

Norma 1100 Independencia y objetividad

La actividad de auditoría interna debe ser independiente, y los auditores internos deben ser objetivos en el cumplimiento de su trabajo.

Interpretación:

La independencia es la libertad de condicionamientos que amenazan la capacidad de la actividad de auditoría interna de llevar a cabo las responsabilidades de la actividad de auditoría interna de forma neutral. Con el fin de lograr el grado de independencia necesario para cumplir eficazmente las responsabilidades de la actividad de auditoría interna, el Director Ejecutivo de Auditoría debe tener acceso directo e irrestricto a la alta dirección y al Consejo. Esto puede lograrse mediante una relación de doble dependencia. Las amenazas a la independencia deben gestionarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional.

La objetividad es una actitud mental neutral que permite a los auditores internos desempeñar su trabajo con honesta confianza en el producto de su labor y sin comprometer su calidad. La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio sobre asuntos de auditoría a otras personas. Las amenazas a la objetividad deben gestionarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional.

Introducción

La independencia es definida como “Libertad de condicionamientos que amenazan la capacidad de la actividad de auditoría interna para llevar a cabo sus responsabilidades de forma imparcial.” A menudo tales condicionamientos surgen de la posición organizacional y de las responsabilidades asignadas a la auditoría interna. Por ejemplo, cuando la auditoría interna reporta a otras funciones en una organización, no se considera independiente de esa función, que es sujeta a auditarse. De manera similar, si el Director Ejecutivo de Auditoría (DEA) tiene responsabilidades funcionales más allá de la auditoría interna, tales como gestión de riesgos o cumplimiento, la auditoría interna no es independiente de esas funciones adicionales, que también son sujetas a auditarse.

Sin embargo, el DEA no puede por sí mismo determinar la independencia organizacional y el lugar de la auditoría interna; el DEA necesita ayuda del Consejo y de la alta dirección para manejar la independencia efectivamente. Típicamente, el DEA, el Consejo y la alta gerencia logran un entendimiento compartido de la responsabilidad, la autoridad y de las expectativas de la auditoría interna, que sienta las bases acerca de la independencia y el nivel en la estructura organizacional.

Dependiendo de la experiencia y las expectativas del Consejo y de la alta dirección, alcanzar una visión común puede requerir numerosas discusiones para aumentar la conciencia de la alta dirección y del Consejo acerca de la importancia de la independencia, los medios para alcanzarla y las consideraciones clave tales como las líneas de reporte, los requerimientos profesionales y regulatorios, las comparaciones con otras corporaciones y la cultura.

Generalmente el Estatuto de la auditoría interna reflejará las decisiones alcanzadas en relación con la responsabilidad, la autoridad, las expectativas, la posición organizacional y las líneas de reporte de la auditoría interna.

La objetividad se refiere a una actitud mental imparcial de los auditores internos. Para implementar esta Norma, el DEA deseará entender las políticas o actividades de la organización y de la auditoría interna que podrían aumentar o impedir esa mentalidad. Por ejemplo, muchas organizaciones tienen estándares para evaluaciones del desempeño y políticas de compensación, así como políticas de conflicto de intereses de los empleados. El DEA deseará entender la naturaleza y la relevancia de las políticas identificadas y considerar su impacto potencial sobre la objetividad de la auditoría interna. La auditoría interna personalizará esas políticas de la organización para manejar los roles de auditoría interna, y puede desarrollar otras políticas específicas para la auditoría interna, tales como las referidas a los requerimientos de capacitación.

Consideraciones para la implementación

Como se explicó antes, el DEA trabaja con el Consejo y con la alta dirección para evitar las condiciones que podrían afectar la habilidad de la auditoría interna para desempeñar sus responsabilidades de manera imparcial. A menudo el DEA tiene un reporte funcional directo con el Consejo y una línea de reporte administrativo con un miembro de la alta dirección. La línea de reporte con el Consejo le da al DEA acceso directo al Consejo para tratar asuntos sensibles y le da suficiente nivel organizacional. El reporte administrativo con un miembro de la alta dirección también le da al DEA suficiente nivel organizacional y autoridad para desempeñar sus deberes sin impedimentos y para manejar asuntos difíciles con otros líderes. Por ejemplo, el DEA no debería reportar a un Contralor o a un gerente de rango medio, que puede ser sujeto rutinariamente a la auditoría.

El Instituto de Auditores Internos recomienda que el DEA reporte administrativamente al ejecutivo de más alto rango (Por ejemplo: Director Ejecutivo), para que claramente el DEA ocupe una posición sénior (de alto nivel) de tal manera que la auditoría interna no se ubique dentro de una función que está sujeta

a auditoría. El DEA también debería considerar cualquier requerimiento de los reguladores o cualquier otra entidad gubernamental que pueda establecer una relación requerida de reporte. La Guía de Implementación para la Norma 1110 – Independencia dentro de la organización, provee mayor guía acerca de las relaciones de reporte del DEA.

También se recomienda que el DEA no tenga responsabilidades operacionales más allá de la auditoría interna, pues esas responsabilidades pueden, ellas mismas, ser sujetas de auditoría. En algunas organizaciones al DEA se le pide asumir responsabilidades operacionales, tales como la gestión de riesgos o cumplimiento. En tales situaciones, el DEA discute sus preocupaciones de independencia y la afectación potencial de la objetividad, con el Consejo y con la alta gerencia, quienes implementarán salvaguardas para limitar el impedimento. Las salvaguardas son actividades de supervisión, generalmente realizadas por el Consejo, para monitorear y manejar los conflictos de independencia. Los ejemplos incluyen la evaluación periódica de las responsabilidades del DEA, desarrollar procedimientos alternativos para obtener aseguramiento relacionado con las áreas adicionales de responsabilidad, y estar atentos de la afectación potencial de la objetividad cuando se realicen evaluaciones de riesgos por parte de la auditoría interna.

Para gestionar la objetividad de la auditoría interna efectivamente, muchos DEAs tienen un Manual de políticas de auditoría interna que describe las expectativas y los requerimientos para una forma de pensar imparcial. Ese Manual de políticas puede describir:

- La importancia de la objetividad para la profesión de la auditoría interna.
- Situaciones típicas que podrían afectar la objetividad, debido a intereses personales, auto revisiones, familiaridad, parcialidad e influencia indebida. Los ejemplos incluyen auditar un área donde un auditor interno trabajó recientemente; auditar a un miembro de la familia o a un amigo cercano; o asumir, sin evidencia, que un área bajo auditoría se desempeña bien solamente con base en experiencias positivas anteriores.
- Acciones que el auditor interno debería tomar si es consciente de una preocupación real o potencial, tal como discutir la preocupación con un gerente de auditoría o con el DEA.
- Requerimientos de reporte donde cada auditor considera y revela conflictos de interés.

Para reforzar la importancia de estas políticas y para ayudar a asegurar que todos los auditores internos internalicen su importancia, algunos DEAs realizarán ta-

lles o capacitación rutinaria sobre esos temas. Esas sesiones de entrenamiento permitirán a los auditores internos entender mejor la objetividad considerando escenarios de afectación de la objetividad y la mejor manera de manejarlos.

Más aun, cuando se asignan auditores internos a trabajos específicos, el DEA considera afectaciones potenciales a la objetividad y evita asignar miembros del equipo que pueden tener un conflicto.

Es ampliamente entendido que las prácticas de desempeño pueden afectar significativa y negativamente la objetividad de un individuo. Por ejemplo, si la evaluación del desempeño, el salario o los bonos de un auditor interno se basan significativamente en las encuestas de satisfacción de los clientes, el auditor interno puede dudar de reportar resultados negativos que pueden causar que el cliente reporte niveles bajos de satisfacción. El DEA debe reflexionar acerca del diseño de la evaluación del desempeño de la auditoría interna, y del sistema de compensación y considerar si las mediciones utilizadas pudieran afectar la objetividad de un auditor interno. Idealmente, el proceso de evaluación balanceará el desempeño, los resultados de la auditoría y la retroalimentación del cliente. La guía de la Norma 1120 – Objetividad individual provee mayor guía sobre la objetividad.

Consideraciones para demostrar conformidad

Múltiples elementos pueden indicar la conformidad con la Norma, incluyendo el Estatuto en sí mismo, un organigrama con las responsabilidades de reporte; un Manual de políticas de auditoría interna que incluya políticas sobre independencia, objetividad, manejo de conflictos y evaluación del desempeño; registros de capacitación y formatos de reporte sobre conflictos de intereses. Si es aplicable, la documentación que muestra la revelación de impedimentos, consistente con la Norma 1130 – Impedimentos a la independencia u objetividad, también puede demostrar la conformidad.