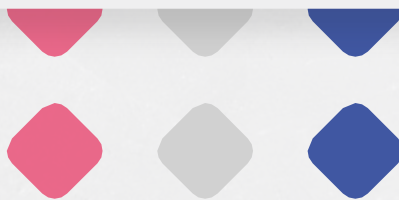
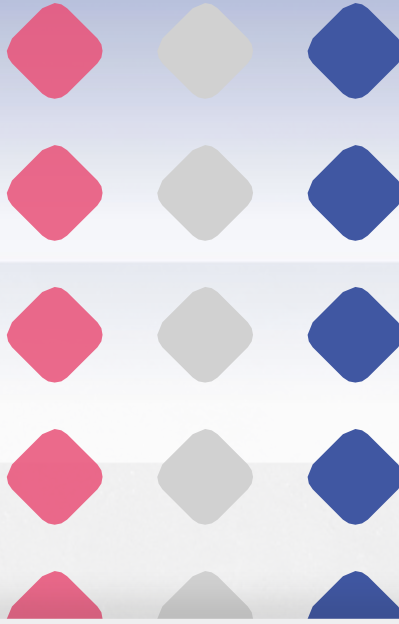




INTOSAI



INDICE

INTRODUCCIÓN	4
ALCANCE	6
PRINCIPIO SUBYACENTE A ESTA NORMA	7
DEFINICIONES	8
REQUISITOS ORGANIZATIVOS QUE SUSTENTAN LAS RESPONSABILIDADES DE UNA EFS EN MATERIA DE COMPETENCIAS DEL AUDITOR	
Determinar las competencias relevantes	9
Proporcionar prácticas de recursos humanos favorables	11
Proporcionar itinerarios para el desarrollo profesional	12
Evaluación y monitorear las competencias	14

prácticas y procesos de gestión de recursos humanos, así como a las oportunidades para el desarrollo de competencias;

- b) invirtiendo en la formación de auditores a través de la puesta a disposición de becas, ayudas o por otros medios similares;
- c) proporcionando acceso, a nivel interno o externo, a intervenciones de aprendizaje y desarrollo pertinentes;
- d) proporcionando oportunidades específicamente estructuradas para adquirir experiencia práctica;
- e) proporcionando acceso a documentación sobre la metodología de auditoría, actualizada regularmente;
- f) proporcionando oportunidades para la capacitación en el lugar de trabajo, la supervisión y los mecanismos de retroalimentación;
- g) proporcionando acceso a oportunidades apropiadas de entrenamiento y tutoría; y/o
- h) proporcionando oportunidades para el intercambio apropiado de conocimientos.

Proporcionar vías para el desarrollo profesional

Requisito organizativo 3

- 27) **Una EFS debe establecer itinerarios destinados al desarrollo profesional de los auditores, específicamente adaptados al mandato, el marco regulatorio, la estructura organizativa y las necesidades de la EFS.**

Disposiciones aplicables

- 28) A la hora de aplicar su criterio en el desarrollo de itinerarios para el desarrollo profesional, una EFS podría considerar distinguir entre los procesos de un
- a) desarrollo profesional inicial (desarrollar una base de competencias para poder gestionar una auditoría de acuerdo con las normas de auditoría que la EFS ha adoptado o vinculado a un puesto específico en la EFS); y
 - b) desarrollo profesional continuo (conservar y mantener actualizadas las competencias, así como asegurar la preparación futura).

29) El mandato, la estrategia y las necesidades de la EFS ejercen de guía para las opciones de desarrollo profesional que una EFS considerará apropiadas para sus circunstancias. Las opciones a considerar podrían incluir:

- a) crear una academia propia (o una estructura similar) para llevar a cabo la formación y capacitación profesionales;
- b) asociarse directamente con una universidad para que se encargue del elemento didáctico de un itinerario de desarrollo profesional, mientras que el resto de los requisitos se gestionan a nivel interno;
- c) asociarse con una organización profesional de contabilidad (OPC) o un proveedor similar para diseñar y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional;
- d) seguir una estrategia de contratación específica centrada en la contratación de auditores profesionalmente cualificados; complementada con oportunidades internas de aprendizaje diseñadas para la auditoría del sector público; y/o
- e) asociarse con organismos específicos de la INTOSAI o con otras EFS para institucionalizar las opciones de desarrollo profesional.

30) Todos los itinerarios para el desarrollo profesional contienen elementos apropiados de:

- a) oportunidades de aprendizaje externo (como un título de una universidad, academia de EFS o institución similar);
- b) oportunidades de aprendizaje interno (como cursos de formación específicos);
- c) experiencia práctica; y
- d) establecimiento de objetivos específicos; autorreflexión y evaluación; y una retroalimentación inmediata y significativa para cada participante a título individual.

31) Las competencias relacionadas con un itinerario de desarrollo profesional suelen estar claramente desglosadas en sus subelementos de conocimientos, habilidades y atributos personales, según corresponda y sea relevante para la EFS, hasta el punto de que resulta posible el diseño detallado y la implementación de un programa de desarrollo relacionado, incluyendo la evaluación por competencia específica.

32) En circunstancias en las que la EFS se enfrenta a condiciones que requieran la acreditación externa de auditores que hayan completado sus procesos iniciales de desarrollo profesional o requieran una forma de “licencia para auditar”, estas consideraciones tendrán que ser tenidas en cuenta durante el diseño del itinerario para el desarrollo profesional.

33) Para conservar y mantener actualizadas las competencias de sus auditores, una EFS podría considerar lo siguiente:

- a) alentar a los auditores a establecer un plan de autodesarrollo basado en la progresión profesional que prevén para sí mismos;
- b) confirmar las expectativas basadas en los resultados (demostrando un determinado nivel de competencia a través de la evaluación);
- c) confirmar las expectativas basadas en los insumos (invirtiendo un determinado número de horas de aprendizaje en un período de tiempo específico); y/o
- d) esperar del personal que confirme un nivel de competencias específico (autoevaluación).

Evaluar y monitor las competencias

Requisito organizativo 4

34) Una EFS debe desarrollar e implementar mecanismos que permitan la evaluación de las competencias y el seguimiento de la progresión en el desarrollo o autodesarrollo de los auditores de forma periódica.

Disposiciones aplicables

35) Para asegurar que sus auditores adquieran y mantengan las competencias requeridas, una EFS podría desarrollar un mecanismo de evaluación y seguimiento apropiado, pertinente y, preferiblemente, independiente. Entre los ejemplos de tales actividades se incluyen:

- a) presentación de un portafolio de evidencias para su consideración por parte de un moderador interno o externo;
- b) observación en el lugar de trabajo por parte de un supervisor;
- c) exámenes y pruebas;
- d) sistemas de evaluación del personal, etc.

36) A la hora de evaluar las competencias, es importante:

- confirmar el desarrollo exitoso de las competencias del auditor sobre la base de criterios de evaluación específicos predeterminados; y
- proporcionar a la EFS información fiable sobre el éxito de las intervenciones de desarrollo emprendidas y el impacto de estas intervenciones en el trabajo de la EFS.

37) Para abordar cualquier desviación con respecto a las competencias esperadas, la EFS podría considerar la posibilidad de acordar un plan correctivo claro con el auditor correspondiente para asegurar que la brecha de competencias se resuelva de manera focalizada y transparente.

38) Para aplicar el concepto de evaluación a la EFS como organización, sus prácticas para el desarrollo de competencias también podrían ser evaluadas de forma independiente a intervalos regulares.