GUID 1951

Orientación sobre el desarrollo de vías para el desarrollo profesional de los auditores

Las Guías INTOSAI (GUID) son emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) como parte del Marco INTOSAI de Pronunciamientos Profesionales. Para más información visite www.issai.org

INTOSAI

ENDORSEMENT VERSION

INTOSAI

ENDORSEMENT VERSION

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 5

OBJETIVO 6

DEFINICIONES 7

ALCANCE 8

CONSIDERACIONES CLAVE DEL PROCESO 9

PASO 1: DETERMINAR UNA ESTRATEGIA DE EFS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL 10

PASO 2: CONFIRMAR LOS REQUISITOS DE COMPETENCIA DE EFS RELACIONADOS CON LA VÍA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL PROPUESTA 11

PASO 3: COMPRENDER LA BRECHA ENTRE LAS COMPETENCIAS ACTUALES Y LAS PROPUESTAS (ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS) 11

PASO 4: DECIDIR UN ENFOQUE PARA ABORDAR LAS BRECHAS EN LA COMPETENCIA 12

PASO 5: ABORDAR UN ENTORNO FAVORABLE PARA LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL PROPUESTA 13

PASO 6: DISEÑAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL 13

PASO 7: IMPLEMENTAR/ENTREGAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL 14

PASO 8: EVALUAR LAS COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLARON COMO PARTE DE LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL 15

PASO 9: IMPLEMENTAR UNA INICIATIVA PARA ASEGURAR QUE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS SE PRESERVEN Y SE MANTENGAN ACTUALIZADAS 15

PASO 10: EVALUAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL 16

ENDORSEMENT VERSION

ANEXO A **17**

PREGUNTA 1 **18**

PREGUNTA 2 **20**

PREGUNTA 3 **22**

PREGUNTA 4 **24**

PREGUNTA 5 **26**

PREGUNTA 6 **27**

PREGUNTA 7 **28**

PREGUNTA 8 **29**

PREGUNTA 9 **31**

PREGUNTA 10 **32**

ENDORSEMENT VERSION

1 INTRODUCCIÓN

1) ISSAI 150 – *Competencia del auditor* establece cuatro requisitos organizativos que sustentan las responsabilidades de una Entidad Fiscalizadora Superior (EFS) con respecto a la competencia del auditor.

2) El requisito organizativo 3 de la ISSAI 150 requiere que una EFS establezca vías dedicadas para el desarrollo profesional de los auditores, específicamente adaptadas al mandato, el marco regulatorio, la estructura organizativa y las necesidades de la EFS. Estas vías para el desarrollo profesional reflejan la necesidad de un desarrollo profesional inicial y un desarrollo profesional continuo.

3) GUID 1951 se basa en el requisito organizativo 3 al proporcionar un flujo de proceso claro y simple que una EFS puede aplicar en el desarrollo de una vía o vías para el desarrollo profesional de sus auditores. Debido a la naturaleza del flujo del proceso, algunos de los pasos individuales del proceso reconocen los requisitos de las exigencias organizativas restantes de la ISSAI 150 y brindan más contexto y orientación al respecto.

4) GUID 1951 brinda orientación en el contexto de los elementos del profesionalismo de las EFS (ISSAI 150, párr. 5).

ENDORSEMENT VERSION

2

OBJETIVO

5) El objetivo de GUID 1951 es presentar a las EFS un flujo de proceso claro, estructurado y práctico que les permita desarrollar una vía o vías para el desarrollo profesional de sus auditores. Esta GUID ayuda a las EFS a implementar y aplicar los requisitos de la ISSAI 150.

6) Para dar efecto a este objetivo, GUID 1951:

   a) Propone un proceso de diez pasos para guiar el desarrollo de una vía para el desarrollo profesional; y

   b) Proporciona ejemplos de vías para el desarrollo profesional que normalmente se encuentran en la INTOSAI.

ENDORSEMENT VERSION

3

DEFINICIONES

7) La **competencia** es el conocimiento, las aptitudes y los atributos personales fundamentales para el desempeño laboral exitoso (ISSAI 150, párr. 12).

8) Un **marco de competencias** es un modelo conceptual que detalla y define las competencias que se esperan de un auditor individual, un grupo o equipo para una tarea específica y para un puesto específico dentro de una organización. Los marcos de competencias deben ser en gran medida estables y atemporales en términos generales. A un nivel de detalle, deben ser dinámicos y reflejar las expectativas de un mundo en constante cambio. Buscan definir los elementos necesarios para impulsar el éxito y el alto rendimiento, y cambiarán según las circunstancias.

9) Una **vía para el desarrollo profesional** es un programa de desarrollo estructurado y formalizado elegido por una EFS y destinado a desarrollar y mantener auditores profesionales competentes en la EFS.

10) Una estrategia de **EFS para el desarrollo profesional** es un subconjunto de una estrategia organizativa general de una EFS, que aborda el propósito de una vía de profesionalización y describe claramente el estado final deseado de las competencias que se desarrollarán.

ENDORSEMENT VERSION

4

ALCANCE

11) GUID 1951 brinda orientación adicional en relación con los requisitos de la ISSAI 150 y no contiene requisitos adicionales para la EFS.

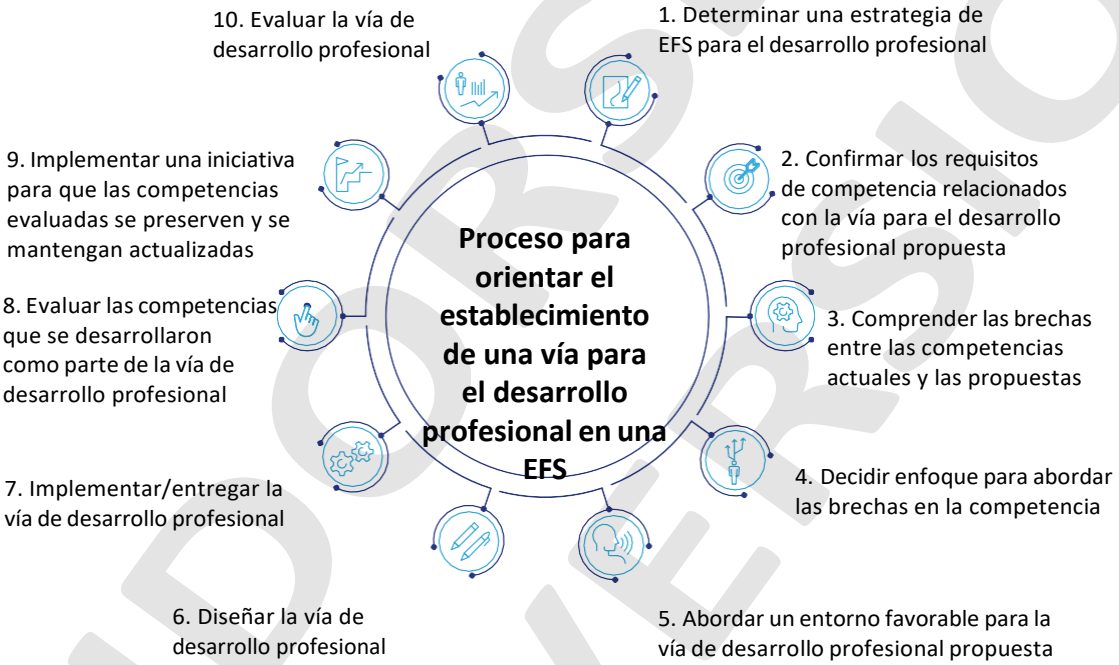
12) GUID 1951 brinda orientación sobre el desarrollo de una vía de desarrollo profesional apropiada para las EFS que utilizan las ISSAI u otras normas de auditoría en las áreas de auditoría financiera, auditoría del desempeño y auditoría de cumplimiento, al mismo tiempo que reconoce las consideraciones relacionadas con las EFS con responsabilidades jurisdiccionales.

ENDORSEMENT VERSION

5

CONSIDERACIONES CLAVE DEL PROCESO

13) El proceso de 10 pasos que se ilustra a continuación pretende ser un habilitador estratégico para que el liderazgo de la EFS estimule el pensamiento sobre una mayor profesionalización en una EFS, con énfasis específico en el desarrollo de auditores competentes para hacer efectivo su mandato.



14) Estos 10 pasos facultan a los líderes de las EFS con un proceso claro, estructurado y práctico para ayudar a desarrollar e implementar vías para el desarrollo profesional de los auditores, de conformidad con los requisitos de la ISSAI 150.

15) La aplicabilidad, el alcance y el orden de los 10 pasos pueden diferir de una EFS a otra, y entre una vía de desarrollo y otra, para satisfacer la singularidad de cada organización. Para ayudar a las EFS a llevar adelante estas consideraciones genéricas del proceso, se han incluido una serie de

ENDORSEMENT VERSION

escenarios de aplicación práctica como Anexo A.

PASO 1: DETERMINAR UNA ESTRATEGIA DE EFS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

16) En este paso inicial, el liderazgo de la EFS debe esbozar el propósito exacto de la vía de desarrollo profesional prevista y describir con precisión el estado final deseado en una estrategia de desarrollo profesional para la EFS. Es relevante distinguir entre si la vía está dirigida a crear un punto de referencia sostenible de competencia dentro de una EFS para ejecutar su mandato, y si está dirigida a preparar a la EFS para el futuro, o ambos. Tal orientación futura puede implicar la introducción de nuevas competencias requeridas por un nuevo mandato, la introducción de nuevas metodologías, aventurarse en nuevas áreas de auditoría o un intento de mantenerse relevante dado el entorno cambiante de la EFS.

17) Un impulsor clave de la estrategia de EFS para el desarrollo profesional es su mandato general y el plan estratégico organizativo relacionado. Otras vías de entrada que se pueden utilizar son los resultados de una evaluación del *Marco de Medición del Desempeño de las EFS* (MMD EFS), los resultados de una evaluación por pares independiente o una inspección interna, una evaluación de necesidades básicas o las intenciones de una iniciativa lanzada a nivel de la INTOSAI (como la auditoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

18) La estrategia de EFS para el desarrollo profesional también es el documento que se puede utilizar para garantizar el apoyo a los objetivos de profesionalización de las EFS por parte del liderazgo (o de las partes interesadas clave, como el Parlamento, si corresponde). También puede servir como herramienta para comunicarse inicialmente con el personal sobre las oportunidades de desarrollo previstas.

19) Es aconsejable, en la medida de lo posible incluso en esta etapa inicial, que el estado deseado se describa de una manera que permita medir el éxito final.

20) Es una buena práctica describir la consideración del liderazgo de los aspectos organizativos que se verán significativamente afectados, como las consideraciones presupuestarias, la sostenibilidad, el impacto en las políticas y procedimientos, etc.

ENDORSEMENT VERSION

PASO 2: CONFIRMAR LOS REQUISITOS DE COMPETENCIA DE EFS RELACIONADOS CON LA VÍA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL PROPUESTA

21) El estado final deseado descrito en el paso 1 ahora debe traducirse en las competencias particulares que debe adquirir la EFS. La orientación proporcionada en GUID 1950 se puede utilizar para definir y documentar estas competencias en un marco o perfil de competencias específico.

22) Como se indica en GUID 1950, será muy valioso analizar el marco o perfil de competencias en sus partes componentes (conocimiento, aptitudes y atributos personales) ya que tienen una relación directa con los medios para desarrollar estas competencias. El diseño de marcos o perfiles de competencias teniendo en cuenta la evaluación es importante en esta etapa inicial, como orientación inicial hacia el diseño de la vía.

PASO 3: COMPRENDER LA BRECHA ENTRE LAS COMPETENCIAS ACTUALES Y LAS PROPUESTAS (ANÁLISIS DE BRECHAS)

23) Como siguiente consideración, será importante obtener una comprensión del estado actual de las competencias en el grupo objetivo para el desarrollo profesional dentro de las EFS, con miras a determinar la brecha entre las definiciones de competencias existentes y nuevas. De esta forma, será posible confirmar las competencias exactas a las que se apunta para la contratación y para la inclusión en la vía de desarrollo profesional.

24) Dado el grado de contratación y/o desarrollo que podría requerirse, podría ser necesario crear una división inicial de competencias en una serie de vías de desarrollo o programas de aprendizaje específicos.

ENDORSEMENT VERSION

PASO 4: DECIDIR UN ENFOQUE PARA ABORDAR LAS BRECHAS EN LA COMPETENCIA

25) Ahora depende del liderazgo de la EFS tomar una decisión sobre la forma más adecuada de abordar las brechas en la competencia. Hay muchas opciones para elegir, como contratar personal con los conocimientos, aptitudes y atributos personales necesarios, o invertir en el desarrollo de estas competencias, quizás a través de una combinación adecuada de educación y capacitación práctica. Otras opciones a considerar pueden incluir el reconocimiento del aprendizaje previo y los programas de capacitación acelerada. Todo esto se puede hacer dentro de la EFS o en asociación con otros proveedores. Si es relevante para la EFS, también existe la posibilidad de interactuar con una función de recursos humanos del gobierno central (como una Comisión de Servicio Público) para buscar o desarrollar competencias apropiadas utilizando el trabajo realizado en los pasos 1 a 3.

26) Las decisiones anteriores pueden verse influenciadas por una serie de factores, siendo el más crítico un análisis de costo-beneficio para probar la asequibilidad de la vía de profesionalización y la disponibilidad de socios para ayudar a la EFS en la implementación de la iniciativa de profesionalización.

27) Asociarse con otros actores es una consideración importante en esta decisión. Permite la contratación interna de la capacidad adecuada para manejar el proceso de profesionalización cuando la EFS no pueda proporcionar una capacidad específica y, en ciertos casos, puede incluso mejorar la credibilidad de lo que se está haciendo. Los socios pueden seleccionarse dentro de la comunidad de la INTOSAI (considerando opciones como la Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI, las organizaciones regionales de la INTOSAI y las EFS pares), o fuera de la comunidad (organizaciones profesionales de contabilidad, otros organismos profesionales, proveedores de educación y capacitación, etc.). En la selección de dichos socios, cuestiones como la credibilidad de los socios y la alineación con las estrategias de la EFS serán consideraciones clave.

28) En la medida de lo posible, este enfoque debe tener en cuenta elementos de establecimiento de objetivos específicos, autorreflexión y evaluación, y retro-alimentación inmediata y significativa por participante individual.

ENDORSEMENT VERSION

PASO 5: ABORDAR UN ENTORNO FAVORABLE PARA LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL PROPUESTA

29) El ambiente organizativo tendrá que estar preparado para las implicaciones de la iniciativa de desarrollo profesional. Las consideraciones a este respecto pueden incluir la aceptación del liderazgo y la gerencia, equipar a los supervisores con nuevas aptitudes, mejorar las políticas y los procedimientos, confirmar nuevas asociaciones para el desarrollo y comprometerse de manera diferente con la financiación requerida para esta iniciativa.

30) El entorno favorable debe abordarse en dos niveles:

a) Facilitadores que permiten que la iniciativa de profesionalización funcione (p. ej., financiación, capacidad de gestión de recursos humanos, políticas, prácticas, sistemas de gestión del aprendizaje, etc.); y

b) Facilitadores que permiten a la EFS adoptar los resultados de la nueva iniciativa de profesionalización en el lugar de trabajo (p. ej., procedimientos que atienden a la utilización de los conocimientos y aptitudes recién adquiridos).

PASO 6: DISEÑAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL

31) En términos generales, el equipo encargado del desarrollo de la vía para el desarrollo profesional, bajo la guía del liderazgo de la EFS, podría decidir sobre los objetivos del programa, el contenido, las técnicas de capacitación, las herramientas de prueba previa, la orientación del capacitador/facilitador, los recursos, la transferencia de capacitación, consideraciones, ejercicios, estudios de casos, simulaciones, etc.

32) La elección del método de entrega también es fundamental para asegurar un énfasis adecuado en la experiencia práctica. Los métodos de entrega pueden incluir capacitación y desarrollo en el aula o de manera virtual, aprendizaje en el trabajo/experiencial (desde simulaciones y viajes de campo hasta asignaciones amplias e incluso el compromiso con un aprendizaje contratado por un período de tiempo), aprendizaje de relaciones y retroalimentación (mentoría, tutoría, valoraciones) y formación fuera del puesto de trabajo (cursos universitarios, auto-aprendizaje, aprendizaje electrónico).

ENDORSEMENT VERSION

33) El apoyo al auditor que participa en la vía de desarrollo es un facilitador esencial en el desarrollo profesional. Además de los imperativos estratégicos organizativos, la aceptación necesaria por parte del gerente de línea o supervisor del auditor confirmará la creencia de que el resultado final de la capacitación será útil en el lugar de trabajo y formará parte de una trayectoria profesional continua. El apoyo confirmado del gerente de línea durante el proceso de desarrollo y el compromiso de que el auditor recibirá la oportunidad necesaria para utilizar las aptitudes recién adquiridas después de completar el programa, mejorarán aún más este mensaje. El apoyo también puede incluir la implementación de un sistema de evaluación del desempeño centrado en el crecimiento, el nombramiento/selección de mentores y orientadores, la creación de apoyo entre pares entre las personas que participan en la iniciativa de desarrollo y la selección de un coordinador de desarrollo ("funcionario de capacitación") para supervisar la administración, que podría estar vinculada a la vía, incluidos los registros de capacitación.

34) Un paso final en la fase de diseño será confirmar los métodos de evaluación relevantes vinculados a la vía de desarrollo, de acuerdo con las exigencias del requisito organizativo 4 de la ISSAI 150.

PASO 7: IMPLEMENTAR/ENTREGAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL

35) Este paso se ocupa de los aspectos prácticos y la logística de ejecutar la vía de desarrollo: decidir si la entrega se realizará de forma virtual o en persona, confirmar la disponibilidad de equipos y materiales, confirmar la disponibilidad de facilitadores (con experiencia en los requisitos del proceso y en la materia), matriculación, preparativos de viaje y alojamiento, etc.

36) Otra consideración importante en este paso es el apoyo visible del liderazgo de la EFS. Desde la inscripción hasta la asistencia y la utilización de las aptitudes recién adquiridas, el apoyo de liderazgo para la iniciativa de desarrollo es un facilitador fundamental, lo que confirma el valor agregado de las aptitudes que se están desarrollando para abordar las necesidades laborales actuales y, a largo plazo, el logro de la estrategia de la EFS.

ENDORSEMENT VERSION

PASO 8: EVALUAR LAS COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLARON COMO PARTE DE LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL

37) En este punto, existe la necesidad de evaluar el éxito de la vía implementada a nivel de cada auditor participante. La evaluación, tal y como se confirmó en la fase de diseño, deberá realizarse de la forma más independiente posible, ocupándose de la adquisición de competencias al final de la vía. Esto servirá como primer nivel de prueba del éxito de la iniciativa.

38) Lo ideal sería que un posible segundo nivel de evaluación, en algún momento posterior a la iniciativa real en acción, se centrara en si la nueva aptitud realmente se está utilizando (transferencia de capacitación al lugar de trabajo) y si tiene el impacto necesario (adecuado para el propósito).

39) Este también puede ser el punto en el que se requiera cierta acción correctiva, ya sea ayudando al miembro del personal que experimentó desafíos en los dos pasos del proceso de evaluación, o ajustando la vía de desarrollo para obtener mejores resultados.

PASO 9: IMPLEMENTAR UNA INICIATIVA PARA ASEGURAR QUE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS SE PRESERVEN Y SE MANTENGAN ACTUALIZADAS

40) Las consideraciones durante este paso cubren tres niveles:

a. Mantener la vía actualizada: poner al día la estructura y los contenidos para que reflejen la visión más actual de los temas específicos en cuestión;

b. Mantener las aptitudes actualizadas: esto muchas veces se denomina proceso de “desarrollo profesional continuo”; y

c. Alentar al personal a considerar las preferencias individuales para un mayor desarrollo.

ENDORSEMENT VERSION

41) Ejemplos de actividades que se pueden considerar en este sentido incluyen:

a. Compartir y reflexionar sobre las experiencias laborales y las prácticas de las EFS para hacer crecer la base de conocimientos, aprender de los éxitos y fracasos y mejorar la capacidad organizativa;

b. Encargarse de actualizaciones básicas (para poner al día competencias con nuevos desarrollos, tales como nuevas legislaciones); y

c. Recapacitación (la introducción de una metodología de auditoría completamente reelaborada y actualizada).

PASO 10: EVALUAR LA VÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL

42) Después de la primera implementación de la vía para el desarrollo profesional (y posteriormente a intervalos regulares), el liderazgo de la EFS estará en una posición ideal para evaluar el éxito de la vía. Esto se hace con referencia a los objetivos de la iniciativa, como se establece en el paso 1 anterior, y puede centrarse en informar sobre los criterios básicos de éxito y cuantificar el retorno de la inversión en la vía. A modo de ejemplo: la medida básica del éxito puede ser la cantidad de personal profesionalmente cualificado resultante, mientras que el retorno de la inversión puede tomar la forma de una comparación de costos. Una comparación de costos podría cuantificar el costo de ejecutar esta iniciativa para producir una cierta cantidad de profesionales frente al costo de contratar externamente la misma cantidad de profesionales y agregar a sus conocimientos y aptitudes para adaptarse a la EFS. La evaluación también se puede realizar a través de consultas con las partes interesadas que se ven afectadas por los resultados previstos de la vía para el desarrollo profesional.

43) Al actuar sobre los resultados de la evaluación, el liderazgo de la EFS podría considerar posibles acciones correctivas y mejoras a la vía o, en casos extremos, la interrupción de la vía.

ENDORSEMENT VERSION

ANEXO A

El objetivo final de una iniciativa para vías de desarrollo profesional puede variar en sofisticación: puede ser en forma de una garantía/confirmación básica de que el personal dentro de una EFS está listo para la implementación de las ISSAI, o puede ser una confirmación de que son plenamente competentes para realizar auditorías que cumplen con las ISSAI. Como máxima consecuencia, el objetivo final puede ser garantizar que el personal posea una cualificación profesional creíble en auditoría del sector público.

Algunas de las opciones disponibles para las EFS que deseen desarrollar una vía para el desarrollo profesional se analizan con referencia a una serie de preguntas frecuentes contenidas en este anexo.

Se ha llegado a estas opciones como resultado de:

a. Un resumen de las discusiones dentro de la INTOSAI durante los últimos años sobre el tema del desarrollo de vías para el desarrollo profesional; y

b. De una investigación independiente encargada sobre este tema por la Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) en nombre de la INTOSAI.

Si bien las siguientes preguntas pueden dar la impresión de opciones definidas independientes (mutuamente excluyentes), en la práctica tienden a traslaparse. Una vez que el liderazgo de la EFS tiene claro lo que quiere lograr con la iniciativa, los recursos disponibles y los parámetros que desea utilizar para establecer la vía para el desarrollo profesional, con toda probabilidad tomará prestadas ideas de la mayoría de estos modelos para crear una "combinación" única que funcione mejor en sus propias circunstancias singulares.

ENDORSEMENT VERSION

El apoyo entre pares (apoyo entre las EFS) es de suma importancia como mecanismo de apoyo en todos los ejemplos que se citan a continuación.

PREGUNTA 1:

En muchas EFS, especialmente aquellas que se concentran en la auditoría del desempeño, podemos ver a la EFS contratando personal con antecedentes que coincidan con el área de trabajo donde se desplegará el personal (p. ej., contratando ingenieros para manejar el trabajo de la auditoría del desempeño relacionado con la inversión en infraestructura o contratando a alguien con conocimiento de fondo en el área de los métodos cualitativos o cuantitativos de evaluación).

¿Cómo estructura una EFS una vía para el desarrollo profesional de dicho personal?

DESCRIPCIÓN	Las EFS que se enfocan en la auditoría del desempeño generalmente emplean a profesionales de una amplia variedad de formaciones (p. ej., ingeniería, medicina, educación, etc.). Estas personas tendrán una base de conocimientos diferente a la de, por ejemplo, los auditores financieros, o tendrán un conocimiento experto del tema y los criterios utilizados en las auditorías del desempeño relevantes para su campo. El marco de competencias que se ha proporcionado como ejemplo en GUID 7500 o un marco similar se puede utilizar como base para desarrollar competencias de auditoría del sector público para complementar sus competencias profesionales existentes. Este concepto también puede ser válido para los auditores en otras áreas de auditoría. A diferencia de la opción descrita en la pregunta 4, el resultado final podría no ser una cualificación profesional reconocida externamente. En su lugar, puede adoptar la forma de un conjunto de competencias reconocidas internamente. Estas reflejarían la combinación profesional única de ser un experto en la materia en un campo fuera del rol tradicional de un servidor público o auditor, y tener aptitudes de auditoría muy específicas.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Garantizar que las EFS que requieran personal con experiencia en una materia muy específica, típicamente requerida en el campo de la auditoría del desempeño, puedan proporcionar a estos expertos en la materia un nivel adecuado de competencias de auditoría que les permita desempeñar plenamente sus funciones dentro del entorno de la EFS.

ENDORSEMENT VERSION

NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/ competencia de la legislación/directrices del sector público habilitadoras de la EFS; y • Requisitos/estándares de competencia relacionados con la experiencia en la materia que el miembro del personal aporta a la EFS para tratar con un sector especializado específico en el gobierno (p. ej., educación, salud, infraestructura, etc.). Estos pueden incluir requisitos de competencia establecidos por organismos profesionales para dichos expertos en la materia.
ASOCIACIONES CLAVE	• Institutos profesionales internacionales que rigen los campos de conocimiento experto/cualificación profesional o designación/licencia para ejercer que requiere la EFS; • Organismos profesionales regionales que rigen los campos de conocimiento experto/cualificación profesional o designación/licencia para ejercer que requiere la EFS; y • Universidades que se especializan en los campos de especialización requeridos.
CONSIDERACIONES CLAVE	La combinación de un campo principal de experiencia (p. ej., ingeniería) y aptitudes de auditoría altamente especializadas adicionales puede suponer un desafío. Se puede exigir a la EFS que compare sus prácticas con otras EFS/organizaciones en situaciones similares. Las áreas de evaluación comparativa pueden incluir medios de desarrollo, remuneración y retención. El desarrollo de la carrera del profesional típico empleado en esta función puede centrarse principalmente en la cualificación principal de la persona (la cualificación que tenía al ingresar a la EFS, antes de agregar las competencias de auditoría). Por lo tanto, la rotación de personal en estos niveles puede ser muy diferente de la rotación en el resto de la EFS. Esto puede requerir una atención específica al mantenimiento del empleo, planificación de la sucesión y recursos alternativos.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Puede corresponder a la EFS especificar los requisitos para mantener actualizadas las competencias en este tipo de puestos. La forma propuesta de abordar esto podría ser considerar los requisitos establecidos por los organismos profesionales que rigen la cualificación profesional principal del auditor (en otras palabras, la cualificación inicial antes de añadir las competencias específicas de auditoría), mientras que la EFS tendrá que asumir la responsabilidad de mantener actualizadas las competencias específicas de auditoría.

ENDORSEMENT VERSION

PREGUNTA 2:

Muchas EFS obtienen recursos humanos de una función de recursos humanos del gobierno central (p. ej., una Comisión de Servicio Público) y tienen que seguir las prácticas de recursos humanos dictadas por ese organismo.

¿Cómo se enfrenta uno a la profesionalización en tales escenarios?

DESCRIPCIÓN	Cuando depende de una función de recursos humanos del gobierno central para proporcionar personal, la EFS puede utilizar un marco de competencias que satisfaga sus necesidades y requisitos singulares para comunicar las necesidades de su personal. La función central puede entonces, en nombre de la EFS, orientar sus esfuerzos de contratación de manera más adecuada, aceptando que la EFS puede necesitar invertir en el desarrollo de competencias adicionales. En muchos casos, tener que depender de una función de gobierno central de este tipo tiene el beneficio de que el personal ingresa a la EFS con una comprensión básica y/o exposición al servicio público. En muchos casos, estos miembros del personal ya habrían estado expuestos a un programa de educación y/o capacitación, en el que las competencias adquiridas se habrían probado como parte de un "examen de ingreso para funcionarios públicos". En determinadas circunstancias, los requisitos para el ingreso en el servicio público pueden incluir un período durante el cual el candidato trabaja en la EFS y realiza el examen después de este período. Según la formación académica del candidato y el grado de su exposición al servicio público, la EFS tendrá que diseñar programas para aumentar esta exposición. Con toda probabilidad, el énfasis estaría en el conocimiento y las aptitudes de auditoría del sector público y en los requisitos específicos de las EFS.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Empoderar a las EFS para que comuniquen (negocien) sus necesidades de recursos y competencias a una función de recursos humanos del gobierno central, asegurando así el mejor ajuste posible a las necesidades de la EFS y, al mismo tiempo, facultando a los servidores públicos que ingresan a la EFS para que adquieran los conocimientos y aptitudes de auditoría adecuados para hacer frente al trabajo de la EFS.
NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951 7500 a 7900; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/competencia según la legislación o directrices del sector público habilitadoras de la EFS; • Legislación relacionada con el servicio público en ese país; • Requisitos de competencia del servicio público; • Requisitos de ingreso de los funcionarios públicos; y • Políticas y prácticas de recursos humanos en el servicio público.

ENDORSEMENT VERSION

ASOCIACIONES CLAVE	• Funcionarios gubernamentales clave que pueden influir en la política de recursos humanos y las decisiones de recursos; • Academias y escuelas de servicio público; • Función de recursos humanos del gobierno central; y • Academias/escuelas nacionales de servicio público.
CONSIDERACIONES CLAVE	A fin de preparar a los candidatos para los desafíos de funcionar en un entorno de auditoría, las EFS deben asumir la responsabilidad de agregar competencias a aquellas proporcionadas por la función de recursos humanos del gobierno central. Las EFS pueden utilizar sus propios recursos para esto o pueden vincularse con los programas ofrecidos por las organizaciones regionales de la INTOSAI o la Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI (IDI). En lo que respecta a las políticas y prácticas de recursos humanos, la EFS puede depender de la función de recursos humanos del gobierno central. Una buena comprensión de los requisitos de competencia para el personal de la EFS y las implicaciones de recursos humanos de estos miembros del personal que trabajan en un entorno de auditoría es esencial para que la EFS pueda acordar, negociar o comunicar sus necesidades a la función de recursos humanos del gobierno central. Este escenario puede presentar la opción de adscribir fácilmente al personal de auditoría a otras áreas del servicio público, lo que puede ser beneficioso para comprender la singularidad del sector público. En ciertos entornos, esta opción de profesionalización supone el riesgo de que, con el tiempo, el personal sea rotado de la EFS a otras organizaciones gubernamentales. Las EFS deberán tener en cuenta este riesgo potencial en su estrategia de recursos.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	La función de recursos humanos del gobierno central puede tener ciertos arreglos genéricos para que las aptitudes de los servidores públicos se mantengan actualizadas, pero la EFS tendrá que asumir la responsabilidad de crear requisitos específicos para la EFS, en línea con los roles y funciones que se cumplen en la EFS. La EFS también puede considerar los requisitos de las organizaciones profesionales de contabilidad (OPC) como guía para desarrollar sus propios requisitos.

ENDORSEMENT VERSION

PREGUNTA 3:

¿Sería posible asociarse directamente con una universidad para manejar el elemento educativo de una vía de desarrollo profesional y manejar los demás requisitos internamente?

DESCRIPCIÓN	Sí, es posible que las EFS se asocien directamente con una universidad para crear opciones para el desarrollo profesional. Obviamente, la EFS tendrá que asumir la responsabilidad de hacer coincidir los requisitos de competencia que pueden abordarse a través de un programa educativo, con cursos específicos a nivel universitario. Dado que la EFS representa solo uno de los muchos empleadores con expectativas de una universidad, será necesario que la EFS influya en el plan de estudios del programa universitario. Sin embargo, la EFS aún deberá asumir más responsabilidades de desarrollo de competencias además de las que se describen en la pregunta 1. Esto también se puede abordar asociándose con las organizaciones regionales de la INTOSAI o la IDI, como se describe en la pregunta 8. Una de las ventajas de ser responsable de una parte tan grande de la vía de desarrollo es que, en realidad, puede ser más fácil adaptarla a los requisitos del sector público y de la EFS que en el escenario descrito en la pregunta 1. Un posible inconveniente puede ser que la EFS no disfrutará de los beneficios de tener un socio independiente para supervisar/evaluar el éxito de la vía de desarrollo. Dicho esto, se puede superar fácilmente estableciendo procesos de gobierno interno apropiados. Esta opción también podría ser aplicable a todas las áreas de auditoría (no solo a la auditoría financiera como se describe en la pregunta 1). Por lo general, estas vías consistirán en un paquete compuesto por lo siguiente: • Una cualificación preferida (a veces también con opciones de materias preferidas) establecida como requisito mínimo para ingresar a la EFS; • Un programa de desarrollo estructurado vinculado a un período de tiempo establecido para abordar las competencias no cubiertas por el organismo que ofrecía la cualificación de ingreso; y • Una evaluación interna de competencias.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Proporcionar a los miembros del personal de la EFS un conjunto de competencias para poder hacer frente a los requisitos de trabajo de la EFS. Estas competencias se basarían en una combinación de un programa educativo/cualificación apropiado y un programa de desarrollo interno.

EN DOCUMENT VERSION

NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 19507500); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Cualificaciones específicas que coincidan con las competencias de la EFS; y • Los requisitos de ingreso y las normas académicas de la universidad/entidad de educación terciaria en cuestión.
ASOCIACIONES CLAVE	• Universidades/instituciones académicas que ofrecen cursos o cualificaciones que coinciden con todas o algunas de las necesidades de competencia de la EFS; • Organizaciones regionales de la INTOSAI/IDI/otros proveedores de capacitación que pueden ofrecer programas en nombre de la EFS para abordar ciertos requisitos de competencia que no se contemplan en el programa universitario.
CONSIDERACIONES CLAVE	Cuando se establezca la vía de desarrollo profesional, deberá llevarse a cabo una combinación cuidadosa de las necesidades de competencias de la EFS con los programas educativos en cuestión, y deberá revisarse periódicamente para garantizar su adecuación y relevancia continuas. Este proceso de combinación se aplica a (a) programas/cualificaciones ofrecidos por una universidad; (b) programas ofrecidos por organizaciones regionales de la INTOSAI/IDI/otros proveedores de capacitación; y c) programas internos. El alcance del trabajo requerido para desarrollar, implementar y administrar la vía requerirá con toda probabilidad que la EFS establezca una unidad de aprendizaje dedicada para manejar la iniciativa, dotada de especialistas en educación y capacitación debidamente cualificados. La división de gestión de recursos humanos de la EFS también tendrá que ocuparse de las cuestiones de política relacionadas con la financiación de los estudios, licencia por estudios, requisitos mínimos de cualificación, etc.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Dependerá de la EFS especificar los requisitos de DPC, aunque podría beneficiarse de la evaluación comparativa con otras EFS, OPC, firmas de auditoría privadas, etc.

ENDORSEMENT VERSION

PREGUNTA 4:

Una de las opciones mencionadas con frecuencia en los esfuerzos de profesionalización es asociarse estratégicamente con una Organización Profesional de Contabilidad (OPC) para ofrecer una vía para el desarrollo profesional.

¿Cómo se manejaría una relación así?

DESCRIPCIÓN	Puede ser posible que las EFS (especialmente aquellas con un fuerte enfoque en la auditoría financiera) se asocien con las OPC para desarrollar profesionales de auditoría para la EFS. Esto podría resultar en una cualificación y/o designación profesional, con candidatos exitosos registrándose como miembros de la OPC. Por lo general, estas vías consistirían en un elemento educativo apropiado, complementado con el requisito de trabajar en un entorno profesional durante un período específico (muchas veces denominado aprendizaje) y vinculado a un examen/evaluación de cualificación profesional específico. En circunstancias ideales, tanto los elementos educativos como los de trabajo práctico de la vía se centrarán en el sector público, sobre la base de un marco de competencias basado en las ISSAI, como el ejemplo contenido en GUID 7600. En la práctica, los programas educativos tienden a ser más genéricos, dejando que la EFS aborde el elemento del sector público durante el período de trabajo práctico. En esencia, la EFS funciona como una oficina de capacitación de una OPC acreditada que certifica las competencias adquiridas durante el período de trabajo práctico (bajo la guía de un mentor/supervisor con experiencia). Teniendo en cuenta las competencias adquiridas en la parte académica de la vía, esto se sumaría a un programa general de cualificación profesional. Si bien esta opción puede plantear desafíos a la EFS en términos de retención del personal, tiene la ventaja de brindar una buena movilidad del personal profesionalmente cualificado hacia el sector público en general, e incluso hacia el sector privado. Algunas EFS que han seguido esta ruta han posicionado estratégicamente esta opción como un canal de personas profesionalmente cualificadas para todo el sector público, en lugar de solo para la propia EFS.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Proporcionar a los miembros del personal de la EFS una cualificación profesional equivalente a la de la profesión más amplia (principalmente la profesión de contabilidad y auditoría) en el país en cuestión, junto con un buen conocimiento del sector público y la auditoría del sector público.

ENDORSEMENT VERSION

NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/competencia según la legislación/directrices del sector público habilitadoras de la EFS; • Requisitos de competencia establecidos por la OPC; • Estándares Internacionales de Educación (IES); y • Pronunciamientos profesionales emitidos por institutos profesionales de contabilidad y/o auditoría (acreditados por la IFAC y otros).
ASOCIACIONES CLAVE	• IFAC; • OPC; • Institutos profesionales; • Organismos profesionales regionales; y • Universidades/instituciones académicas acreditadas por la OPC.
CONSIDERACIONES CLAVE	Asegurar que esta opción se adapte adecuadamente al sector público podría suponer un desafío. En una situación ideal, el plan de estudios de la OPC (o la universidad que ofrece el elemento educativo de la vía) incluirá un enfoque apropiado en el sector público. En realidad, la introducción al sector público y al entorno de las EFS solo puede recibir atención durante el período de trabajo práctico, tanto en términos de capacitación en el aula como de exposición en el trabajo. Una alternativa puede ser exigir la exposición a la administración pública durante el elemento educativo de la vía. La vía requiere contratación en línea con los requisitos mínimos de la OPC y, dado que esto puede poner a la EFS en competencia con otras firmas de auditoría, podría ser necesario invertir en una iniciativa de becas. A nivel de política de recursos humanos, puede ser necesario tratar con políticas sobre la financiación de los estudios, la licencia por estudios, la estructuración de las relaciones formales entre supervisor y aprendiz, la experiencia de los procesos del libro de registro y los requisitos para informar a la OPC.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Las OPC normalmente requerirán que los miembros, después de cualificarse, demuestren una inversión anual en actividades de DPC, ya sea en términos de horas o presentando una prueba alternativa de competencia. Estos requisitos normalmente son lo suficientemente genéricos como para permitir que la EFS los adapte para incluir un elemento sólido específico para el entorno del sector público.

ENDORSEMENT VERSION

PREGUNTA 5:

¿Cómo se tendrá que estructurar la vía de cualificación profesional de las EFS con competencias jurisdiccionales?

DESCRIPCIÓN	Las EFS con poderes jurisdiccionales suelen tener empleados con formación jurídica. En un nivel más bajo en la EFS (o Tribunal de Cuentas), uno puede encontrar un énfasis en las aptitudes de auditoría, aunque es bastante probable que, incluso en estos niveles, se requieran ciertas competencias legales. Algunos ejemplos son la comprensión del proceso de litigio, las aptitudes probatorias, la redacción legal, etc. En niveles más altos, este equilibrio puede ser al revés, con el énfasis en las aptitudes legales al nivel de un magistrado o juez. En cuanto a la contratación, parece haber al menos dos opciones generalmente aceptadas. Una es contratar a alguien con experiencia legal, lo que requiere que el Tribunal agregue ciertas competencias en el sector público, las EFS y la auditoría. La otra opción es confiar en una función de recursos humanos del gobierno central para proporcionar recursos. Si bien esto último implica algunos antecedentes en la ley y en el sector público, aún requeriría la adición de competencias específicas de la EFS y de la auditoría. Un marco de competencias personalizado (como el ejemplo provisto en GUID 1950) puede usarse como referencia para las áreas en las que los profesionales del derecho pueden requerir capacitación para que puedan realizar auditorías de calidad basadas en las ISSAI. Proporciona el mecanismo para convertir a un profesional que solo tiene competencias legales en un profesional con competencias tanto legales como de auditoría del sector público. En muchos de los casos observados, la vía del desarrollo profesional para los empleados de la EFS con responsabilidades jurisdiccionales parece seguir una ruta similar a la que se describe en la pregunta 2. La diferencia es que hay un énfasis mucho mayor en su posición en la profesión legal, especialmente en los niveles más altos.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Asegurar que las EFS con poderes jurisdiccionales cuenten con personal competente que pueda manejar los requisitos singulares relacionados con sus mandatos, incluidos elementos tanto de la profesión legal como del entorno de auditoría.
NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/competencia según la legislación/directrices del sector público habilitadoras de la EFS; • Requisitos de competencia (y otros requisitos profesionales) establecidos por la profesión/fraternidad legal pertinente; • Requisitos de competencia del servicio público; • Requisitos de ingreso de los funcionarios públicos; y • Políticas y prácticas de recursos humanos en el servicio público.

ENDORSEMENT VERSION

ASOCIACIONES CLAVE	• Profesión jurídica en el país en el que opera la EFS; • Fraternidad jurídica, a nivel local e internacional; • Foro para las EFS con responsabilidades jurisdiccionales (como se define en la Declaración de París relacionada); • Función de recursos humanos del gobierno central; y • Academias/escuelas nacionales de servicio público.
CONSIDERACIONES CLAVE	En una EFS con responsabilidades jurisdiccionales, es probable que los miembros individuales del personal formen parte de la profesión legal del país. La EFS/Tribunal puede tener que establecer una buena relación de trabajo con las estructuras de gobierno en esta área. El Foro de EFS con Responsabilidades Jurisdiccionales se ha comprometido firmemente con el reconocimiento profesional y una mayor profesionalización de esta comunidad única. Es fundamental que este trabajo continúe beneficiando a todas las EFS con poderes jurisdiccionales similares.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	La EFS deberá determinar los requisitos a este respecto, teniendo debidamente en cuenta los requisitos de la profesión jurídica pertinente y, en su caso, del servicio público.

PREGUNTA 6:

Dadas las respuestas a las preguntas anteriores, es posible que las EFS se ocupen plenamente de sus necesidades de desarrollo profesional a nivel interno.

¿Cómo sería una vía interna de este tipo y cómo se estructuraría?

DESCRIPCIÓN	En ciertos casos, las EFS pueden tener los recursos, la cantidad de personal y/o el apoyo del gobierno para crear una capacidad de desarrollo profesional completamente interna, a través de una universidad, academia o función de aprendizaje interna de la EFS. Esta opción puede incluir la concesión de cualificaciones específicas, como certificados, diplomas y títulos. Estos pueden estar destinados a crear una cualificación mínima de ingreso para ciertos niveles en una EFS o capacitar a niveles de trabajo específicos dentro de una EFS. Los planes de estudios para tal vía se adaptarán completamente a las necesidades de la EFS y, por lo general, se basarán en los requisitos del marco de competencias de la INTOSAI/SAI.
OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Proporcionar a los miembros del personal de la EFS una vía de desarrollo completamente interna que responda directamente a las necesidades de la EFS, en formato de certificados de competencia específicos por nivel de trabajo o incluso cualificaciones específicas que se ajusten a las necesidades de la EFS.

ENDORSEMENT VERSION

NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/competencia según la legislación/directrices del sector público habilitadoras de la EFS; y • Legislación relacionada con la creación de programas de educación terciaria/universidades en el país en cuestión.
ASOCIACIONES CLAVE	• Organismos que regulan la educación terciaria en el país en cuestión; • Organismos nacionales que regulan las cualificaciones en el país.
CONSIDERACIONES CLAVE	La inversión de recursos en una configuración completamente interna puede ser considerable y deberá sopesarse frente a opciones en las que la prestación interna se complemente mediante la asociación con otros proveedores de servicios. Los puntos de comparación pueden incluir la eficiencia, el costo y la capacidad para atraer a los mejores profesores posibles. La movilidad hacia la profesión más amplia puede verse limitada debido a la adaptación única de la vía.
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	La EFS deberá determinar estos requisitos con referencia a las mejores prácticas en la industria/sistema educativo/país.

PREGUNTA 7:

Muchas EFS, hasta cierto punto, harían uso de relaciones contractuales con empresas privadas para proporcionar/complementar la capacidad de recursos humanos de las EFS.

¿Cómo garantizaría una EFS que estos auditores del sector privado estén adecuadamente preparados para enfrentar los desafíos de una auditoría del sector público?

DESCRIPCIÓN	Muchas EFS subcontratan una parte o la totalidad de su trabajo de auditoría a firmas de auditoría privadas. Si bien los auditores de estas firmas suelen ser profesionales por derecho propio, es posible que no tengan el conjunto completo de competencias necesarias para ejecutar una auditoría del sector público. El marco de competencias se puede utilizar para guiar la selección de empresas con las que asociarse o para identificar aquellas competencias que faltan y es posible que deban desarrollarse más. La EFS, la empresa o instituciones de capacitación de terceros pueden ofrecer intervenciones de aprendizaje específicas para adecuar las competencias a los requisitos del sector público. Depende de la EFS y/o del gobierno decidir en qué medida estos requisitos adicionales específicos del sector público pueden convertirse en una consideración obligatoria en la decisión de la EFS de designar/permitir que una firma de auditoría privada opere en un entorno determinado.

ENDORSEMENT VERSION

OBJETIVO DE LA INICIATIVA DE PROFESIONALIZACIÓN	Garantizar que, cuando las empresas privadas trabajen en nombre de una EFS, tengan las competencias necesarias o estén facultadas para auditar en un entorno del sector público.
NORMAS, MARCOS, POLÍTICAS, PRÁCTICAS O REGLAS QUE PUEDEN GUIAR ESTA OPCIÓN	• ISSAI 150; • GUIDS 1950 y 1951; • Marcos de competencia únicos del sector público o EFS (como el ejemplo proporcionado en GUID 1950); • Mandato de la EFS y, en general, la legislación habilitadora de la EFS; • Requisitos mínimos específicos de cualificación/competencia según la legislación/directrices del sector público habilitadoras de la EFS; • Directrices de la EFS para la contratación de firmas de auditoría privadas; • Directrices de la EFS sobre la garantía de calidad relacionadas con tareas de auditoría, incluido el trabajo realizado por firmas de auditoría privadas; • Disposiciones de cualificación y competencia de institutos profesionales/reguladores de auditoría que supervisan la competencia y el funcionamiento de firmas de auditoría privadas); y • Disposiciones de cualificación y competencia de firmas de auditoría privadas individuales.
ASOCIACIONES CLAVE	• Empresas privadas de auditoría que operan en el espacio del sector público; • Institutos profesionales y/o reguladores de auditoría que supervisan la competencia y el funcionamiento de firmas de auditoría privadas).
CONSIDERACIONES CLAVE	Es necesario aclarar las diferentes disposiciones de contratación (como la contratación interna frente a la subcontratación externa, hacer el trabajo en nombre de la EFS o en nombre propio). Se puede considerar la posibilidad de proporcionar orientación de "nivel profesional" a las empresas de auditoría privadas (lo ideal sería con el "estatus" necesario) para que puedan comprender y hacer frente a los requisitos de trabajar en el entorno del sector público. Las EFS pueden considerar el requisito de que solo los auditores con competencias certificadas de auditoría del sector público puedan trabajar en auditorías del sector público (una consideración de "licencia para auditar en el sector público").
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Esto estará en línea con los requisitos normales de la EFS para DPC, pero se pueden tomar en cuenta los requisitos que se aplican en la parte del sector privado de la profesión.

PREGUNTA 8:

¿Una EFS podría asociarse con una organización como la Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI (IDI) o una organización regional de la INTOSAI para brindar una vía de desarrollo profesional?

ENDORSEMENT VERSION

Puede ser útil asociarse con organizaciones como la IDI o una organización regional de la INTOSAI, especialmente una vez que algunas de las iniciativas actuales de estas organizaciones se hagan realidad. Las organizaciones internacionales y regionales crean mayores economías de escala, lo que puede hacer que una vía de desarrollo profesional sea viable para EFS con posibles limitaciones de recursos. Esto es particularmente efectivo en regiones donde los mandatos y el trabajo de la EFS son bastante homogéneos.

Las organizaciones regionales pueden centralizar las funciones de desarrollo profesional, como la elaboración de materiales de aprendizaje que aborden las necesidades comunes, mientras que las EFS pueden asumir la responsabilidad de elementos como la experiencia práctica y la mentoría.

IDI

Durante el INCOSAI 2016 en Abu Dhabi, se presentó al congreso el entonces marco de competencias de la INTOSAI. Una de las decisiones clave que se tomó fue encargar a la IDI que desarrollara y piloteara un "programa de certificación" basado en este marco en la comunidad.

El proyecto pasó a llamarse "Educación profesional para auditores de EFS" (PESA), ya que este es un título más adecuado según la opinión del equipo del proyecto y ha lanzado un piloto a partir de marzo de 2021. La información de antecedentes sobre este proyecto se puede encontrar en el sitio web de la IDI (www.idi.no).

El nombre de esta iniciativa expresa directamente el valor considerable que este programa puede aportar a cualquier esfuerzo de profesionalización a nivel de las EFS. A partir de la información de las preguntas anteriores, queda muy claro que la mayoría de las EFS tendrán la responsabilidad de agregar ciertas competencias de auditoría del sector público, competencias específicas de EFS y del país a una línea de base (que consiste en competencias existentes o competencias relacionadas con un perfil específico para el cual la EFS contrata). El beneficio del programa IDI para las EFS que emprenden esfuerzos de profesionalización es que proporcionará un plan de estudios desarrollado a nivel mundial, respaldado por todos los materiales de aprendizaje/recursos necesarios y herramientas de evaluación, para abordar todas las competencias específicas de auditoría del sector público (según el marco de competencia de la INTOSAI). La EFS individual no tendrá

ENDORSEMENT VERSION

que invertir en el desarrollo de materiales de aprendizaje/recursos para este conjunto de competencias, dejando tiempo y recursos disponibles para concentrarse en aquellas competencias que pueden no ser universalmente aplicables y que son exclusivas de la EFS y/o el país en el que opera.

ORGANIZACIONES REGIONALES DE LA INTOSAI

Para las organizaciones regionales de la INTOSAI, la profesionalización también ocupa un lugar destacado en sus agendas de trabajo y las de sus EFS miembros. Un ejemplo de lo que una iniciativa regional puede aportar se puede encontrar en la Iniciativa Africana de Profesionalización, un proyecto iniciado por AFROSAI-E. La iniciativa tiene como objetivo abordar una necesidad más amplia de capacidad de los profesionales de la contabilidad para apoyar la gestión financiera pública, incluidos los auditores financieros. Esto se logra a través de asociaciones entre organizaciones regionales que representan una variedad de grupos de partes interesadas que colaboran para implementar esta iniciativa.

La información de antecedentes sobre este proyecto está disponible en https://professionalisation.africa.

Aunque esta iniciativa está dirigida a la profesión de contabilidad y auditoría del sector público de manera más amplia en el continente africano, se espera que produzca beneficios similares a las EFS en otros continentes.

PREGUNTA 9:

¿Qué opciones estarían disponibles para las EFS que no estén en condición de estructurar/instituir una vía integral de desarrollo profesional como la que se describe en las preguntas 1 a 6 anteriores?

Las EFS que no estén en condición de estructurar o instituir una vía integral de desarrollo profesional tendrán que considerar medios alternativos, tomando prestado de las preguntas anteriores. De manera similar, las EFS que trabajan en contextos complejos y desafiantes pueden encontrar algunos de los conceptos descritos en estas preguntas relevantes para sus necesidades.

ENDORSEMENT VERSION

Las opciones pueden incluir:

- Contratar personal profesionalmente cualificado muy específico (es decir, ser extremadamente pedante con las competencias requeridas);
- Opciones de apoyo entre pares a largo plazo entre las EFS;
- Estructurar la adición de competencias de auditoría del sector público, específicas de la EFS y/o o del país casi exclusivamente a través del desarrollo en el trabajo formalizado (lo que puede requerir el uso de clarificación de funciones, libros de registro, etc. para garantizar una estructuración adecuada);
- Considerar adscripciones de EFS con mandatos similares, ya sea para auditorías de recursos o para actuar como supervisores/mentores en un esfuerzo en el trabajo para abordar ciertas competencias específicas de las EFS;
- Importar las partes más relevantes de los programas ofrecidos por la IDI y/o las organizaciones regionales de la INTOSAI en un curso breve de capacitación específico para las EFS, además del desarrollo estructurado en el trabajo; y
- Dirigirse a donantes (a través del mecanismo de cooperación de donantes de la INTOSAI) para la financiación de una vía de EFS para el desarrollo profesional, como parte de una mayor inversión en el fortalecimiento de la gestión de las finanzas públicas en su país.

PREGUNTA 10:

En las tareas de la fuerza de tarea, el reconocimiento del aprendizaje previo (o incluso el concepto de "derechos previos adquiridos") se señaló como una opción en el proceso del desarrollo profesional. ¿Sería esto aceptable y cómo se puede estructurar?

El reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) y/o por antigüedad es un proceso estructurado de reconocimiento de competencias adquiridas a lo largo de años de experiencia laboral y, en esencia, implica una forma apropiada de evaluación para los candidatos.

ENDORSEMENT VERSION

En el trabajo que condujo a esta guía, parece que hay dos puntos de vista posibles sobre el reconocimiento del aprendizaje previo:

- Un proceso muy estructurado de evaluación de la experiencia previa realizado por un instituto profesional específico, utilizando sus reglas y requisitos (que deberán evaluarse para su aplicabilidad a la EFS); o
- Un proceso un poco menos complicado, como mecanismo para reconocer el aprendizaje previo como punto de entrada a una iniciativa de desarrollo profesional.

En segunda instancia (el RPL como punto de entrada), una EFS puede considerar renunciar a los requisitos normales de entrada (como una cualificación específica) a favor de una combinación de lo siguiente:

- Trabajar con éxito en un nivel específico dentro de la organización;
- Experiencia en un área determinada durante un número específico de años;
- Un historial comprobado de desempeño o valor agregado durante varios años; y
- Ser miembro del personal en regla.

Si bien estos requisitos permitirán la entrada en una vía de desarrollo, sería inapropiado que desempeñen un papel en la evaluación final de la competencia al final del proceso de aprendizaje. Es importante tener en cuenta que esta opción supone que la EFS tendrá prácticas de desempeño y aseguramiento de la calidad lo suficientemente sólidas como para manejar cualquier deficiencia potencial en este proceso.

Esta es una opción atractiva para dar impulso a la profesionalización cuando una gran cantidad de personal existente se ve afectado por los requisitos de competencia introducidos recientemente, pero puede ser un enfoque difícil y, muchas veces, controvertido. Se maneja mejor como una opción que se negocia de manera transparente con el personal como parte de una iniciativa de transformación estratégica más amplia.

ENDORSEMENT VERSION