

FUNDACIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

2022 Investigación internacional de primer nivel

Auditoría interna: *Un panorama internacional*



The Institute of
Internal Auditors



Internal Audit
FOUNDATION



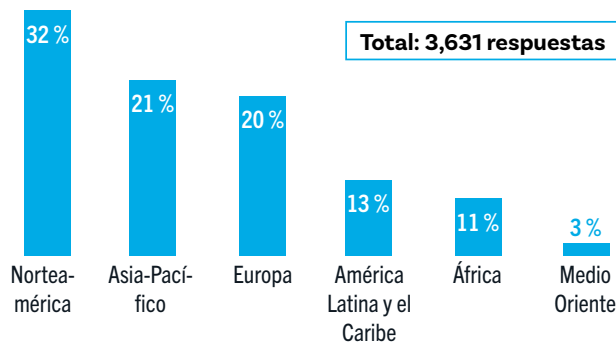
2022 Investigación internacional de primer nivel



En 2021, la Fundación de Auditoría Interna (Internal Audit Foundation), en colaboración con el Instituto de Auditores Internos (Institute of Internal Auditors, IIA), desplegó su mayor encuesta mundial desde 2015 para recopilar información sobre el enfoque de la auditoría interna, cómo las funciones cumplen con las expectativas, la conformidad con las *Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna* y las tendencias demográficas en todo el mundo.

Con el apoyo de las filiales del IIA y los organismos regionales, esta encuesta se distribuyó a los auditores internos por correo electrónico y las redes sociales de julio a septiembre de 2021. Se recibieron más de 3,600 respuestas de 159 países y territorios de todas las regiones del mundo.

Respuestas por región



La iniciativa de investigación internacional de primer nivel de la Fundación de Auditoría Interna

Durante más de 45 años, la Fundación de Auditoría Interna ha acompañado a la profesión de auditoría interna brindando conocimientos que dan forma a la profesión y apoyan a los profesionales a nivel mundial.

La Fundación existe para ayudar a los profesionales de la auditoría a desarrollar un crecimiento constante en sus carreras e impulsarlos para que se conviertan en asesores respetados y de confianza y en líderes de opinión en la industria. A través de su relación con el IIA y sus filiales internacionales, la Fundación se encuentra en una posición única como centro de investigación, información y conocimiento.

En los últimos años, la Fundación ha ampliado los esfuerzos de investigación mundial mediante la publicación de un informe anual de investigación de primer nivel. Estos proyectos mejoran la investigación anterior del Conjunto de Conocimientos Comunes (CBOK), ofreciendo resultados actuales y relevantes sobre temas emergentes. Cada área de interés brinda conocimientos sobre cómo se practica actualmente la profesión y sobre los cambios que se prevén en el futuro.

La Fundación se complace en presentarles su informe de investigación mundial de primer nivel 2022, que ofrece un panorama internacional de la auditoría interna en la actualidad.

Índice

Prólogo.....	2
Agradecimientos.....	3
Resumen ejecutivo.....	4
Mapa de participantes.....	5
Conclusiones y acciones clave.....	6
Sección 1. Enfoque de la auditoría interna.....	8
Actividades de auditoría interna.....	9
Actividades de auditoría interna: Panorama regional.....	10
Tecnología de la información y ciberseguridad.....	11
Informes de sostenibilidad/no financieros.....	12
Responsabilidades adicionales de los directores ejecutivos de auditoría (CAE).....	13
Responsabilidades adicionales de los CAE: Panorama regional.....	14
Tamaño de la función de auditoría interna.....	15
Subcontratación o contratación mixta.....	16
Razones para la subcontratación o la contratación mixta.....	17
Sección 2. Cumplimiento de las expectativas... 	18
Niveles de madurez de la auditoría interna.....	19
Niveles de madurez de la auditoría interna: Factores relacionados.....	20
Tendencias de la conformidad con las normas.....	21
Aumento de la conformidad con las normas.....	22
Los desafíos de las evaluaciones internas y externas ...	23
Cómo explica sus actividades la Auditoría interna.....	24
Operaciones, estrategia e indicadores clave de rendimiento.....	25
Configuración y medición del rendimiento.....	26
Sección 3. Influencia y financiación	27
Líneas jerárquicas administrativas.....	28
Líneas jerárquicas funcionales.....	29
Suficiencia financiera.....	30
Suficiencia financiera en comparación con la línea jerárquica funcional: Panorama regional.....	31
Sección 4. El auditor interno de hoy	32
Proporción de hombres y mujeres.....	33
El desafío de una profesión que envejece.....	34
Edad: Panorama regional.....	35
El género comparado con los grupos de edad: Panorama regional.....	36
Por qué es importante la certificación.....	38
Certificación y promoción profesional.....	39
Mejora de la competencia mediante la formación.....	40
El vínculo entre la certificación y la formación	41
Educación y experiencia.....	42
Conclusión.....	43
Datos demográficos.....	44
Posición de la auditoría interna.....	44
Membresía del IIA.....	44
Condado/Dependencia/Área de soberanía especial.....	45
Industria.....	47
Notas.....	48
Sobre la Fundación de Auditoría Interna.....	49
Gracias a nuestros socios.....	50



Prólogo

Ahora que ambos iniciamos nuevos mandatos, es apropiado que el enfoque del IIA para el próximo año sea *Un solo IIA: construir la confianza juntos*. Después de más de dos años de vida en pandemia, en los que nuestra condición humana común y la lucha común contra la COVID-19 nos unieron y nos ayudaron a conectarnos, a trabajar y a vivir de nuevas maneras, la naturaleza verdaderamente mundial de nuestra profesión nunca ha sido más clara. La profesión de la auditoría interna se extiende por todo el mundo, pero estamos unidos por un conjunto de normas profesionales y comprometidos con la misma misión: ofrecer una garantía objetiva e independiente a nuestros grupos de interés.

Sin embargo, a pesar de todas las cosas que tenemos en común, sabemos que las diferencias locales y regionales pueden hacer que sus desafíos y oportunidades específicos de auditoría interna sean muy diferentes de los de sus colegas en otras partes del mundo. Por eso, este estudio es tan importante y tan valioso: realmente capta la amplitud y la profundidad de nuestra profesión mundial y los matices de las industrias, los sectores y las regiones, porque incluye los comentarios de más de 3,600 auditores de 159 lugares.

Los resultados revelan las diferencias regionales dentro de una profesión vibrante y diversa que está ampliamente involucrada en actividades tradicionales como el cumplimiento, el riesgo y el fraude. También estamos sumando valor para nuestros grupos de interés a través de compromisos de gobernanza, sostenibilidad y TI/seguridad cibernética.

En las siguientes páginas, examinamos cómo las funciones de auditoría interna se posicionan de forma diferente dentro de las entidades, analizamos cómo la línea jerárquica de una función se correlaciona con su financiación y profundizamos en otras diferencias regionales.

Dentro del informe, proporcionamos 12 elementos de acción en áreas en las que hay oportunidades de mejora y crecimiento continuo. Las pequeñas mejoras graduales se suman a una profesión más fuerte e influyente que construye la confianza en conjunto.

Esperamos que este informe ofrezca una nueva perspectiva de nuestra profesión mundial.

La Fundación de Auditoría Interna y el Instituto de Auditores Internos se enorgullecen de presentar **Auditoría Interna: Un panorama internacional**.



Warren W. Stippich, Jr., auditor interno certificado (CIA), Certificación en Aseguramiento de la Gestión de Riesgos (CRMA)
Presidente de la Junta Directiva de la Fundación de Auditoría Interna 2022-23
Grant Thornton LLP, Chicago



Benito Ybarra, CIA
Presidente del Consejo Directivo Global 2022-23
del Instituto de Auditores Internos
Departamento de Transporte de Texas

Agradecimientos

La Fundación de Auditoría Interna desea agradecer al **anfitrión de la Conferencia Internacional de 2022 del IIA, IIA-Chicago** por su generosa contribución en apoyo de este proyecto de investigación mundial. También nos gustaría agradecer a los capítulos norteamericanos del IIA y a las siguientes 67 filiales internacionales y 5 organismos regionales por apoyar la encuesta mundial de 2021 que hizo posible este informe.

IIA-Albania
IIA-Argentina
IIA-Australia
IIA-Azerbaiyán
IIA-Bélgica
IIA-Bosnia y Herzegovina
IIA-Brasil
IIA-Bulgaria
IIA-Taiwán (China)
IIA-Colombia
IIA-Congo
IIA-Costa Rica
IIA-Costa de Marfil
IIA-Croacia
IIA-Chipre
IIA-República Checa
IIA-Dinamarca

IIA-República Dominicana
IIA-Ecuador
IIA-El Salvador
IIA-Egipto
IIA-Estonia
IIA-Etiopía
IIA-Finlandia
IIA-Alemania
IIA-Ghana
IIA-Grecia
IIA-Guatemala
IIA-Hong Kong (China)
IIA-Hungría
IIA-India
IIA-Italia
IIA-Japón
IIA-Kazajistán

IIA-Kenia
IIA-Kuwait
IIA-Letonia
IIA-Lituania
IIA-Malauí
IIA-Mauricio
IIA-México
IIA-Mongolia
IIA-Marruecos
IIA-Países Bajos
IIA-Nueva Zelanda
IIA-Nicaragua
IIA-Nigeria
IIA-Macedonia del Norte
IIA-Noruega
IIA-Perú
IIA-Portugal

IIA-Catar
IIA-Rusia
IIA-Ruanda
IIA-Arabia Saudita
IIA-Serbia
IIA-Singapur
IIA-Sudáfrica
IIA-España
IIA-Suecia
IIA-Suiza
IIA-Tanzania
IIA-Turquía
IIA-Emiratos Árabes Unidos
IIA-Reino Unido e Irlanda
IIA-Zambia
IIA-Zimbabue



Federación Africana de
Institutos de Auditores
Internos (AFIIA)



Confederación Asiática
de Institutos de Auditores
Internos (ACIIA)



Confederación Europea
de Institutos de
Auditoría Interna (ECIIA)



Fundación
Latinoamericana de
Auditores Internos (FLAI)



Unión Francófona de
Auditoría Interna (UFAI)



Resumen ejecutivo

Las prácticas recomendadas de auditoría interna están evolucionando para satisfacer las necesidades de las organizaciones en una época de cambios imprevisibles. *Auditoría interna: Un panorama internacional* es la primera gran encuesta mundial realizada por el IIA a los profesionales en los últimos años para trazar y comparar los desarrollos en la profesión. Con este informe, obtendrán información sobre cuestiones fundamentales, tales como:

- ¿En qué áreas están centrando sus esfuerzos los auditores internos?
- ¿En qué medida se siguen las *normas*?
- ¿Es suficiente la financiación para que la auditoría interna cumpla su misión?
- ¿Cómo está cambiando la demografía de los auditores internos?

Los descubrimientos en áreas clave incluyen:

- **Tecnología de la información y ciberseguridad:** muchos CAE dicen que sus funciones de auditoría interna tienen una participación significativa en la revisión de la tecnología de la información o la ciberseguridad, lo que influye en la forma en que los líderes de auditoría gestionan las competencias del personal y la contratación mixta.
- **Conformidad con las normas:** la conformidad con las *normas* ha aumentado entre los encuestados durante los últimos seis años en todas las series de normas principales. Al mismo tiempo, algunas funciones de auditoría luchan por implementar evaluaciones de calidad internas y externas (Norma 1300).
- **Financiación de la auditoría interna:** las funciones de auditoría interna tenían más probabilidades de contar con suficiente financiación si dependían funcionalmente de los comités de auditoría, de los consejos de administración o de sus equivalentes.
- **Tendencias demográficas:** la representación de las mujeres está aumentando en varias regiones. Al mismo tiempo, parece que la profesión tiende a envejecer, lo que supone un desafío para la captación de talentos.

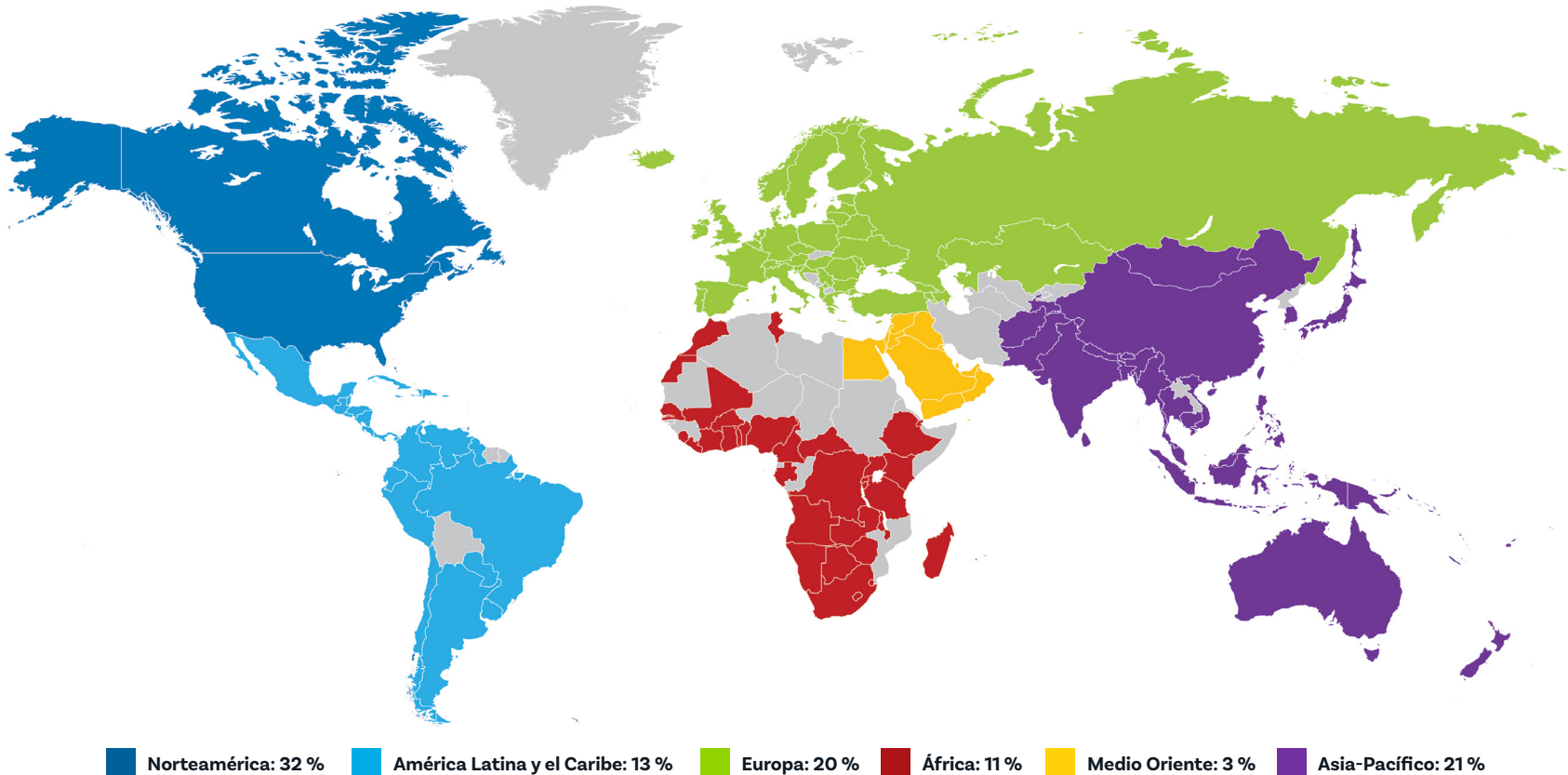
A lo largo del informe, se destacan y discuten las características únicas de las diferentes regiones. Además, se realizaron entrevistas exhaustivas con líderes de auditoría interna de todo el mundo para obtener sus perspectivas sobre los resultados.



Mapa de participantes

Más de 3,600 respuestas recibidas de 159 países y territorios

La encuesta se distribuyó a través de las filiales del IIA en todo el mundo, por lo que se recibieron respuestas de 159 países, dependencias y áreas de soberanía especial. Las áreas de las que se recibieron respuestas están resaltadas en el mapa de abajo y codificadas por colores en los grupos de regiones que se utilizan en el informe para el análisis. Los grupos de regiones coinciden con las regiones de membresía del IIA.



Conclusiones y acciones clave (continuación)

Sección 3: Influencia y financiación

En la mayoría de las regiones del mundo (excepto en Norteamérica), un promedio del 67 % de los CAE afirmaron que dependen del director ejecutivo (CEO) en términos administrativos. Sin embargo, en Norteamérica, solo el 38 % dijo que dependía del CEO en términos administrativos y muchos dependían del director financiero (CFO) (31 %) o de otros niveles ejecutivos (18 %).

En términos de jerarquías funcionales, casi 3 de cada 4 CAE dijeron que dependen funcionalmente de un comité de auditoría o de un consejo de administración, un acuerdo que suele ser un indicador confiable de la independencia de la auditoría interna. Al mismo tiempo, las respuestas a la encuesta indican que las diferencias regionales en las estructuras de gobernanza desempeñan un papel en la forma en que se describen las líneas jerárquicas. A nivel mundial, el 51 % de los CAE dijeron que estaban financiados “en su mayoría o en su totalidad”. El hecho de depender funcionalmente de un comité de auditoría, de un consejo de administración o de un equivalente al consejo se asoció a niveles significativamente más altos de suficiencia financiera en ciertas regiones.

Sección 4: El auditor interno de hoy

A nivel global, el 61 % de los encuestados eran hombres, frente al 37 % de mujeres (y el 2 % que no lo especificó). En algunas regiones, más del 75 % de los encuestados eran hombres. Pero en Norteamérica, la proporción era casi igual.

Los encuestados en 2021 eran significativamente mayores que los encuestados en 2015, y los que tenían 40 años o menos cayeron 17 puntos porcentuales (del 43 % al 26 %). Esto plantea la preocupación por la captación de talentos.

Los auditores internos de todo el mundo informaron altos niveles de certificación y educación. Más de la mitad (55 %) tiene al menos una certificación de auditoría interna. Además, la gran mayoría de los encuestados obtuvo una licenciatura o un título superior (96 %).

Los índices de certificación aumentan con la antigüedad. Entre los empleados a nivel del personal, el 44 % tenía certificaciones de auditoría interna, en comparación con al menos el 60 % de los CAE y directores. Aquellos con certificaciones de auditoría interna informaron un número significativamente mayor de horas de formación al año que los auditores no certificados.

Acciones clave

Sección 3

- Considerar el posible efecto de tener una línea jerárquica administrativa que no se dirija al CEO.
- Garantizar la independencia a través de líneas jerárquicas funcionales adecuadas, basadas en las características de la organización.
- Aprovechar los comités de auditoría o los consejos de administración para abogar por una financiación suficiente para la auditoría interna.

Sección 4

- Dar oportunidades relevantes para atraer y retener a los talentos jóvenes.
- Mejorar el desarrollo profesional con la certificación de auditoría interna.
- Garantizar unas horas de formación adecuadas tanto para los auditores certificados como para los no certificados.



Sección 1. Enfoque de la auditoría interna

Resumen

En la encuesta, se pidió a los CAE que seleccionaran las áreas en las que sus funciones de auditoría interna tienen “niveles significativos de participación”.

El cumplimiento normativo ocupó un lugar destacado en todas las regiones, con un promedio del 78 %. Otras áreas con amplia participación fueron el fraude (57 %) y la gestión del riesgo empresarial (56 %).

En particular, el 51 % de los CAE dijo que sus funciones estaban muy involucradas en la tecnología de la información o en la ciberseguridad. Aunque esta participación puede parecer un porcentaje relativamente bajo de un plan de auditoría, es una estadística importante sobre las habilidades que necesitan las funciones de auditoría interna (consulte el [Pulso de Auditoría Interna de América del Norte 2022](#) para conocer las estadísticas de asignación de planes de auditoría).

Además de gestionar sus funciones de auditoría, cerca de dos tercios de los CAE dijeron que también eran responsables de otras áreas. Las más citadas fueron el cumplimiento (41 %) y el fraude (39 %). Otras fueron la ética (29 %), la gestión del riesgo empresarial (ERM) (26 %) y la gobernanza, la gestión del riesgo y el cumplimiento (GRC) (25 %).

A pesar de sus diversas actividades, las funciones de auditoría interna son generalmente pequeñas. Alrededor de la mitad de los CAE (51 %) informaron que sus funciones tenían 5 o menos personas en plantilla. A escala global, solo el 10 % de los CAE dijeron que gestionaban funciones de más de 50 personas.

Para complementar a los empleados regulares en plantilla, el 54 % de los CAE informaron de la subcontratación o la contratación mixta de servicios de auditoría interna, con porcentajes más altos en Norteamérica y Europa. Aquellos que subcontrataron o solicitaron la colaboración de recursos internos y externos generalmente utilizaron estos métodos para obtener el 25 % o menos de su personal.

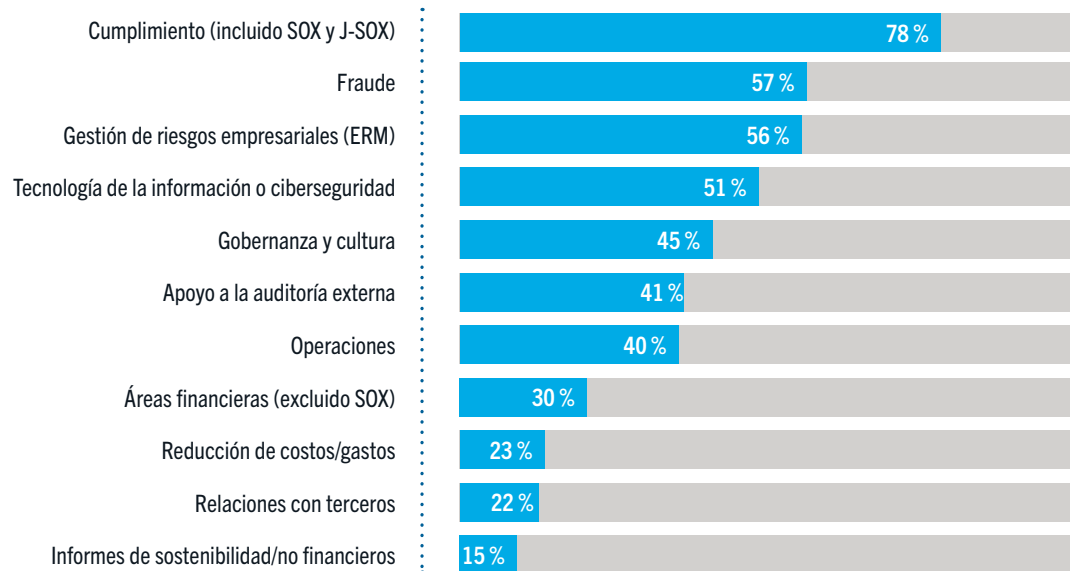
La razón más frecuente para la subcontratación o la contratación mixta fue la necesidad de conocimientos técnicos (76 %), seguida de la necesidad de aumentar la capacidad del personal (41 %).



Actividades de auditoría interna

Participación significativa en el cumplimiento, el fraude, el riesgo y la tecnología

Áreas de participación significativa de la auditoría interna



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P73: Indique las áreas en las que su actividad de auditoría interna tiene un nivel de participación significativo. SOX = Ley Sarbanes-Oxley de los EE. UU. J-SOX = Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros de Japón. Respondido solo por los CAE. $n = 1,182$.

Para identificar las prioridades de auditoría, la encuesta pidió a los CAE que indicaran en qué áreas sus funciones de auditoría interna tenían una “participación significativa”.

El cumplimiento de la normativa fue el área más importante en una amplia gama de organizaciones, compartida por el 78 % de los encuestados. Esta área incluye el cumplimiento general, así como la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX) de los EE. UU. y la Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros (J-SOX) de Japón.

El cumplimiento normativo ha sido durante mucho tiempo un área de actividad fundamental para la auditoría interna. Sin embargo, el amplio mandato de la auditoría interna garantiza que las funciones presten servicios en una amplia gama de áreas, incluido el fraude (57 %) y la gestión de riesgos empresariales (ERM) (56 %).

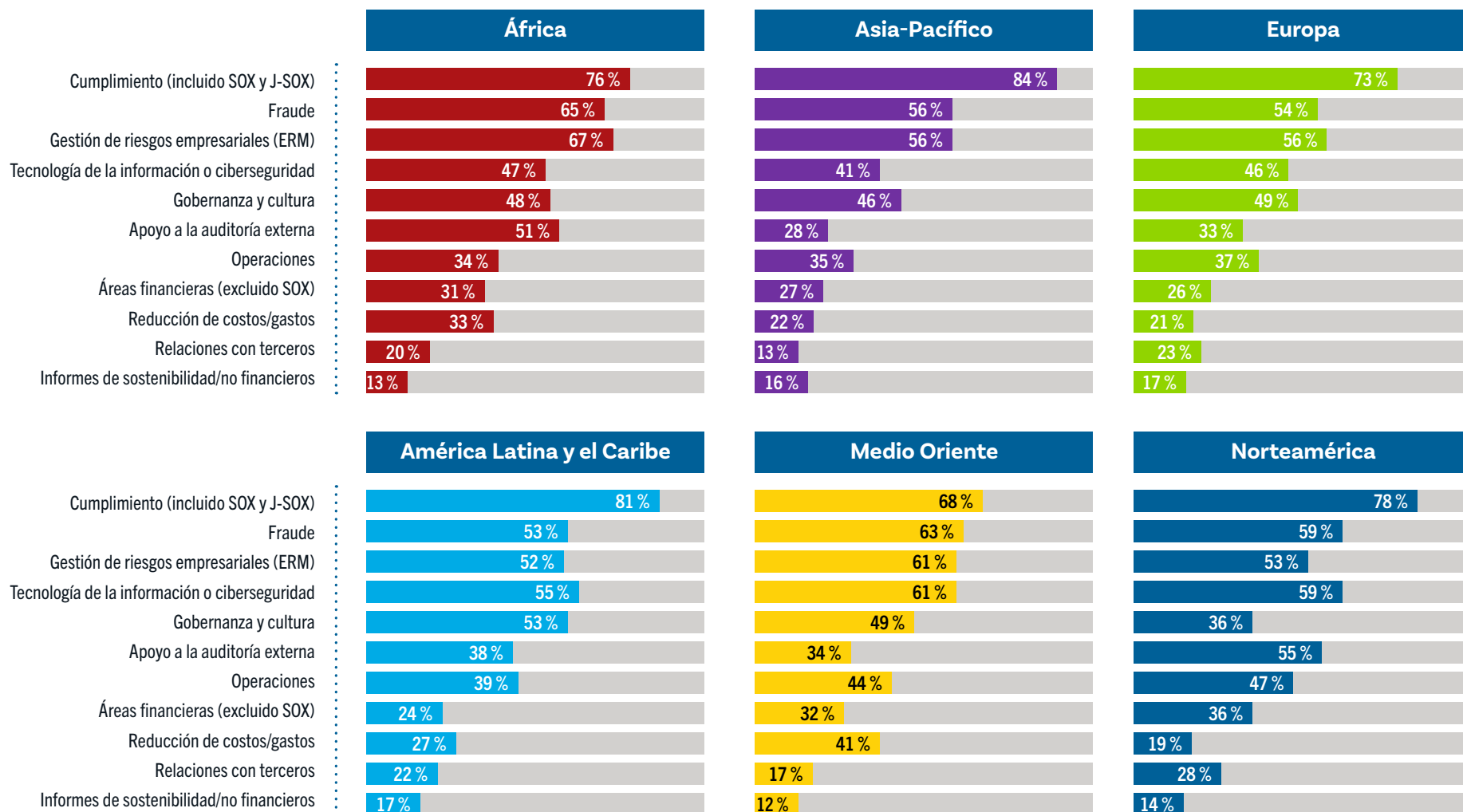
Además, cerca de la mitad de los CAE dicen que sus funciones tienen una participación significativa en la tecnología de la información o la ciberseguridad (51 %). Esto apunta a la creciente necesidad de que el personal encargado de las funciones de auditoría interna cuente con conocimientos tecnológicos o haya acceso a ellos a través de la contratación mixta.

Como se muestra en la página siguiente, las respuestas de las distintas regiones fueron relativamente similares. Una excepción fue Norteamérica, que fue inferior al promedio en lo que respecta a la gobernanza y la cultura (36 % frente al 45 %) y superior al promedio en lo que respecta al apoyo a la auditoría externa (55 % frente al 41 %).



Actividades de auditoría interna: Panorama regional

El cumplimiento es un área de interés constante en todas las regiones



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P73: Indique las áreas en las que su actividad de auditoría interna tiene un nivel de participación significativo. SOX = Ley Sarbanes-Oxley de los EE. UU. J-SOX = Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros de Japón. Respondido solo por los CAE. n = 1,182.



Tecnología de la información y ciberseguridad

Se necesitan nuevas competencias y estrategias de talento

La encuesta pedía a los CAE que indicaran si sus funciones tenían niveles significativos de participación en la tecnología de la información en general y en la ciberseguridad en particular. Más de la mitad de los encuestados indicaron que sus funciones de auditoría estaban significativamente involucradas en la categoría combinada de tecnología de la información o ciberseguridad. Medio Oriente (61%), Norteamérica (59%) y América Latina y el Caribe (55%) estaban por encima del promedio mundial en esta métrica.

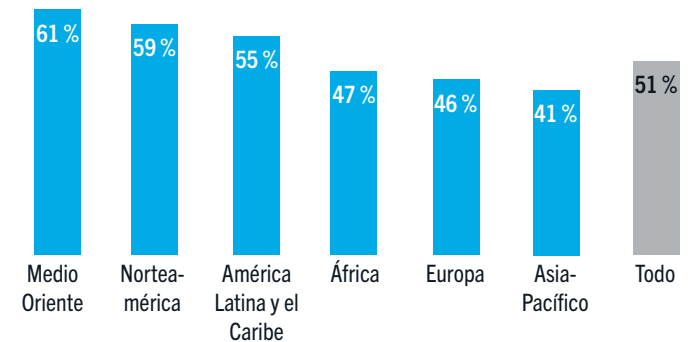
“Esperaba este cambio de enfoque desde hacía muchos años porque todos los procesos dependen de los sistemas y controles digitales”, dijo **Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA (Certificación en Autoevaluación de Control), CRMA, COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras), COSO ERM, CISA (Auditora de Sistemas de Información Certificada), CFE (Examinadora de Fraude Certificada), directora de Auditoría Corporativa de Indra en España**. Se recibió de auditora certificada en sistemas de información en 2008. En su equipo de 19 personas, hay tres auditores especializados en sistemas de información y espera que la mayoría de los auditores internos tengan competencias especializadas en tecnología de la información y fraude en el futuro. Fuentes Ortea cree que las funciones de auditoría interna también necesitan la colaboración de recursos internos y externos de proveedores de servicios de tecnología de la información especializados porque las habilidades necesarias en ciertas áreas cambian demasiado rápido como para que la mayoría se mantenga al día, y también porque puede ser más económico no mantener esos conocimientos especializados en la empresa.

Lishuang Fang, CIA, FRM (gerente de riesgos financieros), vicepresidente general del Servicio de Auditoría Interna en Dalian Wanda Group en China, reconoce que la tecnología de la información

es un área de mayor atención. “A medida que aumenta la cantidad de negocios en línea y los controles se automatizan, el equipo de auditores necesita urgentemente actualizar su capacidad para estar suficientemente calificado como para identificar los riesgos empresariales y las deficiencias de control, siempre cambiantes. Muchos auditores proceden de entornos financieros y contables. Necesitan dominar más la tecnología de la información, la ciberseguridad y los conocimientos de análisis de los macrodatos”, dijo Fang.

“Como es de esperar, estamos viendo mucho más piratería informática y ciberdelincuencia a nivel mundial, por lo que esto se está convirtiendo en un área clave para la participación de la auditoría interna”, dijo **Fábio Pimpão, CIA, CCSA, CRMA, director de Auditoría Interna de Whirlpool Corporation Latin America**. Pero dijo que esto no significa que todos los auditores internos tengan que convertirse en auditores especializados en tecnología de la información o que las funciones de auditoría interna tengan que intervenir y hacerse cargo del proceso. En su experiencia laboral anterior, por ejemplo, Pimpão se ha asociado con el director de información de la empresa en calidad de asesor para desarrollar mejores procesos para proteger el negocio. Si bien Pimpão dijo que a corto plazo puede ser necesario que algunas funciones de auditoría interna se apropien del proceso mientras desarrollan un marco de control, apropiarse del proceso no debería ser el plan a largo plazo para la participación de la auditoría debido al riesgo potencial para la objetividad.

Participación significativa en tecnología de la información o ciberseguridad

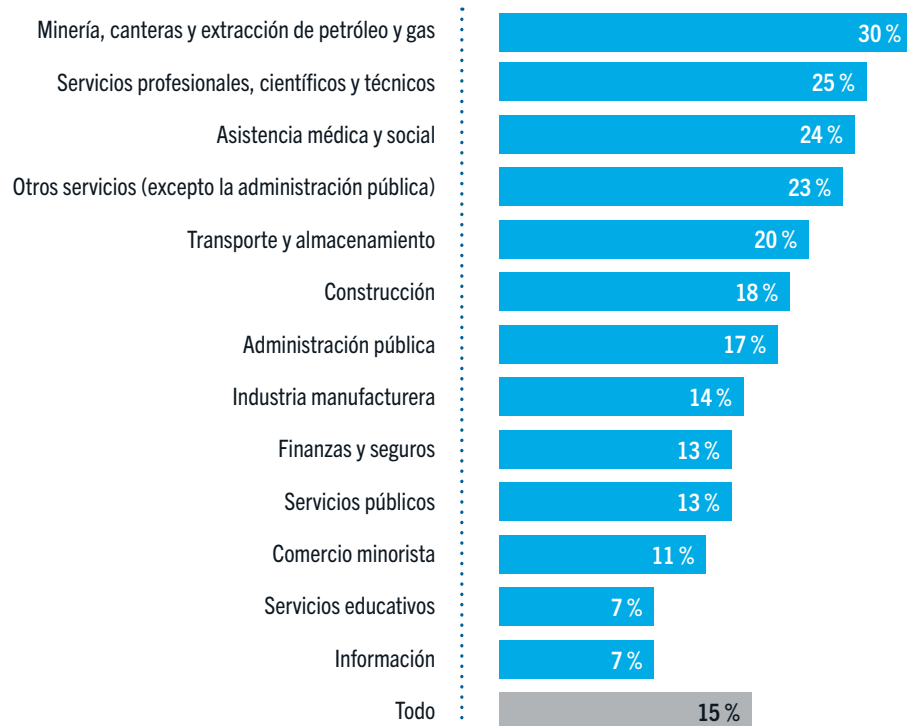


Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P73: Indique las áreas en las que su actividad de auditoría interna tiene un nivel de participación significativo. Tema: Temas sobre tecnología de la información y ciberseguridad combinados. Respondido solo por los CAE. $n = 1,181$.

Informes de sostenibilidad/no financieros

La participación de la auditoría interna es mayor en ciertos sectores

Importante participación en la elaboración de informes de sostenibilidad/no financieros (sectores seleccionados)



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P73: Indique las áreas en las que su actividad de auditoría interna tiene un nivel de participación significativo. Tema: Informes de sostenibilidad/no financieros. Respondido solo por los CAE. $n = 1,182$.

Con el aumento del interés público y las nuevas regulaciones

en el horizonte, los consejos y la gerencia han aumentado su atención en la sostenibilidad y los informes relacionados. Aunque solo el 15 % de los CAE en general declararon dedicar mucho tiempo a los informes de sostenibilidad/no financieros, el porcentaje era mucho mayor en determinados sectores, por ejemplo, el 30 % en la minería, las canteras y la extracción de petróleo y gas.

Pero muchos esperan que aumente el interés por la sostenibilidad. “Los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo están empezando a convertirse en un área de interés para los CAE en Europa y espero que crezcan de manera exponencial”, dijo **Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA, COSO, COSO ERM, CISA, CFE, directora de Auditoría Corporativa de Indra en España**. “Es un área en la que la nueva regulación es importante, pero ahora los directores ejecutivos están recibiendo mucha más presión para explicar a los inversores en qué situación están respecto de este tema, y eso está impulsando rápidamente el interés de los ejecutivos en el área”.



Responsabilidades adicionales de los CAE

Los CAE equilibran las responsabilidades asignadas con la necesidad de independencia

Además de gestionar la función de auditoría interna, cerca de dos tercios de los CAE dijeron tener responsabilidades en otras áreas. Las más citadas fueron el cumplimiento (41 %) y el fraude (39 %). Otras áreas fueron ética (29 %), ERM (26 %) y GRC (25 %).

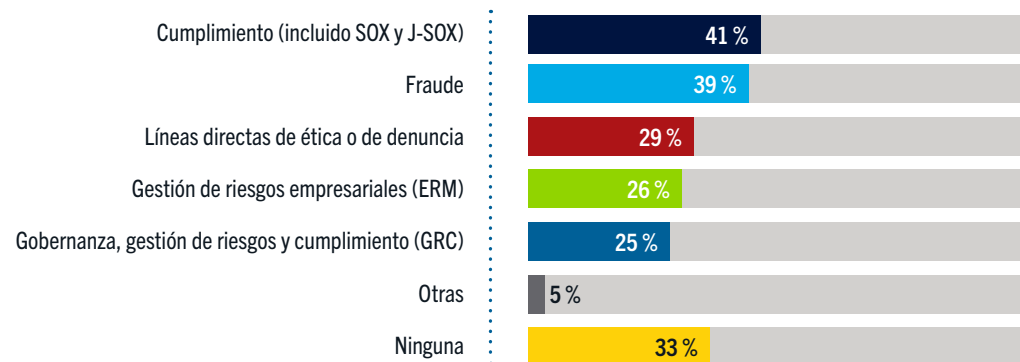
Los auditores internos suelen estar dispuestos a ayudar en las áreas en las que se necesitan sus habilidades, según **Anne Mercer, CIA, directora sénior de Orientación Profesional del IIA**. “Los auditores internos están formados para resolver problema y, como son sensibles a las áreas de riesgo, pueden encontrarse gestionando un riesgo”. Dijo que la clave es que los auditores internos no deben tener la supervisión o la responsabilidad de estas áreas y no deben auditar los controles que puedan haber implementado. (Para obtener más información, consulte la [Guía de implementación de la norma 1112 del Marco Internacional de Prácticas Profesionales \(IPPF\): Funciones del director ejecutivo de auditoría más allá de la auditoría interna](#)).

Esta ampliación del alcance de la responsabilidad puede ser un arma de doble filo, según **Fábio Pimpão, CIA, CCSA, CRMA, director de Auditoría Interna de Whirlpool Corporation Latin America**. “Al menos en América Latina, la alta gerencia suele pedir a los CAE que asuman más responsabilidades en materia de cumplimiento, fraude y tecnología de la información”, dijo. “Pero eso puede venir con una degradación en términos de líneas jerárquicas”. Dijo que los CAE a menudo terminan dependiendo funcionalmente del departamento donde tienen áreas de responsabilidad. Una vez bajo ese paraguas, puede resultar difícil organizar la auditoría de esas áreas de forma independiente.

La falta de comprensión dentro de la organización sobre el papel de la auditoría interna también puede llevar a que el CAE asuma responsabilidades adicionales, dijo **Daniel Nyaga, CGAP (Profesional Certificado en Auditoría Gubernamental), CRMA, CFE, CRCMP (Profesional Certificado en Gestión de Riesgos y Cumplimiento), auditor general interno adjunto del gobierno de Kenia**. Por ejemplo, la auditoría interna puede llegar a ser directamente responsable de las actividades de cumplimiento, en lugar de brindarles seguridad, dijo.

“Cuando se asumen estas responsabilidades adicionales, los CAE deben tener claras las reglas del juego”, dijo **Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA, vicepresidenta, jefa de Riesgos y Auditoría de la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington en los Estados Unidos**. “Cuando se trata específicamente de la ERM, ¿se ve a sí mismo como el ‘propietario’ o ‘hacedor’ frente al ‘facilitador’ de la gestión?”. En su organización, por ejemplo, Sullivan asegura que la gerencia es dueña del proceso de ERM, mientras que su equipo lo facilita. “La función de facilitador de la ERM del CAE se reconoce en la carta de auditoría, y cuando se audita la ERM, la carta deja claro que la auditoría será realizada por un tercero para que la objetividad no se vea afectada en absoluto”, dijo.

Responsabilidades adicionales de los CAE

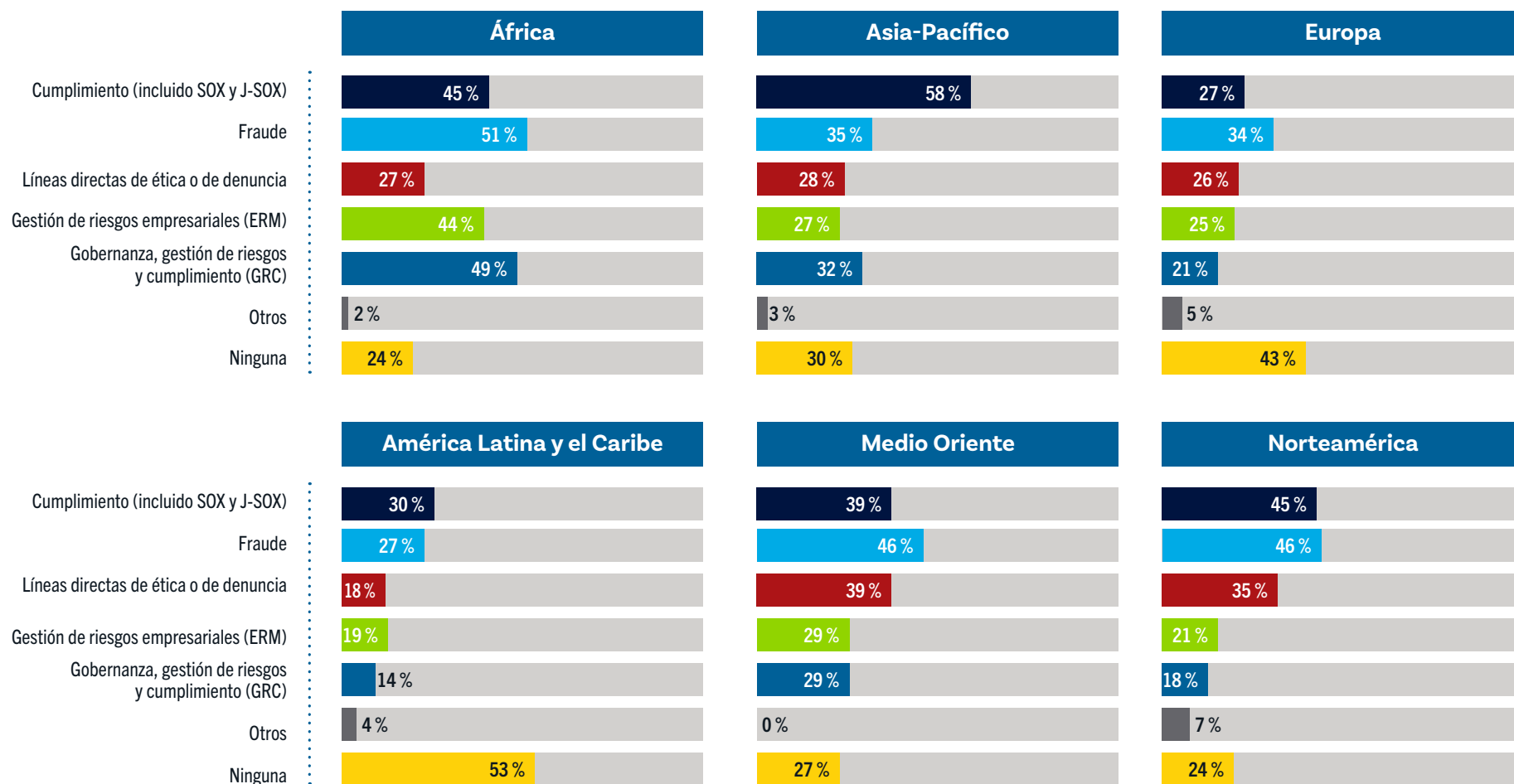


Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P72: En su función de director ejecutivo de auditoría/jefe de auditoría interna, ¿de cuál de las siguientes áreas es usted directamente responsable? SOX = Ley Sarbanes-Oxley de los EE. UU. J-SOX = Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros de Japón. Respondido solo por los CAE. $n = 1,182$.



Responsabilidades adicionales de los CAE: Panorama regional

Las áreas de responsabilidad varían entre las regiones



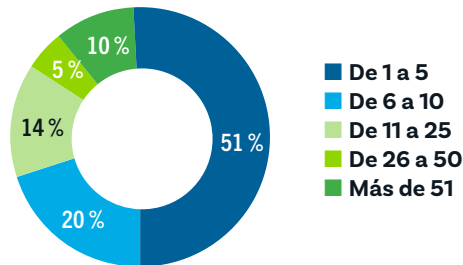
Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P72: En su función de director ejecutivo de auditoría/jefe de auditoría interna, ¿de cuál de las siguientes áreas es usted directamente responsable? SOX = Ley Sarbanes-Oxley de los EE. UU. J-SOX = Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros de Japón. Respondido solo por los CAE. $n = 1,182$.



Tamaño de la función de auditoría interna

La mayoría de los auditores internos desempeñan pequeñas funciones de auditoría

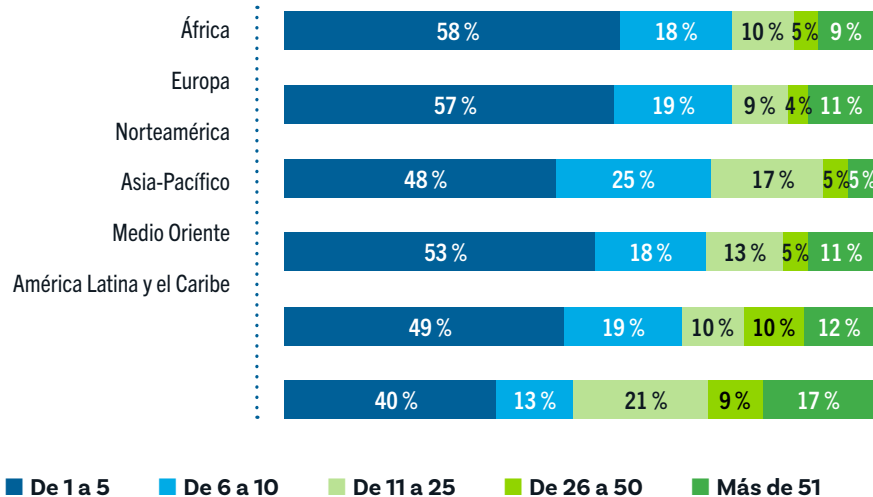
Tamaño de la función de auditoría interna



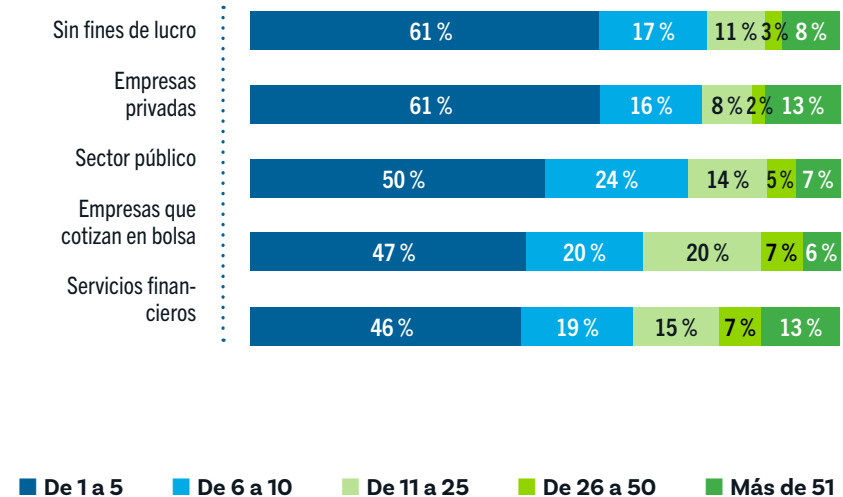
A nivel mundial, el 51 % de los CAE dijeron que tenían 5 o menos personas en sus funciones de auditoría. Este porcentaje fue relativamente estable en todas las regiones, con la excepción de América Latina y el Caribe, que tenían funciones relativamente más grandes, incluido un 17 % con equipos de personal de más de 50 personas.

En comparación con el tipo de organización, las funciones de auditoría tienden a ser más pequeñas en las organizaciones sin fines de lucro y en las empresas privadas, y más grandes en el sector público, en las empresas que cotizan en bolsa y en los servicios financieros.

Tamaño de la función en comparación con la región



Tamaño de la función comparado con el tipo de organización

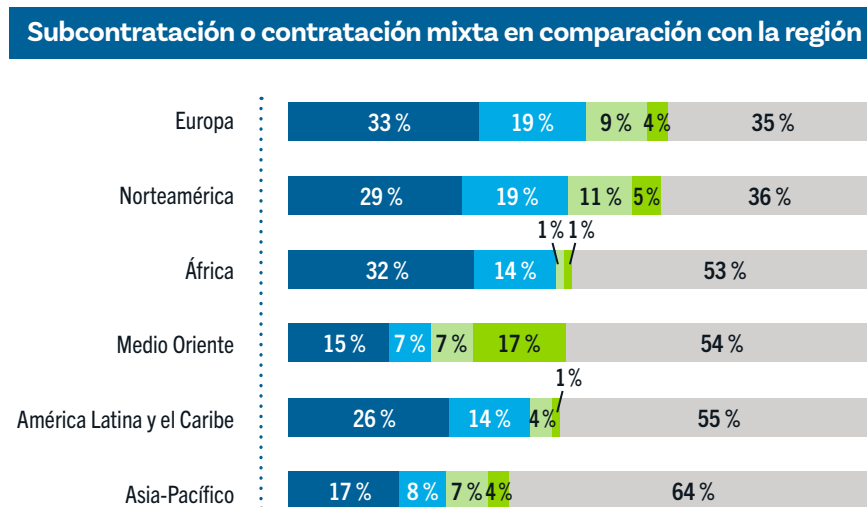
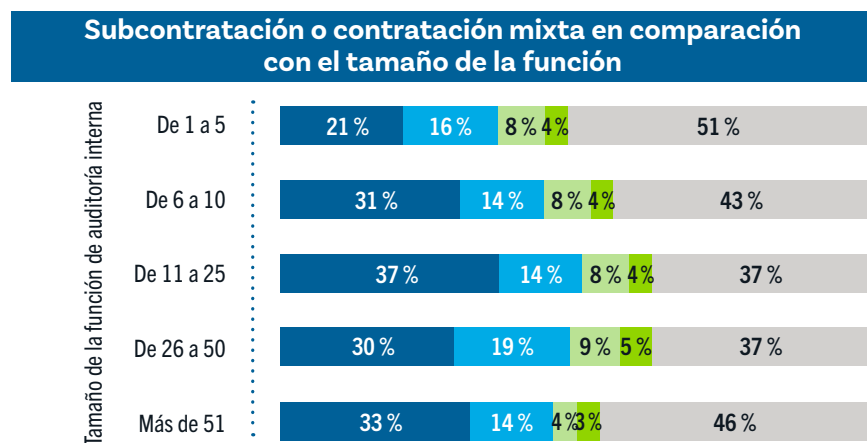


Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P78: ¿Cuánto personal tiene (equivalente a tiempo completo [FTE] interno y colaborador/subcontratado) en su función de auditoría interna? Las organizaciones sin fines de lucro incluyen las ONG (organizaciones no gubernamentales). Respondido solo por los CAE. n = 1,182.

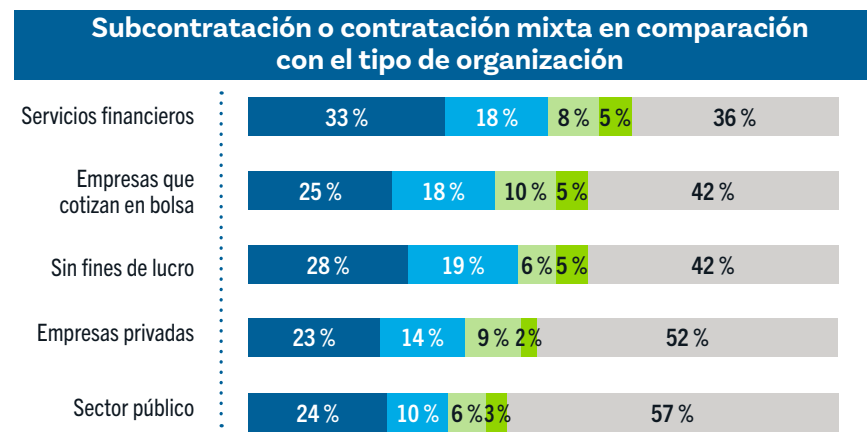


Subcontratación o contratación mixta

Un poco más de la mitad de los CAE dijeron que subcontrataron o solicitaron la colaboración de recursos internos y externos



La **subcontratación o contratación mixta** puede ser un método importante para complementar a los empleados regulares en plantilla. Su uso estuvo muy extendido en Europa y Norteamérica (alrededor de dos tercios de los encuestados), pero menos de la mitad lo utilizaba en otras regiones. Aquellos que subcontrataron o solicitaron la colaboración de recursos internos y externos generalmente utilizaron este método para el 25 % o menos de su personal. Muy pocos encuestados habían subcontratado a todo el personal. En cuanto a las diferencias por tipo de organización, los servicios financieros son los que más recurren a la subcontratación o a la contratación mixta (64 %), y el sector público el que menos (43 %).



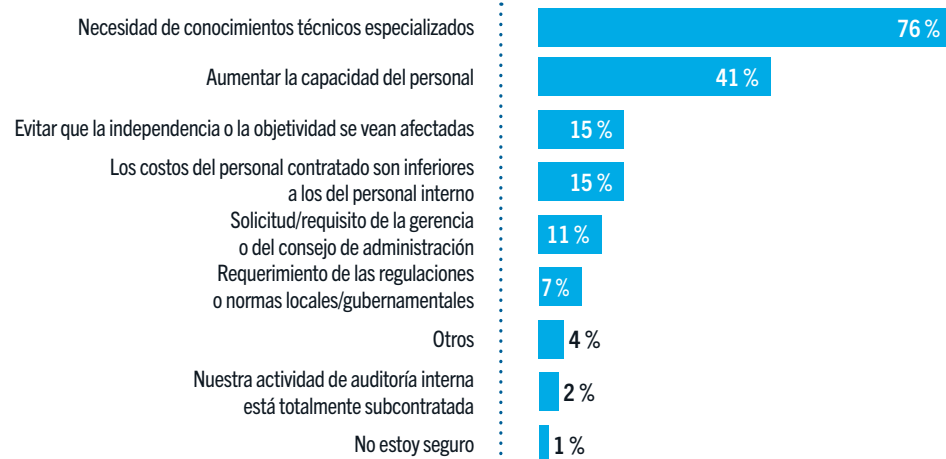
- Subcontratación del 1% al 10%
- Subcontratación del 11% al 25%
- Subcontratación del 26% al 50%
- Subcontratación de más del 51%
- Sin subcontratación

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P78: ¿Cuánto personal tiene (equivalente a tiempo completo [FTE] interno y colaborador/subcontratado) en su función de auditoría interna? Las organizaciones sin fines de lucro incluyen las ONG (organizaciones no gubernamentales). Respondido solo por los CAE. n = 1,182.

Razones para la subcontratación o contratación mixta

Los CAE suelen buscar conocimientos técnicos en fuentes externas

Razones para la subcontratación o la contratación mixta



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P80: Indique las razones por las que los servicios de auditoría son subcontratados o son una contratación mixta. Respondido solo por los CAE que utilizan la subcontratación o la contratación mixta. $n = 638$.

Los CAE afirmaron que la principal razón para la subcontratación o contratación mixta fue la necesidad de conocimientos técnicos (76 %), seguida de la necesidad de aumentar la capacidad del personal (41 %).

Lishuang Fang, CIA, FRM, vicegerente general del Servicio de Auditoría Interna en Dalian Wanda Group en China, dijo que hay muchos factores que influyen en la decisión de subcontratar: “La decisión de subcontratar depende de las competencias de los empleados de la empresa, la naturaleza del sector, la estructura de propiedad/gobernanza, la necesidad urgente y la capacidad de auditoría”.

“Dada la amplia gama de áreas de riesgo para las que la auditoría interna puede ofrecer garantías hoy en día, es imposible tener todas las habilidades que se necesitan en la empresa”, dijo Fábio Pimpão, CIA, CCSA, CRMA, director de Auditoría Interna de Whirlpool Corporation Latin America. Dijo que hay toda una serie de áreas en las que su equipo no tendría los conocimientos técnicos para auditar sin apoyo externo. La tecnología de la información y la ciberseguridad evolucionan tan rápidamente que atraer y retener el talento adecuado dentro de la empresa sería costoso y difícil. Otras áreas en las que Pimpão probablemente buscaría ayuda a través de la subcontratación o la contratación mixta serían las infraestructuras, los impuestos y, más recientemente, la gestión del talento.

Una de las desventajas de la subcontratación o la contratación mixta es el costo. Pimpão calcula que, en términos generales, puede comprar un mes de ayuda de expertos a una de las cuatro grandes empresas por aproximadamente el mismo precio que el salario de un año completo del personal. “Por supuesto, preferiría tener al miembro a tiempo completo en el personal”, dice. “Pero no estamos comparando dos cosas similares. Si necesito ese tipo de conocimientos durante un corto período, ese es el precio que tenemos que pagar”.

Sección 2. Cumplimiento de las expectativas

Resumen

Más del 80 % de los encuestados dijeron que trabajaban en funciones que clasificaban la madurez de la auditoría interna en los niveles 3, 4 o 5 del [modelo de ambición de auditoría interna](#) desarrollado por el IIA-Países Bajos. En términos generales, estos niveles indican que sus organizaciones siguen las *normas* y también pueden aplicar otras prácticas recomendadas.

Las organizaciones con niveles de madurez más altos de auditoría interna tendían a tener CAE con más años de experiencia, lo que hace hincapié en el valor de la retención y la longevidad del talento de auditoría interna.

La conformidad de las *normas* ha aumentado desde la última encuesta mundial del IIA sobre el tema en 2015. Esta es una señal positiva del creciente profesionalismo y madurez de la profesión de auditoría interna. La conformidad para la mayoría de las series de normas osciló entre el 81 % y el 87 %.

La única excepción fue la norma 1300, que requiere un programa de garantía y mejora de la calidad (QAIP), que incluye evaluaciones externas e internas. A nivel global en 2021, solo el 62 % de los encuestados dijeron que cumplían plenamente esta norma, unos 20 puntos porcentuales menos que otras series de normas. En 2015 se obtuvieron resultados similares.

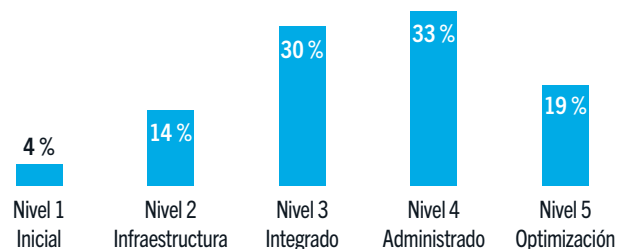
Casi todas las funciones de auditoría interna (94 %) dijeron que tenían una carta de auditoría interna, como lo requieren las *normas*. Además, muchos también aplicaron las recomendaciones del IIA de contar con un manual de funcionamiento de auditoría interna (78 %) y con un código de ética (75 %). Sin embargo, un área potencial de mejora es la estrategia de auditoría interna. Relativamente pocos encuestados informaron que sus funciones de auditoría interna realizaban un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (51 %) o tenían una estrategia de auditoría interna documentada (44 %).



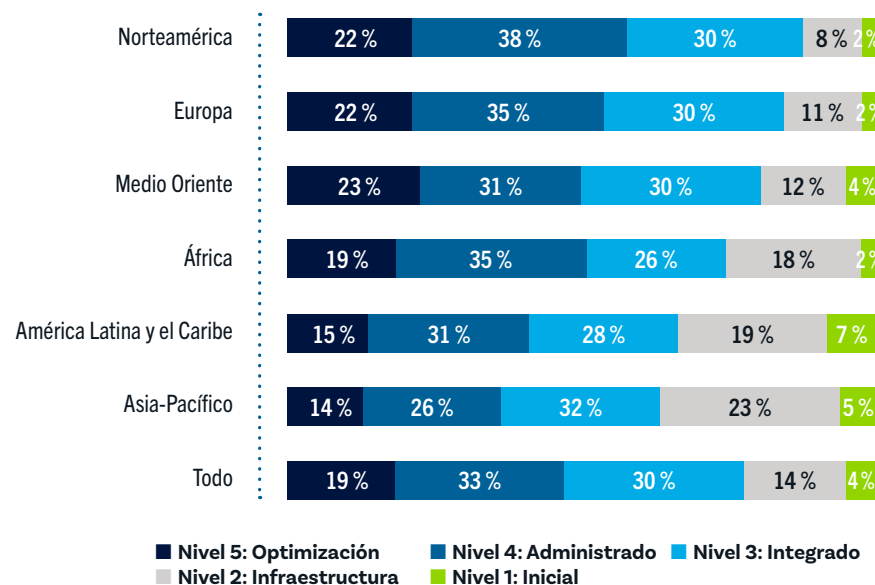
Niveles de madurez de la auditoría interna

La mayoría de las funciones están alcanzando niveles más altos de rendimiento

Niveles de madurez de la auditoría interna



Niveles de madurez de la auditoría interna en comparación con la región



Según las respuestas a la encuesta, más del 80 % de los auditores internos trabajaban en funciones de auditoría interna con un nivel de madurez 3 o superior, según el [modelo de ambición de auditoría interna](#). El nivel 3 es significativo porque incluye la conformidad con las normas como parte de su descripción.

Los niveles de madurez fueron en general consistentes en todas las regiones, con cifras ligeramente inferiores solo en América Latina y el Caribe y en Asia-Pacífico.

Niveles de madurez de la auditoría interna

Nivel 1: Inicial. Funcionamiento en una fase inicial de desarrollo, con actividades a medida o no estructuradas.

Nivel 2: Infraestructura. Desarrollo de la infraestructura administrativa, junto con políticas, procesos y procedimientos.

Nivel 3: Integrado. Integrado en la organización y conforme a las normas.

Nivel 4: Administrado. Bien administrado, con un papel visible en la organización y una visión y un plan a largo plazo.

Nivel 5: Optimización. Optimizar el valor con la mejora continua tanto para la auditoría interna como para la organización.

Los niveles de madurez se basan en el modelo de ambición de auditoría interna, desarrollado por el IIA-Países Bajos y LKO/NBA en www.iaa.nl/kwaliteit/ambition-model.

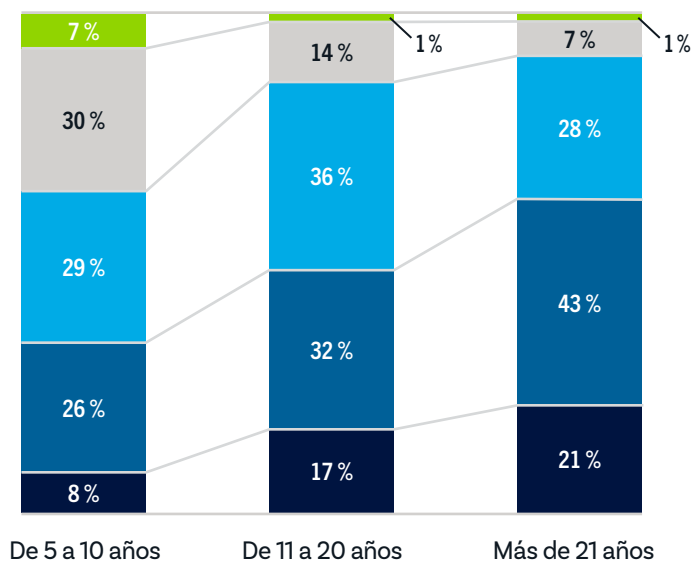
Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P13: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la madurez de la actividad de la auditoría interna de su organización? Las opciones de respuesta utilizaron los niveles del modelo de ambición de auditoría interna. Respondido por los CAE, los CIA o quienes tienen al menos 5 años de experiencia en auditoría interna. $n = 3,119$.

Niveles de madurez de la auditoría interna: Factores relacionados

Los niveles de madurez son más altos para los CAE con más experiencia

Las funciones de auditoría interna con niveles de madurez más altos tendían a tener CAE con más años de experiencia, lo que hace hincapié en el valor de la retención y la longevidad del talento. (Los niveles de madurez se basaron en el modelo de ambición de auditoría interna).

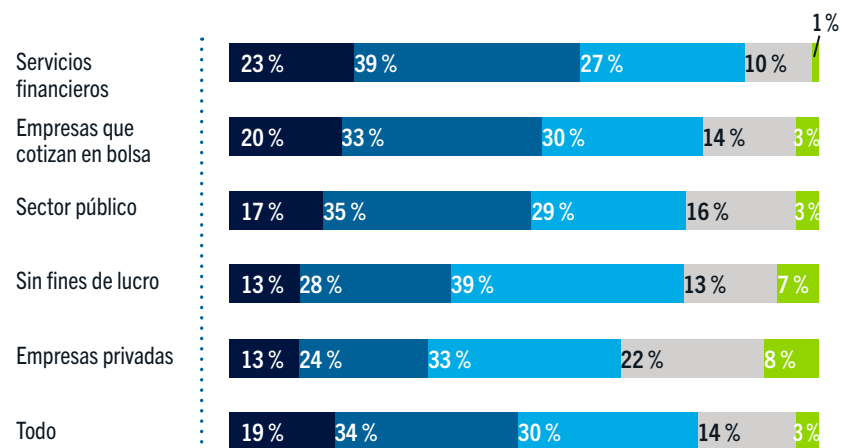
Niveles de madurez de la auditoría interna en comparación con la experiencia de auditoría interna de los CAE



■ Nivel 1: Inicial ■ Nivel 2: Infraestructura ■ Nivel 3: Integrado ■ Nivel 4: Administrado ■ Nivel 5: Optimización

Las organizaciones de servicios financieros, las que cotizan en bolsa y las del sector público tendían a tener niveles de madurez de auditoría interna más altos que las organizaciones sin fines de lucro y las privadas.

Niveles de madurez de la auditoría interna en comparación con el tipo de organización



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P13: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la madurez de la actividad de la auditoría interna de su organización? Las opciones de respuesta utilizaron los niveles del modelo de ambición de auditoría interna. En cuanto a la experiencia de los CAE, solo respondieron los CAE. $n = 1,178$. En cuanto al tipo de organización, respondieron los CAE, los CIA o quienes tienen al menos 5 años de experiencia en auditoría interna. Las organizaciones sin fines de lucro incluyen las ONG (organizaciones no gubernamentales). $n = 3,055$.



Tendencias de la conformidad con las normas

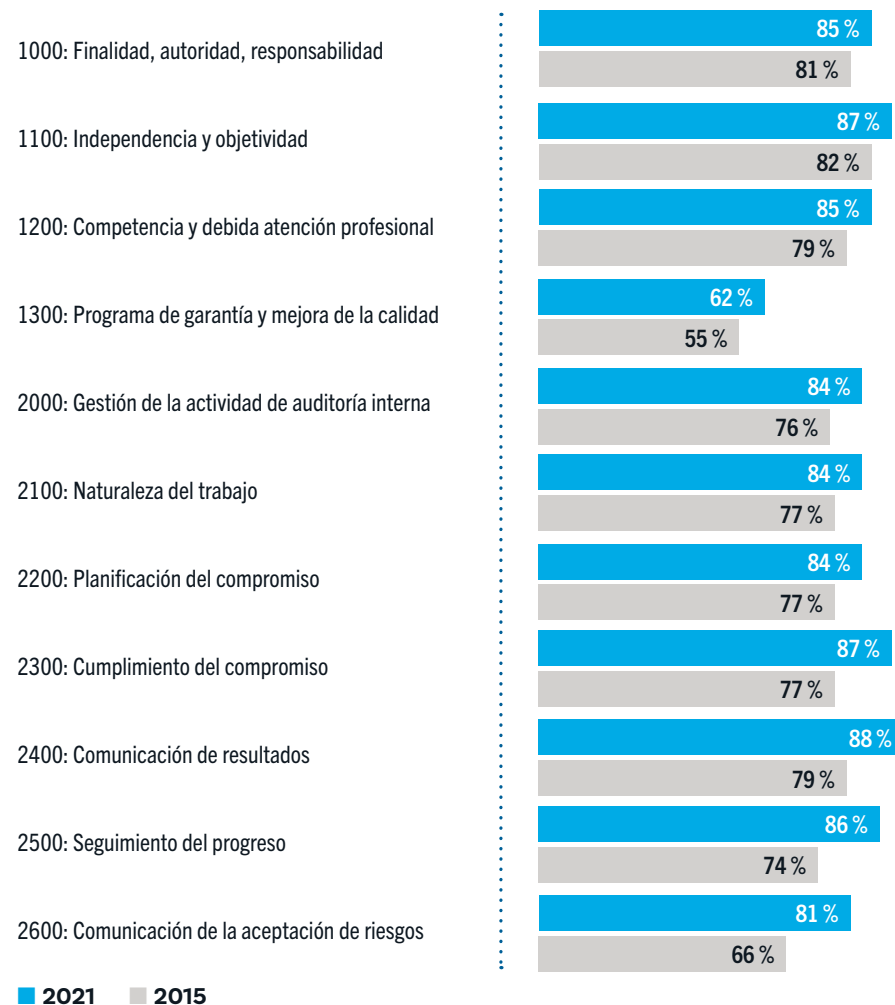
La conformidad ha aumentado en todas las series de normas

Las normas del IIA brindan un mecanismo fundamental para llevar a cabo servicios eficaces de auditoría interna. La conformidad con las *normas* tiende a ser positiva, con un aumento consistente para cada una de las principales series de normas entre la encuesta del CBOK 2015 y la encuesta realizada para este informe en 2021. (Se realizaron pruebas estadísticas para controlar las diferencias demográficas y regionales entre los encuestados de las dos encuestas.¹⁾

Sin embargo, en ambas encuestas, la norma 1300 tuvo los niveles más bajos de conformidad. A nivel global en 2021, el 62 % dijo que se ajustaban plenamente a esta norma, unos 20 puntos porcentuales menos que las demás normas de la serie. Aun así, la conformidad con la norma 1300 ha aumentado desde 2015.

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P14: ¿Su actividad de auditoría interna se ajusta a todas las normas incluidas en la serie? Respondido por los CAE, los CIA o aquellos con al menos 5 años de experiencia en auditoría interna. $n = 3,186$. Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, CBOK 2015, del 2 de febrero al 1 de abril de 2015. P: ¿Cumple su organización con las *normas*? Filtrado por más de 5 años de experiencia O CIA/equivalente O CAE. Solo respondieron quienes indicaron que sus organizaciones aplican las *normas*. $n = 6,637$.

Conformidad según las series de normas (2015 frente a 2021)



Aumento de la conformidad con las normas

Las normas de rendimiento fueron las que más aumentaron

Las normas se dividen en dos categorías: Normas de atributos y normas de rendimiento.

Las normas de atributos abordan las características de las organizaciones y las partes que realizan actividades de auditoría interna.

Las normas de rendimiento describen la naturaleza de las actividades de auditoría interna y ofrecen criterios con los que se puede evaluar el rendimiento de esos servicios.

En general, los aumentos de conformidad fueron más modestos en el caso de las normas de atributos (entre el 4 % y el 7 %) y mayores en el caso de las normas de rendimiento (entre el 7 % y el 15 %).

El mayor aumento se produjo en la norma 2600: Comunicación de la aceptación de riesgos (15 %). La conformidad de esta norma aumentó de una tasa relativamente baja del 66 % en 2015 al 81 % en 2021.

La norma 1300: QAIP, que tuvo la menor conformidad general en 2021 (62 %), aumentó moderadamente con respecto a 2015 (7 puntos porcentuales). (Lea más información sobre la norma 1300 en la página siguiente).

Aumento de los puntos porcentuales de conformidad según las series de normas (2015 frente a 2021)



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P14: ¿Su actividad de auditoría interna se ajusta a todas las normas incluidas en la serie? Respondido por los CAE, los CIA o aquellos con al menos 5 años de experiencia en auditoría interna. $n = 3,186$. Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, CBOK 2015, del 2 de febrero al 1 de abril de 2015. P: ¿Cumple su organización con las normas? Filtrado por más de 5 años de experiencia O CIA/equivalente O CAE. Solo respondieron quienes indicaron que sus organizaciones aplican las normas. $n = 6,637$.

Los desafíos de las evaluaciones internas y externas

El QAIP tiene beneficios más allá de la conformidad

Para comprender mejor los desafíos que plantea la conformidad con la norma 1300: Programa de garantía y mejora de la calidad, se pidió a los encuestados que declararon su disconformidad que identificaran las áreas de dificultad.

Tres de cada cuatro encuestados señalaron que no cumplían el requisito de realizar una evaluación externa cada cinco años y el 52 % dijo que no realizaba evaluaciones internas. En las respuestas de texto abiertas, a menudo citaron como razones el costo y el esfuerzo adicional asociado al QAIP.

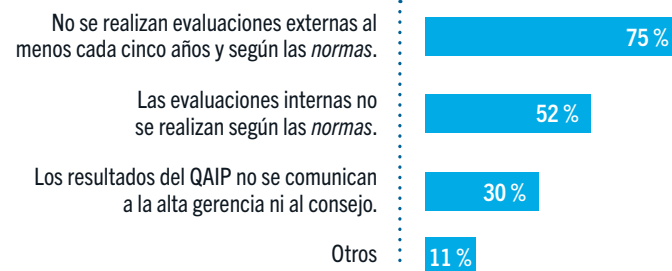
Sin embargo, **Anne Mercer, CIA, directora sénior de Orientación Profesional del IIA**, dijo que es un error pensar que el tiempo y los costos implicados son insuperables o no merecen la pena. Aconseja a las empresas más pequeñas que apliquen una versión reducida de las evaluaciones internas formando un equipo con personas de la organización o con otros profesionales de la auditoría interna de su sector o región. “El QAIP va más allá de la conformidad”, dijo. “Al llevar a cabo estas evaluaciones, obtendrá las prácticas recomendadas de los otros profesionales de auditoría interna que traiga para ayudar a realizar las evaluaciones internas”.

Daniel Nyaga, CGAP, CRMA, CFE, CRCMP, auditor general interno adjunto del gobierno de Kenia, sabe por experiencia que las evaluaciones internas y externas son excelentes para identificar oportunidades de mejora. En el sector gubernamental keniano, es obligatorio adoptar el Marco Internacional de Prácticas Profesionales (IPPF), que incluye una evaluación externa cada cinco años. Para poner en marcha el proceso, Nyaga y sus colegas realizaron autoevaluaciones internas. Parte del proceso consistió en conseguir la aceptación de la alta gerencia y de los clientes de la auditoría, ya que estos grupos tienen que dedicar un tiempo extra a brindar información sobre su experiencia como auditados. Pero la oportunidad de explicar el valor de la auditoría interna hace que las evaluaciones internas merezcan la pena, dijo. Además, las recomendaciones de las evaluaciones internas ayudaron a impulsar mejoras en varios departamentos.

Para poner en marcha una evaluación externa, Nyaga y el equipo de la sede central tuvieron que volver a educar a sus grupos de interés. “A menudo los miembros del consejo de administración e incluso los comités de auditoría no entienden que existen los programas de evaluación externa”, dijo. La evaluación externa que encargó la oficina del auditor general interno no solo aportó nuevas recomendaciones para mejorar los resultados del equipo de auditoría interna, sino que también se tradujo en un mayor apoyo de los grupos de interés. “Como el informe procedía de profesionales ajenos a la organización, la gerencia se lo tomó más en serio y se sintió más obligada a apoyarnos en la aplicación de las recomendaciones”, dijo.

Para obtener más información sobre el QAIP, consulte el libro [Internal Audit Quality: Developing a Quality Assurance and Improvement Program \(Calidad de la auditoría interna: Desarrollo de un programa de garantía y mejora de la calidad\)](#) o el curso del IIA [Building a Sustainable Quality Program \(Creación de un programa de calidad sostenible\)](#). El IIA también ofrece servicios de evaluación de la calidad a través de los [Servicios de calidad del IIA](#).

Norma 1300: Áreas de no conformidad (entre las que no están en conformidad)



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P31: Indique las áreas de no conformidad en su organización relacionadas con las normas de la serie 1300. Respondido por los que no se ajustan a la norma 1300. $n = 1,217$.



Cómo explica sus actividades la Auditoría interna

Diversos documentos ayudan a comunicar el propósito y la responsabilidad de la auditoría interna

Los líderes de la auditoría interna necesitan comunicar claramente su propósito y su papel tanto dentro de la función como a los grupos de interés clave. El documento más importante es la carta de auditoría interna, que exige la norma 1000 del IIA. Este documento esencial estaba vigente para el 94 % de los encuestados de los CAE.

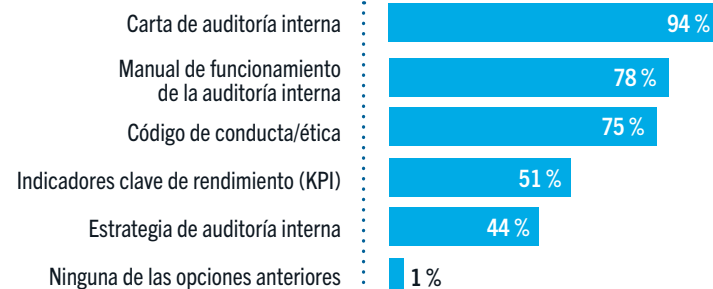
Además de la carta estatutaria, también se recomiendan muchos otros documentos y procesos. Una gran proporción de las funciones de auditoría interna afirmó haber creado su propio manual de funcionamiento (78 %) y un código de ética (75 %).

Un manual de funcionamiento no solo establece el ámbito de responsabilidad de la auditoría interna, sino que es uno de los documentos fundacionales en los que suelen basarse los evaluadores externos cuando realizan una revisión de calidad.

Un código de ética para la función de auditoría interna puede proceder de diversas fuentes. Los CAE pueden considerar simplemente la adopción del [Código de Ética y las Normas de Conducta del IIA](#), dijo **Naohiro Mouri, CIA, CPA (contador público certificado), director ejecutivo de Auditoría de American International Group, Inc. (AIG) en Japón**. Este sencillo paso es una demostración adecuada para los grupos de interés de que la función de auditoría interna está comprometida con el cumplimiento de las normas éticas.

Mouri recomienda elaborar y utilizar un manual de funcionamiento tanto para los equipos grandes como para los pequeños. “Un manual de funcionamiento es imprescindible para la gestión de un equipo grande porque, de lo contrario, es imposible lograr la coherencia de los procesos de auditoría”, afirma. “En un equipo pequeño, en el que quizá todo el mundo colabora estrechamente todos los días, se siente menos la necesidad de anotar las cosas”. Sin embargo, dijo, expresar explícitamente el propósito de la auditoría interna y su forma de trabajar puede aportar muchos beneficios. Por ejemplo, puede ayudar al CAE a alinearse mejor con las necesidades de la gerencia y el consejo, que pueden abogar por las necesidades de financiación de la auditoría interna. Y un manual de funcionamiento también puede ayudar a ofrecer calidad en el plan de auditoría, así como actuar como una herramienta de formación para los nuevos contratados.

Documentación y procedimientos de auditoría interna



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P10: ¿Cuáles de las siguientes políticas o documentos existen para su actividad de auditoría interna? Respuestas de los CAE solamente. $n = 1,185$.

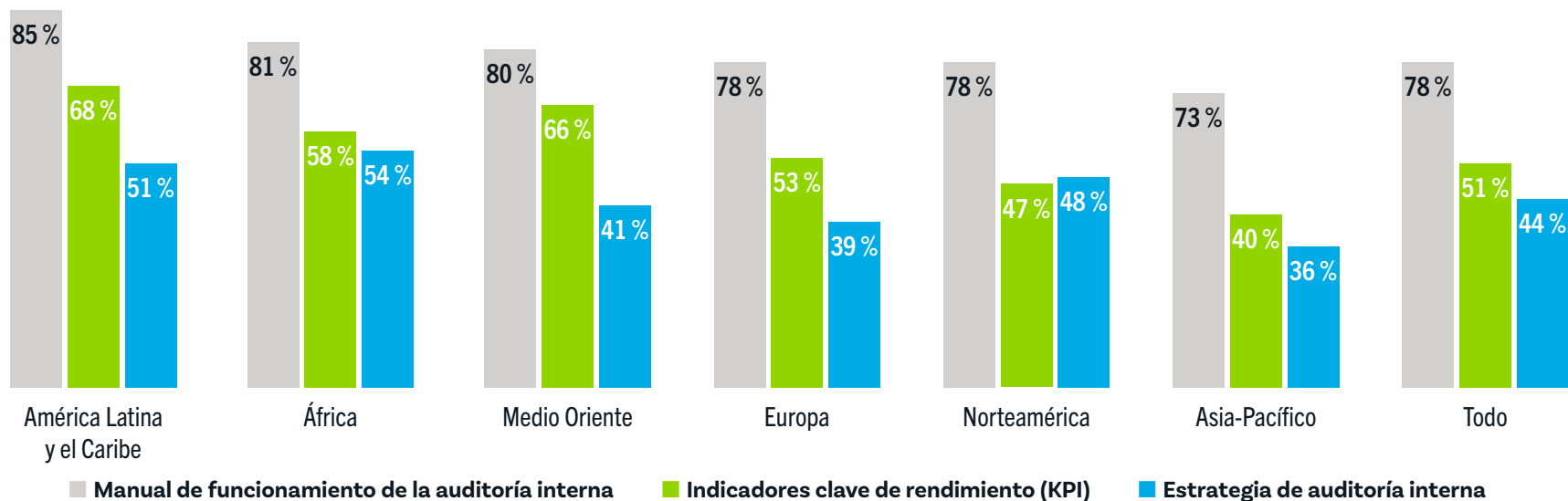
Operaciones, estrategia e indicadores clave de rendimiento

Los manuales de funcionamiento son más frecuentes que la estrategia documentada y los KPI

Si bien hubo un gran uso de cartas estatutarias, códigos de ética y manuales de funcionamiento, los CAE fueron menos propensos a establecer y reportar indicadores clave de rendimiento (KPI) y estrategias de auditoría interna. Los documentos sobre estrategias eran más frecuentes en América Latina y el Caribe, África y Norteamérica que en otras regiones. Los indicadores clave de rendimiento fueron los más utilizados en América Latina y el Caribe y en Medio Oriente.

Un documento sobre estrategias a largo plazo puede ayudar a la auditoría interna con el desarrollo del personal, dijo **Anne Mercer, CIA, directora sénior de Orientación Profesional en el IIA**, particularmente al evaluar las competencias que necesitarán basándose en cómo ven la función de la auditoría interna al servicio de la organización en el futuro.

Manual de funcionamiento y estrategias en comparación con la región



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P10: ¿Cuáles de las siguientes políticas o documentos existen para su actividad de auditoría interna? Respuestas de los CAE solamente. $n = 1,184$.



Configuración y medición del rendimiento

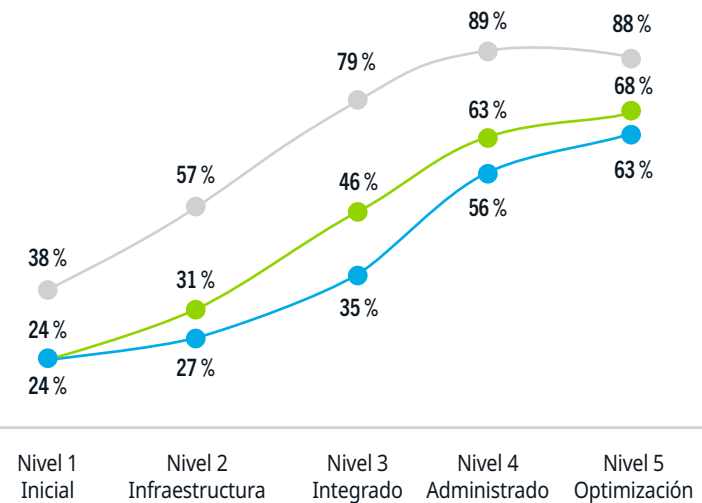
Las funciones más maduras son más propensas a utilizar manuales de funcionamiento, estrategias y KPI

El uso de manuales de funcionamiento, de la estrategia de auditoría interna y de las herramientas de los KPI aumentó de forma constante a medida que se incrementaban los niveles de madurez de la auditoría interna. Esta asociación positiva respalda la premisa de que se trata de las prácticas recomendadas.

El IIA ofrece varios elementos de orientación complementaria relacionados con las operaciones y la estrategia de auditoría interna:

- Para conocer los manuales de funcionamiento de la auditoría interna, consulte la [Implementation Guide 2040 – Policies and Procedures \(Guía de implementación 2040: Políticas y procedimientos\)](#).
- Para conocer los KPI para la evaluación interna, consulte la [Implementation Guide 1311 – Internal Assessments \(Guía de implementación 1311: Evaluaciones internas\)](#).
- Para la planificación estratégica, consulte la [IIA Practice Guide: Developing the Internal Audit Strategic Plan \(Guía práctica del IIA: Desarrollo del plan estratégico de auditoría interna\)](#).

Manual de funcionamiento y estrategias en comparación con el nivel de madurez de la auditoría interna



■ Manual de funcionamiento de la auditoría interna
■ Indicadores clave de rendimiento (KPI) ■ Estrategia de auditoría interna

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P10: ¿Cuáles de las siguientes políticas o documentos existen para su actividad de auditoría interna? Respuestas de los CAE solamente. En comparación con la P13: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la madurez de la actividad de la auditoría interna de su organización? Las opciones de respuesta utilizaron los niveles del modelo de ambición de auditoría interna. $n = 1,182$.



Sección 3. Influencia y financiación

Resumen

La persona a cargo de un CAE puede desempeñar un papel importante en el nivel de influencia de la función de auditoría interna, lo que influye en todo, desde la participación en iniciativas estratégicas hasta la disponibilidad de fondos suficientes.

La norma 1110 del IIA exige que la función de auditoría interna sea independiente, lo que puede lograrse mediante el uso de dos líneas jerárquicas: la administrativa y la funcional.

La **línea jerárquica administrativa** supervisa las operaciones diarias. En regiones que no sean de Norteamérica, un promedio del 67 % dijo que dependía del CEO con fines administrativos; sin embargo, este porcentaje se redujo casi a la mitad en Norteamérica (38 %), y muchos dependían del CFO o de otros niveles ejecutivos.

La **línea jerárquica funcional** proporciona una supervisión independiente de la auditoría interna. Casi 3 de cada 4 CAE (73 %) dijeron que dependían funcionalmente de un comité de auditoría o de un consejo de administración, un acuerdo que suele ser un indicador confiable de la independencia de la auditoría interna.

En todo el mundo, cerca de la mitad de los CAE informaron que su financiación era “mayormente o completamente” suficiente. Los CAE de Norteamérica fueron los más propensos a decir que tenían suficiente financiación, y los CAE de África fueron los menos propensos.

El hecho de depender funcionalmente de un comité de auditoría, de un consejo de administración o de un equivalente al consejo se asoció con niveles significativamente más altos de financiación en ciertas regiones. Por ejemplo, en Norteamérica, solo el 39 % de los que no tenían esta línea jerárquica contaban con financiación suficiente, en comparación con el 66 % de los que la tenían. Muchas otras regiones presentaban una diferencia similar, como África, América Latina y el Caribe y en Medio Oriente.



Líneas jerárquicas administrativas

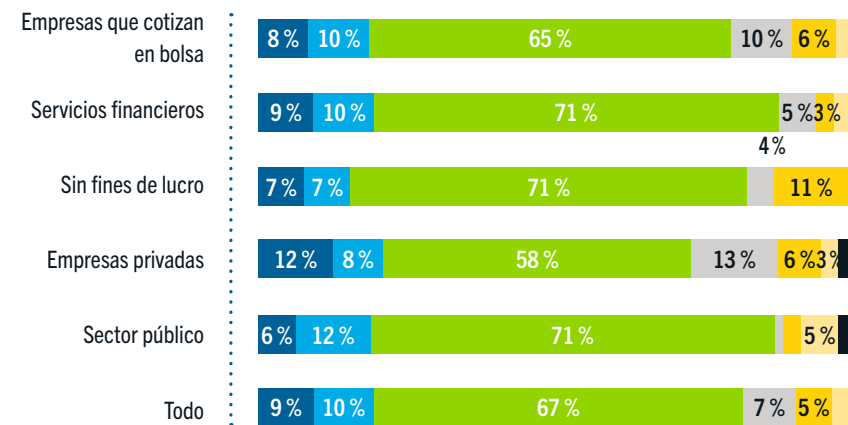
Las líneas jerárquicas de Norteamérica difieren del resto del mundo

La línea jerárquica administrativa es responsable de la supervisión de los asuntos cotidianos de la auditoría interna, y a menudo indica cuán bien posicionada está la auditoría interna en la organización. “El IIA recomienda que el CAE dependa administrativamente del director ejecutivo (CEO), tanto para que el CAE sea claramente un puesto de alto nivel como para que la auditoría interna no esté posicionada dentro de una operación que esté sujeta a auditoría”, según la Guía de implementación 1100: Independencia y objetividad.

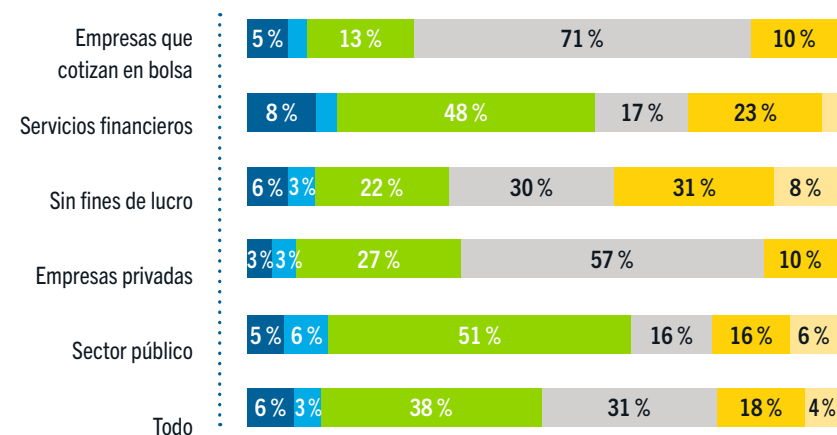
En la mayor parte del mundo (excepto en Norteamérica), la dependencia administrativa del CEO era frecuente (67%), con poca diferencia entre los tipos de organizaciones. Sin embargo, en Norteamérica, solo el 38% dependía del CEO, con grandes diferencias entre los tipos de organizaciones. En concreto, el 71% de las organizaciones que cotizan en bolsa en Norteamérica dependen del CFO, junto con el 57% de las organizaciones privadas.

“La auditoría interna ha surgido a menudo de la necesidad de auditar los controles en torno a los informes financieros en los Estados Unidos, considerando la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX)”, dijo **Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA, vicepresidenta, jefa de Riesgos y Auditoría de la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington en los Estados Unidos**. Dado que el CFO suele ser responsable de los informes financieros y de la SOX, es habitual que la auditoría interna dependa del CFO en las organizaciones que han implantado la SOX.

Líneas jerárquicas administrativas: Todas las regiones excepto Norteamérica*



Líneas jerárquicas administrativas: Solo Norteamérica*



■ Comité de auditoría ■ Consejo directivo o equivalente ■ CEO, presidente, jefe de la agencia gubernamental ■ Director financiero o similar ■ Otro puesto ejecutivo ■ Otro ■ No estoy seguro/no corresponde

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P70: ¿Cuál es la principal línea jerárquica administrativa para el director ejecutivo de auditoría (CAE) o el jefe de auditoría interna en su organización? Las organizaciones sin fines de lucro incluyen las ONG (organizaciones no gubernamentales). Respondido solo por los CAE. $n = 819$ para todas las regiones excepto Norteamérica. $n = 365$ para Norteamérica. *Los porcentajes del 2% o menos no están etiquetados en el gráfico.

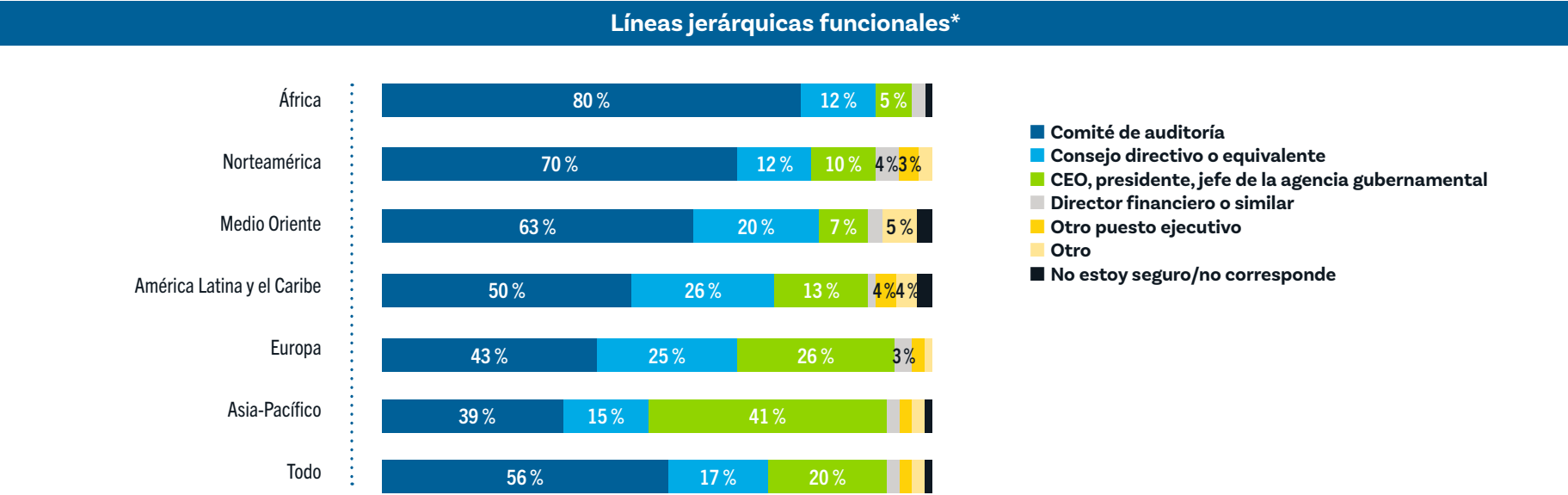
Líneas jerárquicas funcionales

El papel y la existencia del comité de auditoría varía según las regiones

La línea jerárquica funcional desempeña un papel clave en la supervisión independiente de la auditoría interna. En promedio, el 56 % de los CAE dijeron que dependían funcionalmente de un comité de auditoría y otro 17 % de un consejo (en total, el 73 %). Sin embargo, las diferencias regionales en las estructuras de gobernanza desempeñan un papel en la forma en que se describen las líneas jerárquicas.

Por ejemplo, en Europa y Asia-Pacífico, los porcentajes relativamente más altos dependen funcionalmente del CEO o de su equivalente. En el caso de Europa, la razón más probable es el menor porcentaje de comités de auditoría en general, a menudo debido a que las organizaciones tienen un sistema de doble consejo de administración (en lugar de un consejo único, como es frecuente en otras regiones). En el caso de Asia-Pacífico, los resultados reflejan que en Japón el CEO suele ser el presidente del consejo de administración, por lo que los CAE japoneses dirían que dependen funcionalmente del CEO.

Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA, COSO, COSO ERM, CISA, CFE, directora de Auditoría Corporativa de Indra en España, dijo que ha experimentado la jerarquía funcional en diferentes cargos durante su carrera, pero que prefiere depender del comité de auditoría. “Depender del presidente del comité de auditoría te da total independencia para realizar tu trabajo y un apoyo de alto nivel para la función”, dijo.



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P71: ¿Cuál es la principal línea jerárquica funcional para el director ejecutivo de auditoría (CAE) o el jefe de auditoría interna en su organización? Respondido solo por los CAE. n = 1,181. P77: ¿Cuenta su organización con un comité de auditoría? Respuestas de los CAE solamente. n = 1,174. *Los porcentajes del 2 % o menos no están rotulados en el gráfico.



Suficiencia financiera

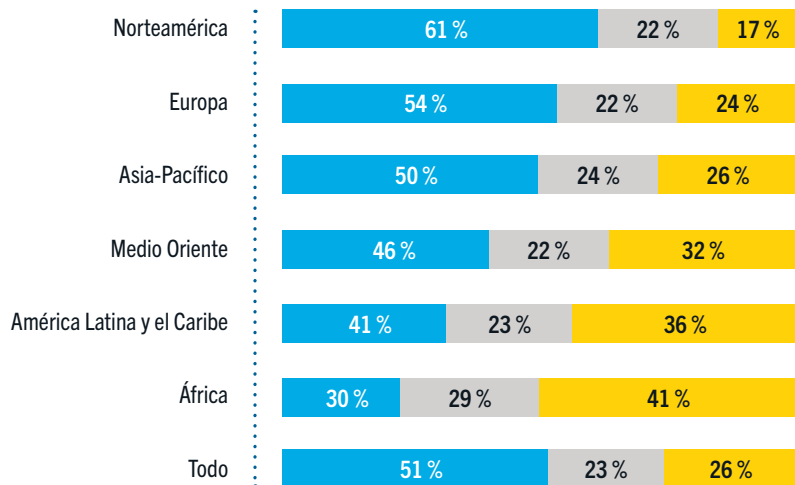
Los problemas de financiación son más frecuentes en África y América Latina

En todo el mundo, cerca de la mitad de los encuestados informaron que sus funciones tenían acceso a fondos mayormente o totalmente suficientes para llevar a cabo su trabajo. La suficiencia financiera es mayor en Norteamérica (61 %) y menor en África (30 %).

Uno de los posibles factores que impulsan la existencia de una función de auditoría interna adecuadamente financiada es la existencia de una línea jerárquica funcional que dependa de un comité de auditoría, consejo de administración o equivalente. En la mayoría de las regiones, la suficiencia financiera es especialmente elevada en las que tienen esta línea jerárquica, en comparación con las que no la tienen (consulte la página siguiente).

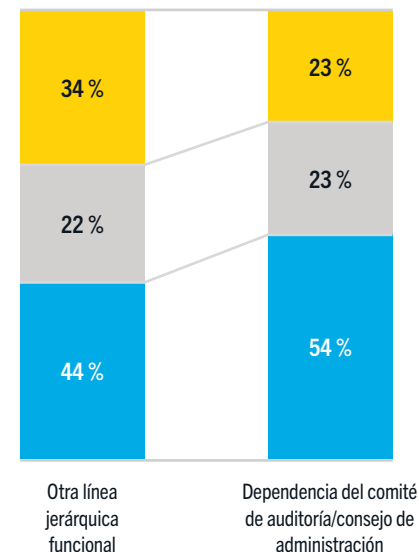
Fábio Pimpão, CIA, CCSA, CRMA, director de Auditoría Interna de Whirlpool Corporation Latin America, comentó: “Cuando una empresa tiene un comité de auditoría puede significar que está un paso adelante en la comprensión del lugar de la auditoría interna en la estructura de gobernanza, lo que indica que el CAE tiene a alguien que va a luchar por la financiación en nombre de [la actividad]”. Dijo que los comités de auditoría también pueden actuar como un amortiguador de las demandas de la gerencia para recortar los costos en la organización, argumentando la necesidad de seguridad en áreas estratégicas clave.

Suficiencia financiera de la auditoría interna



■ Mayormente o completamente suficiente ■ Algo suficiente ■ Generalmente insuficiente o nada suficiente

Financiación frente a la línea jerárquica funcional



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P69: En su opinión, en un año normal (sin tener en cuenta los factores de la pandemia), ¿en qué medida es suficiente la financiación de su actividad de auditoría interna? Solo los CAE. $n = 1,168$. P71: ¿Cuál es la principal línea jerárquica funcional para el director ejecutivo de auditoría (CAE) o el jefe de auditoría interna en su organización? Solo los CAE. $n = 1,171$.

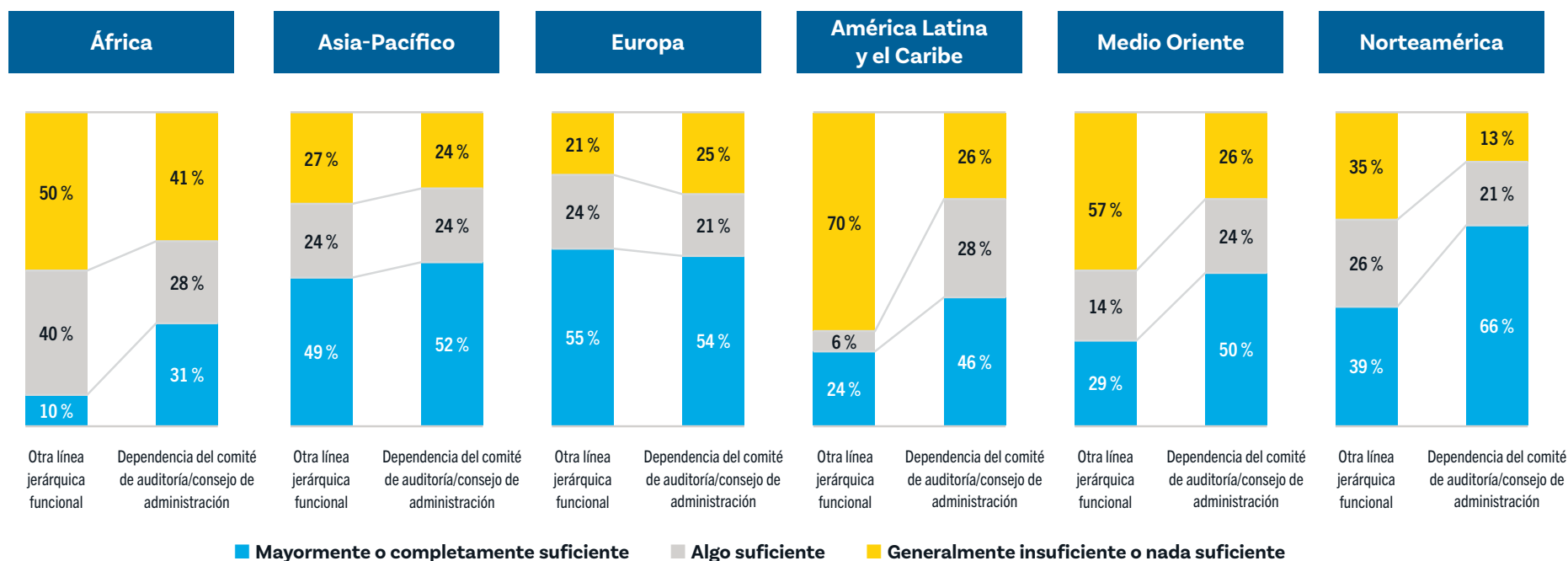


Suficiencia financiera en comparación con la línea jerárquica funcional: Panorama regional

La suficiencia financiera suele ser mayor cuando las funciones dependen de comités de auditoría o consejos de administración

El hecho de depender funcionalmente de un comité de auditoría, de un consejo de administración o de un organismo equivalente está asociado a una mejor financiación en la mayoría de las regiones.

Las excepciones son Asia-Pacífico y Europa, donde la línea jerárquica funcional no supone una gran diferencia. Como se ha señalado anteriormente, las estructuras de los consejos de administración en estas regiones suelen ser diferentes a las de otras partes del mundo, lo que significa que la pregunta de la encuesta sobre la jerarquía funcional puede no abordar directamente la calidad de la posición de la auditoría interna dentro de la organización para esas regiones.



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P69: En su opinión, en un año normal (sin tener en cuenta los factores de la pandemia), ¿en qué medida es suficiente la financiación de su actividad de auditoría interna? Respondido solo por los CAE. *n* = 1,168. P71: ¿Cuál es la principal línea jerárquica funcional para el director ejecutivo de auditoría (CAE) o el jefe de auditoría interna en su organización? Respondido solo por los CAE. *n* = 1,171.



Sección 4. El auditor interno de hoy

Resumen

La demografía de la profesión de auditoría interna está cambiando.

A nivel global, el 61 % de los encuestados eran hombres, frente al 37 % de mujeres (y el 2 % que no lo especificó). Pero en Norteamérica, la proporción era casi igual. En general, hay más mujeres representadas en los grupos de edad más jóvenes, lo que indica una tendencia a que haya más mujeres en la profesión.

Al mismo tiempo, parece que la profesión tiende a envejecer. Los encuestados en 2021 eran significativamente mayores que los encuestados en 2015, y los menores de 40 años cayeron 17 puntos porcentuales (del 43 % al 26 %). Esto apunta a la necesidad de que las organizaciones atraigan y retengan a personas más jóvenes y generen trayectorias profesionales más creíbles.

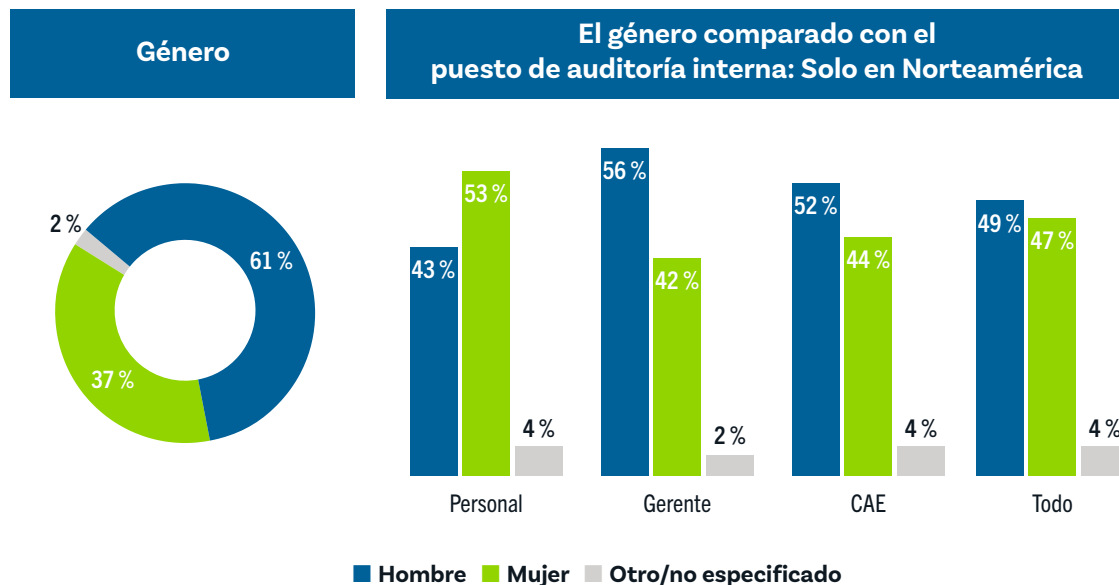
Los auditores internos de todo el mundo informaron altos niveles de certificación y educación. Más de la mitad (55 %) tiene al menos una certificación de auditoría interna. Además, la gran mayoría de los encuestados obtuvo una licenciatura o un título superior (96 %).

Los índices de certificación aumentan con la antigüedad. Entre los empleados a nivel del personal, el 44 % tenía certificaciones de auditoría interna, en comparación con alrededor del 60 % de los CAE y directores. Aquellos con certificaciones de auditoría interna informaron un número significativamente mayor de horas de formación al año que los auditores no certificados.



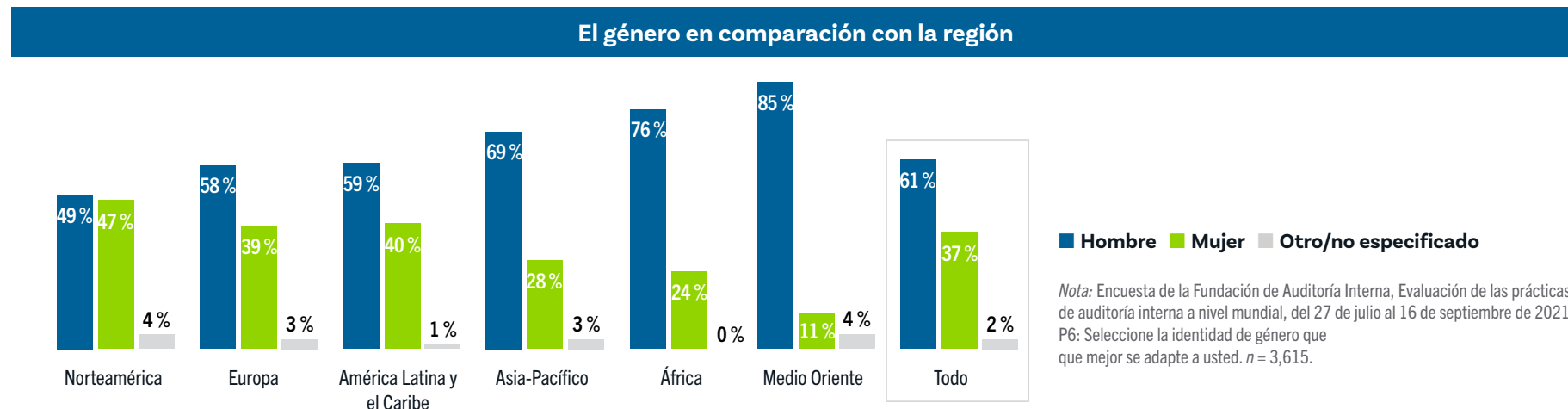
Proporción de hombres y mujeres

Las regiones presentan grandes diferencias en el porcentaje de mujeres representadas



A nivel global, los resultados de la encuesta indican que la profesión se inclina más hacia los hombres (61 %) que hacia las mujeres (37 %). Sin embargo, la proporción entre hombres y mujeres difiere drásticamente entre regiones. En Asia-Pacífico, África y Medio Oriente, los hombres representan el 69 % o más de los encuestados. En cambio, en Norteamérica, hombres y mujeres estaban representados casi por igual (del 49 % al 47 %). Sin embargo, a pesar de tener un número casi igual en Norteamérica, las mujeres tenían una menor representación en los niveles de gerencia y de los CAE en comparación con los hombres.

“Los líderes de auditoría deben fomentar la diversidad de género en las actividades de auditoría interna, especialmente en las actividades que exponen a los profesionales a experiencias y oportunidades de liderazgo progresivo”, dijo **Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA, vicepresidenta, jefa de Riesgos y Auditoría de la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington en los Estados Unidos**. “Eso significa garantizar, por ejemplo, que los profesionales más jóvenes puedan verse a sí mismos como auditores de carrera porque los CAE y otros líderes crean un camino claro con oportunidades de crecimiento profesional que es inclusivo para las mujeres”.



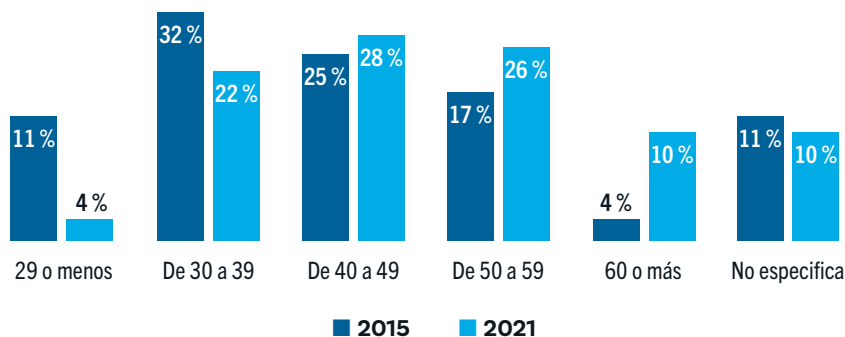
Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P6: Seleccione la identidad de género que mejor se adapte a usted. $n = 3,615$.



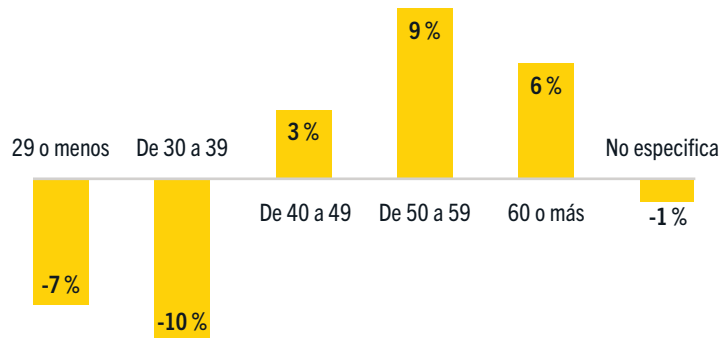
El desafío de una profesión que envejece

Atraer y retener talentos jóvenes requiere vías claras de promoción

Comparación de la edad de los encuestados (2015 frente a 2021)



Variación en puntos porcentuales de las categorías de edad (2015 frente a 2021)



Según las respuestas a la encuesta, parece que la profesión tiende a envejecer. El porcentaje de encuestados menores de 40 años se redujo del 43 % en el CBOOK 2015 al 26 % en 2021. (Se realizaron pruebas estadísticas para controlar las diferencias demográficas y regionales entre los encuestados de las dos encuestas).

El aumento de la edad de los actuales auditores internos, sobre todo en Norteamérica, puede estar relacionado con la Ley Sarbanes-Oxley de los Estados Unidos de 2002, cuando se produjo una gran afluencia de personas más jóvenes a la profesión, dijo **Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA, COSO, COSO ERM, CISA, CFE, directora de Auditoría Corporativa de Indra en España**. A medida que esta gran cohorte envejece, la edad general de la profesión puede aumentar.

Al mismo tiempo, Reyes dijo que los CAE se enfrentan a un mercado competitivo para los talentos más jóvenes que quieren ascender. “A veces es posible que no quede claro cuál será la trayectoria profesional de los jóvenes ambiciosos que quieren saber, por ejemplo, cuántos directores de auditoría interna son miembros del comité directivo en comparación con otras posibles opciones profesionales”, dijo.

Les recuerda a todos los miembros de su personal que ellos están trabajando para el consejo directivo y le hace comentarios a todo el equipo cada vez que se presenta en el consejo. Aun así, le resulta difícil retener a los talentos jóvenes, que son fácilmente atraídos por salarios más altos en otros lugares. “Los auditores internos necesitan muchas habilidades: conocimientos técnicos, habilidades de comunicación, empatía, pensamiento crítico y creativo, por nombrar algunas; y los niveles salariales de la profesión no siempre reflejan ese nivel de competencia”, dijo.

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P7: ¿En qué año nació? $n = 3,599$. Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, CBOOK 2015, del 2 de febrero al 1 de abril de 2015. P3: ¿Qué edad tiene? $n = 12,617$.



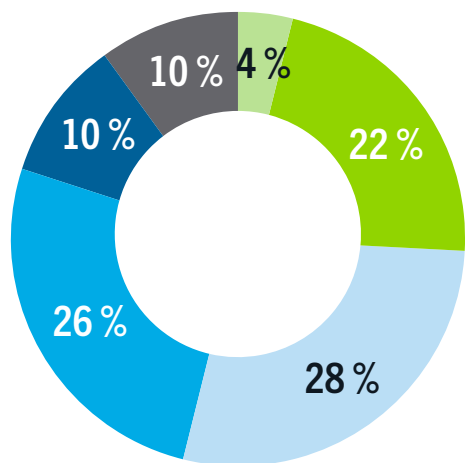
Edad: Panorama regional

África y Medio Oriente tienen los auditores internos más jóvenes

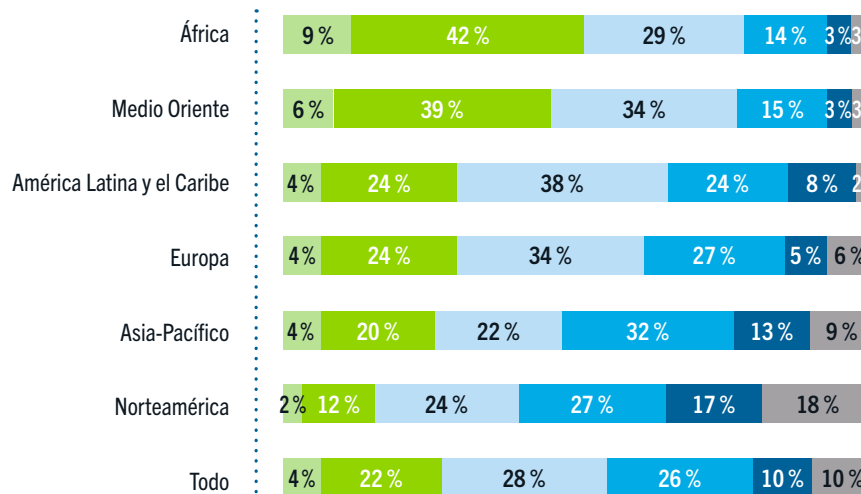
Comparar la edad entre regiones puede ser complejo debido al porcentaje que decide no responder a la pregunta, especialmente en Norteamérica (18 %) y, en menor medida, en Asia Pacífico (8 %) y Europa (7 %). Estas “edades desconocidas” dificultan la comparación de edades entre regiones.

Sin embargo, es posible deducir que África y Medio Oriente tienen los auditores internos más jóvenes, mientras que Asia y Norteamérica probablemente tengan los más viejos. En promedio a escala global, alrededor de una cuarta parte de los encuestados tenía menos de 40 años, y el 10 % tenía 60 años o más.

Edad



La edad en comparación con la región



■ 29 años o menos ■ De 30 a 39 años ■ De 40 a 49 años ■ De 50 a 59 años ■ 60 años o más ■ No especificado

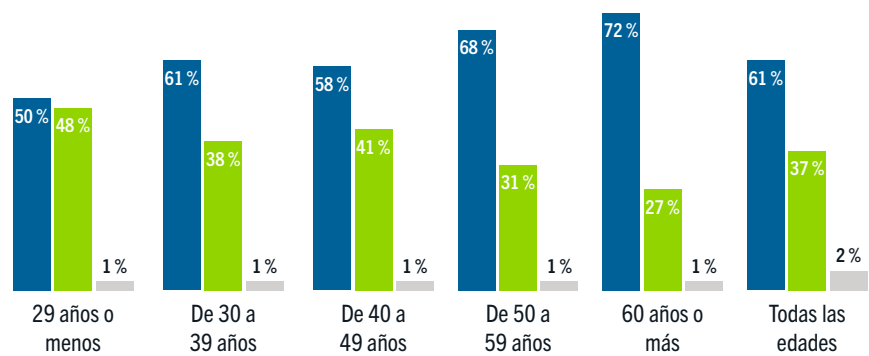
Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P7: ¿En qué año nació? n = 3,599.



El género comparado con los grupos de edad: Panorama regional

El porcentaje de mujeres en la profesión crece en varias regiones

Todas las regiones

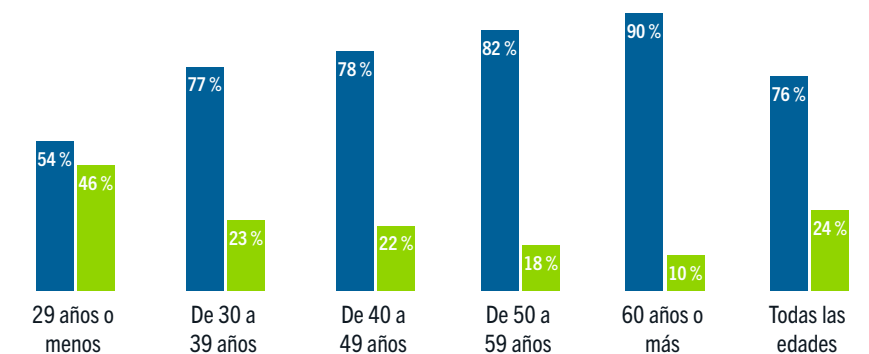


El análisis conjunto de la edad y el género puede ayudar a revelar tanto el pasado como el futuro potencial de la profesión. En general, la brecha entre hombres y mujeres disminuyó constantemente con la edad entre los encuestados. En el caso de los menores de 30 años, hombres y mujeres estaban representados casi por igual. En cambio, los hombres representaban el 72 % de los mayores de 60 años.

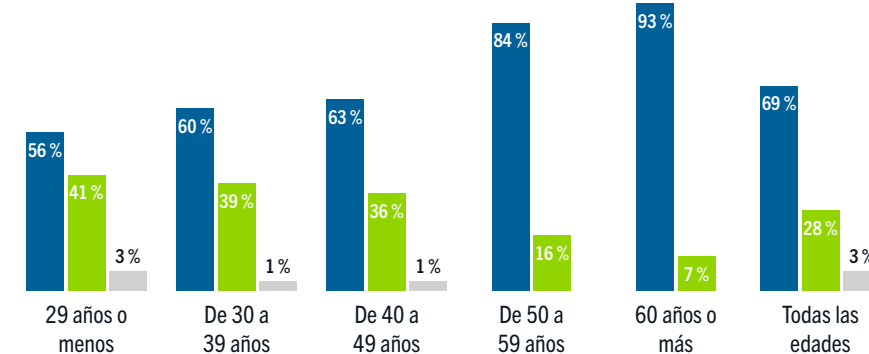
Estos cambios se manifiestan de diversas maneras dentro de las regiones. Por ejemplo, en Europa, el porcentaje de mujeres aumenta sistemáticamente a medida que disminuye la cohorte de edad. Esto indica una tendencia a que más mujeres se incorporen y permanezcan en la profesión. Si esta tendencia se mantiene, la representación entre hombres y mujeres en Europa puede llegar a equilibrarse, como ocurre en Norteamérica.

En cambio, en África y Medio Oriente, la profesión es predominantemente masculina, y el aumento de mujeres solo es sustancial en quienes tienen menos de 30 años.

África



Asia-Pacífico



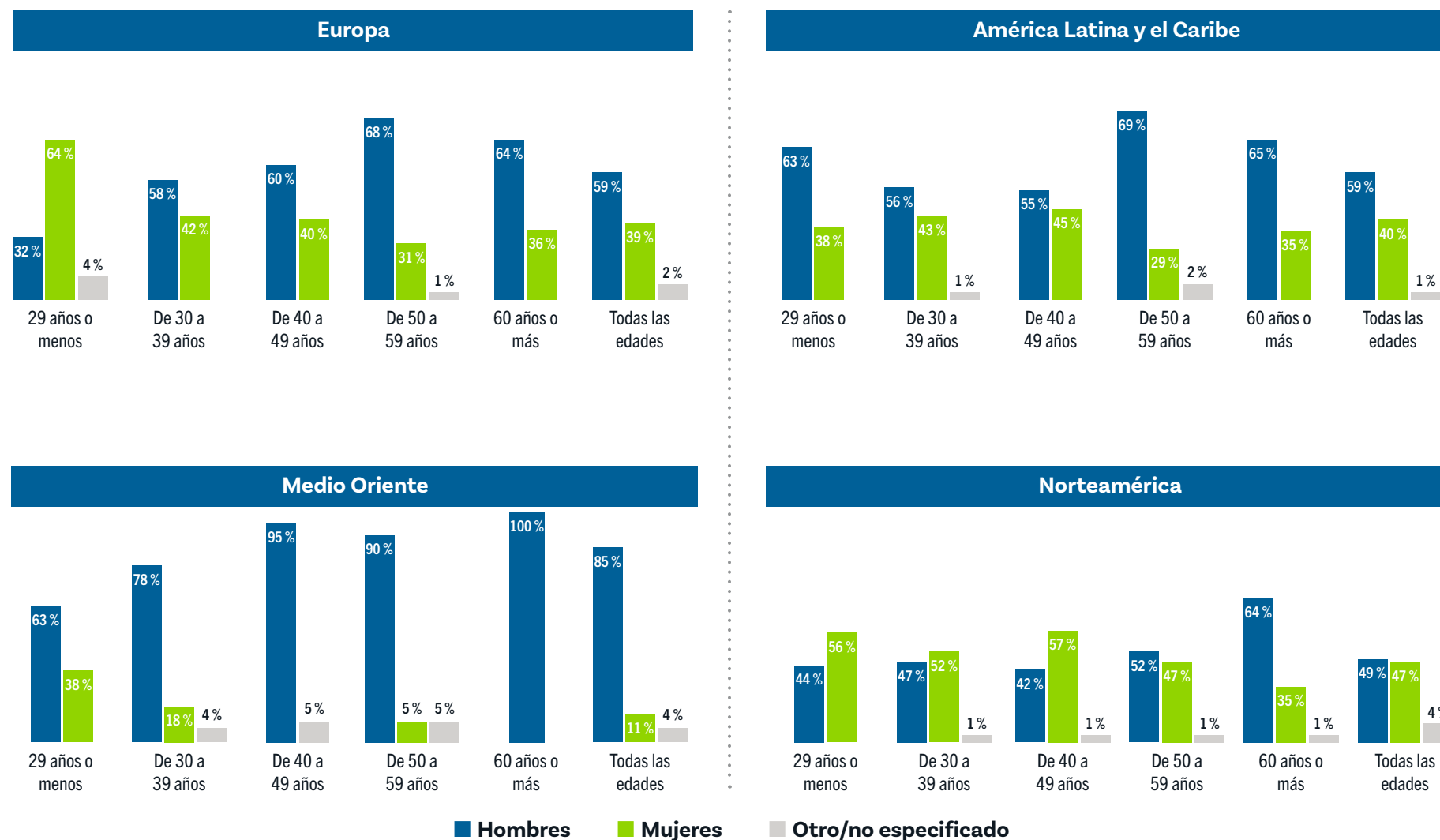
■ Hombres ■ Mujeres ■ Otro/no especificado

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P7: ¿En qué año nació? n = 3,599.



El género comparado con los grupos de edad: Panorama regional (continuación)

El porcentaje de mujeres en la profesión crece en varias regiones



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P7: ¿En qué año nació? n = 3,599.



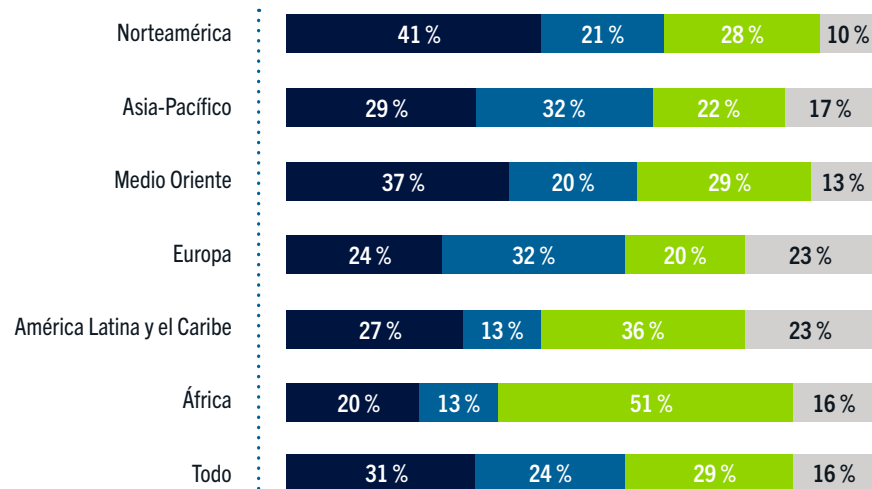
Por qué es importante la certificación

Aproximadamente la mitad de los encuestados posee certificaciones de auditoría interna

Tipos de certificaciones obtenidas



Tipos de certificaciones obtenidas en comparación con la región



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021.

P5: ¿Cuál de las siguientes certificaciones o calificaciones profesionales posee? n = 3,617.

Las certificaciones son fundamentales para demostrar el dominio de las habilidades necesarias para la auditoría interna. A escala global, el 55 % de los encuestados tenía una certificación de auditoría interna, ya sea junto con otra certificación (31 %) o sola (24 %).

El 29 % informó que tenía algún tipo de certificación, además de la de auditoría interna. Solo el 16 % no tenía ninguna certificación. Estos resultados indican que los auditores internos están bien calificados para trabajar en sus organizaciones.

A nivel regional, los tipos de certificaciones variaron. África, por ejemplo, tenía la mayor proporción de personas certificadas con una designación de auditoría no interna. Esto se debe a que la mayoría de los profesionales en África llegan a la auditoría interna desde la profesión contable y es probable que tengan un CPA o un título similar, según **Daniel Nyaga, CGAP, CRMA, CFE, CRCMP, auditor general interno adjunto del gobierno de Kenia**. En Kenia, por ejemplo, Nyaga dijo que esta situación ha llevado a algunos empleadores y consejos de administración a infravalorar el papel de los auditores internos a la hora de ofrecer garantías sobre todo el entorno de control, porque creen erróneamente que tanto la auditoría interna como las certificaciones contables tienen un enfoque financiero limitado.

Para asegurarse de que la auditoría interna abarca toda su función, Nyaga recomienda que los CAE apliquen el [marco de competencias de auditoría interna del IIA](#). Además de ayudar a definir el papel de la auditoría interna, el CAE puede utilizar el marco como herramienta de promoción para presentar el [Marco Internacional de Prácticas Profesionales \(IPPF\)](#) del IIA a los gerentes y al consejo.

Certificación y promoción profesional

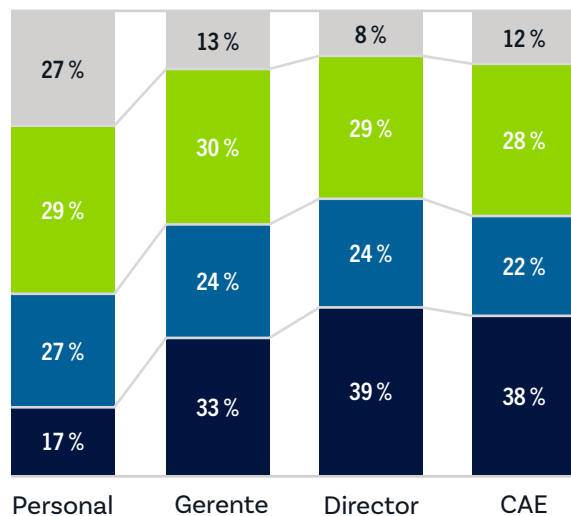
Los índices de certificación aumentan con el rango y la experiencia

La encuesta reveló una correlación positiva entre la certificación y el nivel profesional de los auditores internos. Mientras que a nivel del personal, el 44 % tenía una certificación de auditoría interna, ese porcentaje aumentó a alrededor del 60 % entre los directores y los CAE.

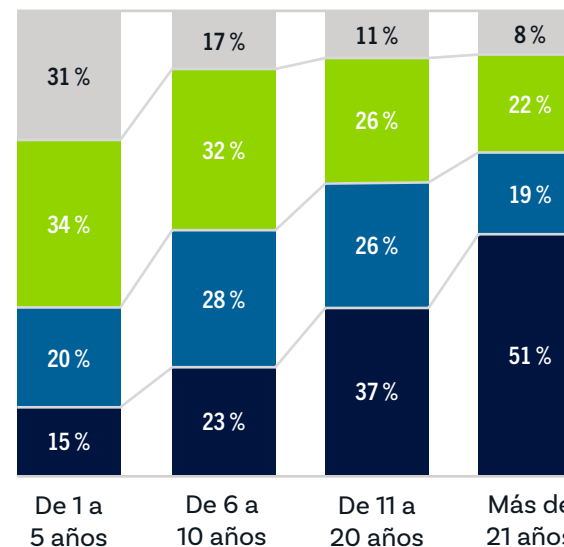
Otra correlación positiva se observó entre los años de experiencia y la certificación. Entre los que tenían menos de 5 años de experiencia, el 35 % tenía al menos una certificación de auditoría interna. Esta métrica aumentó constantemente al 70 % de quienes tienen más de 20 años de experiencia.

Anne Mercer, CIA, directora sénior de Orientación Profesional en el IIA, dijo que los auditores internos necesitan dos años de práctica profesional para ser elegibles para hacer el examen de certificación del IIA, lo que explicaría por qué menos auditores nuevos tienen una. Incentivar a los auditores elegibles a obtener la certificación ofreciéndoles una recompensa económica (o de otro tipo) puede ser una estrategia eficaz para que un empleador aumente los niveles de certificación de su personal, dijo Mercer.

Tipo de certificación obtenida en comparación con el puesto



Tipo de certificación obtenida en comparación con la experiencia



■ Tanto la auditoría interna como otras certificaciones ■ Solo la certificación de auditoría interna ■ Solo la certificación de auditoría no interna ■ Sin certificación

Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P5: ¿Cuál de las siguientes certificaciones o calificaciones profesionales posee? n = 3,631.



Mejora de la competencia mediante la formación

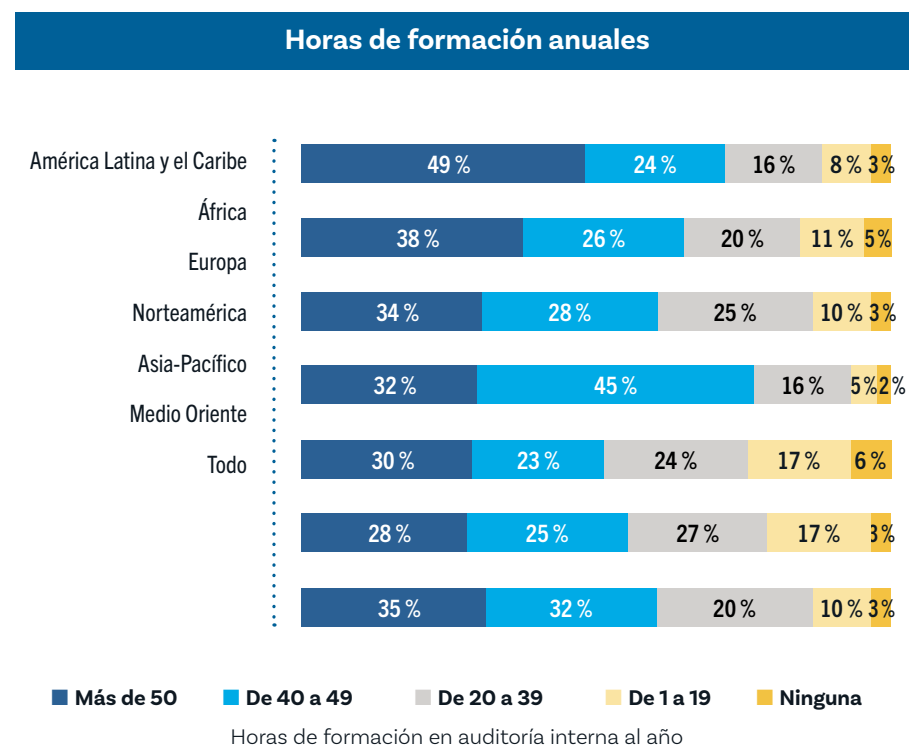
La mayoría de los auditores internos realizan más de 40 horas de formación anual

Debido a la naturaleza cambiante del riesgo empresarial, la formación continua es clave para que la auditoría interna siga siendo relevante y los profesionales de la auditoría prosperen. En todo el mundo, el 67 % de los encuestados declaró haber completado 40 horas o más de formación anual.

De hecho, cerca de un tercio dijo haber completado 50 horas o más, lo que supera las 40 horas generalmente requeridas para mantener una certificación de auditoría interna.

En América Latina y el Caribe se registraron niveles particularmente altos de horas de formación al año, con un 49 % que dijo haber realizado más de 50 horas al año, en comparación con un promedio mundial del 35 %.

En general, muy pocos encuestados dijeron que no recibían formación (3 %), y solo el 10 % dijo que recibía menos de 20 horas al año.



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P9: ¿Cuántas horas de formación formal relacionadas con la profesión de auditor interno recibe al año? $n = 3,614$.



El vínculo entre la certificación y la formación

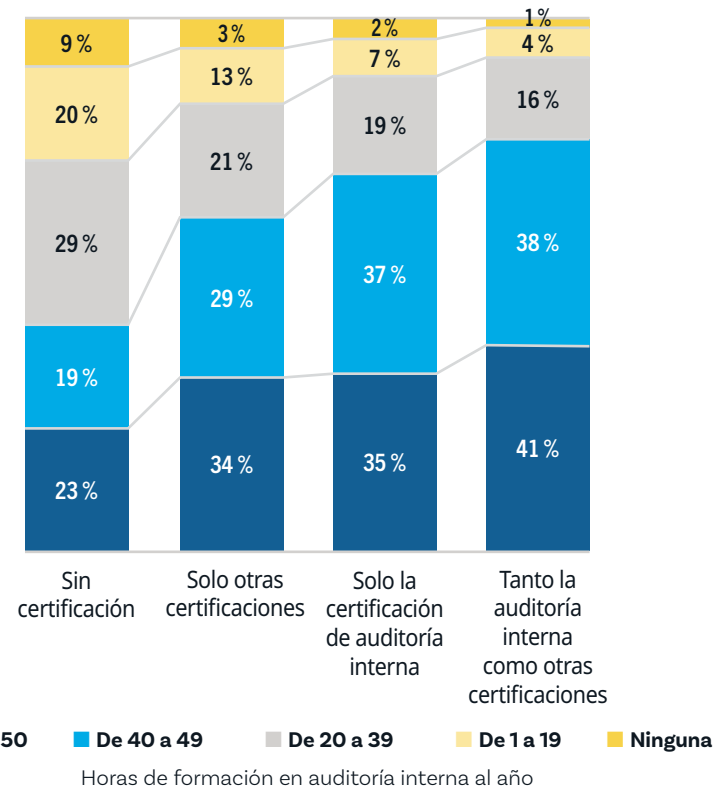
Quienes tienen certificación realizan más actividades de formación que quienes no la tienen

La diferencia más notable en cuanto a horas de formación se dio entre quienes tienen y no tienen certificación. Casi 6 de cada 10 auditores sin certificación recibieron menos de 40 horas de formación al año. La falta de certificación y el hecho de tener menos horas de formación pueden generar niveles de habilidad inferiores para algunos miembros del personal.

Los líderes de la auditoría interna pueden tomar medidas para evitar este problema. “El CAE es responsable de ofrecer garantías a la organización, y colectivamente la actividad de auditoría interna debe tener las habilidades y competencias para hacerlo”, dijo **Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA, vicepresidenta, jefa de Riesgos y Auditoría de la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington en los Estados Unidos**. “El CAE marca la pauta del profesionalismo y la credibilidad de su actividad, y eso significa contar con personal debidamente formado”.

Sullivan ha puesto en marcha un programa de formación para todos los miembros del equipo de su departamento, certificados o no, que exige que cada persona reciba al menos 40 horas de formación al año. “El modo en que los individuos lo logren diferirá según sus certificaciones actuales y otros factores, como las necesidades de formación identificadas”, dijo. “Y, aunque recomendamos la certificación, apoyamos la formación de todos los miembros del equipo”.

Horas de formación anuales en comparación con la certificación



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P9: ¿Cuántas horas de formación formal relacionada con la profesión de auditor interno recibe al año? $n = 3,628$.

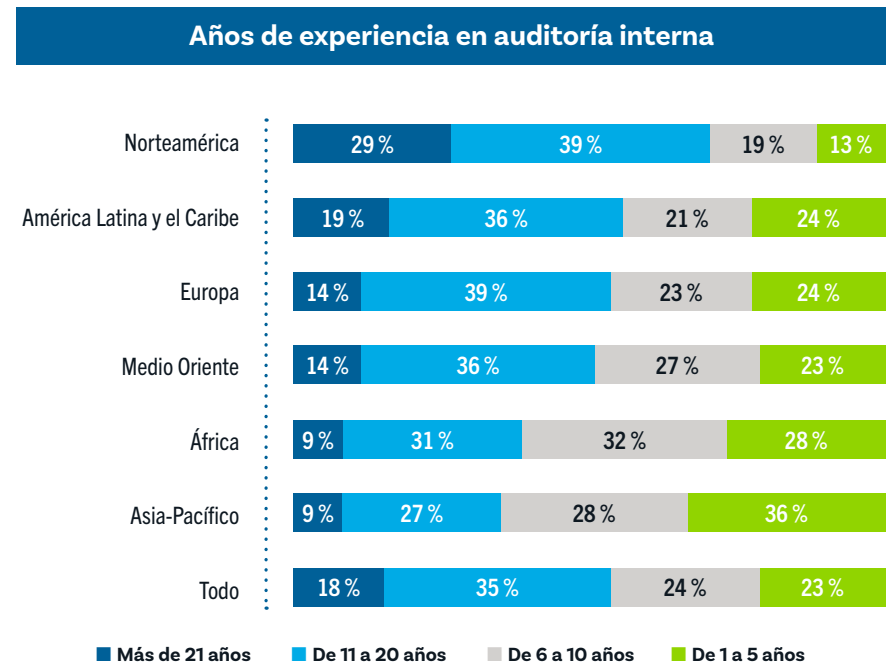
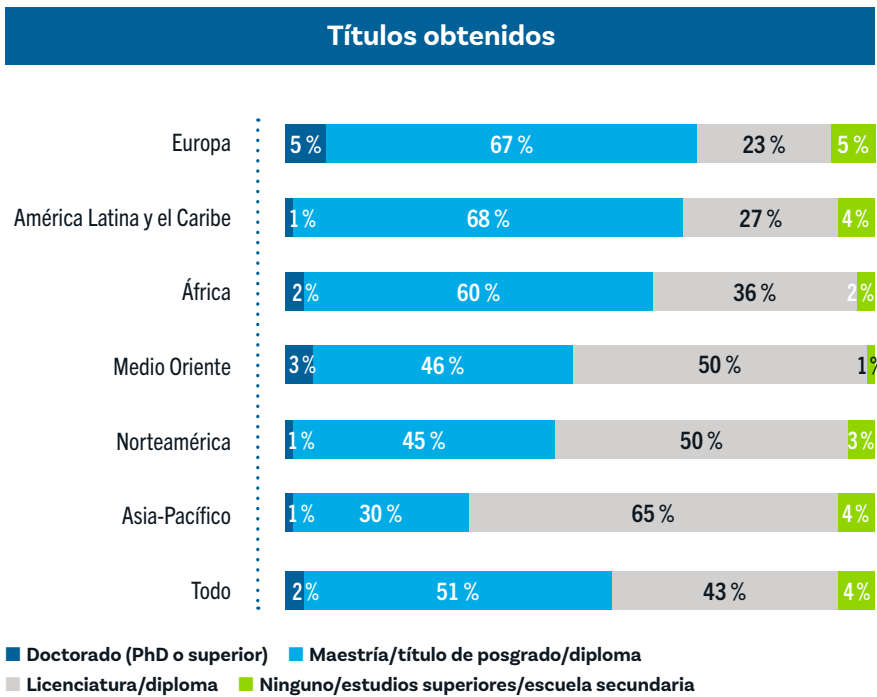


Educación y experiencia

Los auditores internos de todo el mundo tienen un alto nivel de formación

Casi todos los encuestados tienen al menos una licenciatura. Además, el 51 % dijo tener una maestría.

En cuanto a la experiencia en auditoría interna, Norteamérica (68 %) y América Latina y el Caribe (55 %) tienen la mayor proporción de auditores internos con más de 10 años de experiencia; África (40 %) y Asia-Pacífico (36 %) tienen la menor proporción.



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P8: ¿Cuál es su nivel más alto de educación formal* completado? (*sin certificaciones) $n = 3,628$. P3: ¿Cuántos años de experiencia tiene realizando servicios de auditoría interna? $n = 3,618$.



Conclusión

Las respuestas a la encuesta de los auditores internos de 159 países y territorios muestran un alto nivel de profesionalismo y normas compartidas dentro de la profesión.

La conformidad con las normas aumentó entre los encuestados mundiales entre 2015 y 2021 en todas las principales series de normas. El resultado de que el 80 % de los encuestados dijo que trabajaba en organizaciones calificadas con un nivel de madurez de auditoría interna 3 o superior en el modelo de ambición de auditoría interna también demuestra los altos niveles de profesionalismo entre los auditores de hoy.

Además, cerca de la mitad de los CAE de todo el mundo dijeron que sus funciones de auditoría interna tienen una participación significativa en la revisión de los riesgos tecnológicos, incluida la ciberseguridad. Esto demuestra que los auditores internos están dispuestos y son capaces de comprometerse con los riesgos tecnológicos y tendrán que buscar las habilidades y competencias para hacerlo con éxito.

Pero quedan desafíos. Por ejemplo, muchas funciones de auditoría interna necesitan implementar evaluaciones internas y externas para sus actividades, como lo exige la norma 1300. Las funciones en algunas regiones se esfuerzan por obtener suficiente financiación para las actividades necesarias.

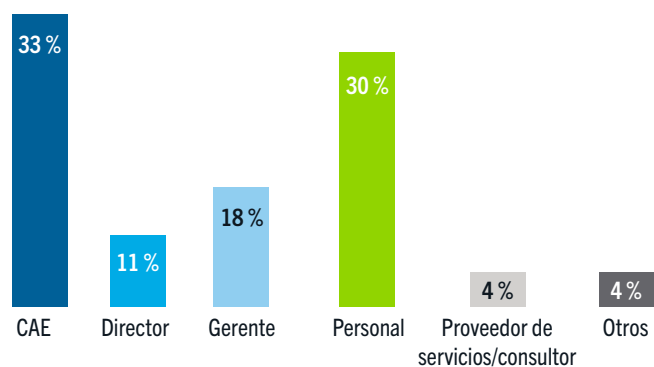
En términos más generales, la profesión se ve afectada por la lucha mundial para atraer y retener nuevos talentos, y para lograr el equilibrio adecuado de competencias.

La profesión tendrá que ser creativa para hacer frente a estos desafíos y a otros que probablemente surjan en un mundo cada vez más incierto.

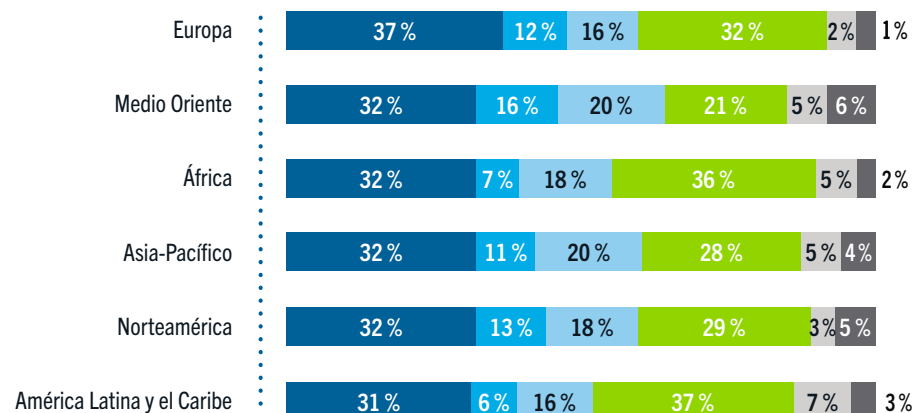


Datos demográficos

Posición de la auditoría interna

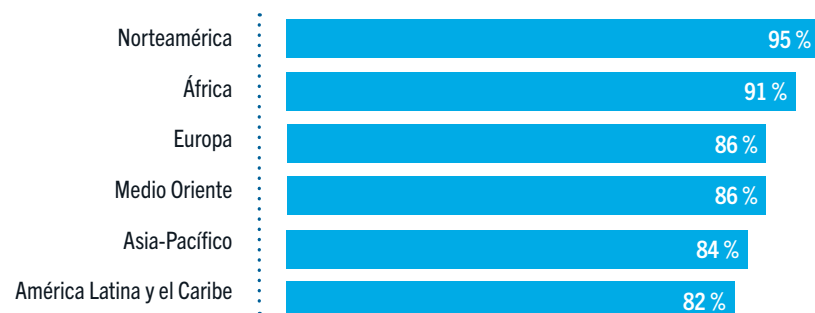


Posición de la auditoría interna en comparación con la región



■ CAE o jefe de auditoría interna ■ Director, dependiente del jefe de auditoría interna ■ Alto directivo o gerente ■ Personal ■ Proveedor de servicios o consultor ■ Otro

Membresía del IIA

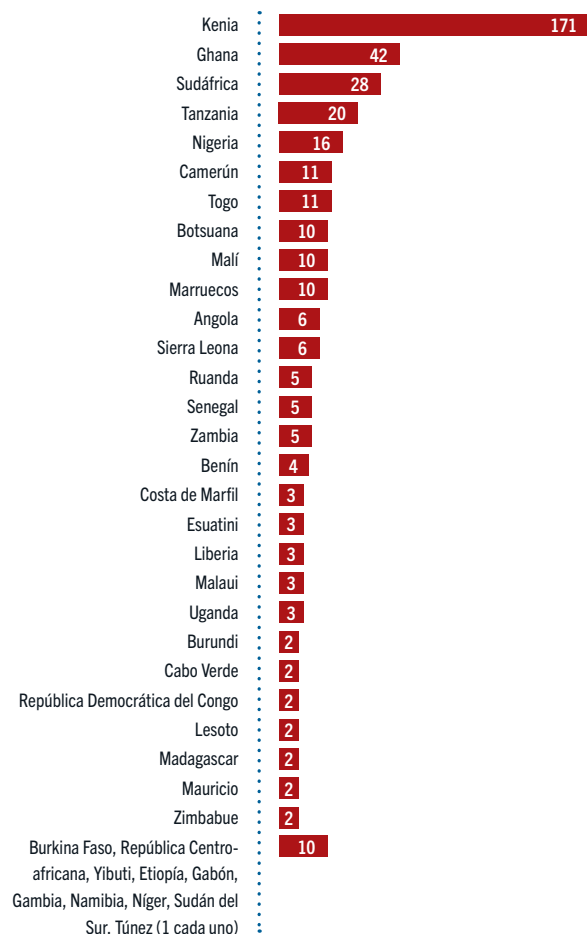


Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P1: ¿Cuál es su puesto o nivel actual en las actividades de auditoría interna? $n = 3,618$. P4: ¿Es usted miembro del Instituto de Auditores Internos (IIA)? $n = 3,631$.

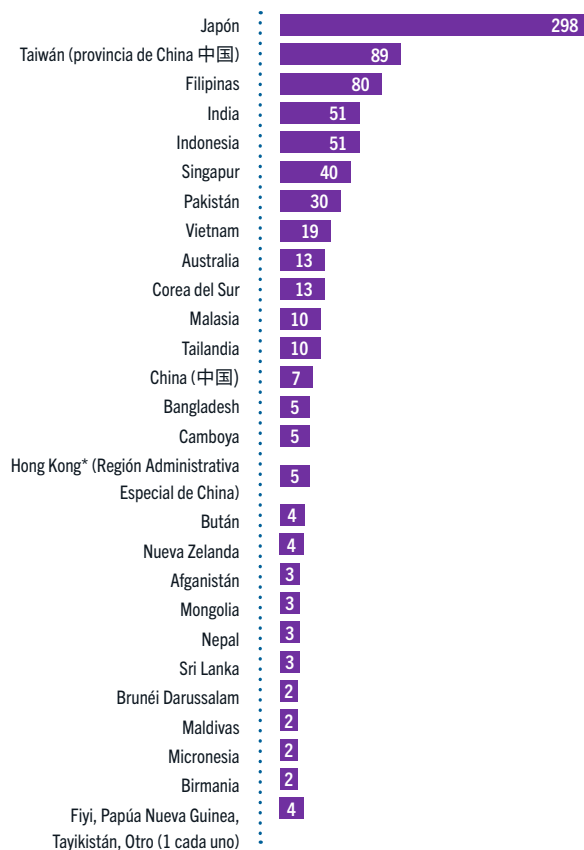


País/Dependencia/Área de soberanía especial

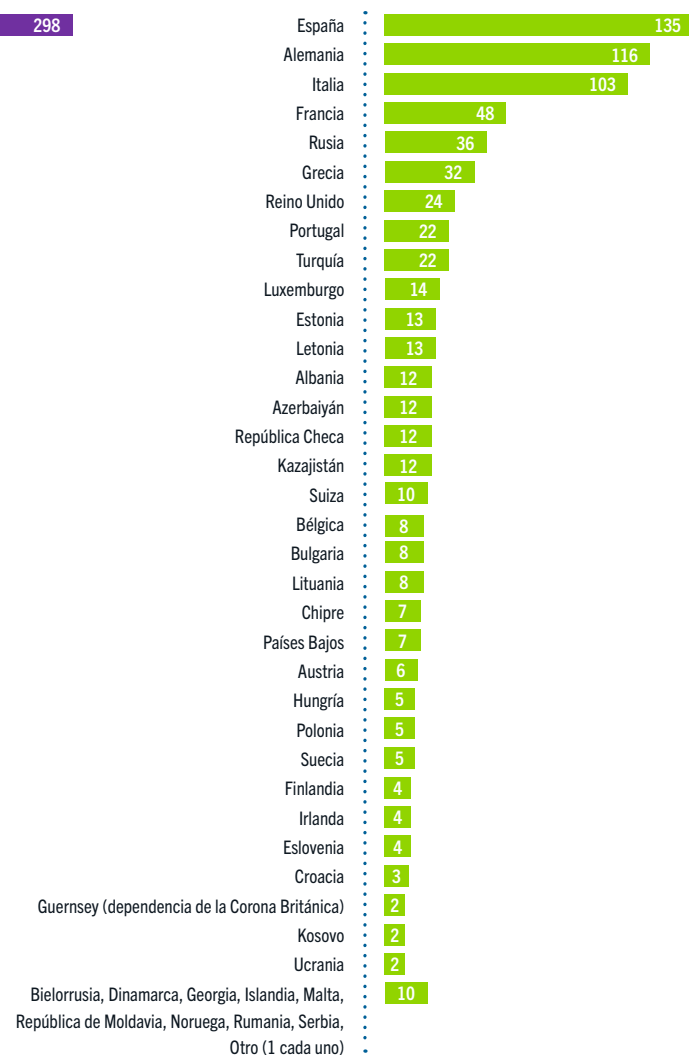
Total de África: 399



Total de Asia-Pacífico: 758

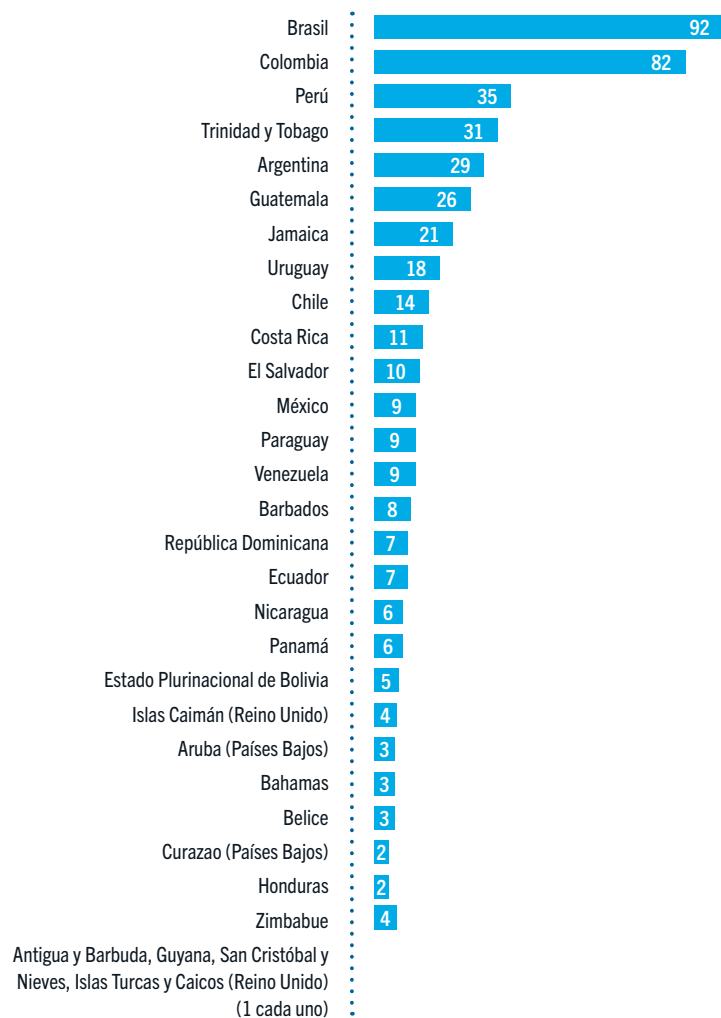


Total de Europa: 726

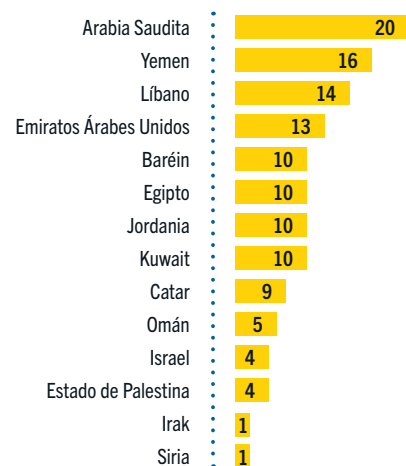


País/Dependencia/Área de soberanía especial (continuación)

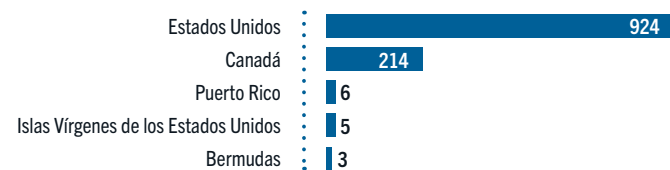
Total de América Latina y el Caribe: 456



Total de Medio Oriente: 127



Total de Norteamérica: 1,152



Industria



Nota: Encuesta de la Fundación de Auditoría Interna, Evaluación de las prácticas de auditoría interna a nivel mundial, del 27 de julio al 16 de septiembre de 2021. P76: ¿Cuál es la clasificación industrial principal de la organización para la que trabaja (o su cliente principal si es un proveedor de servicios)? $n = 3,603$.



Notas

1. Análisis de datos para aumentar la conformidad con las normas. Se realizó un análisis estadístico para comprobar si la diferencia de conformidad entre las dos encuestas se debía a las diferencias demográficas de los encuestados. Después de controlar los factores demográficos, las diferencias siguieron siendo estadísticamente significativas.

Para comparar las respuestas de la encuesta entre el CBOK 2015 y la encuesta de la evaluación de las prácticas mundiales de 2021, realizamos una serie de regresiones logísticas y ordinales utilizando nuestras respuestas comparables como variables dependientes y un indicador binario para la encuesta de 2021 como variable independiente de interés. Controlamos las diferencias en la función del encuestado (CAE, dirección de auditoría interna, personal de auditoría interna), el país del encuestado, el tamaño de la función de auditoría interna y el tipo de empresa (pública, privada, sin fines de lucro, del sector público, financiera, otra), y realizamos cada estimación con errores estándar robustos.

Para calcular las probabilidades informadas, primero determinamos la probabilidad de referencia estimada de cada modelo utilizando sus posibilidades de referencia tal y como se informan en el programa STATA, donde $Probabilidad = \frac{[Posibilidades\ de\ variable\ dependiente\ (DV)=1]}{[1 + Posibilidades\ de\ DV=1]}$. Luego, multiplicamos las posibilidades de referencia por la razón de posibilidades implícita en la estimación del coeficiente de la variable de interés y convertimos las “posibilidades de tratamiento” resultantes en probabilidades siguiendo la fórmula mencionada anteriormente.

2. Análisis de datos para el aumento de la edad de los encuestados. Se realizó un análisis estadístico para comprobar si la diferencia de edad de los encuestados entre las dos encuestas se debía a sus diferencias demográficas. Después de controlar los factores demográficos, las diferencias siguieron siendo estadísticamente significativas (consulte la Nota 1 para obtener una descripción detallada de la metodología de prueba utilizada).

Además, se consideró la posibilidad de que las personas más jóvenes sean menos propensas a responder encuestas. Sin embargo, a falta de pruebas que demuestren lo contrario, los investigadores partieron de la base de que esta tendencia no ha variado significativamente en los seis años transcurridos entre las encuestas.

Sobre la Fundación de Auditoría Interna

2021-22 Junta Directiva

PRESIDENTE

Brian P. Christensen
Protiviti, Inc.

VICEPRESIDENTE SÉNIOR

Warren W. Stippich, Jr., CIA, CRMA
Grant Thornton LLP, Chicago

VICEPRESIDENTE: FINANZAS Y DESARROLLO

Glenn Ho, CIA, CRMA
Mediclinic International

VICEPRESIDENTE: CONTENIDO

Yulia Gurman, CIA
Packaging Corporation of America

DIRECTORA EJECUTIVA

Heather Pownall
Instituto de Auditores Internos

DIRECTORA

Nicole Huie
Fundación de Auditoría Interna

Equipo de elaboración de informes

DIRECTORAS DEL PROYECTO

Laura LeBlanc y Emely Katz
*Instituto de Auditores Internos
y Fundación de Auditoría Interna*

ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS

Deborah Poulalion
*Instituto de Auditores Internos
y Fundación de Auditoría Interna*

ADMINISTRADORES

Karen Brady, CIA, CRMA
Baptist Health South Florida

Hossameldin Hosni Abdelaziz El Shaffei,
CMIIA (miembro colegiado del Instituto
de Auditores Internos), CCSA, CRMA
IIA-Jordania

Sarah Fedele, CIA, CRMA
Deloitte & Touche LLP

Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA
IIA-España

Lawrence J. Harrington, CIA, QIAL
(Calificación en Liderazgo de Auditoría
Interna), CRMA

Shirley Machaba, CCSA, CRMA
PricewaterhouseCoopers South Africa

Raoul Ménès, CIA, CRMA, CCSA
KPMG Canada

Anthony J. Pugliese, CIA
Instituto de Auditores Internos

ESCRITOR

Arthur Piper
Smith de Wint, Reino Unido

REVISORES DEL COMITÉ DE ASESORES DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN

Christopher Calvin, CIA y Yulia Gurman, CIA

2021-22 Comité de Asesores de Investigación y Educación

PRESIDENTE

Yulia Gurman, CIA
Packaging Corporation of America

MIEMBROS

Christopher Gorham Calvin, CIA
Universidad de Dayton

Jiin-Feng Chen, PhD, CIA
IIA-Taiwán (China)

Angelina K. Y. Chin, CIA, CCSA, CRMA

Urban Eklund, CIA, CRMA
Ericsson

Dagmar Flores Chiari, CCSA
Global Bank

Anargul Baglanovna Kairulla, CIA

Timothy G. McWilliams, CIA, CRMA

Ayaka Mitsunari
Uber Technologies, Inc.

Ahmed Shawky Mohammad, CIA
Sloan Fellow

ENCARGADA DE LAS RELACIONES CON EL PERSONAL

Laura LeBlanc
Instituto de Auditores Internos

Thomas O'Reilly
AuditBoard

Erika C. Ray, CIA
Protiviti Inc.

Jane Traub, CIA, CCSA, CRMA
The Nielsen Company

Brian Tremblay, CIA
Acacia Communications

Maritza Villanueva, CIA
Grupo Unicomer

Chance R. Watson, CIA, CRMA
*Departamento de Servicios para la
Familia y la Protección de Texas*

Klaas J. Westerling, CIA
Intertrust Group Holding S.A.



Gracias a nuestros socios

Invertir en el futuro de la profesión

La Fundación, gracias a la generosidad de nuestros donantes, promueve la práctica de la profesión mediante la concesión de becas académicas, la ejecución de investigaciones internacionales y la producción de publicaciones educativas para fortalecer el desarrollo de competencias. Invierta en el futuro de la auditoría interna. Haga su contribución hoy en theiia.org/Foundation.

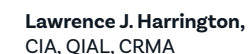
SOCIOS ESTRATÉGICOS DE LA FUNDACIÓN (más de USD 30,000)



SOCIOS DE LA FUNDACIÓN (DE USD 15,000 A USD 29,999)



SOCIOS ORO (DE USD 5,000 A USD 14,999)



Sobre la Fundación de Auditoría Interna

La Fundación de Auditoría Interna, gracias a la generosidad de sus donantes, promueve la práctica de la profesión mediante la ejecución de la investigación internacional para explorar las cuestiones que afectan a la profesión y la financiación de las iniciativas académicas que apoyan la búsqueda y la promoción de la educación de auditoría interna en las instituciones de educación superior.

Sobre el IIA

Es una asociación profesional internacional que atiende a más de 215,000 miembros en todo el mundo y ha otorgado 180,000 certificaciones de Auditor Interno Certificado (CIA) en todo el mundo. Fundado en 1941, el IIA es reconocido como el líder de la profesión de auditoría interna en cuanto a normas, certificación, educación, investigación y orientación técnica en todo el mundo. Para obtener más información, visite theiia.org.

El Marco Internacional de Prácticas Profesionales (IPPF) del IIA comprende toda la gama de orientaciones prácticas actuales y en desarrollo para la profesión. El IPPF ofrece orientación a los auditores internos de todo el mundo y allana el camino hacia una auditoría interna de primera clase.

El IIA y la Fundación trabajan en colaboración con investigadores de todo el mundo que realizan estudios valiosos sobre cuestiones críticas que afectan al mundo empresarial actual. Gran parte del contenido que se presenta en sus informes finales es el resultado de investigaciones financiadas por la Fundación y preparadas como un servicio a la Fundación y a la profesión de la auditoría interna. Las opiniones, interpretaciones o puntos de vista expresados representan el consenso de los investigadores y no reflejan ni representan necesariamente la posición o las políticas oficiales del IIA o de la Fundación.

Límite de responsabilidad

La Fundación de Auditoría Interna publica este documento con fines informativos y educativos y no reemplaza el asesoramiento legal o contable. La Fundación no ofrece dicho asesoramiento y no ofrece ninguna garantía en cuanto a los resultados legales o contables a través de la publicación de este documento. Cuando surjan cuestiones legales o contables, deberá buscar y contratar asistencia profesional.

Derechos de autor

Ninguna parte de esta publicación puede reproducirse, almacenarse en un sistema de recuperación ni transmitirse de ninguna forma por ningún medio (electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado u otros) sin el permiso previo por escrito del editor. Las solicitudes de autorización al editor deben enviarse por correo electrónico a: copyright@theiia.org con el asunto "Solicitud de permiso de reimpresión".

Copyright © 2022 de Internal Audit Foundation. Reservados todos los derechos.





The Institute of
Internal Auditors