionales de ética.
 - Generalmente las evaluaciones internas son emprendidas por los comités de ética
 - INTO-Saint también es utilizado por unas pocas EFS
 - Las revisiones por pares se utilizan para las evaluaciones externas/independientes

- La EFS que han tenido una evaluación interna relacionada con la ética mencionan que esas evaluaciones se llevaron a cabo entre 2010 y 2012

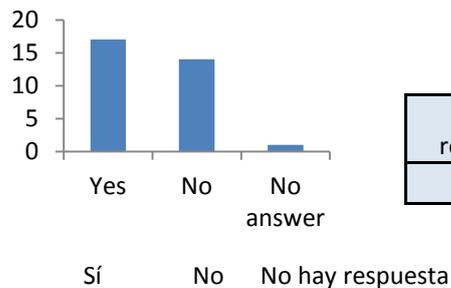
Pregunta 24: ¿Pregunta su EFS a los auditados sobre la ética relacionada con la gestión del personal de auditoría durante las auditorías?



	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	7	24	1
%	100%	22%	75%	3%

- El 22% de las EFS que respondieron a la encuesta pregunta a los auditados sobre la conducta ética del personal de auditoría
- Lo hacen principalmente a través de encuestas sobre prácticas de auditoría, cuestionarios sobre la reacción de los clientes y también mediante la autoevaluación durante y después de las tareas de auditoría.

Pregunta 25: ¿Existen procedimientos para tratar con los denunciantes?



	Total	Sí	No	No hay respuesta
Nº. de respuestas	32	17	14	1
%	100%	53%	44%	3%

- Una ligera mayoría de las EFS que respondieron informa sobre rutinas o políticas para los denunciantes.
- En estos casos se puede destacar que la principal preocupación es sobre la protección de los empleados que informan sobre la sospecha, incluyendo la protección de la identidad y los derechos laborales adquiridos.
- Los equipos especiales, unidades o comités de ética asignados son las formas elegidas para gestionar este asunto.