

El fortalecimiento de la
auditoría
a través de los
Derechos Humanos

*Rosa María Cuellar Gutierrez
Rosa Isela Aguilar Castillo
Coordinadoras*

El fortalecimiento de la auditoría a través de los Derechos Humanos



El fortalecimiento de la auditoría a través de los Derechos Humanos

Rosa María Cuellar Gutierrez
Rosa Isela Aguilar Castillo
(Coordinadoras)



El fortalecimiento de la auditoría a través de los Derechos Humanos.
Autoras-coordinadoras: Rosa María Cuellar Gutierrez y Rosa Isela Aguilar Castillo. — Veracruz, México. 2023.

Publicación electrónica digital: descarga y online; detalle de formato: EPUB.

Primera edición

D. R. © copyright 2024

ISBN: **978-84-10215-57-3**

DOI: **<https://doi.org/10.61728/AE20243005>**

La presente obra fue dictaminada bajo el sistema de doble ciego y cuenta con el aval de los dictámenes de pares académicos especialistas en el área.

Edición y corrección: **Astra ediciones**

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopia, cualquier otro existente o por existir; sin el permiso previo, por escrito, del titular de los derechos.

HECHO EN MÉXICO | MADE IN MEXICO

Contenido

Introducción	9
<i>Jerónimo D. Ricárdez Jiménez</i>	

Capítulo 1

Auditoría de desempeño como instrumento fortalecedor de los Organismos Públicos de Derechos Humanos	11
<i>Areli Guadalupe Guevara Rivera</i>	
<i>Adriana Estefanía Posadas Jiménez</i>	

Capítulo 2

Derechos humanos y su presencia en la etapa final del proceso de fiscalización gubernamental.....	37
<i>Esther Guadalupe Castillo Guzmán</i>	
<i>Karen Rivera Rodríguez</i>	
<i>Julián Emilio Dimas Mac</i>	

Capítulo 3

La auditoría de género como herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento del derecho humano de igualdad para la mujer en México	59
<i>Sonia Ivette Tlemoyotzi Ramagnoli</i>	
<i>Rosa Isela Aguilar Castillo</i>	

Capítulo 4

Responsabilidad social empresarial y derechos humanos	85
<i>Dulce María Martínez Pérez</i>	
<i>Yesenia del Carmen Trejo Cruz</i>	

Introducción

Esta publicación se presenta como una amalgama de cuatro capítulos que tienen en común los derechos humanos y la fiscalización. Visitamos en estos textos temas como el concepto de la auditoría, los organismos públicos de derechos humanos, la Auditoría Superior de la Federación, la fiscalización gubernamental, la auditoría de género, el derecho a la igualdad de las mujeres, la responsabilidad social empresarial, entre otros. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual del mundo de la auditoría desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con los derechos humanos.

La relación entre la auditoría o fiscalización y los derechos humanos es clave para el fortalecimiento de las instituciones y el cumplimiento de las obligaciones estatales en materia de protección y promoción de los derechos fundamentales. La fiscalización gubernamental, por ejemplo, no solo asegura la transparencia y el buen uso de los recursos públicos, sino que también debe garantizar que los procedimientos y decisiones no vulneren los derechos humanos de los ciudadanos y funcionarios públicos involucrados.

El primer capítulo, “Auditoría de desempeño como instrumento fortalecedor de los organismos públicos de derechos humanos”, se centra en el papel crucial de la auditoría en fortalecer a los organismos públicos encargados de velar por los derechos humanos. Analiza cómo la auditoría de desempeño no solo evalúa el cumplimiento de metas y objetivos, sino que también identifica áreas de oportunidad para mejorar la protección y promoción de los derechos humanos, cumpliendo así con el principio de progresividad.

En el segundo capítulo, “Derechos humanos y su presencia en la etapa final del proceso de fiscalización gubernamental”, se aborda la relación entre la fiscalización y la vulneración de derechos humanos en el contexto mexicano. Este capítulo examina los desafíos que enfrentan los proce-

sos de rendición de cuentas y fiscalización, destacando la importancia de proteger los derechos de los servidores públicos implicados en estos procesos como un elemento crucial para la integridad y legitimidad del sistema.

El tercer capítulo, titulado “La auditoría de género como herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento del derecho humano de igualdad para la mujer en México”, profundiza en las disparidades de género y la importancia de la auditoría como herramienta para promover la igualdad. Se examinan las políticas nacionales e internacionales diseñadas para reducir la brecha de género y se propone la auditoría como una intervención efectiva para fortalecer los cambios institucionales necesarios.

Finalmente, el cuarto capítulo, “Responsabilidad social empresarial y derechos humanos”, explora cómo las empresas pueden contribuir al cumplimiento de los derechos humanos a través de la responsabilidad social empresarial (RSE). Este capítulo destaca la importancia de una gestión ética que genere valor compartido, promueva la transparencia y la justicia, y contribuya a una sociedad más equitativa y sostenible.

En conjunto, estos capítulos ofrecen una mirada exhaustiva de cómo la auditoría puede fortalecer los derechos humanos en diversas esferas de la sociedad, desde el sector público hasta el privado, proponiendo recomendaciones prácticas para mejorar tanto la práctica de la auditoría como la protección de los derechos humanos en México y más allá.

Jerónimo D. Ricárdez Jiménez
agosto 2024

Capítulo 1

Auditoría de desempeño como instrumento fortalecedor de los Organismos Públicos de Derechos Humanos

*Areli Guadalupe Guevara Rivera¹
Adriana Estefanía Posadas Jiménez²*

<https://doi.org/10.61728/AE20243012>

SUMARIO: I. Introducción; II. ¿Qué son los derechos humanos?; III. Instituciones que garantizan los derechos humanos en México; IV. Auditoría de desempeño; V. Marco normativo de la auditoría de desempeño; VI. Metodología de la auditoría de desempeño; VII. El rol de la auditoría en el fortalecimiento de los organismos públicos de derechos humanos; VIII Conclusiones; IX. Fuentes.

¹ Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, Sede Xalapa, correo institucional zs22024684@estudiantes.uv.mx

² Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, Sede Xalapa, correo institucional zs22024695@estudiantes.uv.mx

I. Introducción

Las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos a través de las leyes, tratados, principios generales, así como de otras fuentes de derecho. El objetivo de esta investigación es puntualizar cómo es que la auditoría de desempeño funciona como un instrumento que fortalece a los organismos públicos de derechos humanos.

En México contamos con diversos organismos públicos de derechos humanos (OPDH), cuya misión es la defensa, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Mexicana, los tratados internacionales y las leyes. A nivel federal está la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y a nivel estatal en cada estado existen organismos que trabajan en la defensoría de los derechos humanos.

Es importante preguntarse si realmente estos organismos de protección de derechos humanos cumplen o no con los objetivos para los que fueron creados. De la misma forma, no basta solo con cumplir las actividades que se programan de manera anual, sino de buscar alternativas que fortalezcan a estos organismos para que puedan lograr un mayor alcance cumpliendo así con el principio de progresividad.

Por otra parte, la auditoría de desempeño tiene dos pilares fundamentales, el primero es el cumplimiento de las metas y objetivos, el segundo es la satisfacción de los usuarios o receptores de los bienes y servicios públicos. Por lo anterior, este tipo de auditoría resulta fundamental en los organismos públicos de derechos humanos, puesto que permite identificar áreas de oportunidad en el cumplimiento de sus objetivos lo que permite garantizar los derechos humanos en el lugar donde se encuentren, cumpliendo así con el principio de progresividad.

II. ¿Qué son los Derechos Humanos?

Según es mencionado en la página oficial de la CNDH “Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes”.

Estos están garantizados por el derecho internacional, mismo que establece las obligaciones que tienen los gobiernos de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, todo ello a través de las leyes, los tratados, los principios generales y otras fuentes del derecho.

Los Derechos Humanos se dividen en dos grupos, el primero lo integran los derechos civiles y políticos, y el segundo se integra por los derechos económicos, sociales y culturales, todos ellos establecidos en los 30 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948.

Posterior a la Declaración Universal, en 1966 se aprobaron dos tratados internacionales cuyo objetivo también es el de proteger los derechos humanos, estos son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En México, estos tratados se volvieron obligatorios hasta 1981.

Los Derechos Humanos se caracterizan por ser inalienables, interdependientes, iguales y no discriminatorios, y por incluir derechos y obligaciones. A continuación, se explica a qué se refiere cada una de esas características.

Inalienables: de acuerdo con la Real Academia Española, inalienable se refiere a algo que no se puede enajenar, es decir, que no se puede vender o ceder de manera legal. Por lo tanto, los Derechos Humanos son considerados como fundamentales, puesto que no pueden ser negados a una persona, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales, por ejemplo, en los tribunales de justicia por la comisión de delitos.

Los Derechos Humanos son irrenunciables: ninguna persona puede desprenderse de ellos ni siquiera por voluntad propia, le pertenecen por el solo hecho de nacer como ser humano y solo puede desprenderse de ellos cuando muere. Por lo anterior, ningún gobierno o autoridad tiene competencia para negarlos, ya que forman parte de la esencia de la persona.

Interdependientes: Todos los Derechos Humanos son indivisibles, interrelacionados e interdependientes, puesto que lo que suceda con alguno de los derechos repercute en los demás de forma positiva o negativa. Es decir, que el avance en uno de estos facilita el avance de los demás, o en su caso la privación de un derecho afecta negativamente a los demás. Por ejemplo, el derecho al trabajo bien remunerado promueve que el individuo pueda garantizar un nivel de vida adecuado para sí mismo o su familia, asegurando a su vez otros derechos como la alimentación, vivienda, asistencia médica y la educación.

Iguales y no discriminatorios: La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de Derechos Humanos. Está presente en todos los principales tratados de Derechos Humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales. Esta característica aplica a toda persona en relación con todos los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, y prohíbe la discriminación en cualquiera de sus formas tales como sexo, raza, color, entre otras. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Incluyen derechos y obligaciones: Los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y realizar los derechos humanos.

- Respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos.
- Protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos.
- Realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos.

En el plano individual, así como debemos hacer valer nuestros derechos humanos, debemos respetar los derechos humanos de los demás.

Para lograr garantizar los derechos humanos, las autoridades que se encuentran obligadas deberán guiar su actuación por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

- El principio de la universalidad. Significa que todas las personas son titulares de todos los derechos humanos, es decir, que todos tenemos acceso a los mismos derechos sin discriminación alguna en cualquier parte del mundo.
- Principio de Interdependencia: Considerando el enfoque de la Teoría General de Sistemas (TGS) cuya premisa es que los sistemas existen dentro de sistemas, y cada sistema existe dentro de otro más grande (un todo), podemos decir que el desarrollo integral de las personas es el sistema más grande y que cada uno de los derechos humanos son los sistemas que integran el todo.

Los Derechos Humanos (los sistemas de acuerdo con la TGS) se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento y ejercicio de cada uno de ellos, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados y que contribuyen desarrollo integral de las personas (el sistema más grande).

- Principio de interdependencia e indivisibilidad: Todos los Derechos Humanos son indivisibles, interrelacionados e interdependientes. Es la unión de los dos principios explicados anteriormente, por lo que el avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás, como se ha explicado anteriormente.
- Principio de Progresividad: Este ordena ampliar el alcance en la protección de Derechos Humanos hasta lograr alcanzar la plena efectividad. Constituye una obligación del Estado para asegurar el progreso. Al mismo tiempo, implica una prohibición respecto a cualquier retroceso de los derechos, puesto que los derechos humanos están reconocidos en la constitución y los tratados internacionales y es lo mínimo que debe respetarse y no debe disminuirse ese nivel (Comisión Nacional de Derechos Humanos, s. f.).

En México los Derechos Humanos están garantizados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo primero, mismo que de manera textual dice lo siguiente:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023)

De la misma forma el artículo primero establece la obligación a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Así mismo, prohíbe la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos considerando también a los esclavos del extranjero que por el solo hecho de entrar al territorio nacional alcanzarán su libertad y la protección de las leyes, cumpliendo así con el principio de universalidad.

Finalmente, el artículo primero prohíbe la discriminación en cualquier forma que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por mencionar algunos ejemplos de discriminación tenemos los siguientes: por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra.

III. Instituciones que garantizan los Derechos Humanos en México

Antes de mencionar cuales son los organismos públicos de Derechos Humanos con los que contamos en México, es importante definirlos primero, para ello el portal de la CNDH menciona lo siguiente “los organismos públicos de derechos humanos son las instancias encargadas de promover y proteger derechos humanos. En nuestro país, pueden adoptar distintas denominaciones: Comisiones, Procuradurías o Defensorías.” (OPDH - Situación de los DESCAs en México)

El marco normativo de estas instituciones es el artículo 102, Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) el cual prevé que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas establecerán organismos de protección de derechos humanos. El Congreso establecerá su organismo en la Constitución Política de los Estados Unidos y las entidades federativas en las constituciones locales de cada estado, garantizando la autonomía de estos.

Dicho artículo también menciona que el organismo de protección de derechos humanos que establecerá el Congreso de la Unión se denominará Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el cual contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), como máxima autoridad en la materia, conocerá las inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos públicos de derechos humanos de cada uno de los estados. Así mismo podrá investigar hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos, cuando así lo juzgue conveniente o lo pidiere el Ejecutivo Federal, alguna de las Cámaras del Congreso de la Unión, los titulares de los poderes ejecutivos de las entidades federativas o las legislaturas de estas.

En otras palabras, los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) son las instituciones encargadas de promover y proteger derechos humanos. En México, a nivel federal como máxima autoridad existe la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y a nivel estatal existen 32 organismos públicos de derechos humanos, los cuales

adoptan diferentes nombres. A continuación, se presenta un cuadro con el nombre de cada uno de estos organismos y el fundamento legal que respalda su creación:

No.	Nivel	Organismo público de derechos humanos	Fundamento legal
1	Federal	Comisión Nacional de Derechos Humanos	Art. 102 Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Aplica también para cada uno de los organismos estatales).
2	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Aguascalientes	Art. 58 Fracc. III y Art. 62 de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes
3	Estatal	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California	Art. 7 Apartado B de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California
4	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California Sur	Art. 86 Apartado B de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur
5	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche	Art. 54 Fracc. XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche
6	Estatal	Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Chiapas	Art. 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas
7	Estatal	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua	Art. 4 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua
8	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila	Art. 195 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza
9	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima	Art. 13-A de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima
10	Estatal	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	Art. 46 Apartado A inciso b) y 48 de la Constitución Política de la Ciudad de México.

No.	Nivel	Organismo público de derechos humanos	Fundamento legal
11	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango	Art. 130 y 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango
12	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de México	Art. 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
13	Estatal	Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato	Art. 4 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato
14	Estatal	Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero	Art. 105 y 116 a 119 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero
15	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	Art. 9 Bis y 26 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo
16	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco	Art. 10 de la Constitución Política del Estado de Jalisco
17	Estatal	Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Michoacán	Art. 96 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo
18	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos	Art. 23-B de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos
19	Estatal	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos del Estado de Nayarit	Art. 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit
20	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León	Art. 161 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León
21	Estatal	Defensoría de los derechos humanos del pueblo de Oaxaca	Art. 114 Apartado A de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca
22	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Art. 142 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla

No.	Nivel	Organismo público de derechos humanos	Fundamento legal
23	Estatal	Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro	Art. 33 Apartado A de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro
24	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo	Art. 94 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
25	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí	Art. 17 Fracc. I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí
26	Estatal	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa	Art. 77 Bis de la Constitución Política del Estado de Sinaloa
27	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sonora	Art. 127 Bis de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora
28	Estatal	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Tabasco	Art. 4 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco
29	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas	Art. 126 de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas
30	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala	Art. 96 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
31	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz	Art. 67 Fracc. II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave
32	Estatal	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán	Art. 73 Ter Fracc. I y 74 de la Constitución Política del Estado de Yucatán
33	Estatal	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Zacatecas	Art. 23 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas

Cuadro. Los OPDH existentes en México. Elaboración propia.

Finalmente, el artículo 102 apartado B de la Constitución menciona que estos organismos formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas en materia de derechos humanos, puesto que ellos conocen de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial.

IV. Auditoría de desempeño

La norma ISSAI 3000 para la auditoría de desempeño emitida por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés) define a la auditoría de desempeño como una revisión independiente, objetiva y confiable cuyo objetivo es verificar si los proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones gubernamentales, operan de conformidad con los principios de economía, eficiencia o eficacia, y si existe espacio de mejora.

Esta evaluación busca contribuir a mejorar la economía, eficiencia y eficacia del sector público, abonando así la buena gobernanza, la rendición de cuentas y a la transparencia. Es así como, la auditoría de desempeño busca aportar nueva información, análisis o perspectivas, además de recomendaciones de mejora, cuando se considere necesario.

Por otra parte, la auditoría al desempeño definida por el boletín B-10 “Concepto de auditoría al desempeño” de los boletines de auditoría integral y al desempeño es “la evaluación de la actuación de una entidad a la luz de factores de desempeño que se consideran críticos para cumplir con su misión, en los términos de la visión que para ella se haya adoptado” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos; Academia Mexicana de Auditoría Integral y al Desempeño, 2013, p. 213).

De la misma forma, las auditorías de desempeño son definidas por la ASF, con base en lo establecido por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI, por sus siglas en inglés), como una revisión objetiva y confiable que permite conocer si las políticas públicas operan bajo los principios de eficacia, eficiencia y economía (ASF, s. f.).

Finalmente, desde el punto de vista del Órgano de Fiscalización Superior del Estado (ORFIS), se entiende que la auditoría de desempeño

es una revisión independiente, objetiva, confiable, sistemática, interdisciplinaria, propositiva y comparativa de la eficacia, eficiencia, economía, competencia de los actores públicos, la calidad del bien o servicio ofrecido y la satisfacción del beneficiario-usuario, así como el impacto social, económico y ambiental de la actuación de la administración pública y de los resultados obtenidos por los Entes Públicos. (Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, 2022, p. 4)

A continuación, se presentan los tres enfoques principales con los que puede estar orientada una auditoría de desempeño según menciona la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) por sus siglas en inglés, ya que, eso determinará el tipo de examen que se va a realizar.

- Un enfoque orientado al sistema, que examina el funcionamiento adecuado de los sistemas de gestión, por ejemplo, los sistemas de administración financiera;
- Un enfoque orientado a resultados, que evalúa si los objetivos en términos de resultados o productos han sido alcanzados como se deseaba, o si los programas y servicios operan como se esperaba;
- Un enfoque orientado al problema, que examina, verifica y analiza las causas de los problemas particulares o desviaciones de los criterios establecidos. (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 2019, p. 17)

Así mismo es importante resaltar que el objetivo de este tipo de revisión también es el de servir a la sociedad, puesto que está de por medio la satisfacción de la ciudadanía respecto a los bienes y servicios que recibe, y que en nuestro tema es la protección de los derechos humanos.

V. Marco normativo de la auditoría de desempeño

En México los órganos encargados de la fiscalización de recursos públicos, así como de la evaluación de desempeño son la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) a nivel federal, de la misma forma a nivel estatal existen organismos encargados de la misma función y cada uno tiene denominaciones diferentes,

por ejemplo, en el estado de Veracruz existe el Órgano de Fiscalización Superior del Estado (ORFIS).

Así mismo, es importante mencionar que existen otras instituciones encargadas de la evaluación del desempeño, estos son el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

A continuación, se enlista la normativa aplicable a las auditorías de desempeño a nivel federal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
- Ley de Planeación (LP)
- Ley Federal del Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH)
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación (LFRCF)
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF)
- Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG)
- Ley General de Desarrollo Social (LGDS)
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP)
- Ley de Coordinación Fiscal (LCF)

Todas estas leyes se apoyan y fundamentan la evaluación de desempeño en la premisa de que los recursos con los que dispone la administración pública son recursos públicos y deben rendirse cuentas sobre las actividades que se realizan y los resultados obtenidos, puesto que no se trata solo de ejercer, si no lograr las metas y objetivos, satisfacer las necesidades de la ciudadanía, hacer uso adecuado de los recursos con los que se dispone y garantizar el derecho del acceso a la información de los ciudadanos para su consulta.

De la misma manera existe normativa para cada uno de los estados como se mencionó anteriormente, por lo que por poner un ejemplo utilizaremos el estado de Veracruz para enlistar la normativa estatal aplicable a la auditoría de desempeño:

- Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

A nivel estatal existe esta normativa en Veracruz, sin embargo, no es limitativa puesto que toda la normativa federal también es aplicable en ambos niveles de gobierno y de la misma forma los órganos fiscalizadores cuentan con normativa interna para la ejecución de este tipo de revisiones referentes al desempeño.

VI. Metodología de la auditoría de desempeño

La metodología de la auditoría de desempeño consiste en cuatro etapas, mismas que se mencionan y describen a continuación.

Planeación: esta etapa se encuentra dividida por la selección de temas, el estudio preliminar y el diseño de la auditoría. Las características de cada una de las etapas de se menciona a continuación.

- Selección de temas: Los auditores deben seleccionar los temas de auditoría a través del proceso de planificación estratégica de la EFS, mediante el análisis de temas potenciales y la realización de investigaciones para identificar los riesgos y problemas.
- Diseño de la auditoría: Los auditores deben planear la auditoría, de manera que contribuya a una auditoría de alta calidad que sea llevada a cabo de una forma económica, eficiente, eficaz, de manera oportuna y de acuerdo con los principios de la buena gestión de proyectos.

Durante la planeación de la auditoría es importante considerar:

- El conocimiento previo y la información requerida para comprender a las entidades auditadas, para permitir una evaluación del problema y riesgo, las posibles fuentes de evidencia, la auditabilidad y la importancia del área considerada para la auditoría;
- Los objetivos, preguntas, criterios, tema y metodología de la auditoría;
- Las actividades necesarias, los requisitos de personal y habilidades, el costo estimado de la auditoría, los plazos e hitos clave del proyecto, y los principales puntos de control de la auditoría.

La auditoría del desempeño por lo general requiere que el conocimiento específico, sustantivo y metodológico de la auditoría se adquiera antes de la realización de la auditoría (“estudio previo”) (Organización

Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores [INTOSAI], 2019, p. 28-30).

Realización: En esta etapa se deben de recopilar y analizar los datos y la información que se logró recabar.

- Evidencia, hallazgos y conclusiones. Los auditores deben obtener evidencia de auditoría que sea suficiente y apropiada, para establecer los hallazgos, formular conclusiones en respuesta a los objetivos y preguntas de auditoría, y emitir recomendaciones.

El auditor debe evaluarla evidencia con el fin de obtener hallazgos de auditoría. Basado en los resultados, el auditor debe ejercer su juicio profesional para llegar a una conclusión. Los hallazgos y conclusiones son el resultado del análisis en respuesta a los objetivos de la auditoría. Estos deben dar respuesta a las preguntas de auditoría.

Las conclusiones pueden estar basadas en la evidencia cuantitativa obtenida al usar métodos científicos o técnicas de muestreo. La formulación de conclusiones puede requerir una medida importante de juicio e interpretación con el fin de responder a las preguntas de auditoría, debido al hecho que la evidencia de auditoría puede ser persuasiva en vez de concluyente (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 2019, p. 31-32).

Informes: En esta etapa se deben de presentar los resultados de la auditoría, es decir, las respuestas a las preguntas de auditoría que se realizaron, los hallazgos, conclusiones y las recomendaciones que se hacen a los usuarios.

- *Contenido del informe.* Los auditores deben esforzarse por proporcionar informes de auditoría que sean completos, convincentes, oportunos, de fácil lectura y balanceados.

Para ser completo, un informe debe incluir toda la información necesaria para abordar el objetivo y las preguntas de auditoría, siendo lo suficientemente detallado para proporcionar una comprensión de la materia en cuestión y los hallazgos y conclusiones. Para ser convincente, debe estar estructurado lógicamente y presentar una clara relación entre el objetivo de la auditoría, los criterios, los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones. Deben abordarse todos los argumentos relevantes.

El informe debe ser tan claro y conciso como lo permita la materia en cuestión, y contener un lenguaje sin ambigüedades. En general, debe ser constructivo y contribuir a un mejor conocimiento y destacar cualquier mejora necesaria.

- **Recomendaciones.** Si es pertinente y permitido por el mandato de la EFS, los auditores deben tratar de proporcionar recomendaciones constructivas que puedan contribuir significativamente a abordar las debilidades o problemas identificados por la auditoría.

Las recomendaciones deben estar bien fundamentadas y deben añadir valor. Deben abordar las causas de los problemas o debilidades. Sin embargo, deben ser redactadas de tal manera que evite obviedades o que invierta las conclusiones de auditoría, y no deben inmiscuirse en las responsabilidades de la administración. Debe estar claro sobre quién y qué se aborda en cada recomendación, quién es responsable de tomar cualquier iniciativa y qué significan las recomendaciones.

- **Distribución del informe.** Los auditores deben tratar de hacer sus informes ampliamente accesibles de acuerdo con el mandato de la EFS. Los auditores deben tener en cuenta que la amplia distribución de los informes de auditoría puede promover la credibilidad de la función de auditoría. Por lo tanto, los informes deben ser distribuidos a las entidades auditadas, al Ejecutivo o Legislatura, y en su caso, hacerlos accesibles al público en general, directamente y a través de los medios de comunicación y otras partes interesadas (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 2019, págs. 32-34).

Seguimiento de actividades: en esta última etapa de la auditoría se determinan las medidas adoptadas como respuesta a los hallazgos y recomendaciones que funcionaron para remediar los problemas o las debilidades subyacentes.

Los auditores deben dar seguimiento a los resultados de auditorías y recomendaciones previamente presentados, según sea apropiado. El seguimiento debe ser informado adecuadamente con el fin de proporcionar retroalimentación a la legislatura, si es posible, con las conclusiones e impactos de todas las medidas correctivas relevantes. Al llevar a cabo el seguimiento de un informe de auditoría, el auditor debe concentrarse en los hallazgos y recomendaciones que siguen

siendo relevantes al momento del seguimiento y adoptar un enfoque imparcial e independiente (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 2019, p. 34-35).

VII. El rol de la auditoría de desempeño en el fortalecimiento de los Organismos Públicos de Derechos Humanos

Como se ha mencionado anteriormente, los Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH) son las instancias encargadas de promover y proteger derechos humanos. Son fundamentales en este proceso puesto que son la primera instancia que recibe y atiende las problemáticas en materia de derechos humanos de los ciudadanos en sus territorios y tienen la encomienda de solucionarlos.

Por lo anterior, es primordial buscar alternativas que fortalezcan a estos organismos y una de ellas es la evaluación, puesto que con la evaluación se pueden implementar medidas correctivas, así como nuevas estrategias que coadyuven al cumplimiento de las metas y objetivos, obteniendo como resultado la mejora en sus actividades de defensa de Derechos Humanos.

Para llevar a cabo una evaluación de este tipo, se realizan auditorías del desempeño cuyo objetivo es evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos, los recursos utilizados y las metas alcanzadas en un tiempo determinado, que permite identificar áreas de mejora y analizar si las políticas públicas son ejecutadas correctamente y en beneficio de la ciudadanía, de la misma forma este tipo de auditoría evalúa el nivel de satisfacción de los usuarios de los bienes y servicios públicos brindados, es decir, que no solo considera factores internos, puesto que considera la percepción de la población.

La influencia de la auditoría de desempeño en estos organismos radica en que evalúan tres aspectos del desempeño, eficacia, eficiencia y economía, por lo que dar seguimiento a las recomendaciones promueve el buen uso de los recursos, volviendo más eficiente el presupuesto, lo que se traduce en más acciones de defensa de los derechos humanos.

Ahora bien, surge la interrogante ¿Quién se beneficia al realizar este tipo de auditoría a los Organismos Públicos de Derechos Humanos

(OPDH)?, la respuesta es sencilla en cualquiera de sus niveles (federal o estatal) se verán beneficiados los servidores públicos puesto que al implementar las recomendaciones emitidas mejorará la percepción de la ciudadanía respecto a las acciones que realizan en materia de defensa y promoción de los derechos humanos. De la misma manera, los ciudadanos se beneficiarán al contar con organismos de protección de derechos humanos más eficientes y comprometidos a lograr sus objetivos.

A continuación, se enlistan los aspectos en los que impacta la auditoría de desempeño para el fortalecimiento de los OPDH:

1. Planeación.
2. Organización interna.
3. Administración de recursos.
4. Cumplimiento de la normativa aplicable.
5. Cumplimiento de objetivos.
6. Percepción de la población.

A continuación, se explica como impacta la auditoría de desempeño en los aspectos enlistados anteriormente:

1. Planeación. La planeación es fundamental en la gestión, en ella se establecen metas y objetivos y se plantean estrategias para alcanzarlos. Así mismo se toman decisiones sobre cómo asignar recursos y organizar actividades. Es la etapa más importante pues en ella se plantea la dirección que tomarán todas las acciones para el cumplimiento de la razón de ser de los organismos.

En este sentido, resulta fundamental considerar para su implementación todas aquellas recomendaciones que deriven de la auditoría al desempeño, las cuales coadyuvarán a la mejora de los resultados. Es importante fortalecer en todos los OPDH las acciones relacionadas con la planeación, monitoreo y evaluación del desempeño, que permita tomar en su caso las acciones correctivas necesarias para lograr las metas a corto plazo y que lleven a la consecución de los objetivos constitucionales de protección de derechos humanos.

Cada OPDH cuenta con un área encargada de la vigilancia del uso de los recursos, la cual recibe el nombre de contraloría interna, esta misma

área pudiese considerar en la planeación de su programa anual de auditorías realizar evaluaciones periódicas relacionadas con el desempeño del organismo, las cuales podrían ser de manera trimestral, semestral o anual y cuyo objetivo se centre en verificar el grado de cumplimiento de los programas de actividades del organismo así como dar seguimiento a las recomendaciones que la misma área presente.

Con dichos monitoreos, evaluaciones y seguimientos realizados se fortalece la comunicación entre las áreas de los OPDH y permite al personal que corresponda tomar mejores decisiones en el proceso de planeación que contribuyan al logro de sus objetivos.

2. *Organización interna.* La auditoría de desempeño evidencia las áreas de oportunidad de los OPDH, algunas de ellas pueden estar relacionadas con la estructura organizacional con la que cuentan los organismos, por lo que dentro de las posibles recomendaciones se encuentre la reestructuración del organigrama para volver más eficientes las áreas que lo integran o en su caso, cuando se considere necesario por el resultado de las evaluaciones, implementar programas de capacitación y sensibilización en materia de Gestión para Resultados (GpR), Metodología del Marco Lógico (MML) y Control Interno (CI) o cualquier otro tema que se considere primordial para fortalecer las capacidades y habilidades de los servidores públicos.

Por otra parte, se pueden realizar recomendaciones relacionadas con los manuales de organización, de procedimientos de protección y defensa de los derechos humanos, perfiles de puestos, guías técnicas, y demás información que sirva para mantener la buena organización y capacitación de los servidores públicos.

3. *Administración de recursos.* En relación con los recursos de los OPDH, lo primordial es buscar la forma de reorientar el presupuesto con el objetivo de tener un mayor impacto en la defensa de los derechos humanos en cada uno de los estados del país, para garantizar servicios de calidad a las víctimas o personas en riesgo de serlo, y todo ello se logra por medio de una administración eficiente del presupuesto y la optimización de las funciones y tareas de los servidores públicos.

El área encargada del monitoreo y evaluación de desempeño realizará un monitoreo continuo y sistemático mediante el cual se verifique la eficiencia y la eficacia de las acciones de control implementadas para controlar los riesgos identificados, y hacer un uso adecuado de los recursos de los que disponen los OPDH (financieros, materiales, tecnológicos y humanos).

La auditoría de desempeño permite entre otras cosas emitir recomendaciones relacionadas con la emisión de lineamientos para la administración de recursos, la revisión y ajuste de salarios y prestaciones de los servidores públicos, la actualización de procesos y procedimientos, la mejora en la planeación y en la medición de resultados.

De la misma forma se busca que los OPDH atiendan las recomendaciones de mejora en la sistematización de la información, y el uso adecuado de los recursos tecnológicos que permitan divulgar la cultura de los derechos humanos en los distintos ámbitos de la sociedad y le permitan llegar a cada lugar del país.

4. Cumplimiento de la normativa aplicable. Otro aspecto relevante es el cumplimiento de la constitución, leyes, reglamentos y demás normativa aplicable a nivel federal y estatal, incluyendo la misma normativa emitida por los OPDH tales como códigos de conducta, manuales de organización y de procedimientos o cualquier información enviada por medio de una circular. Resultado de la evaluación de desempeño se puede identificar que en los OPDH pueden existir áreas o programas que no den cumplimiento total a la normativa aplicable, por lo que será necesario tomar en consideración las recomendaciones para fortalecerse en este aspecto. Por otra parte, la evaluación de desempeño permite evidenciar el cumplimiento de la normativa aplicable, y mantener informado al organismo respecto a actualizaciones en la normativa, para que en caso de algún incumplimiento tomar acción de manera inmediata.

5. Cumplimiento de objetivos. Retomando el segundo aspecto, que impacta la auditoría de desempeño, nos topamos nuevamente con la capacitación de personal, pero ahora en el sentido de concientizar sobre la importancia del monitoreo y evaluación del cumplimiento de metas

y objetivos, puesto que se pueden realizar capacitaciones sobre temas relacionados, tales como la matriz de indicadores de resultados (MIR), construcción de indicadores de resultados y estratégicos, sensibilización en materia de control interno y elaboración de diagnósticos de programas presupuestarios, lo cual permitirá al personal contar con los elementos para monitorear los resultados que se van obteniendo.

Otra acción que fortalece a los OPDH en este aspecto es la homologación de los informes de resultados que presentan de manera anual, así como de la información interna que generen las áreas respecto a los resultados obtenidos en determinados periodos, pues si existe una homologación en el contenido y forma de presentar la información se vuelve más comprensible para los ciudadanos que lo consultan. En el mismo sentido una recomendación puede ser incluir información comparativa de un ejercicio a otro para comparar el grado de cumplimiento en cada indicador, lo que permite visualizar el nivel de avance en cada uno de ellos.

6. Percepción de la población. Derivado de la auditoría de desempeño se mejora no solo el desempeño de los servidores públicos, puesto que contribuye a la mejora de las operaciones de los OPDH, la transparencia y la rendición de cuentas, lo que trae como consecuencia que la percepción de la población sea positiva, puesto que será evidente que estos organismos buscan la forma de servir mejor a la sociedad, velando por los derechos humanos de los ciudadanos y buscando siempre la mejora continua en sus operaciones.

Las auditorías de desempeño pueden basarse también en encuestas de medición de la calidad de la atención al público, puesto que recordemos es uno de los pilares de este tipo de evaluación y con base en ello emitir recomendaciones de mejora para los servicios de defensoría de derechos humanos.

Los aspectos mencionados anteriormente son enunciativos de los beneficios que puede traer consigo la auditoría de desempeño, sin embargo, de acuerdo con la situación que presente cada OPDH se realizarán las recomendaciones específicas que se adecuen a cada uno de ellos para lograr mejores resultados.

VIII. Conclusiones

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, son fundamentales puesto que contribuyen al desarrollo integral de las personas y son inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna. Las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos a través de las leyes, tratados, principios generales, así como de otras fuentes de derecho.

Los Organismos Públicos de Derechos Humanos son las instancias encargadas de promover y proteger derechos humanos. En nuestro país, pueden adoptar distintas denominaciones: Comisiones, Procuradurías o Defensorías.

La auditoría de desempeño por si sola es una evaluación del cumplimiento de metas y objetivos de una entidad, con el fin de identificar las causas que dificultan el cumplimiento de sus objetivos y emitir recomendaciones de mejora que sirvan para la toma de decisiones de la entidad. Por lo anterior, resulta fundamental en un proceso de fortalecimiento de las capacidades institucionales de los Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), puesto que permite lograr el cumplimiento de sus funciones por medio de sus recomendaciones.

El fortalecimiento de estos organismos de defensa solo puede ser posible si se cuentan con el compromiso de su personal y se realizan acciones que conduzcan a la optimización de las capacidades, recursos y procedimientos existentes. Algunas de las recomendaciones que derivan de la evaluación de desempeño consisten en lo siguiente:

- Actualización de los procesos de planeación, análisis, seguimiento y evaluación de las actividades de los OPDH, así como de la formulación y el desarrollo de investigaciones o estudios para que, a través de ellos se incida realmente en la protección, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos en cada uno de los estados del país.
- Revisión y mejora en la sistematización de la información, a través de diversas herramientas informáticas que permitan divulgar la cultura de los derechos humanos en los distintos ámbitos de la sociedad.
- Fortalecimiento de los mecanismos para administrar, proporcionar y optimizar los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

cos, de forma eficaz, basados en todo momento en la transparencia y la rendición de cuentas, y estableciendo criterios de reclutamiento y evaluación del personal que garanticen su compromiso institucional y sus resultados.

- Supervisión periódica permanente del cumplimiento de las atribuciones y propósitos conferidos a los OPDH, así como el apego a la legalidad de sus servidores públicos, en el ejercicio de sus facultades y el desempeño de sus funciones, mediante la renovación de los mecanismos de control interno, de los Códigos de Ética, de Conducta; la garantía de plena autonomía del Órgano Interno de Control.

La auditoría de desempeño concluye como tal con el informe de recomendaciones, pero es el seguimiento el verdadero sentido de esta evaluación puesto que de no hacer caso a las recomendaciones emitidas en el informe no se podrán mejorar los resultados que esperan obtener los organismos públicos de derechos humanos en nuestro país.

Dichas recomendaciones realizadas en materia de desempeño hacia la entidad pueden ejecutarse en un plan de acción elaborado con el fin de implementarlas y así poder obtener mejores resultados enfocados en las áreas en que se puedan observar deficiencias, de igual forma para desarrollar del plan de acción el organismo puede apoyarse del equipo auditor para ejecutarlas y atenderlas adecuadamente.

Los organismos encargados de la protección de derechos humanos tienen una demanda social muy alta, y el cumplimiento de sus objetivos en la sociedad es de suma importancia, esto, debido a que se recurre a ellos con la esperanza de ser apoyados en la resolución de ciertos conflictos o violaciones a nuestros derechos.

Siguiendo esta idea se entiende que al no cumplir con sus objetivos estas organizaciones pasan a un segundo plano, en el que su importancia y confiabilidad pudieran ocasionar problemáticas futuras. Con el afán de prevenir este tipo de situaciones es que se presenta la iniciativa de realizar auditorías de desempeño previstas en un programa anual de auditorías, implementado por la misma organización.

Después de haber abordado a fondo qué son los Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH) y la auditoría de desempeño, es fácil

vislumbrar la importancia de ambas, así como el gran impacto que se tendría si estas se llegaran a unir, teniendo en común y como principal objetivo el desarrollo de actividades dentro de los OPDH de manera eficaz y eficiente de acuerdo con los propios objetivos, misión, visión y metas establecidas por los mismos organismos.

IX. Fuentes

- ¿*Qué son los derechos humanos?* (s. f.). Recuperado el 28 de March de 2024, de ONU-DH: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>
- ¿*Qué son los derechos humanos?* | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (s. f.). Recuperado el 28 de March de 2024, de CNDH: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- ASF, A. S. (s. f.). Recuperado el Abril de 2024, de [asf.gob.mx](https://www.asf.gob.mx): https://www.asf.gob.mx/Section/53_Tipos_de_auditorias_desarrolladas
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s. f.). ¿*Qué son los derechos humanos?* Obtenido de CNDH: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (1 de Abril de 2024). Informe de actividades 2023. Ciudad de México, México. Recuperado el Abril de 2024, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-01/Informe2023.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (Agosto de 2016). *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*. Recuperado el Abril de 2024, de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/34-Principios-universalidad.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). México. Recuperado el Abril de 2024, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos; Academia Mexicana de Auditoría Integral y al Desempeño. (2013). *Boletines de auditoría integral y al desempeño*. (I. M. Públicos, & A. M. Desempeño, Edits.)

Ciudad de México, México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Recuperado el Febrero de 2024

OPDH - *Situación de los DESCA en México*. (s. f.). Recuperado el 1 de April de 2024, de desca: <https://desca.cndh.org.mx/OPDH/OPDH>

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). (2016). ISSAI 3000 Norma para la auditoria de desempeño. Dinamarca. Recuperado el Abril de 2024, de https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/09/issai_3000_s.pdf

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). (2019). ISSAI 300. Obtenido de INTOSAI: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/ISSAI_100_to_400/issai_300/ISSAI_300_es_2019.pdf

Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz. (Junio de 2022). Obtenido de <http://www.orfis.gob.mx/wp-content/uploads/2022/06/auditorias-de-desempeno.pdf>

Capítulo 2

Derechos humanos y su presencia en la etapa final del proceso de fiscalización gubernamental

Esther Guadalupe Castillo Guzmán⁴

Karen Rivera Rodríguez⁵

Julián Emilio Dimas Mac⁶

<https://doi.org/10.61728/AE20243029>

SUMARIO: I. Introducción; II. La protección de los derechos humanos en el sector público. III. Derecho humano a la defensa técnica; IV. Rendición de Cuentas y la vulneración de los derechos humanos en la etapa final del proceso de fiscalización en México; V. Conclusión; VI. Lista de fuentes

⁴ Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, correo institucional zs22024683@estudiantes.uv.mx

⁵ Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, correo, correo institucional zs22024699@estudiantes.uv.mx

⁶ Alumno de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración, región Xalapa, correo Xalapa, correo institucional zs22024689@estudiantes.uv.mx

I. Introducción

La rendición de cuentas y la fiscalización en México constituyen pilares fundamentales para garantizar la transparencia y el buen uso de los recursos públicos en el ámbito gubernamental. Estos procesos, sin embargo, no están exentos de desafíos y problemas que afectan su eficacia y legitimidad. En este sentido, es necesario abordar la relación entre la rendición de cuentas, la fiscalización y vulneración de los derechos humanos en el contexto mexicano.

Iniciando con el derecho humano a la defensa técnica, se destaca la importancia de garantizar que los servidores públicos implicados en procesos de responsabilidad administrativa tengan acceso a una defensa legal adecuada. Esto no solo protege sus derechos individuales, sino que también contribuye en la integridad y legitimidad de los procesos.

A continuación, se analiza la evolución de la fiscalización en México desde su institucionalización hasta los retos actuales que enfrenta, pues a pesar de los avances normativos y estructurales, persisten problemas como la opacidad, la impunidad y la falta de sanciones efectivas, lo que pone en riesgo la rendición de cuentas y socava la confianza en las instituciones encargadas de esta labor.

Finalmente, se examina la fase final del proceso y su relación con la vulneración de los derechos humanos de los servidores públicos. La falta de conocimiento jurídico, la ausencia de recursos adecuados y la corrupción en las entidades encargadas de impartir justicia administrativa son algunos de los factores que contribuyen a esta problemática.

En conjunto, estos aspectos subrayan la necesidad de abordar de manera integral los desafíos que enfrenta la rendición de cuentas y la fiscalización en nuestro país, con el fin de fortalecer el estado de derecho, proteger los derechos humanos y promover una administración pública más ética y transparente.

II. La protección de los derechos humanos en el sector público

Previo a adentrarnos en la protección de los derechos humanos en el ámbito gubernamental, es esencial comprender el contexto histórico y conceptual que los enmarcan.

Desde tiempos inmemoriales, la humanidad ha buscado establecer un conjunto de principios fundamentales que garanticen la dignidad, igualdad, y libertad de todos los individuos. Este anhelo ha dado lugar a un amplio y diverso campo de pensamiento filosófico, político y jurídico que ha influido en la concepción y evolución de estos a lo largo de la historia.

En el transcurso de los siglos, diferentes civilizaciones y culturas han desarrollado sistemas de valores que buscan proteger los derechos básicos de las personas. La idea de garantizar la dignidad humana ha sido un tema recurrente en el pensamiento humano, donde filósofos han contribuido con teorías y reflexiones sobre la naturaleza y alcance de los mismos, como que la justicia consiste en dar a cada persona lo que le corresponde de acuerdo con sus méritos y circunstancias particulares y la importancia de vivir en una sociedad organizada y gobernada por leyes justas que garanticen el bienestar común.

Herrera (2003) proporciona una definición moderna de los derechos humanos, describiéndolos como un conjunto de principios y aspiraciones que abarcan aspectos sociales, políticos, económicos, culturales, religiosos y éticos, así como conceptos de justicia, seguridad y equidad. Estos principios están consagrados en la Constitución Federal y en los tratados y convenios internacionales que México ha adoptado en su legislación interna. Según el artículo 133 de la Constitución, estos derechos permiten a los ciudadanos vivir con dignidad y están protegidos contra violaciones por parte de las autoridades mediante el juicio de amparo y otros mecanismos constitucionales.

Por lo que se entiende que son una piedra angular en la construcción de una sociedad justa y equitativa. Son el reflejo de valores más profundos de la humanidad y proporcionan el marco necesario para que cada individuo pueda vivir con dignidad y libertad.

Desde las antiguas civilizaciones hasta los debates contemporáneos,

se ha hablado sobre la naturaleza y alcance de los derechos humanos, así como el papel que juegan en la sociedad y en las relaciones entre los individuos y el Estado.

Existen dos perspectivas principales sobre la naturaleza de los derechos humanos desde hace muchos siglos. Una sostiene que los derechos humanos son aquellos que el Estado otorga en su orden jurídico (Carpizo, 2011).

En esta dualidad conceptual se plantean dos enfoques que reflejan distintas visiones sobre el origen y la naturaleza de los derechos. La primera perspectiva sostiene que el Estado los otorga a través de su orden jurídico, donde es la fuente primaria de los derechos y su reconocimiento y protección están condicionados por las leyes y normativas establecidas por las autoridades gubernamentales.

Por el otro lado, la segunda perspectiva argumenta que son inherentes a la condición humana y que el papel del Estado es reconocer y garantizar estos derechos. Desde este punto de vista, existen de manera independiente y previa a la formación de cualquier ordenamiento jurídico. El Estado tiene la responsabilidad de proteger y promover estos derechos, pero su existencia no depende exclusivamente de la voluntad estatal.

Ambas posturas han generado debates y reflexiones en el ámbito académico jurídico, así como en la práctica política y social. Mientras que algunos defienden la idea de que pueden ser limitados o restringidos según las circunstancias políticas y sociales, otros sostienen que son universales, inalienables e indisponibles, y que su ejercicio debe ser protegido y promovido en todo momento, sin importar el contexto político o legal.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el capítulo 1 “De los derechos humanos y sus garantías” estipula los principios básicos que rigen la vida jurídica y social del país, garantizando la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su origen étnico, género, edad, orientación sexual, religión o cualquier otra condición. Es una declaración contundente del compromiso del Estado mexicano con su promoción y defensa.

Según Lagos (2018), la eficacia y eficiencia en la ejecución de las actividades del Estado requieren la creación de instituciones jurídicas y administrativas dedicadas a satisfacer las necesidades de la población y a abordar nuevas responsabilidades surgidas del crecimiento demográfico

y la evolución social.

Estas instituciones son fundamentales para que el Estado pueda cumplir con sus funciones de manera adecuada. A partir de esta necesidad, se desarrolla la Administración Pública, que se define como el conjunto de personas e instituciones responsables de gestionar los recursos del Estado. Esta gestión tiene como objetivo primordial asegurar que los intereses de los ciudadanos sean satisfechos. En este contexto, la Administración Pública no solo maneja los recursos financieros y materiales, sino que también coordina diversas políticas y programas que buscan mejorar la calidad de vida de la población. Además, la Administración Pública actúa como intermediaria entre el gobierno y los ciudadanos, implementando decisiones políticas y garantizando que los servicios públicos se proporcionen de manera justa y eficiente. Esto incluye áreas tan variadas como la salud, la educación, la seguridad y el bienestar social, todas ellas esenciales para el desarrollo y el bienestar de la sociedad. Por lo tanto, la Administración Pública juega un papel crucial en el funcionamiento del Estado, asegurando que las políticas y programas establecidos por el gobierno se lleven a cabo de manera efectiva, y que las necesidades de la población sean atendidas adecuadamente, contribuyendo así al desarrollo y la estabilidad del país.

De esta forma, la protección de los derechos humanos en el sector público adquiere una relevancia aún mayor.

Las autoridades y funcionarios públicos tienen la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos en el ejercicio de sus funciones, pues en nuestro país la normativa establece la obligación de que cuenten con una serie de mecanismos destinados a prevenir, corregir e investigar las responsabilidades administrativas, teniendo como resultado que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en sus interacciones con el Estado. Esto implica adoptar medidas efectivas para prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación, abuso o violación de los mismos en el ámbito público.

Sin embargo, la forma en que los servidores públicos llevan a la práctica lo anteriormente mencionado resulta en un panorama completamente distinto.

Durante los últimos cien años, México ha sido testigo y víctima de la

corrupción en múltiples facetas de su sociedad, donde se reconoce que la relación entre los sectores privados y los distintos niveles de gobierno ha sido un terreno fértil para el desarrollo de actos corruptos. Esta problemática que resulta tan compleja no tiene consecuencias únicamente en el ámbito político y económico del país, sino que también en el sistema jurídico, lo cual resulta en diversas ocasiones en la vulneración de los derechos humanos de los ciudadanos (Vázquez, 2023).

Por lo que podemos entender que la corrupción, en el ámbito gubernamental, se traduce como una violación de los derechos fundamentales de la población. Cuando los funcionarios públicos se dedican a prácticas corruptas, se compromete la imparcialidad y la efectividad del sistema legal, donde los ciudadanos se encuentran en una situación de desventaja, incapaces de acceder a un juicio justo o de obtener protección contra el abuso de poder. Esta vulneración afecta a individuos en términos de justicia individual y tiene un impacto más amplio en la protección de los derechos humanos a nivel nacional.

Colmenares (2021) señala que la corrupción, manifestada como un abuso de poder, prioriza el beneficio privado sobre el interés general, lo que perjudica tanto a la democracia como al Estado de derecho. Este fenómeno tiene un efecto dominó, afectando directa o indirectamente todos los aspectos de la vida pública, incluidos los derechos humanos.

Al desplazar el interés general en beneficios de particulares, la corrupción mina los cimientos de la democracia y el Estado de derecho. Este desvío de recursos y decisiones en favor de ciertas personas distorsiona el propósito fundamental de las instituciones gubernamentales, que es servir al bienestar común de la sociedad, por lo que no se limita únicamente a esferas políticas y legales, sino que se extiende a todos los aspectos de la vida pública, donde se incluyen las garantías de la población.

La Organismos de Fiscalización en México, aunque deberían asegurar el uso adecuado de los recursos y mejorar la gestión pública, presentan deficiencias que ponen en tela de juicio su efectividad y capacidad para proteger los derechos humanos.

De acuerdo con Veritau (2020), los organismos de auditoría interna y externa son esenciales para combatir la corrupción, ya que actúan como la primera línea de defensa al gestionar y mitigar riesgos. Estas funciones

son vitales para prevenir y corregir errores, asegurando que las instituciones públicas cumplan sus objetivos y mantengan la integridad en sus operaciones. Los controles preventivos y correctivos implementados por estas entidades son fundamentales para reducir la probabilidad de eventos negativos y limitar su impacto cuando ocurren, lo que protege a las organizaciones y refuerza la confianza pública.

Por lo que el concepto de fiscalización se relaciona con la persona o entidad que lleva a cabo las labores de inspección fiscal, defendiendo los intereses del erario público. Por lo tanto, se entiende como sinónimo de inspección, vigilancia, supervisión y, en cierta medida, evaluación, ya que evaluar implica medir y comparar. Su propósito es asegurarse y verificar que se cumpla con lo estipulado por la ley en todas las actividades. Desde la perspectiva de un auditor, también implica la evaluación y revisión de las acciones gubernamentales, sus resultados, programas y políticas públicas (Acosta, 2013).

Sin embargo, la garantía de que el presupuesto asignado a las instituciones y políticas se ejecute correctamente es una tarea que rara vez se cumple de manera efectiva. La falta de transparencia y la opacidad en el manejo de los recursos hacen que sea complejo verificar el destino de los fondos de manera adecuada.

Por otro lado, las métricas utilizadas para medir la eficacia, eficiencia, economía y efectividad suelen ser confusas y sumamente subjetivas, lo que dificulta determinar realmente el cumplimiento de objetivos de los entes, aunado a que las recomendaciones resultantes en muchas ocasiones suelen ser omitidas, ya que al no ser una falta grave no siempre son tomadas en cuenta ni implementadas de forma adecuada.

En nuestro país, la normativa establece la obligación de que las autoridades cuenten con una serie de mecanismos destinados a prevenir, corregir e investigar las responsabilidades administrativas. Para lograr este propósito, se han implementado herramientas como la transparencia y la rendición de cuentas, materializadas a través de la creación de una Plataforma Nacional Anticorrupción.

Sin embargo, es imperativo reconocer que estos mecanismos no pueden operar de manera aislada; deben estar respaldados por una política integral que refleje un compromiso político genuino, la cual debe abordar diversos

aspectos, desde la imposición efectiva de sanciones hasta la generación de credibilidad en las instituciones encargadas, pasando por la necesidad de contar con instituciones eficaces que adopten prácticas de manejo eficiente de la información, no solo para utilizarla como base de datos, sino también como un indicador útil para detectar áreas susceptibles a la corrupción. En este sentido, se promueve una política de datos abiertos que sea clara y transparente para los ciudadanos (Castillo, 2022).

III. Derecho humano a la defensa técnica

Cuando hablamos de transparencia y rendición de cuentas debemos reiterar que son mecanismos clave para controlar ciertas áreas por medio de la fiscalización, la cual ha experimentado una evolución constante en su institucionalización, adaptándose a las circunstancias económicas, políticas y sociales del país.

Esta evolución se ha llevado a cabo a través de mandatos constitucionales, legislación reglamentaria y modificaciones legislativas y estructurales, que han sentado las bases para la creación de la actual Auditoría Superior de la Federación (ASF).

En el contexto específico de México, la fiscalización o revisión de la Cuenta Pública es una función establecida por mandato constitucional (Artículo 74), la cual es llevada a cabo por la Cámara de Diputados a través de la Auditoría Superior de la Federación. Su objetivo principal es evaluar los resultados de la gestión financiera, verificar el cumplimiento de los criterios presupuestarios y asegurar el cumplimiento de los objetivos de los programas.

La Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación (LFRCF) nos define la fiscalización como la facultad de la Auditoría Superior de la Federación para revisar y evaluar el contenido de la Cuenta Pública. Esta fiscalización abarca la revisión de ingresos, egresos, fondos, gastos fiscales, deuda pública, entre otros aspectos financieros y contables. El objeto de esta fiscalización es evaluar los resultados de la gestión financiera, verificar el cumplimiento de las disposiciones presupuestarias y legales, así como auditar el desempeño para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas de los programas federales.

La función de fiscalización se llevará a cabo siguiendo los principios

de legalidad, definición, imparcialidad y contabilidad. El ejercicio de la fiscalización es un instrumento valioso para que cualquier gobierno optimice el uso de los recursos disponibles, generando beneficios políticos al mejorar su imagen ante una sociedad cada vez más interesada en la transparencia y la rendición de cuentas. La fiscalización beneficia a todos, siendo una inversión con un alto retorno social que contribuye a eliminar la corrupción.

Por lo que, la fiscalización y la rendición de cuentas ocupan un lugar importante en el funcionamiento del sistema político nacional, gracias a ya que previenen y combaten la corrupción y las irregularidades en la gestión de los recursos públicos. Además de contribuir al aumento de la confianza de la sociedad en las instituciones y fortalecer el marco institucional y jurídico del Estado.

La fiscalización también promueve una gestión más eficiente de los recursos públicos, fomenta la honestidad y la eficacia en la administración pública, y reafirma el compromiso democrático de la ciudadanía.

Con este fin, se desarrollan herramientas que permitan a las entidades y organismos del sector público cumplir con los principios de transparencia y rendición de cuentas. Las instituciones públicas están constantemente modernizando y mejorando sus sistemas administrativos para lograr operaciones más eficientes, efectivas y económicas.

Las personas encargadas de administrar los recursos públicos incluyen a las autoridades electas o de libre remoción en el Estado, así como a los representantes legales de empresas públicas o entidades privadas que gestionan fondos públicos o realizan actividades de interés público.

En el ámbito federal, el poder ejecutivo rinde cuentas ante la Cámara de Diputados, entregando la cuenta pública y los informes de Avances de la Gestión Financiera, basados en la información proporcionada por las entidades públicas y otras entidades fiscalizadas. Además, debe proporcionar informes trimestrales sobre la situación económica y la deuda pública.

A nivel estatal, tanto el Gobierno del Estado como los municipios están obligados a presentar la cuenta pública al Congreso, marcando el inicio del proceso anual de fiscalización legislativa de la hacienda pública estatal. La cuenta pública se remite al Ente Fiscalizador Local de

las Entidades Federativas para su revisión y dictamen.

Las entidades públicas también deben presentar informes detallados y periódicos al Ente Fiscalizador Local de las Entidades Federativas respectivo, que se utilizan para la contabilidad y supervisión. Dicho ente tiene la autoridad para emitir advertencias y solicitar sanciones en casos de incumplimiento.

Por su parte en el ámbito municipal, la rendición de cuentas enfrenta desafíos importantes, como un marco jurídico ambiguo y una capacidad administrativa limitada. La rotación frecuente del personal administrativo y la falta de inversión en capacitación son obstáculos adicionales. La responsabilidad política también es limitada, ya que los procesos de sanción contra servidores públicos corruptos suelen ser lentos y poco efectivos, con demoras en las investigaciones y resoluciones.

Dicho lo anterior y en el afán de procurar la transparencia y rendición de cuentas en el ámbito público, surge la necesidad de igualmente proporcionar defensa técnica a las personas que ocupan cargos públicos en procedimientos de responsabilidad administrativa. Sobre todo, se justifica como una protección contra acciones que solo podrían ser potencialmente irregulares, pero no necesariamente corruptas.

Todo imputado tiene el derecho fundamental e inalienable a la defensa, la cual debe ser ejercida siempre con la ayuda de su Defensor o a través de este último. El Defensor debe poseer una licenciatura en derecho o ser un abogado titulado, con la correspondiente cédula profesional.

El Código Nacional de Procedimientos Penales en su artículo 17 nos dice que considera defensa técnica aquella que lleva a cabo el Defensor particular elegido libremente por el imputado, o el Defensor público asignado, quien lo asiste desde su detención y a lo largo de todo el procedimiento legal. Esto no excluye la posibilidad de que el propio imputado realice actos de defensa material.

Las personas que ocupan cargos públicos mantienen su calidad original como individuos, por lo tanto, cuando se enfrentan a un proceso de responsabilidad administrativa, tienen derecho a contar con una defensa legal que asegure un tratamiento jurídico acorde a los principios del derecho.

De manera similar, en el ámbito penal, la asistencia legal se ofrece a cualquier persona acusada en todos los casos y por todos los delitos contemplados en la ley. Se debe tener la certeza de que aquellos que no

son responsables de faltas administrativas no sean sancionados, y en el caso de aquellos que sí lo son, garantizar que la sanción impuesta sea proporcional a la conducta irregular atribuida a un funcionario público.

En toda organización, ya sea del sector público o privado, que busca representar y dar voz a los diversos sectores de la ciudadanía, y se compromete con acciones colectivas para abordar intereses o demandas específicas, requiere de un poder dispuesto a sancionar y disciplinar.

Esto se hace con el objetivo de mantener el orden interno de la organización social en general, para así poder cumplir con sus objetivos y beneficios comunes. Para comprender mejor los límites y alcances de esta facultad, podemos considerar que, la autoridad disciplinaria administrativa tiene el poder suficiente para poder detener las conductas que contravenzan la ley, con la imposición de sanciones a individuos que mantienen una relación especial de pertenencia con la administración, siempre y cuando estas conductas ocurran dentro del ámbito de esa relación.

De acuerdo con Tirado (2011) el Tribunal Constitucional ha abordado en múltiples ocasiones el tema de la proporcionalidad de las sanciones administrativas. Después de algunas dudas sobre la autonomía de los conceptos de razonabilidad y proporcionalidad, el tribunal ha optado por mantenerse dentro de los límites del principio de proporcionalidad. Es importante señalar que en cierto momento se intentó establecer un enfoque particular para la aplicación del principio de proporcionalidad en el ejercicio de la potestad sancionadora de la administración pública.

Sin embargo, debido a la falta de rigurosidad y coherencia en su formulación, el tribunal rápidamente volvió a una interpretación mucho más estricta y convencional del principio de proporcionalidad. Hasta la fecha, no se ha desarrollado un marco interpretativo específico sobre los alcances del principio de proporcionalidad cuando se utiliza para controlar la potestad sancionadora de la administración pública.

Siguiendo con la misma línea de pensamiento Martínez (2018) nos dice que el principio de proporcionalidad surgió en el ámbito del derecho penal y luego se extendió al derecho administrativo sancionador, convirtiéndose en un principio general del derecho público.

Lo anterior, principalmente, respondiendo a la necesidad de evitar el exceso en la respuesta o sanción determinada o futura, así como a la prohibición de la justicia privada, sumaria y arbitraria, y a la exigencia

de proporcionalidad entre el bien jurídico y la sanción penal.

Principalmente atendiendo a la importancia que supone la defensa y protección de la sociedad en relación con los bienes materiales y tangibles. Para cumplir con el principio de idoneidad, los medios y medidas aprobados por la autoridad legislativa deben ser adecuados y permitir alcanzar el resultado esperado.

Está claro que la sanción de un acto ilícito debe ser una consecuencia razonable de la falta a los derechos que la sociedad ha decidido proteger. Es importante recordar que la razón es un instrumento al servicio de los seres humanos, y una interpretación razonable de la ley debe considerar la situación de los demás para ser verosímil, determinada y lógicamente coherente.

Arango y Cuevas (2012) nos reafirma que la función de la administración pública es esencial para el progreso del entorno social en el que residen los ciudadanos de cualquier país. Por lo tanto, el comportamiento ético de los individuos que trabajan en el sector público crea un ciclo entre aquellos que prestan servicios públicos y aquellos que los utilizan.

Cuando la legitimidad es el fundamento de las relaciones entre los servidores y los ciudadanos, las organizaciones gubernamentales aseguran su continuidad al ser reconocidas como eficientes y eficaces en su área de competencia.

Uno de los valores fundamentales en el servicio público es la corresponsabilidad, que reconoce cómo los servidores públicos influyen en el bienestar de la población, ya que el propósito de las instituciones gubernamentales es mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

Todos los individuos forman parte de la sociedad a través de diversos roles sociales, y las acciones en el ámbito personal o privado tienen repercusiones en el ámbito social o público, y viceversa. Por lo tanto, es crucial reconocer la corresponsabilidad en todas las acciones realizadas en los diferentes ámbitos del desarrollo.

Al analizar esta situación en el contexto de los servidores públicos, especialmente los diputados, se vuelve indispensable reconocer la corresponsabilidad que tienen con la sociedad para el desarrollo de cualquier país. Son ellos quienes, a través de sus funciones promulgan leyes, acuerdos y propuestas que afectan la vida de toda la sociedad.

Los diputados tienen la capacidad de influir en áreas como la distribu-

ción de los recursos públicos, la implementación de leyes que promuevan una participación equitativa de todos los ciudadanos, la elaboración de reformas que impulsen la actividad económica del país, entre otras responsabilidades. Actúan como defensores, negociadores, evaluadores y representantes de las necesidades sociales.

La responsabilidad ética en los servidores públicos, fomentada a través de la conciencia social y organizacional, es fundamental para el desarrollo de una sociedad que aspire a una democracia de mayor calidad con el objetivo de garantizar que no sean vulnerados tanto los derechos humanos como las garantías procesales y los derechos de defensa de las personas implicadas.

Mientras no exista un reconocimiento formal constitucional, de manera que se puedan respetar los fines procesales que protegen los derechos humanos de todas las personas acusadas tal como está establecido en el artículo 20 constitucional, en una interpretación amplia y favorable para las personas que enfrentan un procedimiento de posible responsabilidad administrativa, se perpetúa una brecha que merece atención urgente, lo cual encuentra relevancia al considerar que los principios procesales del procedimiento disciplinario están estrechamente relacionados con los del derecho penal.

IV. Rendición de cuentas y la vulneración de los derechos humanos en la etapa final del proceso de fiscalización en México

“En la implementación de la rendición de cuentas se puede constatar una distancia entre los postulados teóricos y las recomendaciones internacionales, así como la aspiración de la sociedad de tener representantes y autoridades que actúen con apego a derecho” (Fonseca López, 2022, p. 19).

En casos como el de nuestro país, en el que históricamente el régimen político ha actuado discrecionalmente y donde se ha mantenido controlada a la sociedad, dejando fuera de su escrutinio todo lo relativo la toma de decisiones políticas, surge la opacidad en el uso y destino de recursos públicos.

La rendición de cuentas es este proceso a través del cual los respon-

sables del uso de recursos públicos informan a autoridades superiores, respecto de los resultados obtenidos en el desempeño de su gestión (Sánchez, 2003).

Como se ha referido en los capítulos anteriores, en el país distintas instituciones como la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y los Entes Fiscalizadores Locales de las Entidades Federativas, tienen la responsabilidad de fiscalizar el uso de los recursos públicos y combatir la corrupción. Sin embargo, la eficacia de estas instituciones ha sido objeto de críticas, ya que en diversas ocasiones se han documentado casos de opacidad, impunidad y falta de sanciones efectivas en contra de los servidores públicos responsables de malas prácticas.

Es verdaderamente desafortunado cómo hemos crecido rodeados de relatos de corrupción en nuestro país, cuando funcionarios públicos se agrupan en lo que podríamos describir como “grupos delictivos”, socavando así los procesos de fiscalización y rendición de cuentas. Si bien este capítulo busca abordar la contraparte de esta situación, en la que se revelan los momentos en que se cometen abusos y se evidencia la violación de los derechos humanos de servidores públicos en procesos sancionatorios, no deja de ser importante reconocerlo y recordarlo.

Resulta contrastante el hecho de que a pesar de que nos encontremos viviendo en una época de globalización, en donde las innovaciones tecnológicas han ayudado a la humanidad a desarrollar herramientas que coadyuven en la tarea de fiscalización y rendición de cuentas, aun existan casos documentados en los que nuestros gobernantes no conozcan la normativa relativa a la aplicación de sanciones por una mala gestión de los recursos públicos; mucho menos la vulneración de sus derechos humanos cuanto se trata del fincamiento de responsabilidades administrativas.

Y es que el tema de las responsabilidades administrativas en nuestro país es relativamente de nueva aplicación. A partir de las reformas constitucionales del año 2015, por las que se crea el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) y del que deriva la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), es que los servidores públicos comienzan a caer en cuenta de la responsabilidad que conlleva ocupar un lugar dentro del sistema.

La creación del SNA representó la reforma federal más audaz que

se hubiera promulgado para contrarrestar las malas prácticas de la administración pública mexicana y para bloquear a quienes en general, abusan de las atribuciones o recursos públicos que la sociedad pone en sus manos (Bautista, 2019).

La Ley General de Responsabilidades Administrativas es la legislación que establece el marco normativo para prevenir, investigar y sancionar las faltas administrativas y los actos de corrupción cometidos por servidores públicos y particulares que incurran en conductas indebidas relacionadas con el ejercicio de recursos públicos o el ejercicio de funciones administrativas.

El artículo 7 de esta Ley, señala lo siguiente “Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público” (LGRA, 2022, p. 6).

Además, presenta diversas características como la distinción entre las etapas de investigación, substanciación y resolución; destacando de manera particular, la obligación de la autoridad investigadora de presentar un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA), a través del cual deberá evaluar la gravedad de las conductas investigadas, o en su caso, cuando no se allegue de elementos suficientes para realizar lo anteriormente citado, presentar el Acuerdo de Archivo y Conclusión de este proceso.

“La investigación por la presunta responsabilidad de Faltas administrativas iniciará de oficio, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de las autoridades competentes o, en su caso, de auditores externos” (LGRA, 2022, p. 30).

Al respecto, durante el desarrollo de las atribuciones que las autoridades investigadoras tienen a su cargo, se deben realizar todas y cada una de las diligencias necesarias para conocer si la investigación por la presunta comisión de una falta administrativa en el proceso de fiscalización de un ente público encuadra en la determinación de una falta grave o no grave, según lo estipule la LGRA, las cuales serán atendidas por los Órganos Internos de Control de las Dependencias o de los Tribunales Especializados en la materia, respectivamente.

En virtud de las diligencias practicadas por la autoridad investigadora,

y cuando se esté ante la presencia de la presunta comisión de una falta grave o no grave, se remitirá el IPRA a la unidad administrativa encargada de la substanciación y resolución, siendo hasta este momento, durante la etapa de admisión de pruebas, que los presuntos infractores podrán presentar medios de prueba, las cuales solo harán prueba plena cuando a juicio de la autoridad resolutora del asunto, resulten fiables y coherentes.

Consideramos que lo descrito en el párrafo anterior, puede considerarse contradictorio, toda vez que se puede presumir que se deja en estado de indefensión a los servidores públicos señalados, soslayando lo estipulado en el artículo 111 de la LGRA, mismo que refiere que; en los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material y respeto a los derechos humanos (LGRA, 2022, p. 30).

Además de los derechos humanos comprendidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 y que señalamos a continuación:

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Es entonces que, desde una perspectiva de derechos humanos, es fundamental que las instituciones encargadas de la fiscalización y determinación de responsabilidades administrativas actúen de manera transparente, imparcial y efectiva para garantizar la protección de los derechos

fundamentales de todas las personas.

Considerando lo anteriormente descrito, en la fase conclusiva del procedimiento de fiscalización y en la determinación de responsabilidades administrativas, la salvaguarda de los derechos humanos resulta fundamental para garantizar la rendición de cuentas. Es esencial que los presuntos responsables de la comisión de faltas administrativas estén plenamente informados acerca de sus derechos en este proceso.

Existe un principio popular en el argot del servicio público, el cual dicta que el desconocimiento de la ley no te exime de su cumplimiento, entendiendo esto como el hecho de que nadie puede referir que no está dando cumplimiento con la normatividad, por el simple hecho de no conocerla. Y es aquí en donde la vulneración de los derechos humanos toma peso.

Como servidor público estar inmiscuido en un proceso de investigación por la presunción de comisión de faltas administrativas, se puede convertir en una situación de vulneración de derechos humanos, refiriéndose a que al menos en materia penal, se tiene derecho a elegir a un defensor, y si por cualquier causa no se pudiera, es el estado quien provee uno, asegurándose así que, aun sin tener conocimientos de derecho, las personas señaladas cuenten con la asistencia profesional adecuada.

Cuando se carece de este conocimiento y las autoridades encargadas de impartir justicia administrativa carecen de ética, se vuelven autoridades corruptas, entorpeciendo y afectando el ejercicio pleno de la fiscalización y dejando a un lado el respeto, protección y garantía de los derechos humanos.

Parte de la problemática identificada en la fase final de la fiscalización se atribuye a la falta de adecuada asignación de recursos económicos en las entidades públicas, los cuales no siempre se destinan a la mejora de la gestión interna. Esto conlleva a que las unidades administrativas encargadas de determinar las faltas administrativas operen en condiciones de rezago profesional, careciendo de los espacios suficientes y apropiados para llevar a cabo eficazmente la tarea de fiscalización.

Retomando los puntos anteriores, se puede concluir que el fortalecimiento de la cultura de legalidad en nuestra sociedad y el incremento en el conocimiento de nuestros derechos y obligaciones son elementos clave para reducir las arbitrariedades cometidas por las autoridades. Esto

es especialmente relevante en el contexto de los servidores públicos, muchos de los cuales ocupan cargos de elección popular y pueden carecer del conocimiento jurídico necesario para defenderse de acusaciones derivadas de procesos de fiscalización sesgados.

Además de esto, es fundamental promover una mayor transparencia en los procesos de fiscalización y garantizar el acceso a la justicia y a recursos legales adecuados para aquellos que sean objeto de investigaciones injustas o malintencionadas. Asimismo, es importante implementar mecanismos de supervisión y rendición de cuentas efectivos para prevenir abusos de poder y proteger los derechos humanos en todas las etapas del proceso de fiscalización.

En este punto surge la interrogante ¿Que podemos como sociedad para disminuir estos actos? La tarea de inculcar la Ética y los Valores en los servidores públicos siempre ha sido un reto en la administración pública.

Un servidor público debidamente capacitado, que comprenda tanto sus derechos como sus obligaciones, es menos propenso a desviarse y participar en actos de corrupción que puedan vulnerar los derechos humanos de otros funcionarios públicos. La capacitación y profesionalización de los servidores públicos desempeñan un papel importante en la construcción de una administración más ética y transparente.

Al dotar a los funcionarios de las herramientas necesarias para comprender la importancia de sus funciones y responsabilidades, se fortalece su compromiso con el servicio público y se reduce la probabilidad de que se desvíen hacia prácticas corruptas. Además, una formación sólida en ética y valores les permite enfrentar dilemas éticos con mayor integridad y tomar decisiones que benefician a la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, invertir en la formación continua y el desarrollo profesional de los servidores públicos es esencial para promover una cultura de integridad y buen gobierno.

La falta de rendición de cuentas y responsabilidad de fiscalización no solo perpetúa la impunidad y la corrupción, sino que también socava la confianza de la ciudadanía en las instituciones encargadas de llevar a cabo esta tarea. Es crucial que las autoridades competentes fortalezcan los mecanismos de rendición de cuentas, garantizando la imparcialidad en los procesos de fiscalización.

V. Conclusión

Al concluir este análisis exhaustivo sobre el derecho humano a la defensa técnica, la evolución de la fiscalización en México y la vulneración de los derechos humanos en la etapa final del proceso de fiscalización, es evidente que nos enfrentamos a un panorama complejo, pero no insuperable.

Es innegable que la rendición de cuentas y la transparencia son pilares fundamentales de cualquier sistema democrático, y en el caso de México, han sido objeto de una evolución constante en su institucionalización. Sin embargo, esta evolución ha estado marcada por desafíos significativos, incluida la vulneración de los derechos humanos de los servidores públicos en la fase final del proceso de fiscalización.

En este contexto, es crucial reconocer la importancia del derecho humano a la defensa técnica, que garantiza que todos los individuos, independientemente de su posición o cargo, tengan acceso a una representación legal adecuada. Está no solo protege los derechos individuales, sino que también fortalece la integridad y la equidad de todo el sistema de justicia administrativa.

Es fundamental abordar los desafíos identificados en este capítulo desde una perspectiva constructiva y propositiva. Esto implica fortalecer instituciones encargadas de la fiscalización, garantizando su independencia y capacidad para actuar de manera imparcial y efectiva. Asimismo, se deben implementar medidas para promover una mayor transparencia y rendición de cuentas en todas las etapas del proceso de fiscalización.

Además, es necesario invertir en la formación y capacitación de los servidores públicos, no solo en términos técnicos, sino también éticos y legales. Una administración pública ética y transparente permitirá fomentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones y promover un ambiente de integridad y buen gobierno.

En última instancia, el camino hacia una fiscalización efectiva y respetuosa de los derechos humanos es un proceso continuo que requiere el compromiso y la colaboración de todos los actores involucrados, incluidos los servidores públicos, las instituciones gubernamentales y la sociedad civil. Solo a través de un enfoque colaborativo y orientado hacia el bien común podremos construir un sistema de fiscalización que

verdaderamente sirva a los intereses de la sociedad y promueva el respeto a los derechos humanos en todas sus dimensiones.

VI. Lista de fuentes

- Acosta, A. (2013). Las instituciones de fiscalización en México: su paso por la historia. *Estudios Latinoamericanos, Nueva Época*, (31). Recuperado de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=56d7b2ce32e6fc6aJmltdHM9MTcxMjM2MTYwMCZpZ3VpZD0wMGJmYWY4Zi00Njc2LTZkYzUtMzJkYy1iYmQ3NDdmMjZjYjcmaW5zaWQ9NTQxOA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=00bfaf8f-4676-6dc5-32dc-bbd747f26c-b7&psq=concepto+de+fiscalizacion&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXZpc3Rhcyc51bmFtLm14L2luZGV4LnBocC9yZWwvYXJ0aWNsZS9kb3dubG9hZC80NzMyMy80MjU5OA&ntb=1>
- Arango Morales, X. A. y Cuevas Pérez, V. A. (2012). *Responsabilidad social de las organizaciones públicas: La ética en el cumplimiento de responsabilidades de los servidores públicos en México*. En Colegio de Graduados en Administración de la República Mexicana, COLPARMEX, A. C. IX Congreso Nacional & 2º Congreso Internacional de COLPARMEX, Mesa: Ética y responsabilidad social en las organizaciones. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/6156/1/11.%20COLPARMEX-2012.pdf>
- Bautista, O. D. (2019). *Ética Pública frente a Corrupción: Instrumentos éticos de aplicación práctica*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación*. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFRCF_200521.pdf
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Cuestiones Constitucionales*, (25), México. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001
- Castillo, B. (2022). Alternativas y acciones contra la corrupción en México. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, (7). México.
- Colmenares, D. (2021). *Fiscalización y derechos humanos. El financiero, México*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/da->

- vid-colmenares-paramo/2021/07/30/fiscalizacion-y-derechos-humanos/Congreso de la Unión. (2022). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Fonseca, M.L. (2022). *Rendición de Cuentas: De la teoría a los modos de implementación*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Herrera, M. (2003). *Manual de derechos humanos*. (4a ed.). Porrúa, México.
- Lagos Fregoso, J. (2018). La administración pública como derecho humano en el marco del derecho internacional de los derechos humanos. *Nuevo Derecho*, 14(23). México.
- LGRA. (21 de diciembre de 2022). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. Recuperado el 05 de ABRIL de 2024 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- Martínez Hernández, A. S. (2018). El derecho humano de defensa técnica en el sistema de responsabilidades administrativas, como parte del Sistema Nacional Anticorrupción en México y Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 7(2), 175-192. Recuperado de <https://www.remap.ugto.mx/index.php/remap/article/view/275/218>
- Sánchez, J. L. (2003). *Rendición de Cuentas: Una guía para ciudadanos*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Secretaría de Gobernación. (2024). *Código Nacional de Procedimientos Penales*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP.pdf>
- Tirado Barrera, J. A., (2011). Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional. *Derecho PUCP*, (67), 457-467.
- Tiscareño Agoitia, R. N., (2016). El fortalecimiento de la fiscalización en México desde el Poder Legislativo. *El Cotidiano*, (198), 53-64.
- Vázquez, E. (2023). Sistema Nacional Anticorrupción: la paradoja entre el combate a la corrupción gubernamental y la violación de los derechos humanos en México. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 15(20), México. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001

Veritau. (2020). *The first line of defence in internal audit*. Recuperado de <https://veritau.co.uk/first-line-of-defence-in-internal-audit/>

Capítulo 3

La auditoría de género como herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento del derecho humano de igualdad para la mujer en México

*Sonia Ivette Tlemoyotzi Ramagnoli⁷
Rosa Isela Aguilar Castillo⁸*

<https://doi.org/10.61728/AE20243036>

SUMARIO: I. Introducción; II. Derechos humanos y acuerdos internacionales; III. Marco jurídico y normativo que sustenta el derecho de la igualdad; IV. Auditoría de género; V. Indicadores y gráficas; VI. Conclusión; VII. Fuentes de información.

⁷ Alumna de la Maestría en Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa, correo institucional: zs22024696@estudiantes.uv.mx

⁸ Profesor de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, región Xalapa, correo institucional: rosaaguilar@uv.mx

I. Introducción

El ejercicio de los derechos humanos en el mundo data del 2352 a. C., cuando el Rey Urukagina de Lagash mejor conocido como “el rey justo” promovió una serie de Reformas Sociales y Legislativas para liberar al pueblo sumerio de los abusos cometidos por los anteriores reyes, dando un gran ejemplo de apreciación y valor a los sentimientos y necesidades de la población. Sin embargo, pese ese gran paso seguían creciendo de forma considerable las injusticias, los malos tratos, la diferencia de oportunidades, la esclavitud, etc., pero aún con la existencia de todo lo anterior no se hacía lo suficiente para combatir estos antivalores. Fue en la Segunda Guerra Mundial, en donde perdieron la vida sesenta millones de personas de forma injusta y brutalmente cruel, lo que realmente motivó a los gobiernos mundiales a unir fuerzas para no permitir nunca más esas atrocidades. Des esta forma, crean el 24 de octubre de 1945 la Organización de las Naciones Unidas, la cual es el organismo internacional encargado de proteger y promover los derechos humanos de las personas de todo el mundo. Una vez establecida, la ONU convocó a una serie de reuniones en donde asistieron los representantes de todas las religiones del mundo, con la finalidad de elaborar un documento que promoviera la libertad, la justicia y la paz. Como consecuencia de lo anterior, el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia, se establece como un ideal común para todos los pueblos y naciones la Declaración Universal de los Derechos Humanos, marcando de esta forma el inicio de una nueva etapa en la humanidad.

El presente trabajo se centrará principalmente en el derecho humano de la igualdad entre mujeres y hombres, describiendo las principales diferencias de oportunidades, la violencia y la difícil decisión de ejercer una maternidad responsable o poder incorporarse dentro del mundo laboral. Lo anterior a través de antecedentes, tablas e indicadores, acuerdos internacionales y nacionales creados para la disminución de la brecha de

género, pero sobre todo, las herramientas que los gobiernos mundiales han desarrollado e incorporado para vigilar el cumplimiento de la igualdad; abordando de forma específica el trabajo de auditoría como instrumento eficaz de intervención del estado mexicano, el cual busca fortalecer los cambios institucionales que se requieren para lograr incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y los hombres dentro de las empresas, los entes públicos y de la sociedad misma en sí.

II. Derechos humanos y acuerdos internacionales

Existen un sinnúmero de textos, sucesos y personajes que defendieron los derechos humanos a lo largo de la historia de la humanidad. Sin embargo, el concepto que más se apega a lo que conocemos hoy en día se suscitó gracias a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, la cual establece que todos y todas tenemos derechos y libertades sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición, dejando atrás los conceptos que existieron antes del año 1948 que no abarcaban la idea de los derechos humanos de forma universal.

La DUDH contiene 30 artículos, ha sido traducida a más de 500 idiomas, es el documento madre de más de 70 tratados en materia de derechos humanos, gracias a la unión y compromiso de los estados miembros se han mejorado las condiciones, la dignidad, la justicia y la integridad de millones de personas.

Por su parte México junto con Colombia, Iraq, Irán, Liberia, Paraguay, Chile, Uruguay, Egipto, Siria, Francia, Filipinas, Brasil, Bolivia, Etiopía, Ecuador, Perú, Venezuela, Turquía, Arabia Saudita, Líbano, fue uno de los países que firmaron de manera posterior la DUDH, comprometiéndose de esta forma respetar, proteger y promover los derechos humanos.

De acuerdo con la página del gobierno de México, existen diversos tratados firmados por nuestro país en materia de derechos humanos, la página a su vez los divide en dos tipos de acuerdos o convenios: los firmados con el sistema universal y los firmados con el sistema interamericano, a través de la tabla 1 se muestran cada uno de ellos:

Tabla 1. Principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos en México.

Sistema Universal: Todos los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para poder proteger y promover los derechos humanos de las personas en el mundo.	Sistema Interamericano: Los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de Estados Americanos (OEA), siendo este un sistema de protección de derechos humanos de carácter regional.
1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.	1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	2. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
3. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	3. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	4. Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
5. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	5. Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la pena de muerte.
6. Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte.	6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
7. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.	7. Convención Interamericana sobre la Desaparición Forzada de personas.
8. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.	8. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
9. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.	

Sistema Universal: Todos los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para poder proteger y promover los derechos humanos de las personas en el mundo.

Sistema Interamericano: Los órganos, documentos normativos (vinculantes y no vinculantes) y mecanismos, firmados con la Organización de Estados Americanos (OEA), siendo este un sistema de protección de derechos humanos de carácter regional.

10. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

11. Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

12. Convención sobre los Derechos del Niño.

13. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados.

14. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía.

15. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

16. Convención Internacional para la Protección de todas las personas contra las Desapariciones Forzadas.

17. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

18. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

Fuente: TFCA [Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje], Portal electrónico gobierno de México, 2024.

Adicional a los acuerdos internacionales firmados que se mostraron anteriormente, el 25 de septiembre de 2015 México y 192 países miembros de la ONU, firmaron la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, un acuerdo sin precedencias en el que se reconoce la importancia de abordar a la vez la lucha contra la pobreza, el cuidado del planeta, la disminución de las desigualdades, la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024).

Dicho acuerdo implica un compromiso común y universal, consta de 17 objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible abarcando el eje económico, social y ambiental las cuales se muestran dentro de la figura 1:

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

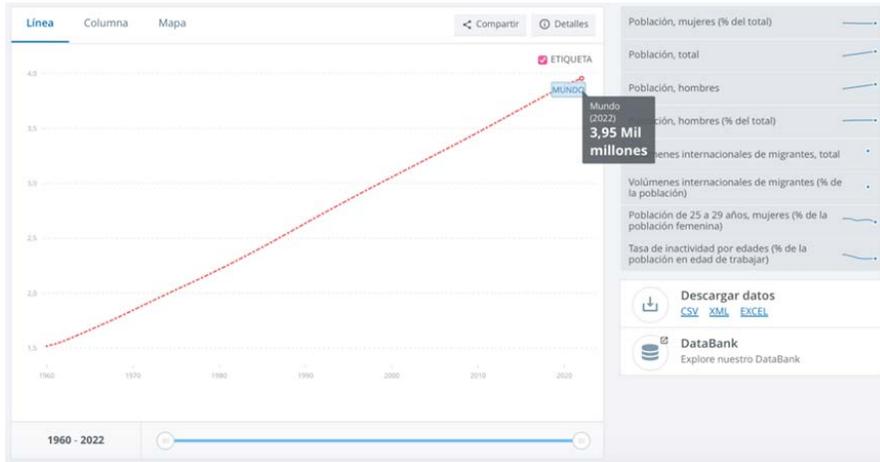


Fuente: Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024.

Esta investigación se enfocará en el objetivo de desarrollo sostenible 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, lo anterior debido a que la igualdad de género es un elemento esencial para construir un mundo pacífico, crecimiento económico y sostenible.

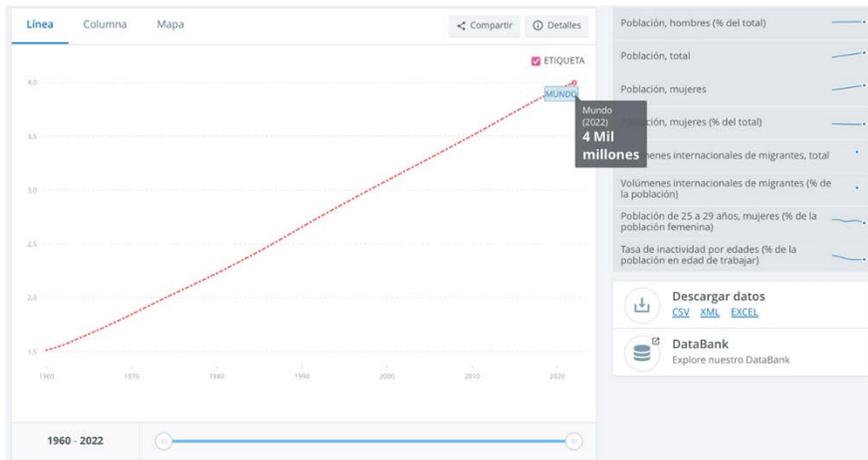
De acuerdo con las estimaciones de la ONU y el Banco Mundial (2022), se realizó una comparación de los censos poblacionales de 1960 hasta la actualidad acerca del crecimiento de la población mundial de mujeres y hombres, la cual se muestra a través de las figuras 2 y 3:

Figura 2. Población mundial de mujeres.



Fuente: Banco Mundial, Datos, 2022.

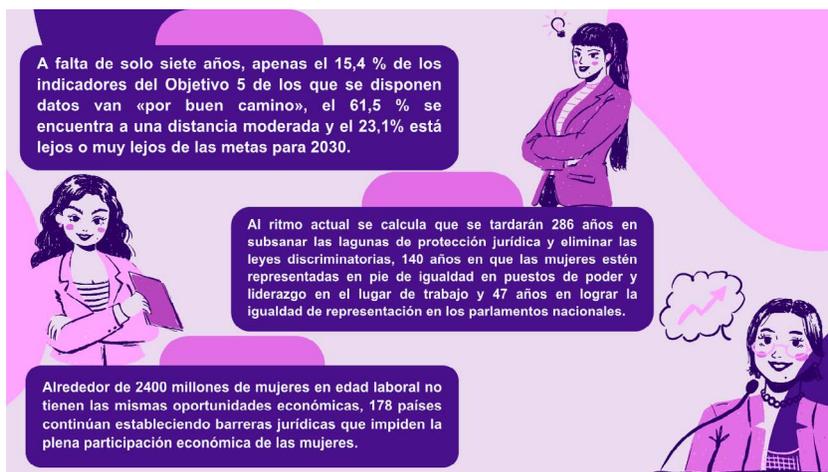
Figura 3. Población mundial de hombres.



Gracias a las figuras anteriores se puede comprender de forma más clara la preocupación que incitó a gobiernos en distintos países a incorporar el potencial de las mujeres en la participación dentro de la sociedad y la economía mundial, sin embargo, pese los esfuerzos en la creación de leyes y firmas de tratados la desigualdad de género prevalece, según cifras de

la ONU en 2023 y gracias al “Informe de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, podemos visualizar en términos cuantitativos cómo va la consecución del objetivo 5, a través de la figura 4:

Figura 4. Datos destacables del objetivo 5.



Fuente: Elaboración propia, basada en datos del Informe Anual sobre los ODS 2023.

III. Marco jurídico y normativo que sustenta el derecho de la igualdad

En México existen progresos con la intención de defender el derecho de la igualdad desde la entrada en vigor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917, instituyó en su Título I “Garantías Individuales” incluyendo 38 artículos que establecían la obligación del cumplimiento de los derechos de libertad, educación, igualdad entre ambos sexos, a la libre profesión, a la libre manifestación de las ideas, a publicar o escribir, del derecho de petición, de libre asociación o reunión, al libre tránsito, del derecho a ser juzgado, a no verse afectado por la retroactividad de las leyes, a no ser molestado por autoridades sin previo mandamiento de la autoridad competente, a las garantías dentro de un juicio, de la libertad religiosa, el derecho a la nacionalidad, entre

otros. Estas garantías individuales del hombre hacían referencia a los derechos y deberes que el gobierno federal necesarios para que la ciudadanía pueda disfrutar de la libertad, sin alterar el orden y la paz social.

Posterior a la firma de la DUDH, México como estado miembro y comprometido con la protección y promoción de los derechos humanos publicó el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), una reforma constitucional la cual tiene desde entonces el propósito de crear una nueva cultura de derechos humanos, focalizando la dignidad de las personas, con ayuda de la figura 5 se muestra a continuación los cambios constitucionales a favor de los derechos humanos de todas y todos:

Figura 5. Comparativo artículo 1° CPEUM 1857 vs CPEUM 1917.

CPEUM 5 DE FEBRERO DE 1857	CPEUM 5 DE FEBRERO DE 1917
<p>Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.</p> <p>Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>	<p>Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.</p> <p>Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.</p> <p>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</p> <p>Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>

Complementando a lo anterior y con base en el compromiso y la necesidad de promover y proteger los derechos humanos, se crea el 6 de junio de 1990 la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la cual es un órgano constitucionalmente autónomo de protección de los

derechos humanos. Tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y a través de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (LCNDH), publicada en el DOF el 29 de junio de 1992, vigila en todo el territorio nacional el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, de los mexicanos y extranjeros que se encuentren en el país (Diputados, 1992).

Y en materia de igualdad, la LCNDH (1992), establece en su artículo 6°, fracción XIV Bis establece dentro de sus atribuciones: “XIV Bis. La observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres”. También se le atribuye dentro de sus funciones contemplar medidas tendientes a capacitar y especializar a los servidores públicos a cargo del área encargada del seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con datos del Índice global de brecha de género (2023), el cual analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países, mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. México se encuentra en la sexta posición dentro de los países de América Latina y en la posición 33 a nivel mundial, sin embargo, su avance en tema de brecha de género no ha sido lo suficientemente importante (Centro de investigación en Política Pública [IMCO] 2023).

Para motivar lo anterior, se crea el 2 de agosto de 2006 la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, motivada por los principios rectores constitucionales de igualdad, no discriminación y equidad; la cual de acuerdo con lo establecido en su 1° artículo tiene por objeto:

Regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio Nacional.

La desigualdad es un antivalor practicado por muchas culturas, en México presente en muchas ramas de la sociedad, sin embargo, una de las más escuchadas es la desigualdad laboral, por lo anterior y debido al crecimiento poblacional e industrial, a las necesidades cambiantes del mercado laboral y la competencia en nuestro país surgió la necesidad de crear un marco legal que normará el derecho y el deber social del trabajo para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar un trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, por lo anterior el 1° de abril de 1970 se crea la Ley Federal del Trabajo (LFT), rigiendo las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la CPEUM (Diputados, 1970).

De acuerdo con el artículo 2°, de la LFT (1970), se entiende por trabajo digno o decente:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Puntualizando en este mismo artículo se establece la importancia de la igualdad sustantiva, la cual define de la siguiente forma:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La LFT es una respuesta del gobierno mexicano para poder vigilar y garantizar la igualdad de género, la democracia laboral y la consolidación de los derechos de las y los trabajadores mexicanos.

IV. Auditoría de género

A lo largo de la investigación se han citado un listado de leyes que regulan el derecho humano de la igualdad de forma nacional e internacional, con la finalidad de mostrarle al lector algunas de las normas a las que puede acudir en caso de sufrir algún tipo de discriminación, de motivarlo a crear una cultura de conocimiento de la ley para poder defender sus derechos y de explicar como la auditoría tiene un gran impacto en la vigilancia del cumplimiento de la normativa y de la evaluación de las acciones propuestas dentro de programas públicos encaminados a la disminución de la desigualdad.

Según el Instituto Chihuahuense de las mujeres [ICHMUJERES] 2024, las auditorías de género son:

La estrategia medular de apoyo a todas las dependencias para acelerar la incorporación de la perspectiva de género desde el interior de éstas, es básicamente una auditoría social y se enmarca en la categoría de auditorías cualitativas. Se compone de un proceso basado en una metodología participativa, promueve un aprendizaje institucional, práctico y fructífero respecto a este tema.

Por otro lado según el informe de auditoría participativa de género publicado por la Oficina Internacional del Trabajo [OIT] 2005, la auditoría de género es:

Es tanto una herramienta como un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individual, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización... refuerza la capacidad colectiva de la organización para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los aciertos y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Uniando ambos conceptos se puede decir que la auditoría de género es un examen detallado acerca de la funcionalidad, eficacia y eficiencia que tienen los programas, controles y actividades en la consecución de

los objetivos y metas incorporados en los planes de desarrollo establecidos dentro de los entes públicos, independiente de cualquiera de los tres niveles de gobierno, observando que contribuyan a la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, así como también vigilando que los recursos con los que se financian lleguen al destino programado acorde con lo dispuesto dentro del decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación aplicable.

Lo anterior, está apoyado en el artículo 79 CPEUM, el cual faculta a la Auditoría Superior de la Federación (ASF), como máxima autoridad de fiscalización, con autonomía técnica y de gestión, la cual le permite decidir el cómo y a quién se realizarán las auditorías acorde con el Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública (PAAF), en la práctica, contempla dos tipos de revisiones, de cumplimiento financiero y de desempeño, en la primera se revisa que la recaudación, ejercicio y aplicación de los recursos aprobados por el congreso se lleven a cabo de acuerdo con la normativa correspondiente y que su manejo y registro haya sido correcto; la segunda es una revisión objetiva y confiable que permite conocer si las políticas públicas operan bajo los principios de eficacia, eficiencia y economía, en pocas palabras, durante el proceso de auditoría se realiza una evaluación de las políticas, procesos y actividades que aseguran el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres (Diputados, 2024).

El trabajo de auditoría comienza en la planeación, en el caso de la ASF, es a través del PAAF, en este plan se determina cuáles instituciones y programas serán fiscalizados y el enfoque o tipo de auditoría más adecuado para alcanzar el objetivo, a través del ejercicio de las atribuciones de autonomía técnica y de gestión de la ASF y cumpliendo con los requisitos de anualidad y posterioridad, sin embargo, el volumen de las operaciones registradas en un año es sumamente amplio y costeablemente imposible, por lo que resulta indispensable tomar una muestra representativa de la actuación del organismo público fiscalizado, la selección de la muestra implica un análisis técnico para seleccionar los rubros presupuestales de mayor impacto, los programas prioritarios, las denuncias por parte de la ciudadanía a entes, servidores o programas ejecutados a lo largo del

año (Diputados, 2024).

Una vez que se tiene claro a que entes, organismos o programas se auditará se lleva a cabo el proceso de recolección de la información, los entes y servidores públicos tienen la obligación de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas [LFRC] 2021 de:

Los entes públicos facilitarán los auxilios que requiera la Auditoría Superior de la Federación para el ejercicio de sus funciones.

Los servidores públicos, así como cualquier entidad, persona física o moral, pública o privada, fideicomiso, mandato o fondo, o cualquier otra figura jurídica, que reciban o ejerzan recursos públicos federales o participaciones federales, deberán proporcionar la información y documentación que solicite la Auditoría Superior de la Federación para efectos de sus auditorías e investigaciones, de conformidad con los procedimientos establecidos en las leyes y sin perjuicio de la competencia de otras autoridades y de los derechos de los usuarios del sistema financiero.

De no proporcionar la información, los responsables serán sancionados en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y, en su caso, en términos de la legislación penal aplicable.

Por lo cual deberán facilitar la información que la ASF llegara a requerirles en los términos y condiciones que les demande, cuando la autoridad haya determinado la muestra de toda la información recolectada, procederá a hacer análisis, revisiones y evaluaciones correspondientes a cada modalidad de auditoría, en el caso de la auditoría de género se debe ejecutar una auditoría de desempeño con la finalidad de principalmente medir y valorar objetivamente los avances o el cumplimiento de sus objetivos institucionales y de sus programas presupuestarios a su cargo, para la toma de decisiones acerca de la efectividad de los mismos y el grado de aceptación por parte de la ciudadanía.

Una vez efectuadas las revisiones, las cuales no solo implican la recolección de la información sino también visitas a las dependencias y comunicación con los servidores de los organismos fiscalizados, si la ASF considera que lo anterior ha sido suficiente, entonces podrá emitir

un Informe de Auditoría, en el cual se darán a conocer los resultados de la fiscalización, el grado de cumplimiento de los objetivos y metas, la efectividad de los procedimientos de control interno y sobre todo las oportunidades de mejora en lo anterior, para con ello dar un seguimiento que permita a la institución visualizar su estado actual y las acciones que deberá realizar para poder cumplir con el propósito dado.

La ASF actualmente considera tres tipos de acciones, la primera es una acción preventiva, la autoridad denomina “recomendación” y como su nombre lo dice es una sugerencia para fortalecer los procesos administrativos y los sistemas de control; la segunda es la solicitud de aclaración, la cual al igual que la anterior es de carácter preventivo, la autoridad requerirá a las entidades fiscalizadas que presenten información adicional para atender las observaciones que se hayan realizado y por último el pliego de observaciones, esta acción es de carácter correctivo, la autoridad determinará en cantidad líquida los daños o perjuicios, o ambos a la Hacienda Pública Federal o, en su caso, al patrimonio de los entes públicos (Diputados, 2024).

Para el caso de la fiscalización acerca de la eficiencia y eficacia del gobierno federal en el establecimiento de mecanismos para la preparación e implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “igualdad de género”, la autoridad únicamente llega a emitir dentro de su informe recomendaciones o sugerencias al respecto, lo cual ha hecho que a pesar del seguimiento que se la última etapa del proceso de auditoría pública, en donde los entes tienen que atender a las mismas y asegurarse que en auditorías próximas ya no se detecten las mismas deficiencias; no se llegue a atender y a darle la importancia suficiente para cambiar actos, acciones, procesos, programas de forma oportuna que actualmente impactan de forma negativa la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

V. Índices y gráficas

El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres no ha sido para nada sencillo ni rápido, aun cuando los países han unido esfuerzos y se han comprometido en disminuir la brecha de género implementando

nuevas leyes, invirtiendo parte de su presupuesto anual, creando organismos encargados de vigilar que el ejercicio de los recursos destinados se ajustaron a la legalidad y contribuyen realmente a la disminución de la desigualdad.

Pero ¿hay forma de saber que tan bien vamos? Sí la hay, a través de indicadores y gráficas que permiten medir el grado de avance en primera instancia como país a lo largo de los años y a su vez compararnos con otros países para poder implementar y adaptar medidas que hayan sido claves para reducir la desigualdad de género.

Por ello en 2006 el Foro Económico Mundial presentó el Índice de Brecha Global de Género con el propósito de medir la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos, compara datos de 146 países, observando cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política; siguiendo la medida en que se están distribuyendo los recursos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Según datos del Índice Global de Brecha de Género realizados en el año 2023, México se posicionó en el lugar 33 de 146 países evaluados, obteniendo un puntaje de 76.5 %, sin embargo, si comparamos con el año de 2022 en donde se posicionó en el lugar 31 con un puntaje de 76.4 %, podemos decir que se retrocedió dos posiciones a nivel global, si comparamos unicamente con America Latina y el Caribe, México se situa en la sexta posición arriba del promedio regional que es del 74.3 %, tal y como se muestra a continuación con ayuda de la figura 6:

Figura 6. Posición de México en América Latina y el Caribe.



Fuente: IMCO (2023), con datos del Índice Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial.

De acuerdo con el análisis del Centro de Investigación en Política Pública (2023), se considera que el mayor reto que enfrenta México es la igualdad de género en el ámbito económico y señala lo siguiente:

El indicador en el que México tiene peor desempeño es la tasa de participación laboral –posición 125–, ya que mientras 76 % de los hombres participan en la fuerza laboral, 44 % de las mujeres lo hacen. Además, en términos de ingreso promedio e igualdad salarial, México ocupa las posiciones 112 y 117

Figura 7. Porcentaje del Subíndice económico de brecha de género.



Fuente: IMCO (2023), con datos del Índice Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial.

De lado más local, México cuenta con su propio organismo encargado de captar y difundir información en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía, lo cual ayuda a la toma de decisiones por parte del gobierno y de la ciudadanía, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es la institución constitucionalmente autónoma creada en 1983 y desde esa fecha hasta ahora mide a través de indicadores el grado de avance de nuestro país en diversos sectores y tópicos prioritarios.

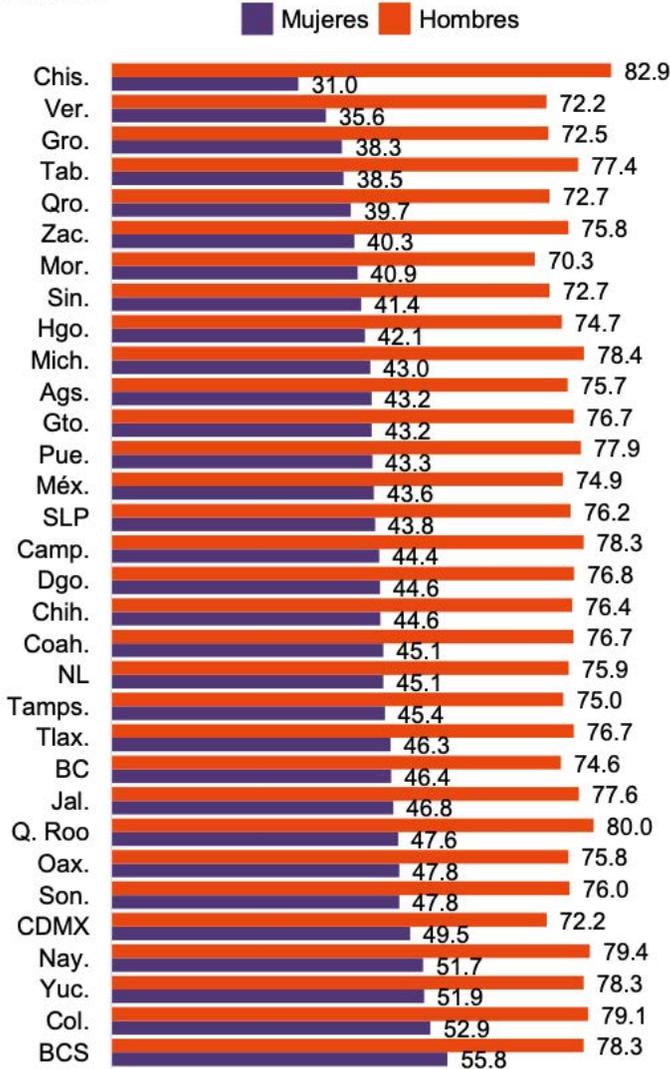
Analizando la igualdad entre hombres y mujeres el INEGI de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) publicó el informe denominado “Mujeres y Hombres en México 2021-2022”, el cual muestra los resultados de los avances en materia de población, salud, educación, trabajo, trabajo no remunerado en los hogares, pobreza, violencia hacia las mujeres y ejercicio del poder y toma de decisiones, con el objeto de presentar un diagnóstico sobre los sesgos de género (INEGI, 2023).

Considerando que uno de los más grandes retos para México en materia de igualdad de género es la laboral, dentro del informe se puede observar el porcentaje de participación dentro de la economía a lo largo de los 31 estados y la Ciudad de México, tal y como se muestra a continuación:

Figura 8. Tasa de Participación económica por entidad federativa y sexo.

Tasa de participación económica por entidad federativa y sexo, 2022

Porcentaje respecto a la población de 15 años y más de cada sexo

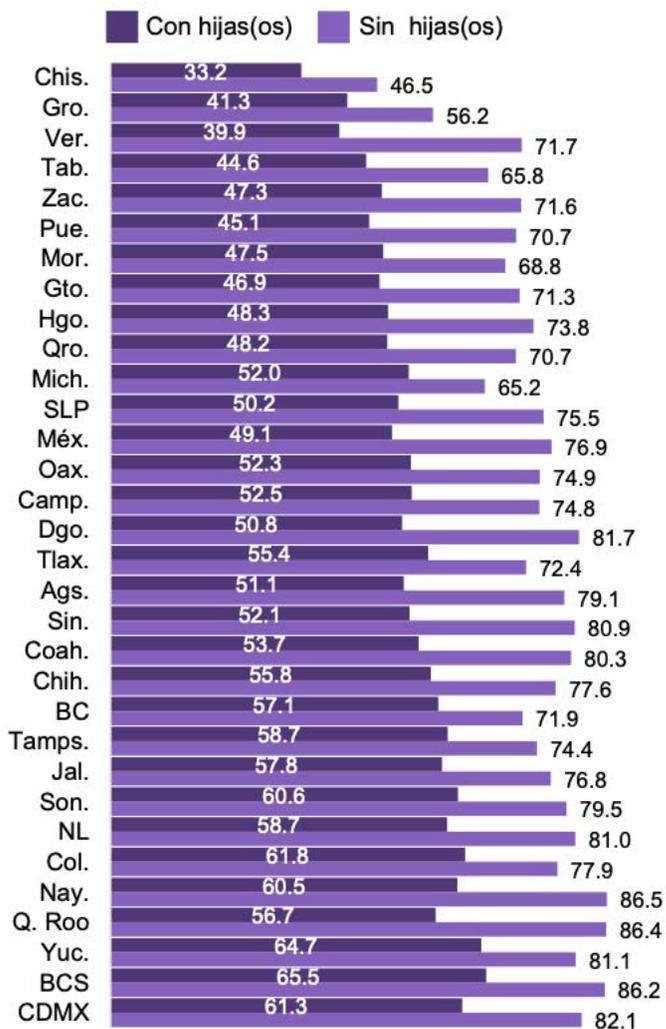


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

De acuerdo con la figura anterior se puede apreciar que la tasa de participación de las mujeres más elevada es de 55.8 % en Baja California Sur y de los hombres el 82.9 % en Chiapas, por lo contrario, la tasa más baja de participación de mujeres es en ese mismo estado con un porcentaje de participación del 31 % y de hombres el 70.3 % en Morelos.

Otro de los retos a los que se enfrentan las mujeres es a la difícil decisión de tener una maternidad sana o desarrollarse profesionalmente, es sumamente triste darse cuenta que como mujer debes de elegir uno u otro, actualmente no existe una estrategia funcional por parte del gobierno mexicano que permita a las mujeres desarrollarse profesionalmente con salarios justos, con un horario que les permita estar en casa con sus hijos, guarderías en condiciones óptimas para el cuidado de los menores, educación de tiempo completo de calidad y si agregamos que día con día crece más el número de jefas de hogar, mujeres que son el sustento de la familia, preocupadas por generar dinero pero no poder estar presentes para sus hijos, lo anterior se puede observar gracias a la figura 9:

Figura 9. Tasa de participación económica de las mujeres de 25-34 años por entidad federativa según tienen o no hijas(os), 2022.

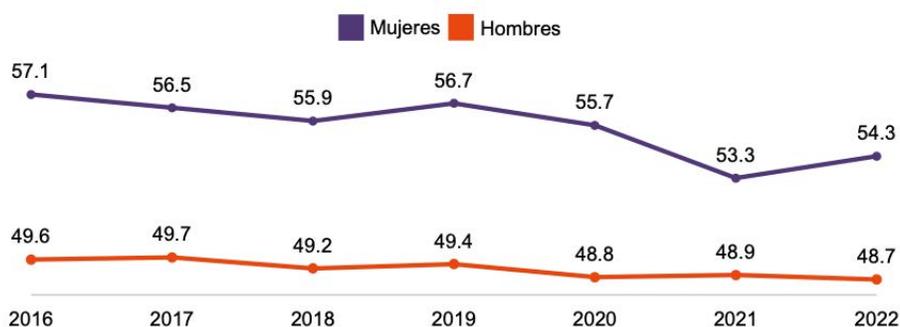


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

Se observa en un principio que las mujeres que no tienen hijos tienen mayor participación dentro de la economía, por otro lado, que Chiapas es el lugar en donde menos participan las mujeres con hijos y la Ciudad de México es donde mayor participación hay.

Dentro del mismo estudio del INEGI se establece que otro factor a considerar es la tasa de informalidad laboral, la cual es una opción que toman muchas mujeres para poder tener mejores condiciones en cuanto a jornadas laborales más flexibles para priorizar el cuidado de su hogar sacrificando la remuneración percibida, reflejado en las figuras 10 y 11 respectivamente:

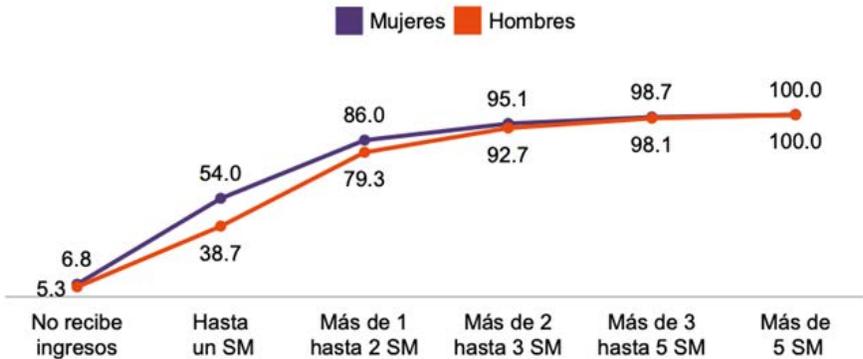
Figura 10. Tasa de informalidad laboral (TIL2) por sexo, 2016-2022.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

Se observa que el porcentaje de mujeres dentro del sector informal es del 54.3 % en comparativa con el 48.7 % de los hombres, las diferencias salariales también son evidentes al comparar las mujeres y hombres que perciben hasta un salario mínimo: 47.2 % de las mujeres y 33.4 % de los hombres, lo cual de forma acumulada con quienes no perciben ingreso por su trabajo concentra a 54.0 % de las mujeres y solo 38.7 % de los hombres..

Figura 11. Distribución acumulativa de ingresos por sexo 2022.



SM: Salario Mínimo

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022.

VI. Conclusión

Hoy en día es de suma importancia atender el cumplimiento de los derechos humanos y uno de los principales derechos que buscamos en un entorno social es la igualdad, ya que, la sociedad en la que vivimos necesita de un esfuerzo en conjunto para poder garantizar la dignidad humana y el respeto, siendo estos los que abordan la forma en que los individuos se desarrollan dentro la sociedad.

A lo largo de la presente investigación se citan una variedad de acuerdos y leyes que han sido creados con la intención de proteger los derechos de todos y todas, aunado a esto se establecen la importancia de vigilar el cumplimiento de dichas normas. Es por ello, que se desarrolla la investigación con un enfoque de igualdad, con lo que se busca establecer los mecanismos e importancia de la auditoría de género, misma que se describen como un proceso que permite medir y documentar el avance de las acciones que las dependencias y entidades tienen en materia de transversalidad, logrando identificar si los mecanismos institucionales están siendo suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, concluyendo con la emisión de un informe que incluye una serie de recomendaciones por parte del auditor, lo cual genera un ejercicio de

mejora continua en los procedimientos, programas y acciones sociales.

Dentro de la investigación se presentaron una serie de indicadores que permiten dimensionar la situación actual, los cuales demuestran que las mujeres siguen enfrentándose a la diferencia de oportunidades y desigualdad de condiciones laborales, al igual que se demuestra que los puestos de altos rangos le siguen perteneciendo a hombres, dichos indicadores ayudan como fuente de información para la aplicación de la auditoría de género.

Derivado de lo anterior donde se establecen y resaltan las desigualdades en salario, puestos y actividades, la auditoría de género, busca ser una herramienta indispensable que coadyuva para garantizar el cumplimiento de la igualdad, esta busca avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, y que se establezca en ley o se cumpla lo que ya se reformó, de esta manera, la auditoría de género lograría identificar las deficiencias y el incumplimiento, para posteriormente establecer mecanismos que ayuden a cumplir con la igualdad de género en todas las áreas y niveles.

En el tema de igualdad de género aún hay mucho camino por delante y es importante recordar que el bien social es la consecuencia de la coordinación y labor de la sociedad, el trabajo de auditoría no es único del profesional que estudia esta técnica, como integrantes de esta nación tenemos la obligación de aportar y abonar a la igualdad de género, observar dentro de nuestros mismos centros de trabajo, hogares y núcleo de amigos cualquier tipo de violencia, injusticia o discriminación en contra de las mujeres, reportarlo para combatir la brecha de género aún existente, la fórmula que se necesita es iniciativa del gobierno y la participación de la sociedad, lograr la igualdad entre hombres y mujeres es responsabilidad de todas y todos.

VII. Fuentes de información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.E.U.M], 5 de febrero de 1917, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados, Auditoría Superior de la Federación [ASF], (2024). Capacitación Institucional. Recuperado de https://www.asf.gob.mx/Section/52_Que_hacemos_y_como_lo_hacemos
- Cámara de Diputados, Auditoría Superior de la Federación [ASF], (2024). Política Pública de Igualdad de género. Recuperado de: https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2017c/Documentos/Auditorias/2017_1587_a.pdf
- Gobierno de México, (2024). *Principales Instrumentos Internacionales en Materia de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/piiDH>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Estadísticas a propósito del día internacional de la Mujer, Marzo 2020*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/mujer2020_Nal.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2023). *México cae dos posiciones en el Índice Global de Brecha de Género 2023 Del WEF*. Recuperado de <https://imco.org.mx/mexico-cae-dos-posiciones-en-el-indice-global-de-brecha-de-genero-2023-del-wef/>
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 29 de junio de 1992, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCNDH.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2 de agosto de 2006, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970, (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley de Federal del Trabajo[LFT], 1 de abril de 1970, (México). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). Manual para facilitadores de Auditorías de Género. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/>

wcms_094522.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2024). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*120b6xu*_ga*NjM4NDAxNDkxLjE3MTM-0MTgyMTk.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzg2MDE2My43LjAuMT-cxMzg2MDE2NC4wLjAuMA

Capítulo 4

Responsabilidad social empresarial y derechos humanos

*Dulce María Martínez Pérez⁹
Yesenia del Carmen Trejo Cruz¹⁰*

<https://doi.org/10.61728/AE20243043>

SUMARIO: I. Introducción; II. Responsabilidad social empresarial; 2.1 Principios para un modelo de gestión socialmente responsable; 2.2 Pasos para implementar un modelo de gestión socialmente responsable; III. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos; IV. Perspectivas de la responsabilidad social empresarial; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

⁹ Alumna de la Maestría en Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría de la Universidad Veracruzana, correo institucional zs22024878@estudiantes.uv.mx

¹⁰ Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, correo institucional ytrejo@uv.mx

I. Introducción

El nivel de desarrollo de un país va más allá de su crecimiento económico, también depende de una serie de principios como la educación, la salud y los derechos humanos. Dentro de este desarrollo, las empresas actúan en un espacio multidimensional donde coexisten con el medioambiente, las culturas, la economía y las normas y leyes que rigen su comportamiento y acción. Contribuyen a la mejora de la sociedad al proveer empleos, bienes y servicios que satisfacen necesidades. Asimismo, pagan impuestos, capacitan a sus empleados y potencian a sus proveedores, entre otros aspectos. Al desarrollar estas actividades, se presentan una serie de dilemas éticos que una empresa responsable debe tener en cuenta, logrando así mantener relaciones de confianza cercanas y duraderas con sus grupos de interés. Por lo tanto, la aplicación de la responsabilidad social en las empresas debe partir de una gestión ética que garantice la generación de valor compartido. En este sentido, los códigos de ética sirven para simplificar la toma de decisiones ante disyuntivas éticas.

La implementación de la responsabilidad social toma en cuenta tanto problemas presentes como las necesidades sociales y ambientales de las generaciones futuras. Asume un rol activo frente a la preservación de la civilización, la supervivencia de la especie humana y el cuidado de los ecosistemas ambientales.

Los distintos momentos históricos han producido cambios en la relación entre las empresas y la sociedad, y han surgido nuevos problemas y demandas sobre los cuales las empresas deben ser responsables. De esta manera, la filantropía fue la respuesta del mundo empresarial ante las demandas sociales durante la Revolución Industrial. Durante el siglo XX, organismos como la Organización Internacional del Trabajo defendieron los derechos de los trabajadores, los Derechos Humanos, la no discriminación, entre otros aspectos. Hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, el gobierno corporativo, la lucha contra la corrupción,

la transparencia y la reducción de la pobreza fueron respuestas de las empresas ante la globalización y sus efectos.

Diseñar una estrategia que asegure el respeto de los derechos humanos y su promoción es de suma importancia en la ejecución de la responsabilidad social empresarial de una organización.

II. Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) tiene un papel importante debido a que las empresas están inmersas en un ambiente integral en donde sus colaboradores, proveedores, la sociedad, el medioambiente y el gobierno se ven afectados por las decisiones que toman en el desempeño de sus actividades económicas.

De acuerdo con Jáuregui et al. (2018), entendemos la RSE como un tipo de gestión que implica un comportamiento transparente y moral con sus grupos de interés, para lograr un bienestar económico, social y ambiental que contribuya al desarrollo sostenible. Por otro lado, Almagro (2009) puntualiza que una empresa ejerce la responsabilidad social cuando intenta equilibrar sus compromisos, no solo con sus inversores, sino también con sus empleados, consumidores, otras empresas y las comunidades en las que opera.

Ser una empresa socialmente responsable es de carácter voluntario, ya que va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales. Su alcance es otorgar valor a la sociedad generando beneficios a través de sus acciones en los ámbitos social, ético y ambiental. Se podría decir que la RSE es el compromiso consciente y congruente que tienen las empresas con la sociedad y el medioambiente, que se traduce en una gestión responsable de sus impactos y en la generación de valor para sus grupos de interés. A su vez, cumple con los principios de voluntariedad, responsabilidad, transparencia, ética y sostenibilidad.

La filantropía y la conciencia social están interrelacionadas con la RSE. Sin embargo, no debe confundirse con prácticas exclusivamente filantrópicas, éticas o ambientales, ni con cualquier otra actividad adicional al propósito de la empresa. Su implementación conlleva actividades de medición y reporte de sus impactos y su relación con el desempe-

ño de la organización, exigiendo de la empresa rendición de cuentas y transparencia.

Los objetivos empresariales, de acuerdo con Raubouin (2015), son de diversos tipos:

- a) *Económicos*: Tendientes a lograr beneficios monetarios y cumplir con los intereses de los inversionistas.
- b) *Sociales*: Aquellos que contribuyen al bienestar de la comunidad, satisfacen las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad, crean fuentes de trabajo, contribuyen con el pago de cargas tributarias y evitan la contaminación ambiental.
- c) *Técnicos*: Dirigidos a la optimización de la tecnología, utilizando aplicaciones tecnológicas modernas en diversas áreas de la empresa, propiciando la investigación para la creación de tecnología nacional e investigando las necesidades del mercado para crear productos y servicios competitivos.

Como se ha visto, los grupos de interés de las empresas incluyen a sus colaboradores, clientes o consumidores, proveedores, medioambiente, inversionistas, gobierno, Estado, comunidad y las generaciones futuras. Por lo tanto, es indispensable que los derechos de estos grupos sean respetados y tomados en cuenta en la gestión empresarial.

II.1 Principios para un modelo de gestión socialmente responsable

Un modelo de gestión basado en la responsabilidad social empresarial (RSE) requiere de una estructura donde la razón de ser de la organización se fundamente en los siguientes principios:

- a) *Creación de un bien*: Debe enfocarse en la creación de productos o servicios que favorezcan el desarrollo de la sociedad, agregando valor (riqueza y oportunidades) a quienes forman parte de sus grupos de interés.
- b) *Uso responsable de recursos*: Debe utilizar recursos, insumos, procesos y tecnologías que no tengan como origen prácticas contrarias al respeto de los derechos de las personas y del medio ambiente.
- c) *Transparencia*: Debe transparentar todos sus actos frente a la sociedad y ante las autoridades de gobierno.

- d) *Respeto por valores y bienes culturales*: Debe ser respetuosa de los valores sociales de las diversas culturas y de sus bienes naturales y patrimoniales.
- e) *Comportamiento cívico*: Debe tener un comportamiento cívico ejemplar, de manera que sea considerada un modelo de ciudadanía a imitar.
- f) *Responsabilidad por errores*: Debe responder por los errores o malas prácticas realizadas que afecten negativamente a cualquiera de los grupos de interés, internos o externos.
- g) *Compromiso ético*: Debe declarar expresamente, a través de medios de comunicación propios o contratados, su compromiso con el respeto a la ética empresarial y a los derechos humanos.
- h) *Identificación de grupos de interés*: Debe identificar claramente cuáles son sus grupos de interés y atenderlos íntegramente utilizando prácticas éticas y respetuosas de sus derechos y prácticas culturales.
- i) *Cumplimiento de la ley*: Debe cumplir cabalmente con la ley, cuidando de no utilizarla para perjudicar intencionalmente a otros grupos o actores.
- j) *Prácticas adicionales*: Debe esforzarse en la realización de prácticas adicionales no previstas en la ley, pero que pueden implicar mejoras o ayudas para la empresa y otros actores de su área de influencia, si lo considera necesario (Jáuregui et al., 2018).

Es necesario subrayar que, por la importancia de la materia ambiental, toda persona tiene derecho a emprender una acción jurídica por daños ambientales en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4.º, que garantiza el derecho a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar. Esta acción se fundamenta en el interés público, incluyendo actualmente las acciones colectivas que implican el ejercicio de derechos por parte de un grupo de ciudadanos, a través de un representante, con la finalidad de obtener la protección y defensa de sus derechos colectivos cuando estos han sido violentados (Sanromán y Cruz, 2019).

II.2 Pasos para implementar un modelo de gestión socialmente responsable

La responsabilidad social empresarial debe conducir a las empresas hacia el fortalecimiento de un modelo de producción que promueva el desarrollo sostenible. La única manera de lograrlo es que las empresas sean en sí mismas un ejemplo de sostenibilidad en su sentido más integral. Esto significa que deben organizarse y funcionar tomando en cuenta las diferentes dimensiones de la realidad que, al articularse adecuadamente, generan un modelo de desarrollo superior al que se conoce hasta ahora (Jáuregui et al., 2018).

El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) propone considerar los siguientes ámbitos:

Tabla 3. Ámbitos necesarios para un modelo de gestión socialmente responsable.

Crterios	Ámbitos
1. Ambiental	1.1 Ambiente
2. Social	2.1 Derechos laborales
	2.2 Asuntos de consumidores
	2.3 Participación activa
	2.4 Desarrollo de cadena de valor
3. Gobernanza	3.1 Gestión de la responsabilidad social
	3.2 Gobernanza y prácticas justas
	3.3 Derechos Humanos
4. Contexto global	4.1 Variables globales

Nota: Cajiga. (2023)

Cabe destacar que el Centro Mexicano para la Filantropía otorga un distintivo como Empresa Socialmente Responsable (ESR) a aquellas empresas interesadas en participar en la convocatoria anual, siempre que cumplan con los requisitos y acciones comprobables en algunos de los ámbitos establecidos. Los indicadores contemplan cuatro criterios y nueve ámbitos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. Estos criterios se actualizaron

en 2023 para mantenerse a la vanguardia y permitir que las empresas atiendan la creciente exigencia de un mayor compromiso económico, social y ambiental.

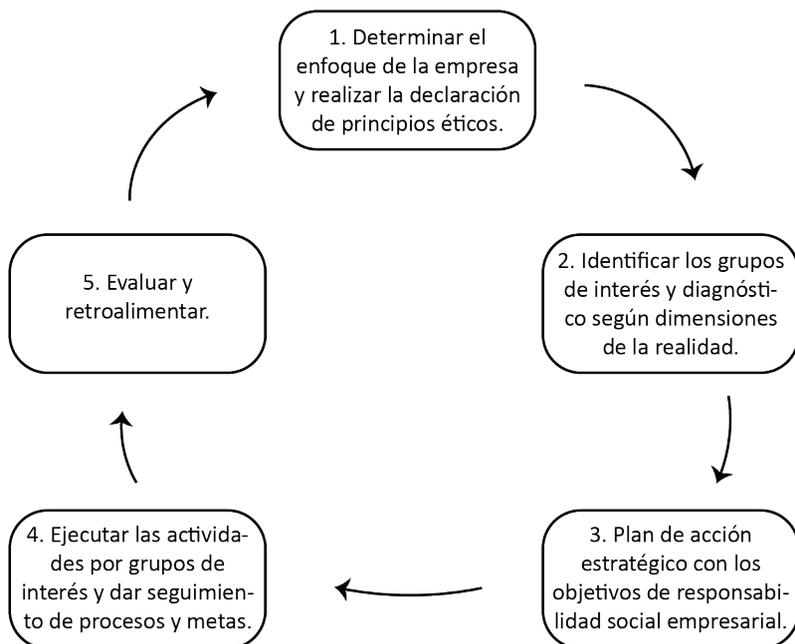
El Distintivo ESR reconoce a las empresas que, de manera voluntaria, integran el valor socioambiental a su operación de negocios. Se tiene la visión que al entregar el Distintivo ESR se impulsa a las empresas a emprender acciones de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad que impacten de forma positiva en la sociedad.

Para obtener el distintivo de Empresa Socialmente Responsable, se lleva a cabo un proceso sistémico que mide y compara el nivel de desarrollo de las buenas prácticas de responsabilidad social a través de indicadores en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) en las empresas. Este proceso está referenciado con la legislación nacional y normativa internacional, y contempla la revisión de evidencias que soporten el grado de cumplimiento de responsabilidad social y sostenibilidad de las compañías privadas, con el fin de acreditarlas con un ícono de valor que las destaca y diferencia de otras empresas que operan en México.

Por lo tanto, los procedimientos que utilicen las empresas durante sus actividades económicas y productivas deben estar atentos a evitar cualquier acción que perjudique las dimensiones señaladas, ya que dichos impactos serían negativos para el territorio y la sociedad en general (Dejo, 2005b).

Considerando lo anterior, se propone que los pasos para la implementación de un modelo de gestión socialmente responsable sean los que se muestran en la Figura 13:

Figura 13. Puntos necesarios para la implementación del modelo de gestión socialmente responsable.



Nota: Elaboración propia con información obtenida del libro Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial. Jáuregui (2018).

Una declaración de principios expresa cómo se quiere alcanzar un propósito u objetivo: con transparencia, con el cumplimiento de la ley o sin él, con buenas prácticas de conducta o sin ellas, con respeto a la cultura local o pasando por encima de esta, con respeto a los derechos de las personas o abusando de ellas, con respeto a los clientes o engañándoles, con consideración al medio ambiente o sin ella (Jáuregui et al., 2018).

Tener principios éticos y utilizarlos para conseguir un propósito u objetivo significa que las personas o las empresas, a través de su comportamiento, se preocupan mucho por lograrlo de manera correcta, sin usar procedimientos que produzcan impactos negativos. En otras palabras, no se debe proponer alcanzar logros positivos utilizando procedimientos que atenten contra la integridad de los actores en el entorno. Importan tanto lo correcto de lo que se busca lograr como la forma de hacerlo (Dejo, 2005b).

Para la identificación de grupos de interés, en la práctica resulta útil un mapeo que permita conocer:

- Quiénes son los grupos de interés de una organización
- Cuáles son las principales características económicas, sociales, culturales y políticas.
- Qué percepciones e intereses actuales tienen respecto a la organización.
- Qué expectativas pueden tener respecto al futuro de la relación con dicha organización.

Considerando que el diagnóstico debe ser integral, la empresa debe incorporar en su evaluación las diferentes dimensiones con las que interactúa para cumplir con sus funciones ante la sociedad. Para ello, deben identificarse las variables e indicadores correspondientes a cada dimensión (Dejo, 2007).

Con el resultado del diagnóstico es posible conocer cuáles son las carencias o debilidades de la empresa en relación con el modelo de gestión de responsabilidad social empresarial que desea implementar y que busca atender de manera responsable a los grupos de interés en las diferentes dimensiones con las que interactúa la empresa.

Teniendo el diagnóstico se puede realizar un plan de acción para lograr los objetivos relacionados con la RSE. Tomando en consideración que cada acción conlleva la aplicación de recursos económicos se debe establecer en el presupuesto todos los ámbitos relacionados para hacer cumplir los derechos humanos que inherentemente se relacionan con la RSE por su razón de ser.

De acuerdo con Collins (2023) las acciones que pueden realizar las empresas para considerarse como empresa socialmente responsable deben abarcar desde esfuerzos ambientales, filantrópicas, prácticas laborales éticas y voluntariado. Pueden practicar la responsabilidad social mediante la donación de dinero, productos o servicios a causas sociales y organizaciones sin fines de lucro, tratar a los empleados de manera justa, ética e inclusiva. Además de implementar jornadas de teletrabajo y eventos híbridos. Participar en causas locales u ofrecer el tiempo de su personal como voluntario en eventos comunitarios. Usar menos empaques y reducir el consumo de energía y agua potable, además de fomentar el reciclaje.

Valencia et al. (2023) refiere que las empresas sociales se conocen por manejar sus operaciones y recursos (humanos, tecnológicos, financieros) bajo el cuidado y la protección del medio ambiente, los derechos humanos y con el objetivo de desintegrar las brechas de desigualdad social.

Como se puede apreciar ser una empresa socialmente responsable implica gestionar eficazmente los recursos económicos para que el logro de los objetivos sea viable, y no se traduzca en la privación de la utilidad económica, sino en la creación de valor para la empresa y todos los involucrados interna y externamente.

En palabras de Valbuena (2009) la RSE se preocupa por mantener el equilibrio entre las metas económica y sociales y entre las metas individuales y comunitarias. También señala que el objetivo del gobierno corporativo es poner en orden lo más posible los intereses de los individuos, las corporaciones y la sociedad.

La formulación y gestión de un plan de acción es la herramienta más importante que tienen las empresas para demostrar que los objetivos establecidos se convierten en realidad. Sin embargo, ese plan debe cumplir con los requisitos necesarios para que se aprecie que tiene una visión integral de su responsabilidad con todos sus grupos de interés y que sabe cómo alcanzar los compromisos adquiridos.

Es muy importante hacer el seguimiento a la cabal ejecución de las actividades programadas, pues si no se cumplen, no se obtendrán los resultados esperados. En esta tarea se puede utilizar la siguiente tabla que permite monitorear si se están cumpliendo o no las actividades en el tiempo programado.

Para Jáuregui et al. (2018), la evaluación es el momento más importante, ya que en ella se miden los logros principales en cuanto a nuevos valores que la empresa ha creado en beneficio de la economía, la sociedad, el medio ambiente y la institucionalidad.

III. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos

Este cuerpo normativo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, a fin de que los trabajadores no se encuentren expuestos a esos riesgos y demás violaciones de sus derechos humanos. Así como asegurar los demás derechos de todos los actores involucrados.

Los principios rectores protegen, respetan y remedian los derechos humanos y las libertades fundamentales, considerando a los Estados y a las empresas como actores principales en el proceso.

En junio de 2022, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó estos principios, que se aplican a todos los Estados y empresas de manera individual y colectiva, sin importar su sector, tamaño, propietarios, estructura y país de operación, a fin de reducir los impactos en las comunidades o grupos con mayor vulnerabilidad y contribuir con una globalización responsable.

Estos principios reconocen tres aspectos fundamentales:

- a) El deber del Estado de proteger los derechos humanos en su territorio o jurisdicción, investigando, castigando y reparando los abusos mediante políticas adecuadas.
- b) La responsabilidad de las empresas de cumplir con todas las leyes aplicables y de respetar los derechos humanos en el ejercicio de su actividad económica.
- c) El acceso efectivo a mecanismos de reparación en caso de incumplimiento. Los Estados deben asegurar vías judiciales, administrativas, legislativas u otras para garantizar la toma de medidas necesarias en caso de violación de los derechos humanos.

Además, se debe tener en cuenta que las empresas multinacionales siguen las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las cuales son recomendaciones de los gobiernos para ese tipo de compañías respecto a una conducta empresarial responsable en un contexto global. Estas son aplicables para las empresas que operan en cualquiera de los 35 países miembros y los 8 países

no miembros adherentes que han firmado la declaración internacional sobre empresas multinacionales. Si bien las directrices no comprometen jurídicamente a las empresas, sí exigen que los gobiernos las cumplan.

A continuación, se presentan las normas y regulaciones relativas a la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos, como se muestra en la Tabla 4:

Tabla 4. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
Ambiental	Ámbito ambiental	Norma ISO 14000: Medio ambiente, Norma ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental y Norma ISO 14067: Cálculo y Comunicación de la Huella de Carbono.
Social	Derechos laborales	Norma ISO 45001: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Jornada de trabajo y pago de horas extras	Artículo 66, 67 y 68 Ley Federal del Trabajo
	Contratos de trabajo responsables	Artículo 20 y 21 Ley Federal del Trabajo
Social	Prohibición de trabajo infantil	Artículo 22, 22 bis y 23 Ley Federal del Trabajo
	Trabajo forzoso	Artículo 22 y 23 Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos
	Cumplimiento laboral de salud y seguridad	Artículo 132 Fracción XVII, 283
	Garantía de libertad de asociación	Artículo 2 Ley Federal del Trabajo
	Trabajo decente	Artículo 2 Ley Federal del Trabajo
	Discriminación	Artículo 3 Ley Federal del Trabajo
	Violencia de género	Artículo 33 fracción I Ley Federal del Trabajo

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
	Igualdad de género	Artículo 56, 164 Ley Federal del Trabajo
	Compensación digna	Artículo 20 Ley Federal del Trabajo
	Condiciones de trabajo	Artículo 24, 25, 26 y 330-B Ley Federal del Trabajo
	Flexibilidad de horarios	Artículo 60, 61, 62 y 64 Ley Federal del Trabajo
	Facilidades para responsabilidades familiares	Artículo 170 y 132 Fracción XXVII Bis Ley Federal del Trabajo
	Accesos a instalaciones limpias y seguras	Artículo 475 Bis Ley Federal del Trabajo
	Comisión de seguridad e higiene	Artículo 343-D Ley Federal del Trabajo
	Comisión de capacitación y adiestramiento	Artículo 39-A Ley Federal del Trabajo
	Asuntos de consumidores	Norma ISO 10004: Consumidores
	Derechos del consumidor	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Gestión responsable con los consumidores	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Prácticas justas de marketing	Artículo 32 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Impacto ambiental y social del producto	Artículo 41 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Campaña de consumo responsable	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Información transparente al consumidor	Artículo 17 Ley Federal de Protección al Consumidor
Gobernanza	Uso apropiado de productos y servicios	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Riesgos ambientales de salud del producto	Artículo 41 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Atención de clientes y consumidores	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Protección de datos personales	Artículo 16 y 18 Ley Federal de Protección al Consumidor

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
	Educación sobre producto para decisión de compra	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Plataforma segura de transacciones electrónicas	Artículo 1 Fracción VIII Ley Federal de Protección al Consumidor
	Entrega y servicio	Artículo 42 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Participación	Norma ISO 9001: Comunicación social
	Participación	Artículo 21 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Desarrollo de cadena de valor	Norma ISO 9001 para la calidad
	Gestión de la responsabilidad social	Guía ISO 26000: Responsabilidad Social
	Gobernanza y prácticas justas	Norma ISO 37000: Gobernanza en las organizaciones
	Derechos Humanos	Guía ISO 26000: Responsabilidad Social
	Protección de Derechos Humanos	Artículo 28 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Vulneración de Derechos Humanos	Artículo 6, 8 y 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Vulneración de Derechos Humanos	Artículo 6, 8 y 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Inclusión y diversidad	Artículo 2 y 7 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Igualdad de oportunidades y trato	Artículo 1, 2 y 7 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Derechos civiles y políticos	Artículo 21 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Derechos económicos, sociales y culturales	Artículo 23 y 27 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Promoción y formación de Derechos Humanos	Artículo 28 Declaración Universal de los Derechos Humanos
Contexto global	Variables globales	Norma ISO 9001 para la calidad

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la ISO (Organización Internacional de Normalización)

Como se ha demostrado, la responsabilidad social empresarial debe conducirse bajo diferentes dimensiones. Durán et al. (2016) señala que es un elemento de las nuevas tendencias organizacionales, debido a que la globalización, los tratados de libre comercio y las contingencias medioambientales han forzado a las empresas a dirigir sus acciones hacia la innovación y el ejercicio de mejores prácticas, enfocadas en acciones responsables y un mayor énfasis en erradicar las prácticas antiéticas presentes en las organizaciones.

Otro aspecto importante, como menciona Carbal et al. (2015), es que los consumidores están cada vez más interesados en ser partícipes de empresas distinguidas por ser socialmente responsables, ya que esto las sitúa como diferenciadoras de aquellas que no tienen empatía por las causas sociales y solo persiguen beneficios económicos.

Las limitaciones medioambientales se volvieron indispensables a raíz de las primeras señales de crisis ambientales y sociales. Según Raufflet (2010), la creación de regulaciones y decretos pretende fomentar el cuidado y la recuperación del medioambiente para disminuir y controlar los daños causados por el ser humano.

De manera general, Cantú (2013) considera que la responsabilidad social empresarial es una práctica utilizada públicamente, que en principio señala la adopción de medidas gerenciales internas para cumplir con las demandas sociales en temas ambientales y de derechos humanos. Se podría llegar a pensar que cualquier violación o daño que ocurra, a pesar de la existencia de políticas de prevención, podría entrañar la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Esa responsabilidad podría establecerse si se comprobase que existió negligencia, lo cual podría dar lugar directamente a un deber de reparación de los daños ocasionados.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Como expresa Guédez (2009) Los derechos humanos son consustanciales a la RSE, porque forman parte de su origen y su finalidad. Al aceptar que el origen de a RSE es la ética, también se admite que ella se inscribe en los derechos humanos. Así como la moral viene regulada por los mandamientos y la conducta social es apoyada por las leyes, de manera análoga la ética encuentra su sentido de orientación en los derechos humanos. Éstos le reportan el foco centrífugo y centrípeta de su energía. Los derechos humanos son una condición y una posibilidad porque revelan una dignidad y una progresiva capacidad de apoderamiento. En este contexto se entiende que la RSE es por y para los derechos humanos.

Como se ha mencionado, el objetivo común de las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable es fomentar las contribuciones positivas que las empresas pueden hacer al progreso económico, ambiental y social, y minimizar los impactos negativos en los diversos ámbitos. La conducta empresarial responsable puede facilitar la creación de condiciones equitativas en los mercados mundiales, fomentar un sector empresarial dinámico y eficaz, y mejorar la contribución de las empresas a los resultados de desarrollo sostenible, incluyendo soluciones para abordar y responder al cambio climático.

La Secretaría de Economía (SE), a través del Punto Nacional de Contacto, tiene como misión promover la responsabilidad social empresarial, fundamentándose también en las líneas directrices de la OCDE.

Por otro lado, como afirma la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2024) los Derechos Humanos son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad, y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado. Las principales características de los Derechos Humanos son que son universales, por ser derechos inalienables de todos los seres humanos; se centran en el valor igual de todos los seres humanos; y son indivisibles e interdependientes.

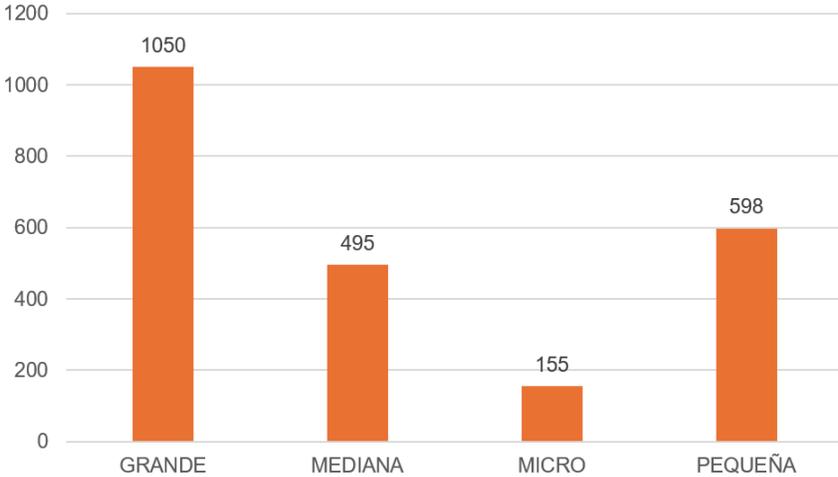
Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio o jurisdicción. Esto incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados. Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan a este respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia.

Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el Estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal.

IV. Perspectivas de la responsabilidad social empresarial

En México, existen 2298 empresas con el distintivo de empresas socialmente responsables según lo citado por el Centro Mexicano para la Filantropía al año en curso 2024. De las cuales 1,050 son grandes empresas, 495 son medianas, 598 son pequeñas y 155 son microempresas. Como se muestra a continuación en la Figura 13:

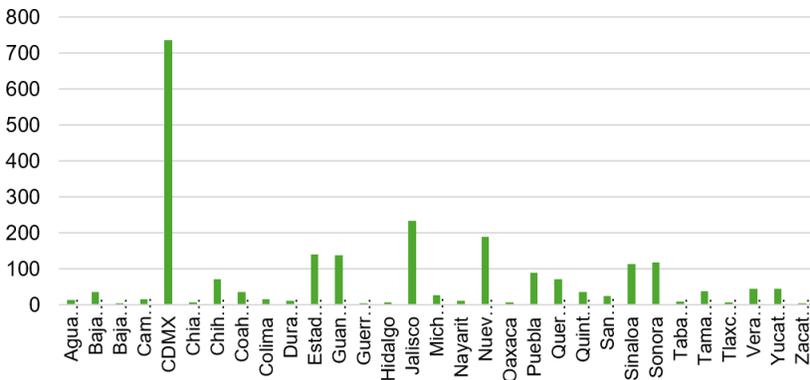
Figura 13. Empresas con el distintivo Empresa Socialmente responsable (ESR) en la República Mexicana.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI .

De las 1050 empresas grandes, 162 llevan entre 15 y 23 años contando con el distintivo de empresa socialmente responsable. En la Figura 14 se puede observar que la Ciudad de México es donde existen más empresas con el distintivo de empresa socialmente responsable, seguida por el Estado de Jalisco, y en tercer lugar se encuentra Nuevo León.

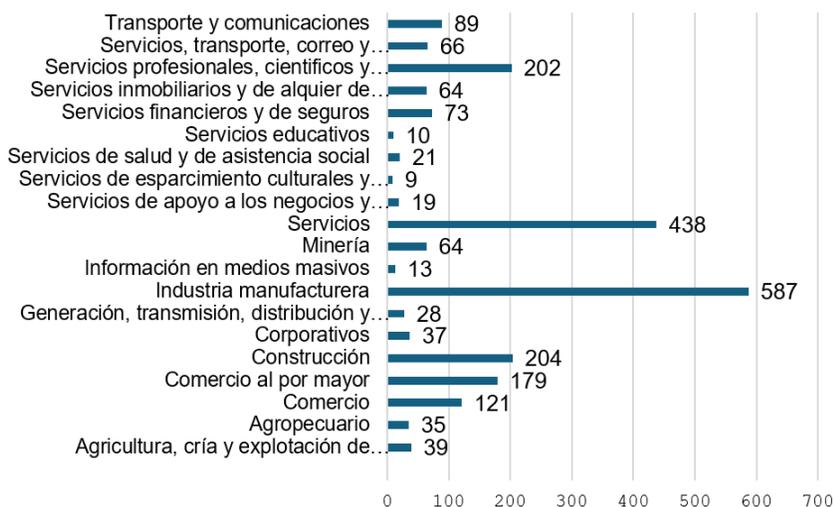
Figura 14. Estados de la República Mexicana donde predominan las empresas socialmente responsables.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI.

El sector que cuenta con más empresas con el distintivo de empresa socialmente responsable es el de servicios, como se muestra en la Figura 15:

Figura 15. Sectores más frecuentes de las empresas socialmente responsables.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI.

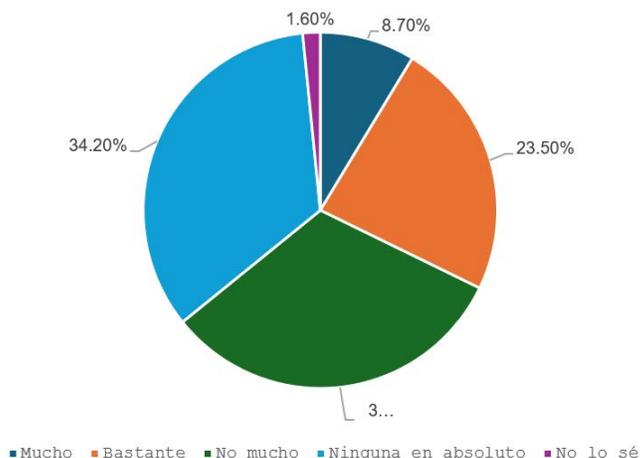
La Encuesta Mundial de Valores (EMV) es un proyecto mundial de investigación que explora las opiniones de la sociedad. Se trata de una red de científicos sociales que llevan a cabo encuestas nacionales representativas en casi 100 países. Es la única fuente de datos empíricos sobre actitudes y valores humanos que abarca a la mayoría de la población mundial (casi el 90 %).

Según la Encuesta Mundial de Valores (EMV) realizada durante 2018, en la cual participaron 1741 mexicanos de diversos rangos de edad y de todos los estados de la República Mexicana, la población tiene la siguiente percepción:

Los estados en donde existe mayor desconfianza en las grandes empresas son Tabasco, Zacatecas, Orizaba, Córdoba, Perote, Tamaulipas, Oaxaca, Nuevo León, Michoacán y Estado de México.

La gran desconfianza en las grandes empresas se posiciona en la mayoría de las respuestas con un 34.20 %, como se muestra a continuación en la Figura 16:

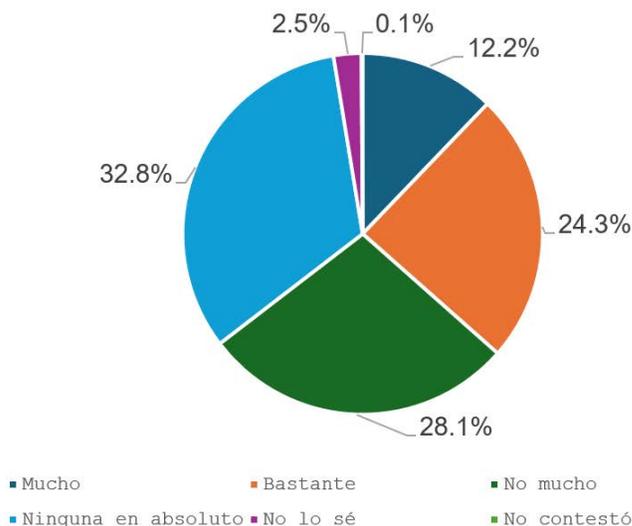
Figura 16. Confianza en las grandes compañías en la República Mexicana.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Otro aspecto que se indagó en la Encuesta Mundial de Valores (EMV) es el grado de confianza del movimiento de protección ambiental, dando como resultados lo mostrado en la Figura 17.

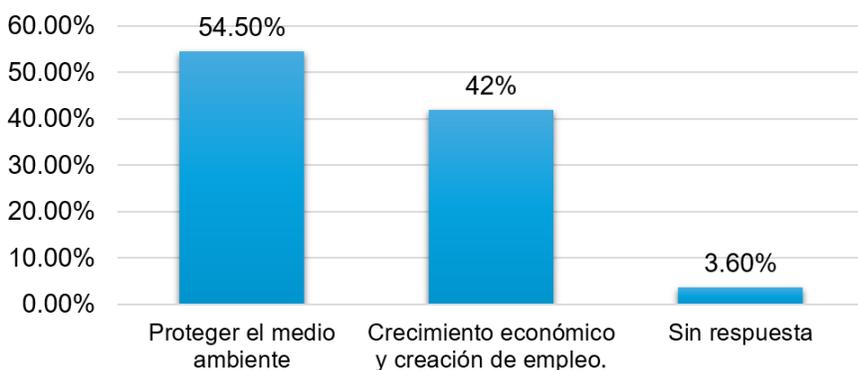
Figura 17. Confianza en el movimiento de protección ambiental.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Otro aspecto que se indagó en la Encuesta Mundial de Valores (EMV) es la opinión de los encuestados respecto a su preferencia por proteger el medioambiente o favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos. Los resultados se muestran en la Figura 18:

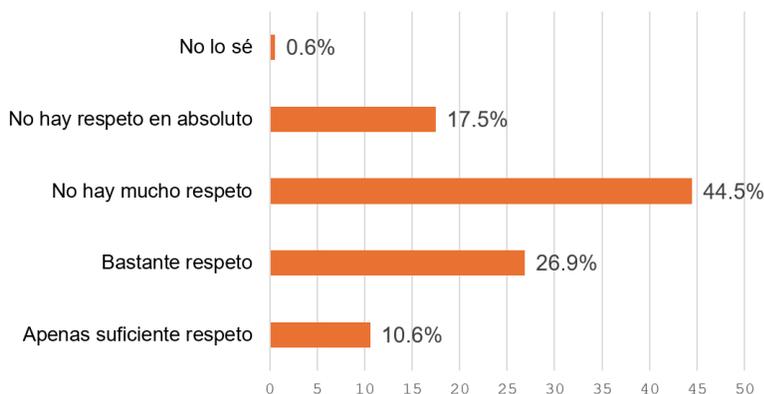
Figura 18. Opinión de preferencia: Proteger el medio ambiente vs crecimiento económico.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Y por último, se indagó sobre la percepción del respeto de los derechos humanos de las empresas hacia sus colaboradores, y los resultados se muestran en la Figura 19:

Figura 19. Percepción de respeto a los Derechos Humanos actualmente por las empresas.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

V. Conclusiones

En relación con la literatura consultada y a los datos de las encuestas, se llega a las siguientes conclusiones. En primer lugar, a pesar de destinar recursos significativos para ser reconocidas como empresas socialmente responsables, estas no han tenido la percepción esperada por la sociedad.

Por otro lado, se deben diversificar los incentivos para fomentar la implementación de buenas prácticas en las empresas, para la creación de valor tanto para el medioambiente como para la sociedad.

Surge la hipótesis de que convertir el distintivo de empresa socialmente responsable en un requisito obligatorio para las empresas podría traducirse en mejores resultados para la sociedad, el medioambiente y el cumplimiento de los derechos humanos.

La promoción y adopción de prácticas responsables requiere la participación de todas las partes interesadas. Son necesarias políticas públicas, una buena difusión de la información y la educación de todas las partes interesadas, especialmente de las empresas. También es necesario contar con normas y guías, y lo que es más importante, con la acción responsable de las propias empresas.

Los mayores obstáculos se encuentran dentro de las empresas, y para superarlos es necesario alinear los incentivos con los objetivos de responsabilidad y los resultados económicos empresariales. Muchas prácticas socialmente responsables son implementadas voluntariamente por los dueños o gerentes, por razones éticas o por convicción, pero en otras ocasiones estas prácticas necesitan ser promovidas e incentivadas.

Respecto a la promoción, es importante mantener expectativas razonables, ya que la adopción de prácticas social y ambientalmente responsables compite por recursos significativos en el corto plazo, mientras que los beneficios son intangibles y a largo plazo, y pueden no ser tan atractivos frente a otras inversiones con beneficios medibles, factibles y alcanzables en un menor tiempo.

Para que una empresa sea responsable, su gerencia debe estar convencida de su capacidad para crear valor. Se vuelve al concepto de responsabilidad individual, donde gerentes, empleados, inversores, consumidores, ciudadanos y funcionarios de gobierno toman decisiones y acciones

individuales que forman parte de acciones colectivas. El conjunto de estas decisiones constituye el mercado y las cadenas de valor.

No se puede exigir únicamente a las empresas que sean responsables, sin pedir al resto de los actores que también actúen de manera social y ambientalmente responsable como ciudadanos, consumidores, empleados, inversores o funcionarios. Todos tenemos nuestra parte de responsabilidad y nuestro granito de arena que aportar en esto. La responsabilidad de las empresas es responsabilidad de todos.

Las acciones empleadas por las empresas socialmente responsables seguirán siendo importantes a lo largo del tiempo debido a que involucra diferentes dimensiones en las cuales se puede influir positivamente y generar un impacto masivo en temas complejos como el cambio climático, la ética, la productividad, la participación ciudadana, la gobernanza, los derechos humanos y la inclusión social.

VI. Lista de fuentes

- Almagro, J. (2009). *Responsabilidad social: una reflexión global de la RSE*. Madrid: Pearson Educación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/53891?page=101>
- Cajiga, C. (2023). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. México: Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- Cantú, H. (2013). Empresas y Derechos Humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 13, 313–54.
- Carbal, A., Rosales, C. y Hernández, A. (2015). Incidencia de las prácticas socialmente responsables en la generación de ventaja competitiva. *Sociedad y desarrollo*, pp. 1-28.
- Collins, D. (2023). *Asegurando el éxito comercial del futuro. Responsabilidad social empresarial*. Ediciones afrodita.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2024). *¿Qué son los derechos humanos*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México.
- Dejo, F. (2005). La necesidad de una ética en la gerencia pública y empresarial. En *La Gerencia del desarrollo local*. Lima: ADRA Perú.

- Dejo, F. (2007). *Project System: un modelo de gestión para construir el desarrollo sostenible*. Lima: Universidad ESAN. ESAN Ediciones.
- Durán, S., Fuenmayor, A., Cárdenas, S. y Hernández, R. (2016). Emprendimiento como proceso de responsabilidad social en instituciones de educación superior en Colombia y Venezuela. *Desarrollo gerencial*, 8(2), 58-75.
- Guédez, V. (2009). *La Responsabilidad Social Empresarial Es Por Y Para Los Derechos Humanos*. Debates IESA.
- Jáuregui, K, Ventura, J. y Gallardo, J. (2018). *Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial: fundamentos, gestión y perspectiva*. España: Pearson Educación.
- Raubouin, J. (2015). *Responsabilidad social directiva: de la responsabilidad social empresaria a la responsabilidad social directiva: un análisis desde el ámbito empresarial en el contexto de la globalización*. España: Pearson Educación.
- Raufflet, E. (2010). *Responsabilidad de las empresas y desarrollo sostenible*. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle.
- Sanromán, R. Cruz, A. (2019). *Derecho corporativo y la empresa*. Ciudad de México: Cengage Learning.
- Valbuena, V. y Monfort, A. (2009). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial. Libros profesionales de empresa*. Editorial ESIC.
- Valencia Sandoval, K., Rojas Rojas, M. M. y Sánchez Leyva, J. L. (2023). *Empresas sociales y consumo responsable: Una oportunidad de reconversión en los modelos de negocio*. Plaza y Valdés editores.

Conclusión general

Después de este análisis exhaustivo del derecho humano a la defensa técnica, la evolución de la fiscalización en México y la vulneración de los derechos humanos en la etapa final del proceso de fiscalización, nos enfrentamos a un panorama complejo. La rendición de cuentas y la transparencia son pilares fundamentales de cualquier sistema democrático, y en México han evolucionado constantemente en su institucionalización. Como se señaló, actualmente se enfrentan desafíos como la vulneración de los derechos humanos de los servidores públicos en la fase final del proceso de fiscalización. Por esta razón, es crucial reconocer, entre otros, el derecho humano a la defensa técnica, pues garantiza a todos el acceso a una representación legal adecuada y protege los derechos individuales, fortaleciendo la integridad del sistema de justicia administrativa.

México se ha comprometido internacionalmente a promover y garantizar la igualdad a través de acuerdos en el Sistema Interamericano. A pesar de los avances legislativos, las mujeres siguen enfrentando desigualdades significativas y violencia en diversas formas. La complejidad en la creación de normas con perspectiva de género, la resistencia cultural y la falta de plazos para su implementación son desafíos importantes. Por lo tanto, el trabajo de auditoría, además de vigilar recursos y programas, debe abordar activamente la desigualdad y la discriminación. Es responsabilidad de todos combatir estas injusticias en nuestros entornos. Es crucial colaborar entre gobierno y sociedad para lograr una verdadera igualdad de género, mejorando en lugar de retroceder.

El primer capítulo analizó cómo la auditoría de desempeño fortalecía a los organismos públicos de derechos humanos, evaluando el cumplimiento de metas y objetivos para identificar áreas de mejora. Las recomendaciones derivadas de la auditoría, como la actualización de procesos y la mejora en la sistematización de la información, fueron esenciales para mejorar la protección y promoción de los derechos humanos.

En el segundo capítulo, se destacó la importancia del derecho humano a la defensa técnica en el contexto de la fiscalización gubernamental en México. Se abordaron los desafíos y la vulneración de los derechos humanos en la fase final del proceso de fiscalización, enfatizando la

necesidad de fortalecer las instituciones de fiscalización y promover la transparencia y rendición de cuentas en todas las etapas del proceso.

El tercer capítulo se centró en la auditoría de género como herramienta para promover la igualdad de género en México. Se discutieron las disparidades existentes y se propusieron recomendaciones para reducir la brecha de género a través de políticas y prácticas institucionales, subrayando la importancia de una cultura organizacional que fomente la igualdad y el respeto a los derechos de las mujeres.

Finalmente, el cuarto capítulo exploró la responsabilidad social empresarial (RSE) como un medio para contribuir al cumplimiento de los Derechos Humanos. Se analizó cómo las empresas podían adoptar prácticas éticas que generaran valor compartido y promovieran una sociedad más equitativa y sostenible, destacando la necesidad de incentivos y normativas que impulsaran la adopción voluntaria de prácticas responsables.

Sinopsis

La obra presenta la forma en que la auditoría puede fortalecer los derechos humanos en diversos ámbitos, tanto públicos como privados. Se proponen recomendaciones prácticas para mejorar las prácticas de auditoría y la protección de los derechos humanos, subrayando la importancia de un enfoque colaborativo y orientado al bien común.

A través de cinco capítulos, se exploran diferentes temáticas textuales, tales como el concepto de la auditoría, los organismos públicos de derechos humanos, la Auditoría Superior de la Federación, la fiscalización gubernamental, la auditoría de género, el derecho a la igualdad de las mujeres, la responsabilidad social empresarial, entre otros.

El Capítulo I del libro se centra en el papel crucial de la auditoría de desempeño para fortalecer a los organismos públicos encargados de velar por los derechos humanos. Analiza cómo esta auditoría evalúa el cumplimiento de metas y objetivos, identificando áreas de mejora para la protección y promoción de los derechos humanos.

En el Capítulo II se aborda la relación entre la fiscalización gubernamental y la vulneración de derechos humanos en México, al tiempo que se examinan los desafíos de los procesos de rendición de cuentas y fiscalización.

El Capítulo III profundiza en las disparidades de género y la importancia de la auditoría de género como herramienta para promover la igualdad en México. Se analizan políticas nacionales e internacionales diseñadas para reducir la brecha de género y se propone la auditoría como una intervención efectiva para fortalecer cambios institucionales.

Por último, el Capítulo IV explora cómo las empresas pueden contribuir al cumplimiento de los derechos humanos a través de la responsabilidad social empresarial (RSE); se destaca la importancia de una gestión ética que genere valor compartido, promueva la transparencia y contribuya a una sociedad más equitativa y sostenible.

El fortalecimiento de la auditoría a través de los derechos humanos

Se terminó de editar en agosto de 2024

en los talleres de Astra Ediciones

Av. Acueducto No. 829

Colonia Santa Margarita, C. P. 45140

Zapopan, Jalisco, México.

33 38 34 82 36

E-mail: edicion@astraeditorial.com.mx

www.astraeditorialshop.com

Esta publicación se presenta como una amalgama de cuatro capítulos que tienen en común los Derechos Humanos y la fiscalización. Visitamos en estos textos, temas como el concepto de la auditoría, los organismos públicos de Derechos Humanos, la Auditoría Superior de la Federación, la fiscalización gubernamental, la auditoría de género, el derecho a la igualdad de las mujeres, la responsabilidad social empresarial, entre otros. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual del mundo de la auditoría desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con los Derechos Humanos.

ISBN: 978-84-10215-57-3



9 788410 215573



Universidad Veracruzana



SEA



Universidad Veracruzana
Facultad de Contaduría y
Administración
Xalapa



Auditoría
Maestría



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS