

# ISSAI150

## COMPETENCIA DEL AUDITORES

Las Normas de la INTOSAI son emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) como parte del Marco de Pronunciamientos Profesionales de la INTOSAI.

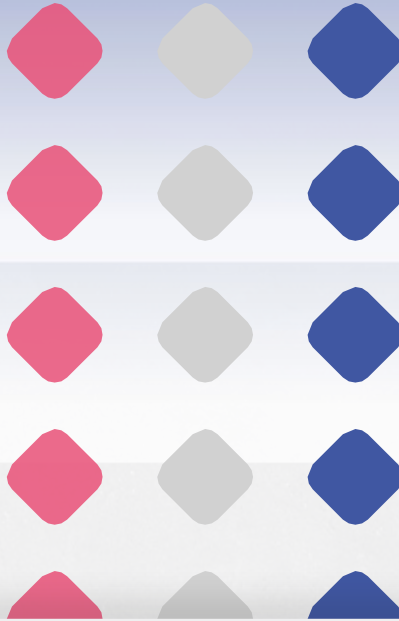
Para más información visite  
[www.issai.org](http://www.issai.org)



INTOSAI



INTOSAI



# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>ALCANCE</b>	<b>6</b>
<b>PRINCIPIO SUBYACENTE A ESTA NORMA</b>	<b>7</b>
<b>DEFINICIONES</b>	<b>8</b>
<b>REQUISITOS ORGANIZATIVOS QUE SUSTENTAN LAS RESPONSABILIDADES DE UNA EFS EN MATERIA DE COMPETENCIAS DEL AUDITOR</b>	
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

# 1

## INTRODUCCIÓN

- 1) La capacidad de una Entidad Fiscalizadora Superior (EFS) para cumplir con su mandato y realizar auditorías eficaces y de alta calidad depende en gran medida de la calidad, integridad y competencia de su personal. Las competencias de auditor requeridas, así como la forma en que se contratan, desarrollan, mantienen y evalúan, son de fundamental importancia para una EFS.
- 2) Las normas de auditoría proporcionan una estructura a la ejecución del mandato y el trabajo de una EFS, pero solamente podrán ser implementadas por un personal que disponga de las competencias adecuadas. Las normas relativas a la competencia de los auditores a nivel organizativo enfatizan que el empleo de auditores competentes es parte integrante de la identidad, profesionalidad, credibilidad y relevancia de una EFS.
- 3) El liderazgo de una EFS tiene la responsabilidad general de implementar los requisitos de la presente norma y de asegurar que los auditores sean competentes y estén capacitados para ejecutar el mandato de la EFS. Por ello, las consideraciones relativas a las competencias del auditor deben reflejarse adecuadamente en las estrategias, políticas y procedimientos de la EFS.
- 4) La ISSAI 150 – *Competencia del auditor* está pensada para ser utilizada junto con otras ISSAI y con la debida consideración de los mandatos de las EFS, la legislación aplicable, su estructura, su tamaño, la correspondiente legislación en materia de recursos humanos y otras consideraciones. La norma también deja margen para la necesaria flexibilidad en la aplicación de los requisitos organizativos contenidos en el documento, a fin de tener en cuenta las consideraciones específicas propias de cada EFS.
- 5) Sin embargo, las normas de auditoría por sí solas no pueden habilitar a una EFS para cumplir con su mandato. La EFS tiene que asegurar la existencia de todos los elementos constitutivos de la profesionalidad tales como:
  - a) un entorno de trabajo adecuado;
  - b) normas y directrices de auditoría para hacer efectivo el mandato de la EFS;
  - c) personas competentes para ejecutar el mandato de acuerdo con las normas y directrices de auditoría; y
  - d) un proceso de medición del desempeño holístico para garantizar que todo lo expuesto anteriormente esté establecido y funcionando de manera adecuada y eficaz.

Además, la capacidad organizativa apropiada y el enfoque estratégico, tal y como se indica en los Principios de la INTOSAI dentro del IFPP, son factores facilitadores esenciales en el contexto de este pronunciamiento.

# 2

## ALCANCE

- 6) El propósito de la ISSAI 150 es establecer los requisitos organizativos que debe cumplir una EFS para determinar las competencias del auditor, así como la contratación, el desarrollo, el mantenimiento y la evaluación de las mismas.
- 7) La ISSAI 150 aborda el papel y las responsabilidades de la EFS a nivel general y es aplicable a todos los tipos de auditoría (financiera, de rendimiento y de cumplimiento) y actividades jurisdiccionales.
- 8) El IFPP incluye muchos pronunciamientos que se refieren al concepto de competencias del auditor. La ISSAI 150 recoge todas las referencias a nivel de requisitos organizativos en el IFPP.

# 3

## PRINCIPIO SUBYACENTE A ESTA

- 9) En los comentarios introductorios a la ISSAI 100 – *Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público* – las normas y directrices se describen como esenciales para la credibilidad, calidad y profesionalidad de la fiscalización del sector público.
- 10) La ISSAI 100 - *Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público* - determina que cada EFS debe establecer y mantener procedimientos para la gestión de competencias a nivel organizativo que le proporcionen una seguridad razonable de que los auditores de la EFS dispongan de las competencias necesarias para cumplir con su función. La gestión de competencias a nivel organizativo generalmente implica:
  - a) determinar las competencias relevantes;
  - b) proporcionar prácticas de recursos humanos favorables;
  - c) proporcionar itinerarios para el desarrollo profesional; y
  - d) evaluar y monitorear las competencias.
- 11) La presente norma define los requisitos organizativos de las ISSAI basándose en este principio de la ISSAI 100. Una EFS debe cumplir con todos los requisitos organizativos de esta norma para poder afirmar que ha realizado auditorías de acuerdo con las ISSAI. La autoridad de las ISSAI aparece definida con más detalle en la ISSAI 100.

- 12) Las **competencias** son los conocimientos, las habilidades y los atributos personales fundamentales para el desempeño profesional exitoso, donde:
- a) los conocimientos permiten la comprensión teórica o práctica de un tema;
  - b) las habilidades confieren la capacidad para cumplir con tareas específicas y se desarrollan a través del aprendizaje o la experiencia; y
  - c) los atributos personales son la mentalidad, las cualidades, las características y los rasgos de una persona.
- 13) Un **marco de competencias** es un modelo conceptual que detalla y define las competencias que se esperan de un auditor individual, de un grupo o de un equipo para una tarea específica y para un puesto específico dentro de una organización. Los marcos de competencias deben ser estables a largo plazo y atemporales en términos generales. Pero a nivel de detalle, tienen que ser dinámicos y reflejar las expectativas de un mundo en constante cambio. Buscan definir los elementos necesarios para impulsar el éxito y el alto rendimiento, y cambiarán en función de las circunstancias.
- 14) Un **itinerario para el desarrollo profesional** es un programa de desarrollo estructurado y formalizado elegido por una EFS y destinado a desarrollar y mantener auditores competentes y profesionales en la EFS.



# 5

## REQUISITOS ORGANIZATIVOS QUE SUSTENTAN LAS RESPONSABILIDADES DE UNA EFS EN MATERIA DE COMPETENCIAS DEL AUDITOR

### Determinar las competencias relevantes

#### Requisito organizativo 1

- 15) **Una EFS debe determinar y documentar las competencias relevantes requeridas para que todos los auditores cumplan con el mandato de la EFS.**

#### Disposiciones aplicables

- 16) Una EFS podría tener una estrategia sobre cómo llevar a cabo su mandato de auditoría. Una parte importante de esta estrategia consiste en asegurar que la EFS disponga de recursos humanos adecuados y auditores competentes.
- 17) A la hora de determinar la relevancia de las competencias requeridas a sus auditores, una EFS podría evaluar la idoneidad de estas competencias con vistas a respaldar el cumplimiento de su mandato legislado y a abordar los desafíos únicos del entorno en el que tiene lugar la fiscalización, tanto en un contexto actual como futuro.
- 18) Para garantizar la calidad y la relevancia del resultado final, la EFS podría considerar diseñar el proceso de determinación de competencias de forma apropiadamente transparente e inclusiva.
- 19) Para hacer efectivo este requisito, una EFS podría documentar las competencias requeridas a sus auditores en un marco de competencias con respecto a su capacidad plena y completa para desempeñar las funciones de los puestos a los que han sido destinados. Las buenas prácticas en este contexto sugieren que las competencias se describan en términos de comportamiento observable.

- 20) Podría resultar importante para una EFS describir las competencias de un auditor plenamente capacitado para gestionar una auditoría de acuerdo con las normas de auditoría adoptadas por la EFS, creando así una base de referencia para todos los demás puestos de auditoría en la EFS.
- 21) El grado de documentación de las competencias de los auditores dependerá de muchos factores dentro de la EFS, incluido el acceso a recursos humanos debidamente cualificados, el tamaño de la EFS, las consideraciones de costos y rentabilidad, el retorno de inversión previsto en relación con el desarrollo de competencias, etc. La EFS podría considerar desarrollar perfiles de competencia diferenciados según el tipo de puesto en la organización, pero también puede hacerlo por grupos, categorías más amplias o en el contexto de un equipo. Alternativamente, la EFS puede considerar el uso de perfiles profesionales - una breve descripción que vincula los requisitos del puesto de trabajo a determinadas competencias - para así ampliar los detalles de su descripción general de competencias.
- 22) Entre los elementos a considerar a la hora de determinar las competencias requeridas a un auditor individual, a un equipo de auditoría o al conjunto de puestos dentro de una EFS específica se encuentran los siguientes:
- a) las competencias que son exclusivas de la función de un auditor del sector público, definidas por las responsabilidades de auditoría específicas asociadas a las normas de auditoría que haya adoptado la EFS;
  - b) las competencias que son exclusivas de la EFS (determinadas por la legislación aplicable, su mandato, su estrategia, las expectativas de las partes interesadas, etc.); y
  - c) los planteamientos estratégicos de la EFS con respecto a una base de referencia apropiada de cualidades y valores personales, así como los conocimientos y las habilidades subyacentes necesarios para garantizar la aplicación adecuada de los dos grupos de competencias mencionados anteriormente
- 23) La determinación de las competencias en una EFS también se ve condicionada por la progresión de la carrera profesional. Mientras que la competencia técnica puede ser la consideración principal al comienzo de la carrera de un auditor, las competencias de gestión y de liderazgo pueden volverse cada vez más importantes a medida que el auditor avanza en su trayectoria profesional. La EFS puede considerar modos prácticos de abordar esta progresión en su determinación de las competencias.

## Proporcionar prácticas de recursos humanos favorables

### Requisito organizativo 2

- 24) **Una EFS debe contar con procesos y prácticas de gestión de recursos humanos apropiados para asegurar que sus auditores dispongan de las competencias pertinentes determinadas por la EFS.**

### Disposiciones aplicables

- 25) Para atraer, desarrollar y mantener la competencia de los auditores a título individual, podría ser necesario invertir en las siguientes prácticas y procesos de gestión de recursos humanos apropiados y racionales:
- a) estrategia de gestión en materia de recursos humanos;
  - b) planificación de los recursos humanos;
  - c) captación y contratación;
  - d) gestión del rendimiento;
  - e) aprendizaje y desarrollo;
  - f) recompensa y reconocimiento;
  - g) retención, sustitución y sucesión, y/u otros,

en la medida en que la EFS tenga control sobre estos procesos. Cuando la EFS no tenga el control sobre dichos procesos le beneficiará comunicar proactivamente sus necesidades a la entidad que lleve a cabo dichos procesos en su nombre e influir en los procesos para que se ajusten a sus necesidades.

- 26) La expectativa del liderazgo de la EFS de tener acceso a recursos competentes para hacer efectivo el mandato de la EFS también implica una inversión en el desarrollo de las capacidades individuales y la creación de una cultura de aprendizaje permanente en la organización. Esto se podría hacer:
- a) estableciendo canales de comunicación claros y continuos con el personal para informar sobre las expectativas de la EFS con respecto a las competencias y el autodesarrollo permanente en el marco de su estrategia de gestión de recursos humanos, dando contexto a sus

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.