**I. INTRODUCCIÓN**

Introducción que señale que es necesario definir un plan anual de capacitación y/o actualización de competencias que dé cuenta del desarrollo profesional continuo del equipo de auditoría interna para el 2025 y que cumpla lo dispuesto en las Normas Globales de Auditoría Interna, especialmente con las Normas 3.1 (Competencia) y 3.2 (Desarrollo Profesional Continuo) del Principio 3 "Demostrar Competencia" contenido tanto en el Dominio II sobre "Ética y Profesionalidad", como en el Código de Ética, y con los requerimientos sobre la materia que realiza el CAIGG.

**II. PROGRAMACIÓN DE ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS 2025**

Para definir el Plan de Desarrollo de Competencias de la unidad de auditoría interna se ha realizado un análisis de las competencias que el equipo de auditoría posee en la actualidad (inventario de competencias). Posteriormente, se ha contrastado este inventario con las competencias que son necesarias para el adecuado cumplimiento del plan anual de auditoría 2025 (PAA 2025) y para cumplir con su rol de apoyo y asesoría a la gestión de las autoridades del Servicio (de acuerdo con el Modelo descrito en el Documento Técnico N° 76: “Modelo de Competencias para el Auditor Interno Gubernamental del CAIGG” u otro similar). De este análisis comparativo se han identificado brechas de conocimientos y/o habilidades y/o actitudes, que es necesario reforzar y/o actualizar durante el 2025 mediante estrategias de generación de competencias internas y externas.

**III. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE COMPETENCIAS**

Corresponde identificar las competencias existentes (inventario de competencias) y las competencias necesarias para los miembros del equipo de auditoría interna (competencias requeridas), de acuerdo con las expectativas de los grupos de interesados y el modelo de competencias descrito en el Documento Técnico N° 76: (u otro similar y aceptado en la disciplina de Auditoría Interna).

En el Modelo de Competencias publicado por el CAIGG se identifican como áreas de conocimiento relevantes para los auditores internos del Servicio Público, las siguientes:

* Área 1: Teorías, Metodologías y Estándares de Auditoría Interna.
* Área 2: Ética, Ética Pública y Fraude.
* Área 3: Gobernanza Control Interno y Riesgo.
* Área 4: Finanzas, Contabilidad Financiera, Gubernamental.
* Área 5: Teoría y Comportamiento Organizacional.
* Área 6: Sector Público, Gobierno, Leyes y Regulación.
* Área 7: Tecnologías de Información y Comunicación.
* Área 8: Análisis y Muestreo Estadístico de Auditoría.
* Área 9: Estrategia, Agregación de Valor, Mejora Continua y Gestión de Calidad.
* Área 10: Economía, Gobierno y Sectores Industriales.

A continuación, se realiza un análisis y calificación respecto de las competencias requeridas y las existentes para cada una de las diez áreas de dominios del modelo para el equipo de auditoría interna individualmente y en su conjunto.

Para priorizar las materias que se elegirán parte del Plan de Desarrollo de Competencias, se establecen dos criterios de selección; estos serán de “Relevancia (R)” y de “Disponibilidad (D)”.

El criterio de “Relevancia (R)” se definirá de acuerdo con el contenido del PAA 2025, los lineamientos y/o expectativas de la autoridad y las del CAIGG. El criterio de “Disponibilidad (D)” será determinado en base al inventario de competencias del equipo de auditoría interna.

En anexo N° 1 se presenta un cuadro que puede ser útil para levantar la información del inventario de competencias. La valoración de la Disponibilidad y Relevancia se realizará en base a la siguiente tabla:

**Tabla 1: Escala de relevancia y disponibilidad de competencias**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CRITERIO RELEVANCIA - R  (Competencias Necesarias) | | | CRITERIO DISPONIBILIDAD - D  (Inventario de Competencias) | | |
| Descripción | Nivel | Valor | Descripción | Nivel | Valor |
| Se trata de competencias **críticas**, indispensables para el desarrollo del trabajo adecuado y de calidad | Alto | 3 | El profesional o el equipo en su conjunto **posee** las competencias para realizar el trabajo | Alto | 0,25 |
| Se trata de competencias **importantes** para el desarrollo del trabajo adecuado y de calidad | Medio | 2 | El profesional o el equipo en su conjunto posee competencia, **pero algunos temas** tienen debilidades a superar o actualizar | Medio | 0,5 |
| Se trata de **competencias** útiles para el desarrollo del trabajo adecuado y de calidad | Bajo | 1 | El profesional o el equipo en su conjunto tiene un **manejo débil de estas competencias** y debe actualizarse | Bajo | 1 |

La multiplicación de la valoración de la Relevancia por la Disponibilidad, conjugado con el presupuesto y los tiempos disponibles en la unidad de auditoría interna, serán la base para seleccionar las materias que se incluirán en el Plan de Desarrollo de Competencias, el cual debe contener entre otros elementos; la materia a capacitar, el objetivo de la capacitación, el contenido de la capacitación, las horas y los beneficiarios del equipo de auditoría.

Por regla general, las Áreas de los Dominio que tengan los valores más altos (RxD) deberían tener una mayor prioridad a la hora de definir las áreas y materias a capacitar para el equipo de auditoría interna durante el 2025.

1. **Análisis respecto de las Competencias Requeridas y el Inventario de Competencias por cada auditor Interno (incluye al Jefe de Auditoría)**

**Tabla 2: Resultados de la relevancia y disponibilidad por Área de Dominio considerado en el Modelo descrito en el DT 76 del CAIGG**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Áreas de Dominio** | **Alcance**  **(La lista no es taxativa)** | **Relevancia**  **R** | | **Disponibilidad**  **(Inventario de competencias)** | | | | **Resultado**  **RxD** |
| **NR[[1]](#footnote-1)** | **VR** | **Equipo Auditoría** | **ND[[2]](#footnote-2)** | | **VD** |  |
| 1. Teorías, Metodologías y Estándares de   Auditoría Interna | * Normas Globales de Auditoría Interna (IIA Global) * Métodos y procedimientos de auditoría * Auditoría de cumplimiento y procesos |  |  | Jefe de Auditoría |  | |  |  |
|  |  | Supervisor |  | |  |  |
|  |  | Auditor 1 |  | |  |  |
|  |  | Auditor 2 |  | |  |  |
|  |  | Auditor …. |  | |  |  |
|  |  | Auditor n |  | |  |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 2. Ética, Ética Pública y Fraude | * Ética general y Ética pública * Código de Ética * Lógica y operativa del fraude, riesgos de fraude |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 3. Gobernanza, Control Interno y Riesgo | * Estrategia corporativa * Gobierno corporativo * Marco para el control interno (COSO) * Matriz de riesgo * Evaluación de riesgo * Auditoría de gestión |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 4. Finanzas, Contabilidad Financiera,  Gubernamental y Gerencial | * Principios financieros * Dinero en el tiempo * Ratios * Análisis estático y dinámico * Valuación de activos * Estados financieros * Contabilidad financiera * Contabilidad gubernamental |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 5. Teoría y comportamiento organizacional  (habilidades blandas) | * Individuo, organización y entorno * Estructura organizacional * Comunicación * Formación grupos y equipos de trabajo * Liderazgo * Motivación * Pensamiento crítico |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 6. Sector público, gobierno, leyes y regulación específica. | * Alcances de lo público y Rol del Gobierno * Constitución Política del Estado * Estatuto Administrativo * LOCGBAE 18.575 * Ley de Procedimientos Administrativos * Ley de Probidad/ Transparencia/ Lobby * Ley de Compras |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 7. Tecnologías de información y comunicación | * Ofimática * Software para la auditoría * Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador * Gobierno y Gestión de TI * Privacidad y Seguridad de la Información (ciberseguridad) * Tecnologías emergentes (inteligencia artificial) |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 8. Análisis y muestreo estadístico de auditoría | * Estadística descriptiva * Estadística inferencial * Muestreo y tipos de muestreo |  |  | Jefe de Auditoría |  |  | |  |
|  |  | Supervisor |  |  | |  |
|  |  | Auditor 1 |  |  | |  |
|  |  | Auditor 2 |  |  | |  |
|  |  | Auditor …. |  |  | |  |
|  |  | Auditor n |  |  | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 9. Estrategia, agregación de valor, gestión de la calidad | * Auditoría y agregación de valor * Las “3E” del sector gobierno * Normas 8.3 y 12.1 de las NOGAI * Gestión de calidad total. |  |  | Jefe de Auditoría |  | | |  |
|  |  | Supervisor |  | | |  |
|  |  | Auditor 1 |  | | |  |
|  |  | Auditor 2 |  | | |  |
|  |  | Auditor …. |  | | |  |
|  |  | Auditor n |  | | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |
| 10. Economía, gobierno y sectores industriales | * Gobierno como agente económico * Dinámica de sectores industriales * Interacción gobierno sectores económicos * Estado de la economía a la luz de indicadores clave |  |  | Jefe de Auditoría |  | | |  |
|  |  | Supervisor |  | | |  |
|  |  | Auditor 1 |  | | |  |
|  |  | Auditor 2 |  | | |  |
|  |  | Auditor …. |  | | |  |
|  |  | Auditor n |  | | |  |
| Total RxD por Área del Dominio | | | | | | | |  |

1. **Priorización de Área de Dominios para Generación de Competencias del Equipo de Auditoría en base a las brechas identificadas**

De la Tabla N° 2, se desprende que las Áreas de Dominio que serán priorizadas para fortalecer las competencias del equipo de auditoría interna para el año 2025 son las siguientes:

**Tabla 3: Priorización de materias en las cuales se generarán competencias/auditor interno**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Área de Dominio Priorizada** | **Valor RXD** | **Materia Específica a Capacitar** | **N° Curso** | **Nombre de Nombre del Curso y/o Taller** | **Cantidad de Auditores Participantes** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Las Áreas de Dominio identificadas o parte de sus materias componentes serán fortalecidos a través de estrategias para generar competencias, ya sean de índole internas y/o externas (en el caso que proceda).

**IV. ESTRATEGIAS DE GENERACIÓN DE COMPETENCIAS**

**A. Generación Interna de Competencias (si procede)**

Producto de la evaluación que se hizo de las competencias de la unidad de auditoría interna, se determinó que existen brechas que se asocian con Áreas de Dominio identificadas en la Tabla N° 3.

Por su parte, la unidad de auditoría interna ha constituido su equipo de trabajo el año 2025 en base a una mezcla de conocimientos, habilidades y experiencia. En base a lo anterior, y considerando que dentro del equipo existen capacidades y competencias que pueden compartirse y extenderse entre sus miembros, se ha decidido planificar XX cursos y/o talleres internos dictados por personal del equipo de auditoría.

**1. Nombre del curso y/o taller: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

El curso considera …...

* Objetivos:
* Relator:
* Participantes del equipo:
* Contenido del curso:
* Nº de sesiones:
* Nº de horas cronológicas totales por sesión:
* Periodo:
* Lugar:
* …

**n. Nombre del curso y/o taller: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

El curso considera …...

* Objetivos:
* Relator:
* Participantes del equipo:
* Contenido del curso:
* Nº de sesiones:
* Nº de horas cronológicas totales por sesión:
* Periodo:
* Lugar:
* ….

**B. Generación Externa de Competencias (si procede)**

Producto de la evaluación que se hizo de las competencias de la unidad de auditoría interna, se determinó que existen brechas que deben ser abordadas técnicamente a través de entidades o personas externas, ya que no existe posibilidad de enfrentarlas internamente y se cuenta con presupuesto autorizado para ello. Estas brechas se asocian con competencias en XXXX (describir las brechas identificadas).

**1. Nombre del curso y/o taller: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

* Objetivos:
* Relator:
* Participantes del equipo:
* Contenido del curso:
* Nº de sesiones:
* Nº de horas cronológicas totales por sesión:
* Periodo:
* Lugar:
* ….

**n. Nombre del curso y/o taller: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

* Objetivos:
* Relator:
* Participantes del equipo:
* Contenido del curso:
* Nº de sesiones:
* Nº de horas cronológicas totales por sesión:
* Periodo:
* Lugar:
* ….

**ANEXO N°1**

**INVENTARIO DE COMPETENCIAS**

**Áreas de Dominio**

Para definir las competencias requeridas, se ha tomado como base las expectativas del Jefe de Servicio y el modelo de competencias definido en el Documento Técnico N° 76 emitido por el CAIGG, identificándose como áreas de conocimiento relevantes para los auditores internos del Servicio, las siguientes:

* Área 1: Teorías, Metodologías y Estándares de Auditoría Interna.
* Área 2: Ética, Ética Pública y Fraude.
* Área 3: Gobernanza Control Interno y Riesgo.
* Área 4: Finanzas, Contabilidad Financiera, Gubernamental.
* Área 5: Teoría y Comportamiento Organizacional.
* Área 6: Sector Público, Gobierno, Leyes y Regulación.
* Área 7: Tecnologías de Información y Comunicación.
* Área 8: Análisis y Muestreo Estadístico de Auditoría.
* Área 9: Estrategia, Agregación de Valor, Mejora Continua y Gestión de Calidad.
* Área 10: Economía, Gobierno y Sectores Industriales.

**Competencias existentes**

Se identifican las competencias de los miembros del equipo de auditoría de acuerdo con las antecedentes académicos y de experiencia existentes para cada uno de ellos:

**Tabla N° 4: Antecedentes Académicos para Inventario de Competencias**

|  |  |
| --- | --- |
| **Antecedentes Académicos** | **Descripción** |
| Estudios de pregrado | Estudios que entregan un título profesional y/o licenciatura |
| Estudios de post grado específicos relacionados con auditoría interna | Estudios que entregan un grado académico |
| Estudios de post grado relacionados indirectamente con auditoría interna | Estudios que entregan un grado académico |
| Certificaciones relacionadas con auditoría interna | Estudios que entregan certificaciones internacionales |
| Estudios de post título relacionados con auditoría interna | Estudios de perfeccionamiento |
| Estudios de post título relacionados indirectamente con auditoría interna | Estudios de perfeccionamiento |
| Cursos y capacitaciones relacionados con auditoría interna | Cursos, seminarios, talleres que otorguen capacitación en temas específicos |
| Cursos y capacitaciones relacionados indirectamente con auditoría interna | Cursos, seminarios, talleres que otorguen capacitación en temas específicos |
| Cursos de calidad | Poseer cursos y acreditaciones de calidad de auditoría interna |
| **Experiencia** | **Descripción** |
| Experiencia general | Experiencia dentro del sector público |
| Experiencia específica | Experiencia en el área o función de auditoría. |

De acuerdo con los criterios contenidos en la tabla anterior, se realizará un análisis en base al examen curricular de los integrantes del equipo de auditoría interna.

En base a los análisis efectuados, se elaborar un inventario de competencias para concluir los niveles de competencias por cada integrante del equipo de auditoría interna y por cada área de dominio del modelo del DT 76 al xx/xx/xx:

**Tabla N° 5: Inventario de Competencias del Equipo de Auditoría Interna**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Profesional de la unidad de auditoría interna** | **Áreas de Dominio del Modelo de Competencias** | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **Otra** |
| Jefe de Auditoría | X | X |  | X | X |  | X | X | X | X | X |
| Supervisor 1 | X | X |  | X | X |  | X | X | X | X | x |
| …. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Supervisor n | X | X |  | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Auditor 1 | X |  |  |  | X | X |  | X |  |  | X |
| Auditor 2 | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X |
| … | X |  | X |  |  |  | X | X |  |  | X |
| Auditor n | X | X |  | X | X | X | X | X | X | X | X |

1. NR: Nivel de Relevancia; VR: Valor de Relevancia [↑](#footnote-ref-1)
2. Nd: Nivel de Disponibilidad; VD: Valor de Disponibilidad [↑](#footnote-ref-2)