

La percepción de la auditoría en la cultura organizacional



Docente:

Francisco David Ortega

Ortiz Corredor Yamile

Cod. U2302907

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Ciencias Económicas

Diplomado de Alta Gerencia

Contaduría Pública

Bogotá, noviembre 2019

Introducción

En el desarrollo del presente documento se pretende identificar la percepción que se tiene hacia la auditoría en la cultura organizacional, teniendo en cuenta la importancia de la evolución adecuada de una cultura. La cual debe estar fomentada en los principios y valores de la organización y encaminada hacia el bienestar de sus integrantes. En el desarrollo se identifican diferentes conceptos de autores sobre la definición, inicios e importancia de la cultura en las organizaciones.

Se valida si el comportamiento y forma de actuar de los auditores al interior de la organización promueve una cultura de bienestar y apoyo a los empleados, por medio de establecimiento y adopción de principios y reglas de conducta, pero además que brindar una confianza en el aseguramiento independiente y objetivo dentro de la organización, se analiza el inicio de los diferentes conceptos sobre la importancia del desarrollo del control en las organizaciones. Adicionalmente en el desarrollo se identificarán diferentes conceptos de la ética profesional para la cual debe estar basado el auditor para el desarrollo de sus labores.

Así mismo, a pesar de que la actividad del Auditor es independiente y objetiva, se identifica si el desarrollo de las metodologías de trabajo adoptada por los auditores, proporcionan servicios de aseguramiento y objetividad, contribuyendo al cumplimiento de objetivos estratégicos y ayudando a la mejora continua de los diferentes procesos desarrollados al interior de la organización, pero que estén basados en proporcionar

condiciones permanentes de apoyo y valor agregado a todos los integrantes, promoviendo entre los colaboradores y la auditoría principios que garanticen la transparencia de su conducta, promoviendo el cumplimiento de sus obligaciones, responsabilidades, deberes y manteniendo una buena conducta, actitud positiva en la evaluación de los controles, y así mismo la ejecución de sus actividades debe estar asociada al logro de los objetivos estratégicos de la organización, proporcionando un ambiente laboral armónico que contribuya al desarrollo personal y profesional de cada uno de los integrantes.

La percepción de la auditoría en la cultura organizacional

Teniendo en cuenta que la cultura es un concepto analizado y estudiado desde hace muchos años por los antropólogos culturales, que han desarrollado diversas teorías de variada complejidad. Algunas consideran la cultura como parte integrante del sistema sociocultural, otros lo ven como un sistema de ideas, mental y subconsciente. (Allaire y Firsirotu, 1992, p. 5).

En un comienzo, la cultura fue estudiada desde la filosofía y la antropología generando mayor el interés a comienzos de los años setenta, en el ámbito de la psicología industrial. Pero fue a comienzos de los años ochenta cuando el interés por la cultura aumento considerablemente. Por consiguiente, considero importante mencionar algunos de las siguientes definiciones.

“Se realizaron los primeros estudios de investigación en las organizaciones, donde concluyeron que no solo los japoneses tenían una cultura original, sino que promovían el comportamiento de su cultura a través de los valores”. (Peters y Katterman 1982).

Así mismo, se llegó a la conclusión de que *“La cultura es una variable o un medio que podría ser administrado para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos”* (Smircich, 1983).

La dirección de una organización puede entonces, formular una estrategia interna para aumentar la identificación y la cohesión de los integrantes alrededor de los valores escogidos como clave para la estrategia externa, una estrategia de socialización, adoctrinamientos y “culturización” de los integrantes, debe verse como parte de la “Praxeología”, que abarca todos

los métodos para relacionar medios con fines y realizar valores. (Frischknecht, 1983, pp 289-306).

Adicionalmente, distintos autores han considerado el tema de la funcionalidad de la cultura organizacional.

Sechin (1988, p. 64) considera funcional una cultura organizacional que contribuya a la “integración interna” mediante la cohesión de sus miembros o a la “adaptación externa” a los cambios contextuales. Su acercamiento funcionalista permite comprender lo que la cultura hace para “resolver los problemas básicos de un grupo social”. La construcción de relaciones externas para la supervivencia y adaptación en el medio que lo rodea. La integración de sus procesos internos para afianzar su capacidad de supervivencia y adaptación.

En relación con la perspectiva externa, las organizaciones por su naturaleza, comportamiento sistémico y dinámico, están constantemente respondiendo a las fluctuaciones de las fuerzas del macro-ambiente, que en últimas integran la mayor parte de las fuerzas generadoras de cambio que se producen en el ámbito externo (Daft & Steers, 1992).

El diseño de la estrategia requiere tanto del conocimiento del contexto en el cual debe ubicarse la empresa para alcanzar sus propósitos, más allá de lo propuesto, como de los factores culturales relacionados con la forma de pensar del estratega, es decir, como lleva a la práctica su pensamiento para la materialización de la visión de su realidad organizacional (Gutiérrez, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando la importancia que tiene la cultura en la organización, se pensaría entonces que su aplicabilidad es garantía de una planeación estratégica y de fortalecimiento sostenido para cada una de las organizaciones, así como para cada uno de sus integrantes, quienes esperan obtener beneficios que permitan un impacto positivo y particular

para cada uno de ellos y para la organización; esperando proporcionar una conexión entre cada uno de los miembros, con el fin de promover el estímulo al compromiso y la fácil adaptación a los diferentes cambios o nuevas condiciones que se puedan presentar dentro de la organización.

La importancia de generar panoramas diferentes que permitan tomar cualquier tipo de decisión estratégica, visualizar escenarios futuros frente a la realidad actual de la organización y por su puesto para el cumplimiento de normatividad externa e interna.

Así mismo, se deriva también el fomentar un comportamiento ético en la empresa procede del valor que ello genera desde una perspectiva externa a la empresa. En efecto, en un entorno empresarial caracterizado continuamente por la reincidencia en comportamientos de carácter inmoral, la demanda social existente por un comportamiento ético es cada vez mayor, logrando que este tema comience a ser ampliamente considerado por los organismos empresariales para no sólo seguir desarrollando su actividad en condiciones óptimas sino para lograr una reputación bien anhelada por sus órganos principales de decisión. Qué duda cabe que una empresa que tiene a la ética como parte importante de su estrategia transmite ese buen hacer a todos los grupos de interés de la empresa, mejorando, a través de la imagen con éstos, el rendimiento de la empresa. Y es que, con toda probabilidad, la cultura ética de la empresa se reflejará en el trato y relaciones establecidas con el exterior, contribuyendo en todo momento a una mejor reputación y, en consecuencia, a mayores y mejores resultados financieros (Waddock y Graves, 1997; Institute of Business Ethics, 2003).

Cual sea la naturaleza de la cultura organizacional parece poder influir de manera significativa en la generación de valor sostenible en base a recursos humanos, de tal forma, que a medida que está ayude a que en el individuo organizacional aflore un sentimiento de bienestar

íntimamente vinculado a desarrollar actitudes y comportamientos laborales de valor. (satisfacción laboral, lealtad organizacional, etc.) (Bayona et al., 2000).

Desde el punto de vista aristotélico, *“La llave para generar una cultura es la dimensión moral, sobre la cual gira toda la acción humana y el logro de su excelencia como persona”* (Fontrodona, Guillen y Rodriguez, 2010; Guillén, 2006). *“En efecto no es extraño encontrar literatura que vincula de manera estrecha este aspecto con el desarrollo por parte de los empleados de actitudes y comportamientos laborales generados de valor sostenible”*. (Treviño y Nelson, 2004).

Al respecto conviene señalar la postura que defiende Espiñeira (2010), ya que argumenta que, dentro del marco de la organización, la comunicación es el soporte de todo tipo de mensaje verbal o no verbal que se transmiten de manera seriada y formativamente, es el único elemento disponible en las organizaciones que fortalece el lado humano, orienta las conductas y establece relaciones para lograr el éxito empresarial.

Por tanto puede decirse que cuando se percibe en el entorno organizacional que determinados aspectos constitutivos de una cultura organizacional (p.e. Alta Dirección, superiores, compañeros, política formal) transmiten una buena moralidad, es posible, no solo esperar un comportamiento ético entre los empleados sino incluso, una respuesta laboral positiva y valiosa para la empresa. (Ruiz-Palomino y Ruiz-Amaya, 2011).

Por consiguiente, es clara la relación directa que existe entre los valores de las organizaciones y cada el comportamiento de cada uno de sus funcionarios.

Algunos de los autores perciben la relación entre el control y la cultura organizacional. Según Robbins (1996), *“La cultura desempeña numerosas funciones dentro de la organización,*

destacando “La cultura organizacional sirve como mecanismo de control y sensatez que guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados”.

Estoy de acuerdo con la percepción que realiza el autor, teniendo en cuenta que en las organizaciones a nivel general, debe velar por que el comportamiento de cada uno de los integrantes y que desarrollo de cada una de sus actividades, este encaminado a la realización del objetivo general de la organización.

En vista de lograr con éxito los procesos organizacionales, Grisanti (2014, p.127), menciona que *“La efectividad de los controles internos no puede estar por encima de la integridad y los valores éticos de la gente que los crea, administra y monitorea, en este sentido los mismos elementos esenciales del ambiente de control”*

Es importante visualizar el concepto que se tiene actualmente de los auditores, como jueces, señaladores y la percepción de que no se preocupan por entender la operación sino que por el contrario dictaminan y juzgan muchas veces sin tener el conocimiento pleno de las circunstancias y las situaciones. Es por esto que en la actualidad se pretende cambiar el modelo del auditor, generando una relación directa con los integrantes de la organización.

Ahora bien, actualmente la auditoría interna se define como un proceso diseñado para garantizar una seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de cada una de las organizaciones, se evalúa la eficacia y a eficiencia de cada una de las operaciones, la confiabilidad de la información registrada, el cumplimiento de las normas.

Es difícil llegar a definir y establecer el comportamiento de las personas dentro de una organización y más difícil cuando identifican que sus procesos están siendo evaluados y de una u

otra manera se desarrolla diferentes controles con el fin de mitigar riesgos que se puedan presentar al interior de la organización.

Por lo tanto, es preciso reconocer que en la actualidad el promover la cultura en la organización desde una percepción positiva de la auditoría, representa un mínimo porcentaje de adaptabilidad y aceptación a pesar de identificar su aporte a la organización, situado esto de frente con la necesidad, e incluso en algunos casos el cumplimiento de la normatividad interna de cada organización.

En la actualidad, la unidad de auditoría interna no es percibida como ente externo de la organización, sino como un miembro que pertenece al mismo eslabón laboral con el objeto de brindarle a la entidad, apoyo y mecanismos adecuados para la prevención y control, en donde otros autores como Iturriaga et al. (2003, p.66) destacan que en la actualidad de la auditoría interna evolucionó cambiando su alcance “pasando de ser un órgano de control a un órgano consultor”

Según Charles Handy (1987), puede distinguirse cuatro tipos de culturas organizacionales en dependencia del énfasis que se conceda a algunos de los siguientes elementos: poder, rol, tareas y personas. La cultura del poder se caracteriza por estar dirigida y controlada desde el centro del poder ejercido por personas claves en la organización.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el auditor busca orientar sobre el correcto y adecuado control de cada uno de los procesos de la organización, estableciendo una adopción de reglas de conducta y principios que gobiernen el comportamiento dentro de la organización y generando un aseguramiento de control en cada uno de los procesos de las organizaciones.

Los auditores cuentan con principios importantes como los son la integridad, la cual establece confianza y por consiguiente provee la base para confiar en su juicio.

La objetividad teniendo la capacidad de evaluar y comunicar la información sobre la actividad o proceso auditado, generando evaluaciones equilibradas de todas las circunstancias relevantes y formando juicios sin dejarse influir indebidamente por los propios intereses o por los de las otras personas.

La confidencialidad la cual es respetar el valor y la propiedad de la información que se recibe sin divulgar y sin la debida autorización.

Si evaluamos el papel que desempeña el auditor se podría decir que la percepción que se tiene de la auditoria es la falta de acompañamiento por parte del auditor en el desempeño de su labor, entendiendo acompañamiento no como la presencia constante del auditor dentro de los procesos, sino como la capacidad que se tiene de brindar recomendaciones oportunas para el mejoramiento de las organizaciones, es decir el auditor no debe limitarse únicamente a presentar informes, sino que es oportuno que el establezca una relación mas cercana a las necesidades requeridas por el proceso auditado, desde una perspectiva mas amplia, para que de esta manera se pueda reconocer el desempeño de su labor como una actividad generadora de valor agregado para la organización Salazar (2003, p.140).

Ahora bien, si miramos la auditoria desde el punto de vista prospectivo la auditoria se proyecta a un ambiente de control en donde se desarrollan diferentes actividades, desarrollando técnicas metodológicas, donde se asegura que el trabajo desarrollado se está llevando de acuerdo a los parámetros establecidos dentro de la organización y lo cuales están encaminadas a el cumplimiento del código de ética, se desarrollan otras actividades donde prima la calidad y el

control de cada uno de los procesos establecidos, así como la mejora continua de la organización. Adicionalmente, de acuerdo a los planes de mejora identificados se realizan recomendaciones a las cuales se les realiza un seguimiento continuo de para identificar que tan eficiente ha sido el desarrollo dentro de lo las actividades de operación. Creación de cultura de disciplina en la organización.

Por lo tanto, es claro que desde el punto de vista actual de auditoria, podríamos mencionar que es un área de apoyo constante para los integrantes y para la organización la cual aporta valor agregado.

Conclusión

Si se considera la importancia y beneficios que implica el desarrollo de la cultura organizacional en cada una de las empresas, se pensaría entonces que su aplicabilidad es garantía de una gestión exitosa, una planeación estratégica y de un fortalecimiento sostenido para las mismas y para quienes esperen beneficios de sus operaciones.

Además de lograr estos beneficios, también es claro que debe cumplirse con la normatividad y las disposiciones de ley que se refieren a esta materia lo que permite un impacto positivo y particular de las empresas frente al entorno de sus integrantes y la labor del auditor.

Con el ánimo de contar con panoramas claros que permita tomar cualquier tipo de decisión estratégica, visualizar escenarios futuros frente a la realidad actual, y por supuesto para el cumplimiento de las normas legales y tributarias a que se refiere la ley y la respectiva reglamentación, se propende velar por el desarrollo de las metodologías de trabajo de los auditores y por lo tanto la percepción que se tiene de su función en la organización.

Ahora bien, es claro que la labor del auditor es desempeñar su labor y actuar de acuerdo a la ética, teniendo en cuenta que es un reto que cada persona debe asumir y debe estar encaminado a la toma de decisiones en el transcurso de su carrera profesional, las cuales deben estar argumentadas y encaminadas de acuerdo a sus virtudes como persona, además de que la ética del auditor le permite desarrollar su capacidad de percibir la realidad, teniendo en cuenta que no se identifica solo con las acciones, ni condiciones que se deban cumplir para ser correcto.

El entorno adecuado del Auditor es propender por una adecuada gestión en la organización la cual debe ser dispendiosa y requiere de conocimientos específicos para desarrollar cada una de sus actividades profesionales, pero así mismo, propender por un entorno laboral armonioso.

Todo lo anterior pone en manifiesto varias situaciones que valen ser señaladas al por parte del auditor, sus actividades no son un trámite o proceso insubstancial ni validar la aplicación de registros contables, sino que es deber dar el adecuado cumplimiento a cada uno de los aspectos legales y organizacionales.

El desarrollo de las actividades del auditor y la manera desarrollar la metodología en el plan de trabajo establecido es como una carta de presentación para buscar nuevas alternativas de desarrollo profesional en cada una de las organizaciones, si es considerable el crecimiento que proporcionan a nivel profesional se pensaría que puede llegar a obtener resultados y expectativas de crecimiento tanto personal como profesionalmente, generando un entorno de apoyo a la organización.

Es necesario que los auditores tomen conciencia de la necesidad de estar bien preparados y enfrentarse a los nuevos cambios de las metodologías de trabajo para el desarrollo de cada una de sus labores, que sus competencias estén acordes con el desarrollo de sus labores con el fin de enfocar hacia un exitoso desarrollo, entorno organizacional y por ende un clima organizacional.

Así mismo, se debe identificar cada una de las falencias proporcionadas en el desarrollo de las actividades y lograr identificar en donde se obtuvieron errores cometidos los cuales ocasionaron un mal rendimiento y desempeño de los objetivos, asumir responsablemente los errores personales sin detenerse a perder el tiempo criticando las labores de los demás y evaluarse permanentemente en cada una de las actividades desarrolladas como profesional y estar muy bien

definidas y argumentadas basadas fundamentadas en la eficiencia y eficacia, además de estar enfocadas al mejoramiento y fortalecimiento de la organización.

Bibliografía

Peters, Thomas y Waterman, Robert. En busca de la excelencia. Buenos Aires, Atlántida, 1982.

Smircich, L. "Concepts of culture and organizational analysis" en *Revistas Administrative Science Quarterly*. 1983. N.º 28, pp. 3339-3358.

Frischknecht, Federico, "Filosofía de la estrategia", en *Revista Administración de empresas*. 1983, Tomo XIV, N.º 160, pp 289-306.

Schein, Edgar. *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, Plaza & Janés, 1988. García, Salvador y Dolan, Simón. *Dirección por valores*. Madrid, McGraw Hill, 1997.

Diagnóstico de la Cultura Organizacional en el Banco de Loja Núm. 1 Pág. 7-27.

Clima organizacional enfocado al desempeño del talento humano Vol. 6 Núm. 1 Pág. 151-160.

Yuni, J., & Catoggio, M. M. (2012). La cultura de la auditoría como praxis disruptiva de las prácticas universitarias. *Praxis Educativa*, 13(13), 25-33.

Rodríguez Garay, Rubén (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), undefined-undefined. [fecha de Consulta 29 de octubre de 2019]. ISSN: 0329-3475.

Pablo, R. P., Carmen, R. A., & Ricardo, M. C. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 17-31.

Mantilla, S. (2009). *Auditoría del control interno*. Bogotá: ECOE ediciones.

Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. *Actualidad contable faces*, 19(33), 15-41.

Zuleta, Y. C., Cano, M. A. J., Rivera, C. M., Rincón, L. Y. R., Bermúdez, L. M. R., & Mesa, N. A. R. (2013). Percepción de la Auditoría en la cultura organizacional. *Adversia*, (12).

Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. *Actualidad contable faces*, 19(33), 15-41.

Díaz Hernández, A. (2005). Auditoría del clima y cultura de seguridad en la empresa. Universitat de Valencia.

Minsal Pérez, D., & Pérez Rodríguez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. *Acimed*, 16(3), 0-0.

Gómez, J. M., & Herrera, T. J. F. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 10(1), 96-105.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

Díaz Cáceres, N., & Castaño Quintero, C. A. (2015). Stakeholders: Base de la Sostenibilidad Empresarial. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 10(2).

