

Norma 1120 – Objetividad individual

Los auditores internos deben tener una actitud imparcial y neutral, y evitar cualquier conflicto de intereses.

Interpretación:

El conflicto de intereses es una situación en la cual un auditor interno, que ocupa un puesto de confianza, tiene un interés personal o profesional en competencia con otros intereses. Tales intereses en competencia pueden hacerle difícil el cumplimiento imparcial de sus tareas. Puede existir un conflicto de intereses aun cuando no se produzcan actos inadecuados o no éticos. Un conflicto de intereses puede crear una apariencia de deshonestidad que puede socavar la confianza en el auditor interno, la actividad de auditoría interna y la profesión. Un conflicto de intereses podría menoscabar la capacidad de un individuo de desempeñar sus tareas y responsabilidades con objetividad.

Introducción

La objetividad se refiere a la actitud mental imparcial y neutral que debe tener un auditor interno, y que se facilita evitando conflictos de intereses. No obstante, para poner en práctica esta Norma, el Director Ejecutivo de Auditoría (DEA) tendrá primero que comprender las políticas o actividades de la organización y de la auditoría interna que pueden potenciar o entorpecer esta actitud mental. Por ejemplo, muchas organizaciones tienen una norma de evaluación del desempeño y políticas de remuneración, y también políticas para resolver conflictos de intereses de los empleados. Auditoría interna a menudo adapta esas políticas para realizar las funciones específicas que le corresponden además de contar con otras políticas relevantes propias de su departamento, como las que especifican la capacitación obligatoria.

El DEA tiene que conocer la naturaleza de las políticas relevantes identificadas y tener en cuenta su impacto potencial en la objetividad de auditoría interna.

Consideraciones para la implementación

Para administrar la objetividad de la auditoría interna de manera eficaz, muchos DEA's tienen una guía o manual de políticas de auditoría interna que describen las expectativas y los requisitos para que los auditores internos mantengan una actitud imparcial. Este manual de políticas puede describir.

- La importancia crítica de la objetividad en la profesión de auditor interno.
- Situaciones habituales que podrían perjudicar la objetividad, como auditar en un área donde un auditor interno ha trabajado recientemente; auditar a un

miembro de la familia o amigo cercano; o asumir, sin evidencia, que un área sujeta de auditoría es aceptable sólo por experiencias positivas anteriores.

- Acciones que deberían realizar los auditores internos si creen que hay alguna circunstancia que pueda afectar a su objetividad real o potencial, tales como comentarlo con un responsable de auditoría interna o con el DEA.
- Informes periódicos obligatorios para cada auditor interno en los que tendrán que analizar y especificar posibles conflictos de intereses. Frecuentemente, las políticas especifican a los auditores internos que indiquen que comprenden la política sobre conflictos de intereses y que detallen conflictos potenciales. Los auditores internos firman declaraciones anuales indicando que no existen amenazas potenciales o que no tienen conocimiento de ninguna amenaza potencial conocida.

Para reforzar la importancia de estas políticas y estar seguros que todos los auditores internos interiorizan su relevancia, muchos DEAs mantienen reuniones rutinarias y sesiones de capacitación sobre estos conceptos fundamentales. Tales sesiones de capacitación permiten a los auditores internos comprender mejor la objetividad, comentando escenarios en los que ésta se ve obstaculizada y analizando la mejor manera de abordarlos. Por ejemplo, la mayoría de los directores de auditoría y los responsables suelen compartir experiencias personales en las que la objetividad fue cuestionada o en las que ellos mismos pusieron de manifiesto una relación personal o experiencia que suponía un conflicto. Un tema de formación habitual relacionado con la objetividad es el escepticismo profesional. Esta formación refuerza los fundamentos del escepticismo y la importancia de evitar actitudes sesgadas, prejuicios o favoritismos y tener curiosidad y una mente abierta.

Por otra parte, cuando se asignan auditores internos para un trabajo concreto, el DEA (o aquel en quien el DEA delegue) deberá tener en cuenta circunstancias que puedan afectar a la objetividad y no incluir en el equipo a miembros que puedan tener algún conflicto de los descritos anteriormente.

Por ejemplo, cuando los auditores internos han sido trasladados a la auditoría interna desde otros departamentos, el DEA debe seguir la Norma 1130.A1, que se requiere que los auditores internos se abstengan de evaluar las operaciones de las que fueron responsables por lo menos un año después de tener esa responsabilidad.

Además, el DEA (o aquel en quien el DEA delegue) tratará con los posibles miembros del equipo la naturaleza del encargo y las personas y departamentos que serán objeto del mismo, y analizará si hay algún conflicto que podría perjudicar (o dar la apariencia de perjudicar) la objetividad de un auditor interno. Se

debe animar a los auditores internos a compartir cualquier duda que tengan; de esta manera, la Dirección de auditoría interna podrá determinar si un auditor interno puede participar en el trabajo.

Es algo comúnmente aceptado que los sistemas de evaluación del desempeño y determinación de la remuneración variable pueden afectar significativa y negativamente a la objetividad individual. Por ejemplo, si una evaluación del desempeño de un auditor interno, su remuneración o su bono, dependen significativamente del resultado de las encuestas de satisfacción del cliente, el auditor interno puede dudar de incluir en su informe los aspectos negativos observados en la auditoría, porque éstos pueden redundar en un rating de satisfacción bajo. O si el proceso de evaluación del auditor está muy enfocado en el número de observaciones, o en no desviarse del presupuesto, podría ocurrir que el auditor perdiera su objetividad o informara sobre un asunto de importancia menor como si fuera un hallazgo de auditoría, o que ignorase alertas de problemas nuevos que surgieran casi al final del trabajo cuando el presupuesto está prácticamente agotado. Por todo ello, el DEA tiene que ser muy cuidadoso a la hora de diseñar las evaluaciones de desempeño de los auditores internos y la remuneración variable, y debe tener en cuenta si los criterios que emplee pueden afectar o no la objetividad de un auditor interno. En la teoría, un proceso de evaluación debe valorar un equilibrio entre el desempeño del auditor, los resultados de la auditoría, y la retroalimentación de los clientes.

Consideraciones para demostrar conformidad

Entre la documentación que puede demostrar conformidad con esta Norma se incluye el Manual de políticas internas, siempre que regule los procesos de evaluación del desempeño y de remuneración, así como políticas claras sobre objetividad, y normas para evitar e informar sobre conflictos de intereses. Los registros de las actividades de formación pueden demostrar que los auditores internos son conscientes de la importancia de la objetividad, la naturaleza de las amenazas que puede sufrir, y que además conocen ejemplos de conflictos de intereses.

Además, puede haber formularios firmados en los que el firmante detalle la existencia (o inexistencia) de conflictos, en caso de que haya una política en la organización o en el nivel de auditoría interna que obligue a firmar este tipo de formatos. También los papeles de trabajo de auditoría detallan el equipo asignado a un encargo concreto, y pueden ser comparados con sus expedientes laborales o con formatos como los antes referidos, para confirmar que se han evitado los conflictos conocidos.