

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Preámbulo2. Enfoque general sobre el comportamiento ético3. Responsabilidades generales de los órganos de control externo4. Valores éticos esenciales<ol style="list-style-type: none">4.1 Integridad4.2 Independencia y objetividad4.3 Competencia4.4 Comportamiento profesional4.5 Confidencialidad y transparencia |
|--|

1. PREÁMBULO

Los Órganos de Control Externo han de generar confianza y credibilidad. Dado que el comportamiento ético es un componente importante en el establecimiento y el mantenimiento de la confianza y la reputación necesaria de cualquier organización, un Código de ética es un requisito esencial para el funcionamiento de los OCEX.

El Código de ética (el Código) tiene el objetivo de proporcionar a los OCEX y al personal que trabaja en ellos un conjunto de valores y principios que sirvan como fundamento de su actuación. Además, reconociendo el entorno específico de la auditoría del sector público (que a menudo es diferente de la auditoría del sector privado), el Código incorpora orientaciones relativas a la forma de integrar esos valores en el trabajo diario y en las situaciones particulares de los OCEX.

Dado que los valores y principios éticos han de ser los mismos, independientemente de que la auditoría del sector público la lleve a cabo una entidad fiscalizadora estatal o autonómica, en este documento se recoge la ISSAI 130 (Código de ética) de la INTOSAI, debidamente adecuada a las especificidades de los OCEX.

El Código está dirigido a todas las personas que trabajan para o en nombre de los OCEX. Esto incluye al titular, presidente o síndico mayor del OCEX, sus miembros en el caso de los modelos colegiados, la dirección ejecutiva y todas las personas empleadas o contratadas para actuar en nombre de los OCEX. El Código se aplica también a quienes participan de la estructura de gobierno de los OCEX. Todas estas personas, en lo sucesivo denominados como el personal, deben adherirse a los valores establecidos para su actividad profesional.

El comportamiento ético del personal se ve influido por el entorno en el que trabajan. En concordancia con esto, el Código aborda las responsabilidades de los OCEX en la promoción y la protección de la ética y los valores éticos en todos los aspectos de la organización y sus actividades.

El Código comprende un enfoque general sobre el comportamiento ético, una descripción de las responsabilidades generales de los OCEX y los cinco valores esenciales que guían la conducta ética.

Las descripciones de las responsabilidades generales de los OCEX y de los valores incluyen:

- a) los requisitos que deben cumplir los OCEX y su personal;
- b) una guía de aplicación para ayudar a los OCEX y a su personal a cumplir con los requisitos, esto incluye una definición de los requisitos, conceptos subyacentes, procedimientos sugeridos para la implementación de los requisitos y ejemplos de buenas prácticas.

Ningún código puede abordar todas las circunstancias éticas que surgirán en la práctica. En consecuencia, el Código recoge los principios que deben inspirar la conducta de sus destinatarios. Los OCEX y su personal deben aplicar su juicio profesional en las circunstancias a las que se enfrentan y seguir el espíritu de los principios establecidos en el presente Código.

Este Código constituye la base para el código particular de cada OCEX, que podrá incorporar su normativa específica.

2. ENFOQUE GENERAL SOBRE EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

VALORES ÉTICOS ESENCIALES

A los efectos de este Código:

- a. Los **valores éticos** definen lo que es importante y, por lo tanto, deben impulsar las decisiones de los OCEX y de su personal.
- b. Los **principios éticos** deben guiar la forma cómo se deben aplicar estos valores en la práctica y, por lo tanto, lo que debe ser el comportamiento adecuado.

Este Código está basado en cinco valores fundamentales. Estos valores, y los respectivos principios rectores, se resumen a continuación:

- a. **Integridad** - actuar con honestidad, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público.
- b. **Independencia y objetividad** - estar libre de influencias o circunstancias que comprometan o puedan ser vistas como que comprometen el juicio profesional, y actuar de manera imparcial y objetiva.
- c. **Competencia** - adquirir y mantener conocimientos y habilidades apropiadas para el rol, actuar de conformidad con las normas aplicables y con el debido cuidado.
- d. **Comportamiento profesional** - cumplir con las leyes, regulaciones y convenciones, y evitar cualquier conducta que pueda desacreditar al OCEX.
- e. **Confidencialidad y transparencia** - proteger la información en forma adecuada, equilibrando este actuar con la necesidad de transparencia y rendición de cuentas.

RIESGOS Y CONTROLES

Los riesgos (a menudo denominados también como "amenazas" o "vulnerabilidades") de incumplimiento de los valores anteriores pueden estar influenciados por una serie de factores de riesgo. Estos incluyen, a modo de ejemplo, los siguientes:

- a. Influencia política y presión externa de entidades auditadas.
- b. Intereses personales.
- c. Sesgo inapropiado basado en decisiones previas del OCEX o de su personal.
- d. Promoción de los intereses de las entidades auditadas.
- e. Relaciones o vínculos cercanos.
- f. Falta de compromiso con la institución

Estos riesgos pueden ser reales o percibidos.

Cuando se identifican los riesgos que amenazan a cualquiera de los cinco valores fundamentales, hay que realizar una evaluación de la importancia de este tipo de amenazas y es necesario poner en marcha los controles adecuados (a menudo denominados también como "salvaguardias") para reducir el riesgo de un comportamiento poco ético hasta un nivel aceptable. Estos controles pueden ser definidos en la legislación, normas reglamentarias o por los OCEX.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

REQUISITOS

1. El OCEX podrá adoptar y aplicar un Código de ética en consonancia con esta norma y con su normativa específica. En tal caso, lo hará público.
2. El OCEX debe enfatizar la importancia de la ética y promover una cultura ética en la organización.
3. La dirección del OCEX deberá establecer las pautas a nivel superior a través de sus acciones y ejemplo, actuando de manera compatible con los valores éticos.
4. El OCEX deberá exigir a todo el personal el compromiso de tener siempre una conducta coherente con los valores y principios expresados en el Código de ética, y proporcionará orientación y apoyo para facilitar su comprensión.
5. El OCEX deberá exigir el cumplimiento de sus requisitos éticos a las personas y empresas que contrate para realizar un trabajo en su nombre.
6. El OCEX deberá implementar un sistema de control de la ética para identificar y analizar los riesgos de incumplimiento, para mitigarlos, para apoyar el comportamiento ético y para hacer frente a cualquier incumplimiento de los valores éticos, incluyendo la protección de las personas que denuncian presuntas irregularidades.

GUÍA DE APLICACIÓN

Para promover y velar por la ética en todos los aspectos de la organización y sus actividades, el OCEX debe implementar un sistema de control de la ética que incluya estrategias, políticas y procedimientos específicos apropiados para guiar, dirigir y controlar el comportamiento ético. Este sistema de control de la ética puede ser diseñado como un conjunto separado de controles o integrado dentro del sistema general de control interno del OCEX.

Los principales componentes del sistema de control de la ética son: Código de ética, la dirección y las pautas en el nivel superior o liderazgo, orientación ética y gestión y seguimiento ético.

1. Código de ética

Un Código de ética o un código de conducta establece valores y principios éticos, y la forma en que un OCEX espera que su personal se comporte, por tanto, orienta el comportamiento individual. Es esencial que el código de un OCEX apoye un entorno propicio para un comportamiento coherente con los valores y principios expresados en esta norma. Esto incluye promover un entendimiento de que el cumplimiento del Código del OCEX significa seguir el espíritu y no sólo la letra del código.

Cada OCEX podrá establecer su código, y las políticas y procedimientos de acuerdo con su cultura y los sistemas legales y sociales. El nivel de detalle del código está determinado por el contexto y la cultura organizacional. El Código de ética del OCEX puede estar en una variedad de formas o formatos. Los elementos para tener en cuenta son: declaraciones acerca de los valores que guían la conducta, descripciones de los comportamientos esperados asociados, ejemplos concretos de dilemas éticos y situaciones sensibles, resolución de conflictos éticos, procedimientos de denuncia de irregularidades, y medidas o acciones de resguardo para hacer frente a la mala conducta.

El personal será más propenso a seguir el código si éste se ha desarrollado de manera inclusiva y transparente.

2.Liderazgo

La construcción de una cultura ética en una organización comienza con su dirección. Los líderes demuestran las pautas a nivel superior:

- a. Estableciendo la ética como una prioridad explícita.
- b. Reforzando esta prioridad mediante mensajes claros, consistentes y regulares.
- c. Implementando estrategias, políticas y procedimientos para promover la ética.
- d. Dando ejemplo.
- e. Manteniendo un alto nivel de profesionalidad, responsabilidad y transparencia en la toma de decisiones.
- f. Fomentando un entorno de aprendizaje abierto y mutuo, donde las preguntas difíciles y sensibles pueden plantearse y discutirse.
- g. Proporcionando un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo que propicie las buenas relaciones entre los colegas.
- h. Reconociendo el buen comportamiento ético, al tiempo que se aborde la mala conducta.
- i. Asegurando que la ética, las políticas y los procedimientos se apliquen sistemáticamente y de manera justa.

3.Orientación ética

La comunicación clara es necesaria para aumentar el conocimiento y la comprensión del personal sobre el Código de ética. Esto puede incluir formar al personal en la promoción de los valores del OCEX y abordar los dilemas éticos, ofreciendo talleres y formación, el compromiso de la dirección, y la difusión de temas de ética y buenas prácticas.

Aunque el comportamiento ético es principalmente responsabilidad del personal, el OCEX puede apoyarlo mediante la asignación de responsabilidades a los asesores de ética (que en algunos casos operan como comités de ética, coordinadores de integridad, oficiales de ética, o asesores) para dar asesoramiento sobre asuntos específicos. La confidencialidad y un procedimiento bien definido son elementos críticos para el uso efectivo de esta asistencia.

4.Gestión y supervisión de la ética

Para reforzar los valores es esencial la incorporación de la ética en la gestión diaria. Esto comprende el reconocimiento de la ética como criterio de selección del personal, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. También implica reconocer el buen comportamiento ético y la aplicación de salvaguardias a los riesgos específicos, como aquéllos derivados de conflictos de intereses o asuntos de confidencialidad.

Los controles de supervisión ayudan al OCEX a mitigar los riesgos de la ética. El OCEX puede aplicar los siguientes controles de supervisión:

- a. Mantener registros para hacer seguimiento de intereses y regalos.
- b. Realizar autoevaluaciones, revisiones internas y externas que puedan ser utilizadas con regularidad, como herramientas de supervisión, como una manera de identificar y analizar las vulnerabilidades y recomendar medidas para mejorar la gestión de la ética, y/o como una rutina para garantizar la rendición de cuentas. Las evaluaciones deberán tener en cuenta que muchos de los requisitos éticos se refieren a los controles leves, que requieren el uso de métodos específicos de evaluación adecuados. Las herramientas disponibles para estas evaluaciones incluyen, directrices de revisión por pares, encuestas, entrevistas y cuestionarios de retroalimentación.

- c. Establecer e implementar políticas sobre la mala conducta ética y la denuncia de irregularidades. Estas incluyen procedimientos para reportar los casos de mala conducta y para la oportuna y adecuada respuesta, investigación y sanción.

La información obtenida de los procedimientos antes mencionados se puede utilizar para evaluar, actualizar y mejorar las políticas de ética en forma periódica. El OCEX puede informar a las partes interesadas pertinentes acerca de estas evaluaciones (por ejemplo, en su informe o memoria anual de actividades).

4. VALORES ÉTICOS ESENCIALES

4.1 INTEGRIDAD

Requisitos a nivel de OCEX

- a. El OCEX deberá enfatizar, demostrar, apoyar y promover la integridad.
- b. El OCEX deberá garantizar que el ambiente interno sea propicio para que el personal plantee las infracciones a la ética.
- c. El OCEX deberá responder a las infracciones a la integridad en el momento oportuno y adecuado.

Requisitos a nivel del personal del OCEX

- a. La dirección/órganos de gestión del OCEX deben dar ejemplo.
- b. El personal del OCEX deberá dar un buen ejemplo mediante su actuación honesta, fiable, de buena fe y en el interés público. En el curso de su trabajo, deberá ser digno de confianza. Deberá ajustarse a las políticas y normas establecidas por la organización.
- c. El personal del OCEX cuidará de ejercer sus responsabilidades y de usar las potestades, la información y los recursos a su disposición únicamente en beneficio del interés público. No podrá utilizar su posición para obtener favores o beneficios personales para ellos o para terceros. Los gastos en que incurra el personal del OCEX estarán estrictamente relacionados con la actividad realizada, atenderán a criterios de racionalidad y proporcionalidad y se justificarán documentalmente.
- d. El personal del OCEX deberá estar al tanto de las vulnerabilidades de integridad y de los enfoques para mitigarlos y actuará en consecuencia

GUÍA DE APLICACIÓN

Guía de aplicación a nivel del OCEX

Para promover la integridad, un OCEX debe implementar y mantener un sistema de control de la ética, esto es, un conjunto equilibrado de medidas y controles. La sección "Responsabilidades Generales de los Órganos de Control Externo" de esta norma, describe los principales componentes que son pertinentes para los OCEX a nivel organizacional.

Guía de aplicación a nivel del personal del OCEX

Con el fin de mantener la confianza pública se espera que el personal del OCEX actúe de manera irreprochable, no participando en ninguna actividad que pueda comprometer su ética.

VULNERABILIDADES EN MATERIA DE INTEGRIDAD

A nivel individual, el personal necesita estar alerta ante circunstancias que puedan exponerlo a las vulnerabilidades de integridad relacionados con el trabajo del OCEX y con el entorno del sector público, y evitarlas o divulgarlas según proceda. Estas circunstancias podrán referirse a:

- a. Intereses o relaciones personales, financieras o de otro tipo que entren en conflicto con los intereses del OCEX.
- b. Aceptación de regalos o incentivos económicos.
- c. Abuso de poder en beneficio personal.
- d. Participación en actividades políticas, en grupos de presión, cabildeo (lobby), etc.
- e. Acceso a información sensible y/o confidencial.
- f. Acceso y uso de recursos valiosos del OCEX.

Las circunstancias relacionadas con la vida privada del personal del OCEX también pueden poner en peligro su integridad.

RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL ENCARGADO DE LOS TEMAS DE INTEGRIDAD EN EL OCEX

El personal necesita conocer el contenido de las políticas, reglamentos y normas del OCEX relacionadas con la integridad y es responsable de apoyarlas y cumplir con ellas. El cumplimiento de las políticas, reglamentos y normas del OCEX no es sólo un proceso formal, sino que también ha de tener en cuenta el objetivo de estas políticas, reglamentos y normas.

El personal necesita saber a quién consultar sobre asuntos relacionados con la integridad, ya sea para asesorarse o para informar de inquietudes o sospechas de violaciones de integridad.

Para garantizar que la integridad de los controles se mantiene actualizada, es importante que la dirección y el personal del OCEX participen en formaciones, reuniones y eventos regulares para promover una cultura de integridad y aprender sobre nuevos riesgos y casos específicos.

Si el personal siente que existen deficiencias en el control de integridad dentro del OCEX, deberá informar a los asesores de ética o a la dirección del OCEX.

4.2 INDEPENDENCIA Y OBJETIVIDAD

Requisitos a nivel del OCEX

- a. El OCEX deberá ser independiente en lo que atañe a su condición, mandato, presentación de informes y autonomía de gestión. El OCEX deberá tener plena discreción en el desempeño de sus funciones. Esta independencia está estipulada por el marco normativo que le resulte aplicable. El OCEX adoptará políticas para su funcionamiento independiente y objetivo.
- b. El OCEX debe establecer un marco que permita la identificación de amenazas significativas a la independencia y la objetividad, y la aplicación de controles para mitigarlas, así como proporcionar orientación y dirección para el personal en este sentido.
- c. El OCEX deberá adoptar políticas para asegurar que el personal de auditoría, sobre todo el de nivel superior, no desarrolle relaciones con entidades auditadas que pueden poner en riesgo su independencia u objetividad.
- d. La función consultiva o de asesoramiento de los OCEX debe ejercerse con total profesionalidad, evitando los potenciales conflictos de interés con la principal función de fiscalización, respetando escrupulosamente los procedimientos previstos en la ley. En ningún caso podrán utilizarse los informes consultivos, ni por las entidades fiscalizadas ni por el personal de fiscalización del OCEX, como argumento, excusa o alegación ante un informe de fiscalización sobre la misma materia.

Requisitos a nivel del personal del OCEX

- a. El personal del OCEX deberá estar libre de impedimentos que afecten su independencia y objetividad, ya sea real o aparente, que resulten de sesgo político, participación en la gestión, auto-revisión, interés financiero o personal. Para este propósito el personal del OCEX deberá:
 1. Mantener independencia de la influencia política y estar libre de sesgo político.
 2. No estar involucrado en la toma de decisiones del ente auditado.
 3. No auditar el propio trabajo.
 4. Evitar auditar entidades en las que hubiere sido empleado recientemente, sin las salvaguardias adecuadas.
 5. Evitar circunstancias en las que los intereses personales puedan afectar la toma de decisiones.
 6. Evitar circunstancias en donde las relaciones con la dirección o el personal de la entidad auditada u otras puedan afectar la toma de decisiones.
 7. Rechazar regalos, donaciones o trato preferencial que puedan perjudicar la independencia u objetividad. Se rechazarán en todo caso los regalos que superen un valor de 150 euros. Los regalos recibidos por encima de ese valor se entregarán a la Secretaría General u órgano equivalente del OCEX para que proceda a su devolución al remitente, a una donación a alguna entidad social sin ánimo de lucro o, en su caso, a la integración dentro del patrimonio del propio OCEX, debiendo quedar en todos los casos anotación detallada de la operación en un registro público.
- b. El personal del OCEX deberá identificar posibles amenazas y situaciones en las que su independencia u objetividad pueda verse afectada.
- c. El personal del OCEX deberá informar a la dirección sobre relaciones preexistentes relevantes y situaciones que puedan representar un riesgo a la independencia u objetividad.

GUÍA DE APLICACIÓN

El concepto de independencia comprende la independencia de hecho y la independencia en apariencia. La independencia de hecho se refiere a la relación con aquella situación en la que los individuos son capaces de realizar actividades sin verse afectados por relaciones que puedan influir o comprometer su buen criterio profesional, permitiéndoles actuar con integridad y ejercer sus funciones con objetividad y escepticismo profesional. La independencia en apariencia se refiere a la ausencia de circunstancias que harían que un tercero razonable e informado, teniendo conocimiento de información pertinente, dude en forma razonable de la integridad, la objetividad o el escepticismo profesional del auditor, o llegue a la conclusión de que está comprometido.

La objetividad permite a los individuos ser capaces de actuar de modo imparcial y objetivo, presentar o evaluar las cosas sobre la base de hechos y no basados en sentimientos o intereses propios, y sin estar subordinados al juicio de terceros.

Guía de aplicación a nivel del OCEX

Como parte importante del sistema de control de la ética, el OCEX es responsable de la implementación de controles relacionados con la independencia y la objetividad, tales como:

- a. Declaraciones de intereses y conflictos de intereses para ayudar a identificar y mitigar las amenazas a la independencia.
- b. Medidas para ayudar a que el personal de alto nivel supervise y revise el trabajo de acuerdo con criterios profesionales diseñados para excluir influencias externas que podrían tener impacto sobre el OCEX y la independencia u objetividad del personal.

- c. Disposiciones sobre cómo actuar en caso de que el OCEX tenga la obligación de proporcionar servicios distintos a los de la auditoría a una entidad auditada o respecto de las áreas auditadas, como la contratación pública.
- d. Políticas y procedimientos para abordar las amenazas, tales como remover del equipo de auditoría a una persona que presente un conflicto de interés o revisar las opiniones o juicios importantes emitidos por esa persona mientras estaba en el equipo.
- e. Políticas y procedimientos para identificar y abordar situaciones en las que un miembro del personal de auditoría haya sido recientemente empleado de la entidad auditada o haya auditado la misma materia como funcionario de una organización diferente.
- f. Políticas para la rotación periódica del personal o medidas equivalentes donde la rotación no sea factible.
- g. Facilitar un entorno en donde el juicio profesional objetivo no se vea afectado por el trabajo previo realizado por el OCEX.

De conformidad con su mandato legal un OCEX podría no estar facultado para negarse a participar o continuar con una auditoría. En dicho caso, si no hay controles efectivos para eliminar o reducir una amenaza a la independencia u objetividad a un nivel aceptable, la dirección del OCEX debería considerar informar de la existencia de esta amenaza.

Guía de aplicación a nivel de del personal del OCEX

A continuación, se describen situaciones comunes en las que pueden aparecer amenazas a la independencia y la objetividad.

El OCEX y el personal deben ser conscientes de que derivado de la importancia de las amenazas, éstas necesitan ser evaluadas caso a caso. La decisión debe ser tomada de acuerdo con el contexto organizacional, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada caso, las posibles consecuencias y garantizando la coherencia con los valores y principios que están en juego.

NEUTRALIDAD POLÍTICA

Sin perjuicio de las salvaguardias organizacionales para reducir al mínimo la presión política, la dirección y el personal del OCEX es responsable de identificar situaciones en las que las opiniones políticas personales pueden afectar su independencia u objetividad, y en donde sus puntos de vista y actividades políticas pueden poner en riesgo la reputación del OCEX y la credibilidad de su trabajo.

La participación en actividades políticas puede afectar a la capacidad de la dirección o del personal del OCEX para desempeñar con imparcialidad sus funciones profesionales. Incluso en aquellas OCEX donde se les permite estar afiliados a este tipo de actividades y participar en ellas, tienen que ser conscientes de que pueden conducir a conflictos profesionales. La independencia en apariencia es tan importante como la independencia de hecho: la participación en actividades políticas públicas, la expresión pública de opiniones políticas o ser candidato/a a la elección a un cargo público, pueden ser percibido por las partes interesadas como elementos que afecten a la capacidad del OCEX para formar juicios imparciales.

PARTICIPACIÓN EN LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA

Las responsabilidades de la dirección de una entidad implican liderar, dirigir y controlarla, lo que incluye la toma de decisiones relativas a la adquisición, implementación y control de los recursos humanos, financieros, físicos e intangibles. Estas responsabilidades deben permanecer, sin que haya ninguna posibilidad de dudas, bajo la dirección de la entidad auditada.

Los siguientes son ejemplos de circunstancias relacionadas con la dirección de la entidad auditada que perjudican la independencia u objetividad del personal del OCEX:

- a. Un miembro de un equipo de auditoría es o fue recientemente director o alto directivo de la entidad auditada.
- b. Un miembro del personal del OCEX, que es miembro con derecho a voto en el comité o la junta directiva de la entidad auditada (la que toma decisiones estratégicas que afectan a la futura dirección y operación de los programas de la entidad), aparece supervisando a los empleados de la entidad auditada, desarrollando o aprobando políticas, autorizando las transacciones de esa entidad, o manteniendo la custodia de los activos de esa entidad.
- c. Un miembro del personal del OCEX que recomienda a una persona para una posición específica que es clave en la entidad auditada, o que aparece clasificando o influyendo en la selección del candidato hecha por la dirección.
- d. Un miembro del personal del OCEX que prepara un plan de acción correctivo de la entidad auditada para abordar las deficiencias detectadas en la auditoría.

AUDITAR EL PROPIO TRABAJO

Algunas circunstancias relacionadas con trabajos previamente ejecutados por alguno de los miembros del equipo de auditoría que puedan perjudicar su independencia u objetividad son, entre otros:

- a. Haber participado personalmente en alguna actividad particular que se convierta en el tema central de una auditoría.
- b. Haber sido recientemente un empleado con una posición influyente de la entidad auditada, en especial, en los dos últimos años.
- c. Haber auditado recientemente la misma temática cuando trabajó para una organización de auditoría diferente.

INTERESES PERSONALES

Ejemplos de circunstancias en las que los intereses personales pueden afectar la independencia u objetividad son:

- a. Entrar en negociaciones de empleo con la entidad auditada u otra entidad con la que el OCEX tenga una relación contractual o de otro tipo.
- b. Ser responsable por trabajos u opiniones de auditoría cuyo resultado pueda tener un impacto en los intereses financieros o de otro tipo de esa persona.
- c. Participar en negocios o alguna actividad distinta de la auditoría junto a una entidad auditada o con entidades con las que el OCEX tenga una relación contractual o de otra especie, y cuyo resultado pueda tener un impacto en sus intereses económicos o de otro tipo.
- d. Tener un interés económico directo en la entidad auditada o en otra con la que el OCEX tenga una relación contractual o de otro tipo.

RELACIONES CON LA DIRECCIÓN O EL PERSONAL DE UNA ENTIDAD AUDITADA U OTRA ENTIDAD CON LA QUE EL OCEX TENGA UNA RELACIÓN CONTRACTUAL O DE OTRO TIPO

Las relaciones cercanas privadas o profesionales con una entidad auditada u otra entidad con la que el OCEX tenga una relación contractual o de otro tipo, o relaciones que puedan ocasionar una influencia indebida por parte de alguien externo al OCEX, pueden afectar la independencia u objetividad del personal. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando un miembro del personal del OCEX:

- a. Tiene una relación profesional o personal cercana o extensa con los directivos o el personal que tiene una posición influyente en una entidad auditada u otra entidad con la que el OCEX tiene una relación contractual o de otro tipo.
- b. Tiene un pariente cercano o un amigo que es gerente o empleado con una posición influyente en una entidad auditada u otra entidad con la que el OCEX tiene una relación contractual o de otro tipo.
- c. Acepta regalos, donaciones o trato preferencial de directivos o empleados con una posición influyente de una entidad auditada u otra entidad con la que el OCEX tiene una relación contractual o de otro tipo.

Se espera que el personal prevenga o evite las amenazas a la independencia o a la objetividad. Cuando existe alguna duda acerca de un asunto de independencia u objetividad o sobre la forma de resolverlo y antes de informar al respecto, se aconseja al personal del OCEX consultar con el asesor de ética o con otras personas adecuadas para que puedan ayudarlos a evaluar la importancia de la amenaza y determinar un medio apropiado de mitigación.

4.3 COMPETENCIA

Requisitos a nivel de OCEX

El OCEX adoptará políticas para asegurar que las tareas definidas por su mandato sean ejecutadas por el personal que tenga los conocimientos y las habilidades apropiadas para completarlas con éxito. Ello incluye:

- a. Establecer políticas de contratación y recursos humanos basadas en las competencias.
- b. Asignar equipos de trabajo que posean colectivamente la experiencia necesaria para cada asignación.
- c. Proporcionar al personal formación, apoyo y supervisión adecuados.
- d. Proporcionar herramientas para mejorar el conocimiento y el intercambio de información, e instar al personal a utilizar estas herramientas.
- e. Abordar los desafíos derivados de los cambios en el entorno del sector público.

Requisitos a nivel del personal del OCEX

- a. El personal del OCEX deberá realizar su trabajo de conformidad con las normas aplicables y con la diligencia debida.
- b. El personal del OCEX actuará de conformidad con los requisitos necesarios para cumplir con la asignación del trabajo de auditoría, de manera cuidadosa, minuciosa y oportuna.
- c. El personal del OCEX deberá mantener y desarrollar sus conocimientos y habilidades para mantenerse al día con los cambios en su ambiente profesional, a fin de realizar su trabajo de manera óptima.

GUÍA DE APLICACIÓN

Guía de aplicación a nivel del OCEX

Las partes interesadas confían en los juicios del OCEX, confiando en que éstas ejecutan su trabajo de forma competente. Por lo tanto, el OCEX debe reunir las competencias adecuadas y brindar apoyo al desarrollo profesional continuo.

REUNIR LAS COMPETENCIAS ADECUADAS

Con el fin de garantizar que las tareas sean realizadas por personal competente, que los recursos se gestionen de una manera eficiente y eficaz, y que el personal trabaje en las tareas para las que tiene competencia, el OCEX debe:

- a. Identificar los conocimientos y las habilidades necesarias para ejecutar las funciones que le competen según su mandato. Esto puede incluir la creación de equipos multidisciplinares que colectivamente tengan los conocimientos y habilidades del trabajo en equipo.
- b. Asignar personal para tareas específicas de acuerdo con sus aptitudes identificadas y con sus capacidades.

Algunas tareas, como por ejemplo las auditorías operativas o las investigaciones especiales, pueden requerir de técnicas, métodos o habilidades especializadas en disciplinas que no están disponibles dentro del OCEX. En tales casos, se pueden utilizar expertos externos para proporcionar conocimientos o llevar a cabo tareas específicas. En tales casos, dichos expertos externos deben asegurar, antes de que la relación se formalice, su ausencia de conflictos de interés o incompatibilidades profesionales, así como acreditar su no incursión en procesos judiciales o de responsabilidad contable.

DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Mantener y desarrollar la competencia profesional es clave para estar al día con los cambios técnicos y profesionales, para responder a un entorno cambiante y al aumento de las expectativas de las partes interesadas. Las tecnologías de la información y la evolución de los procedimientos de gestión y contabilidad del sector público son ejemplos de campos en los que el OCEX podría tener que invertir tiempo y recursos para mantenerse actualizado.

Un ambiente de aprendizaje continuo que apoye al personal en la aplicación y el desarrollo de sus competencias se manifiesta a través de:

- a. Estrategias y programas de formación inicial y continua en áreas clave para el desempeño del OCEX.
- b. Desarrollo y actualización de manuales y guías escritas.
- c. Entrenamiento, supervisión y mecanismos de retroalimentación.
- d. Planes de desarrollo personal.
- e. Herramientas de intercambio de conocimientos, como Intranet y bases de datos.

Guía de aplicación a nivel del personal del OCEX

Para cumplir con los requisitos de competencia existentes, el personal del OCEX debe:

- a. Entender su rol y las tareas que debe realizar.
- b. Conocer las normas técnicas, profesionales y éticas aplicables.
- c. Ser capaz de trabajar en una variedad de contextos y situaciones, dependiendo de los requisitos del trabajo o tarea.

- d. Adquirir nuevos conocimientos y competencias, actualizando y mejorando habilidades, según sea necesario.

En caso de que la experiencia del personal del OCEX no sea adecuada o suficiente para realizar una tarea específica, se planteará este tema a sus superiores o a la dirección.

4.4 COMPORTAMIENTO PROFESIONAL

Requisitos a nivel del OCEX

- a. El OCEX debe ser consciente de los estándares de comportamiento que las partes interesadas esperan de ellas, tal como se define en las leyes, reglamentos y convenciones de la sociedad en la que operan y lleven a cabo su trabajo, en consecuencia y en línea con su mandato.
- b. El OCEX deberá ayudar al personal en la adhesión a esas normas.

Requisitos a nivel del personal del OCEX

- a. El personal del OCEX deberá cumplir con las leyes, los reglamentos y las convenciones de la sociedad en la que operan, así como con la guía para su comportamiento, establecida por el OCEX.
- b. El personal del OCEX no debe involucrarse en una conducta que pueda desacreditar al OCEX.
- c. El personal del OCEX deberá informar a sus superiores sobre cualquier conflicto que surja entre los requisitos éticos del OCEX y de su profesión.

GUÍA DE APLICACIÓN

Una conducta coherente con los valores de comportamiento profesional incluye actuar de manera tal que un tercero razonable e informado, que posea los conocimientos e información pertinentes, concluya que el trabajo realizado cumple con la normativa aplicable.

Guía de aplicación a nivel del OCEX

Para promover la más alta norma de comportamiento profesional e identificar actividades que sean incompatibles con dicha norma, el OCEX debe proporcionar orientación sobre el comportamiento esperado e implementar controles para monitorizar, identificar y resolver las incoherencias. Las políticas y controles clave están incluidos en el sistema de control de la ética descrito en la sección "Responsabilidades Generales de los Órganos de Control Externo" de este Código.

La dirección del OCEX debe promover el comportamiento profesional mediante la adhesión a las políticas y procedimientos y dando el ejemplo.

Guía de aplicación a nivel del personal del OCEX

El personal necesita estar al tanto de las políticas y procedimientos del OCEX en materia de comportamiento profesional, así como de las normas profesionales aplicables, de las leyes, de los reglamentos y de las convenciones de la sociedad en la que residen, todo lo cual los une dentro y fuera del entorno de trabajo.

En ese contexto, el personal necesita entender la manera en que impactan sus acciones en la credibilidad en el OCEX y considerar cómo su comportamiento, tanto dentro como fuera del entorno de trabajo, puede ser percibido por los colegas, familiares, amigos, entidades auditadas, medios de comunicación y otros. Aun cuando lo que se estime un comportamiento aceptable dependerá de si la persona está dentro o fuera del lugar de trabajo, en el momento de determinar una línea de acción, es necesario considerar las expectativas de las partes interesadas, así como el mandato del OCEX. Con relación a esta reflexión es relevante la posición del involucrado dentro del OCEX.

Las expectativas de las partes interesadas pueden variar en función de las normas y convenciones de la sociedad en la que se desenvuelve el personal del OCEX. Sin embargo, las expectativas comunes incluyen actuar de acuerdo con valores éticos, cumplir con el marco legal y regulador, no abusar de su

posición, tener diligencia y cuidado en la realización de su trabajo, y actuar de forma apropiada al tratar con los demás.

El personal deberá aplicar la prudencia y el debido cuidado con el fin de que sus acciones u opiniones no comprometan o desacrediten al OCEX y su trabajo, como por ejemplo al usar redes sociales.

Si una determinada forma de actuar está legalmente permitida pero no cumple con la norma de comportamiento profesional, el personal evitará esa forma de actuar.

El personal tiene que cooperar mediante el intercambio de conocimientos e información pertinente dentro de la organización.

4.5 CONFIDENCIALIDAD Y TRANSPARENCIA

Requisitos a nivel del OCEX

- a. El OCEX deberá equilibrar la confidencialidad de la información relacionada con la auditoría o de otra índole, con la necesidad de transparencia y rendición de cuentas. En particular, todos los programas de fiscalización y los informes definitivos deben ser publicados y divulgados en el momento inmediatamente posterior a su aprobación y recepción por el respectivo parlamento.
- b. El OCEX deberá establecer un sistema adecuado para mantener la confidencialidad, según sea necesario, sobre todo en lo que respecta a datos sensibles o protegidos.
- c. El OCEX deberá asegurar que cualquiera de las partes contratadas para realizar trabajos para el OCEX, estén sujetas a acuerdos de confidencialidad apropiados.

Requisitos a nivel del personal del OCEX

- a. El personal del OCEX deberá estar al tanto de las obligaciones legales y de las políticas y directrices del OCEX relativas tanto a la confidencialidad como a la transparencia.
- b. El personal del OCEX no revelará ninguna información obtenida como resultado de su trabajo sin la debida y específica autorización, a menos que exista un derecho o deber legal o profesional para hacerlo.
- c. El personal del OCEX no podrá utilizar información confidencial para beneficio personal o para el beneficio de terceros.
- d. El personal del OCEX deberá estar alerta ante la posibilidad de revelación involuntaria de información confidencial a terceros.
- e. El personal del OCEX deberá mantener confidencialidad profesional durante y después del cese del empleo.

GUÍA DE APLICACIÓN

Guía de aplicación a nivel del OCEX

El OCEX necesita poner en práctica políticas para proporcionar o para proteger la información de forma adecuada y aplicar controles para eliminar o reducir potenciales riesgos de incumplimiento del deber de confidencialidad a un nivel aceptable.

Algunos ejemplos de controles que el OCEX pueden utilizar:

- a. Establecer políticas para la comunicación con las partes interesadas, incluidos los medios de comunicación.
- b. Enfatizar la importancia de la confidencialidad de forma regular.
- c. Realizar informes sobre el cumplimiento de las reglas de confidencialidad por parte del personal.

- d. Proporcionar orientación sobre qué información, documentos y materiales necesitan ser tratados como confidenciales, y la etapa de trabajo en la que tienen que ser tratados como confidenciales. Ello podría incluir un sistema de clasificación y etiquetado de información confidencial.
- e. Asesorar en relación con la aplicación de las reglas de confidencialidad y los requisitos legales relativos a las condiciones de divulgación.
- f. Orientar y asesorar para los casos en que la obligación profesional de mantener la confidencialidad pueda ser anulada por otras responsabilidades legales contempladas por las leyes, y definir procedimientos específicos para informar en tales casos.
- g. Definir condiciones de almacenamiento seguro de información en cualquier formato (papel, electrónico, audio, etc.).
- h. Tener una adecuada definición de los derechos de acceso a los archivos, sistemas de tecnologías de la información y áreas físicas.
- i. Contar con procedimientos para la eliminación de los dispositivos de almacenamiento de datos, ya sea en papel o en formato electrónico.

Guía de aplicación a nivel del personal del OCEX

El personal necesita proteger la información de forma adecuada y no revelarla a terceros a menos que tengan la autoridad apropiada y específica, o exista un derecho legal o profesional para hacerlo.

Ejemplos de controles/salvaguardias que pueden aplicarse a nivel individual:

- a. Dentro del OCEX, usar el juicio profesional para respetar la confidencialidad de la información; en particular, tener en cuenta la confidencialidad de la información cuando se habla con otros empleados sobre asuntos relacionados con el trabajo.
- b. En el caso de duda de si debe o no informarse a las autoridades competentes (o a las partes interesadas externas) acerca de posibles infracciones a las leyes o reglamentos, considerar obtener asesoría legal dentro del OCEX para determinar una línea de acción apropiada en estas circunstancias.
- c. En la vida privada, mantener la confidencialidad dentro del entorno familiar, social o de otro tipo, incluidos los medios o redes sociales.
- d. Asegurar los soportes de datos electrónicos, tales como ordenadores y dispositivos portátiles de almacenamiento de datos.
- e. Mantener la confidencialidad de las contraseñas.