Public Consultation Draft
Requisito Temático Comportamiento Organizacional

Borrador

El Marco Internacional para la Práctica Profesional (International Professional Practices Framework®), comprende las Normas Globales de Auditoría Interna (Global Internal Audit Standards™), los Requisitos Temáticos y las Guías Globales. Los Requisitos Temáticos son obligatorios y deben utilizarse junto con las Normas, que proporcionan la base autorizada para las prácticas requeridas.

Los requisitos temáticos proporcionan expectativas claras para los auditores internos mediante el establecimiento de una base mínima para la auditoría de temas específicos de riesgo. El perfil de riesgo de la organización puede requerir que los auditores internos consideren aspectos adicionales sobre los temas tratados.

La conformidad con los Requisitos Temáticos aumentará la consistencia con la que se ejecutan los servicios de auditoría interna y mejorará la calidad y confiabilidad en los servicios y resultados de auditoría interna. En última instancia, los Requisitos Temáticos elevan la profesión de auditoría interna.

Los auditores internos deben aplicar los Requisitos Temáticos en conformidad con las Normas Globales de Auditoría Interna. La conformidad con los Requisitos Temáticos es obligatoria para los servicios de aseguramiento y recomendada para los servicios de asesoramiento.

El requisito temático es aplicable cuando el tema es uno de los siguientes:

1. El objeto de un trabajo incluido en el plan de auditoría interna.
2. Identificado durante la ejecución de un trabajo.
3. El objeto de una solicitud de trabajo no figura en el plan de auditoría interna original.

Deben documentarse y conservarse pruebas de que se ha evaluado la aplicabilidad de cada requisito del requisito temático. Es posible que no todos los requisitos individuales se apliquen en todos los trabajos; si se excluyen requisitos, deberá documentarse y conservarse una justificación. La conformidad con los requisitos temáticos es obligatoria y se evaluará durante las evaluaciones de calidad.

Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional son las acciones , las decisiones y las interacciones entre las personas y grupos dentro de una organización. Este comportamiento influye en el rendimiento y en la consecución de los

 ©2025, The Institute of Internal Auditors. Todos los derechos reservados. Solo para uso individual y personal.

objetivos estratégicos. En términos simples, el comportamiento organizacional es "la forma en que hacemos las cosas"

El comportamiento organizacional que no contribuye al logro de los objetivos estratégicos ni satisface las expectativas de las partes interesadas puede derivar en resultados negativos para las organizaciones, sus clientes y empleados, y para la sociedad, incluso cuando la organización actúa con buenas intenciones. Las actividades de control deben ser diseñadas, ejecutadas, revisadas y evaluadas de forma que pueda garantizarse que los riesgos relacionados con el comportamiento organizacional se gestionan adecuadamente, al igual que ocurre con otros riesgos.

Las prácticas de auditoría interna en este ámbito aún se encuentran en evolución. Este documento pretende aplicar al comportamiento organizacional, un enfoque de auditoría tradicional basado en riesgos, articulando prácticas de gobierno, gestión de riesgos y control que todas las organizaciones pueden aplicar para gestionar el riesgo de un comportamiento organizacional desalineado.

Evaluación y Análisis del Comportamiento Organizacional Procesos de Gobierno, Gestión de Riesgos y Control

Este Requisito Temático proporciona un enfoque consistente y exhaustivo para evaluar el diseño y la implantación de procesos de gobierno, gestión de riesgos y control relacionados con el comportamiento organizacional. Los requisitos representan una base mínima para evaluar el comportamiento en una organización.

GOBIERNO

Requisitos:

Los auditores internos deben evaluar los siguientes aspectos de la gobernanza del comportamiento organizacional:

A. El Consejo y la Alta Dirección estructuran las funciones y responsabilidades para evitar consecuencias no deseadas, como conflictos de intereses o procesos de toma de decisiones poco claros.
B. El Consejo y la Alta Dirección establecen y mantienen la responsabilidad individual y grupal respecto a las expectativas de comportamiento, garantizando que las funciones y responsabilidades se asumen, se comprenden y se alinean con los objetivos estratégicos.
C. Los procesos de gobierno están establecidos para asegurar la supervisión, evaluación y el cuestionamiento respecto si los patrones de comportamiento se alinean con los objetivos estratégicos, y para impulsar acciones correctivas cuando se detecten desviaciones.
D. Se establecen políticas y procedimientos para abordar los riesgos relacionados con el comportamiento, los cuales se revisan periódicamente para asegurar su vigencia y precisión. Estas políticas y procedimientos se comunican eficazmente y se integran en las operaciones de la organizacion y los procesos de toma de decisiones.

GESTIÓN DE RIESGOS:

Requisitos:

Los auditores internos deben evaluar los siguientes aspectos de la gestión de riesgos del comportamiento organizacional:

 ©2025, The Institute of Internal Auditors. Todos los derechos reservados. Solo para uso individual y personal.

A. El proceso de gestión de riesgos del comportamiento organizacional está adecuadamente definido e incluye las características del comportamiento que son críticas para cumplir los objetivos estratégicos.
B. El monitoreo del comportamiento organizacional es adecuado y oportuno, y los resultados se comunican a las principales partes interesadas.
C. Las diferencias entre las expectativas de comportamiento y el comportamiento real, junto con los análisis de las causas subyacentes, se comunican eficazmente a las principales partes interesadas.
D. Las diferencias entre las expectativas de comportamiento y las prácticas actuales se resuelven con aportes de las partes interesadas. Se hace un seguimiento de las resoluciones hasta su finalización y se miden eficazmente para garantizar que se toman medidas suficientes.

Borrador

 ©2025, The Institute of Internal Auditors. Todos los derechos reservados. Solo para uso individual y personal.

CONTROLES:

Requisitos:

Los auditores internos deben evaluar los siguientes aspectos de los procesos de control relacionados con el comportamiento organizacional:

A. La revisión de los riesgos de comportamiento se utilizan para identificar y mitigar patrones de conducta que puedan representar riesgos para el logro de los objetivos estratégicos de la organización. Algunos ejemplos son las revisiones del desempeño y las revisiones del riesgo operacional centradas en el comportamiento.
B. La organización establece un tono claro y consistente respecto a los comportamientos esperados y comunica estas expectativas a través de canales accesibles y confiables. Se mantiene mecanismos estructurados de retroalimentación para evaluar la comprensión y el apoyo de los empleados y permitir cambios cuando sea necesario.
C. Se establecen procesos que fomentan la comunicación de comportamientos organizacionales que entran en conflicto con el logro de los objetivos estratégicos. Los procesos incluyen protocolos de protección y resolución.
D. Los programas de incentivos, incluyendo la remuneración y las recompensas no monetarias, están establecidos, comunicados y alineados con los objetivos estratégicos y los requerimientos regulatorios. También se incluyen los desincentivos y las consecuencias de un comportamiento organizacional inapropiado.
E. Existe un proceso para gestionar los problemas, que incluye la identificación y corrección de patrones de comportamiento no alineados con los objetivos estratégicos y la escalada de problemas cuando sea necesario.
F. Se implementan periódicamente programas de capacitación y concientización orientados a asegurar la alineación entre el comportamiento organizacional y los objetivos estratégicos, de forma efectiva.
G. Los procesos de selección e inducción de personal están alineados con las expectativas de la organización en cuanto al comportamiento y contemplan competencias conductuales.

Borrador

Acerca del Instituto de Auditores Internos

El Instituto de Auditores Internos (IIA) es una asociación profesional internacional que cuenta con más de 260.000 miembros en todo el mundo y ha concedido más de 200.000 certificaciones de Certified Internal Auditor® (CIA®) en todo el mundo. Fundado en 1941, el IIA es reconocido en todo el mundo como el líder de la profesión de auditoría interna en normas, certificaciones, educación, investigación y orientación técnica. Para más información, visite www.theiia.org.

Descargo de responsabilidad

El IIA publica este documento con fines informativos y educativos. Este material no pretende dar respuestas definitivas a circunstancias individuales específicas y, como tal, sólo pretende servir de guía. El IIA recomienda buscar asesoramiento experto independiente relacionado directamente con cualquier situación específica. El IIA no acepta ninguna responsabilidad por cualquier persona que confíe exclusivamente en este material.

Copyright

©2025 The Institute of Internal Auditors, Inc. Todos los derechos reservados. Todos los derechos reservados. Para obtener permiso de reproducción, póngase en contacto con copyright@theiia.org.

Junio de 2025