



FACULTAD DE
GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE CHILE

ESCUELA DE GOBIERNO
Y GESTIÓN PÚBLICA

AUDITORÍA GUBERNAMENTAL

RAFAEL PAREDES CARRASCO

Doctorando en Administración (ADE), UPO (España)

Magíster en Ingeniería Industrial

Master Business Administration (MBA)

Diplomado IFRS / Dipl. Coaching & PNL

Contador Público y Auditor USACH

Licenciado en Contabilidad y Auditoría USACH

¿Qué aprendimos en la clase anterior según lo que estudió?



Implementación de un Sistema de AI

Visión, Misión y funciones del CAIGG al 2018

- **Visión:**

Constituirse en una entidad asesora que entrega información de alto valor al Presidente de la República, para su toma de decisiones, a la vez que utiliza las mejores prácticas y estándares mundiales en materia de control gubernamental.

Implementación de un Sistema de AI

- **Misión:**

Apoyar y asesorar al Presidente de la República en la implementación de la Política de AI de Gobierno, a través de acciones preventivas que promuevan la implementación del proceso de:

- gestión de riesgos;
- la evaluación de los sistemas de control interno;
- el cumplimiento de las normas de probidad administrativa y
- el adecuado uso de los recursos en el ejercicio de la función pública,

colaborando así, en el fortalecimiento y fomento de la eficiencia, eficacia, economicidad, probidad y transparencia en la Administración del E°.

Implementación de un Sistema de AI

Valores:

- Integridad.
- Objetividad.
- Confidencialidad.
- Competencia.

Implementación de un Sistema de AI

Funciones según el DS 12 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

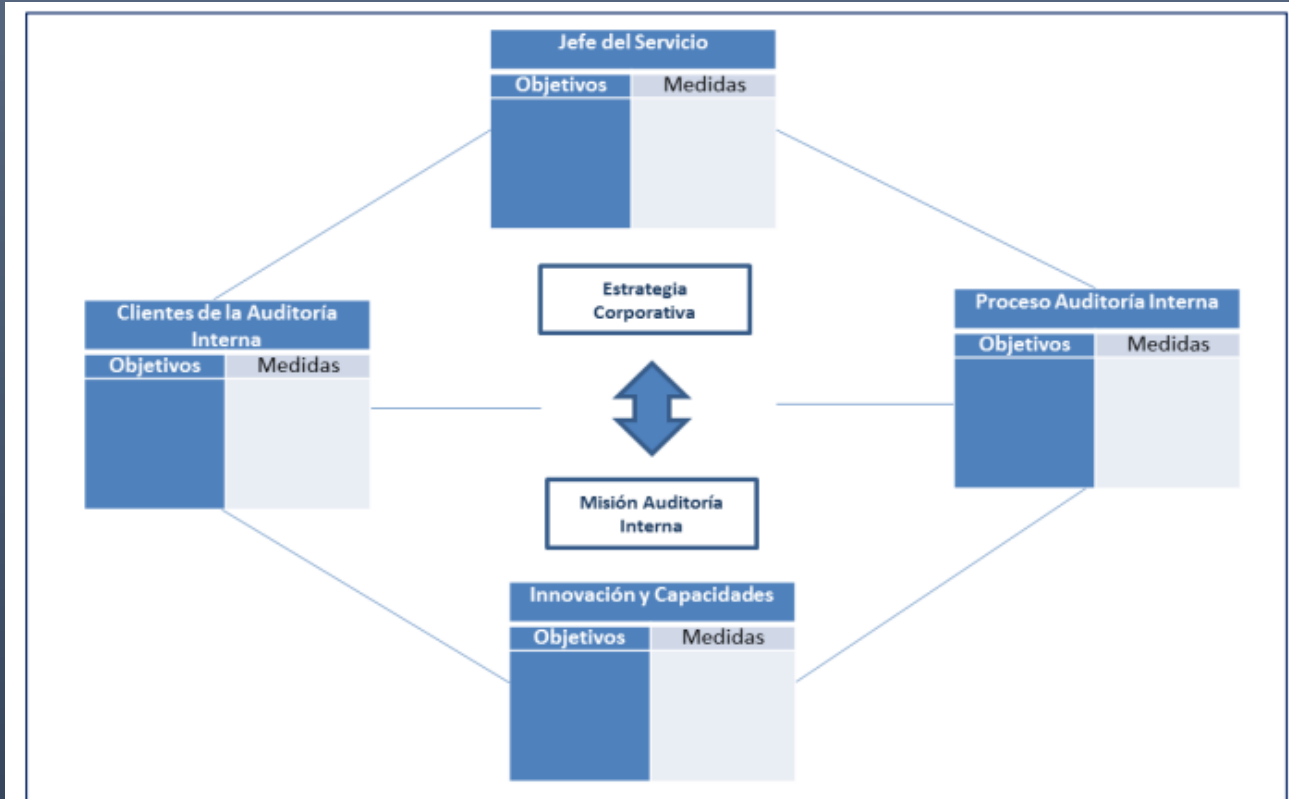
- Estudiar y proponer los objetivos gubernamentales de auditoría, conforme a las prioridades y áreas claves de gestión dispuestas;
- conocer la formulación de planes y programas sectoriales y ministeriales de AI; y
- recomendar la ejecución de programas y/o acciones de exámenes.

Implementación de un Sistema de AI

Funciones según el DS 12 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

- Proponer los instrumentos y normas técnicas necesarios para el adecuado desarrollo y mantenimiento de un SCI y AI del sector público;
- estudiar y analizar los resultados y evaluaciones de los distintos sectores y ministerios;
- proponer que se promuevan planes de capacitación para el personal que se desempeña en las Unidades de AI constituidas en los organismos del sector público;
- además de elaborar y proponer al Presidente de la República políticas y planes públicos para la promoción, fortalecimiento y resguardo de la probidad y transparencia de la función pública, y para la prevención de la corrupción, et al.

CMI para AI de un Sistema de AI



Fuente: Adaptado de: Developing a Balanced Scorecard for the Internal Audit Function - IIA

Perspectiva Jefe de Servicio

Cuadro N° 1: Relación Objetivo Estratégico y Medidas de Desempeño

| Objetivo Estratégico | Ejemplos de Medidas de Desempeño |
|---|---|
| Mejorar la satisfacción del Jefe de Servicio | Puntuación de la encuesta de satisfacción realizada al Jefe de Servicio |
| Resolución oportuna de requerimientos emergentes del Jefe de Servicio | Oportunidad de entrega de informe al Jefe de Servicio |

Perspectiva Clientes de la Auditoría Interna

Cuadro N° 2: Relación Objetivo Estratégico y Medidas de Desempeño

| Objetivo Estratégico | Ejemplos de Medidas de Desempeño |
|--|---|
| Mejorar el nivel de satisfacción de los clientes de auditoría interna. | Puntaje de la encuesta de satisfacción de los clientes de auditoría interna. |
| Aumentar el porcentaje de recomendaciones de auditoría interna aplicadas en las áreas. | Porcentaje de recomendaciones de auditoría interna implementadas por las áreas. |
| Aumentar el número de solicitudes de servicios de consultoría a realizar por la auditoría interna. | Número de solicitudes de servicios de consultoría recibidas. |

Perspectiva Procesos Auditoría Interna

Cuadro N° 3: Relación Objetivo Estratégico y Medidas de Desempeño

| Objetivo Estratégico | Ejemplos de Medidas de Desempeño |
|--|--|
| Contribuir a mejoras en los procesos críticos de la organización. | Número de mejoras en los procesos críticos producto de recomendaciones de auditoría interna. |
| Aumentar las auditorías planificadas realizadas anualmente. | Número de auditorías realizadas v/s auditorías planificadas en el año. |
| Aumentar el número de recomendaciones críticas por informe de auditoría. | Número de recomendaciones críticas por informe de acuerdo a la opinión de los clientes. |
| Disminuir el tiempo de trabajo de campo utilizado para realizar las auditorías | Número de días desde el inicio de la reunión inicial de trabajo hasta la reunión final. |

Perspectiva de Innovación y Capacidades

Cuadro N° 4: Relación Objetivo Estratégico y Medidas de Desempeño

| Objetivo Estratégico | Ejemplos de Medidas de Desempeño |
|---|---|
| Desarrollar y mantener un equipo de auditoría interna con altos nivel de experiencia. | Número promedio de años de experiencia en auditoría interna del equipo de auditores. |
| Desarrollar y mantener una auditoría interna con altos niveles de conocimiento y con certificaciones profesionales. | Número de auditores con estudios superiores y porcentaje de auditores certificado v/s el total de auditores del equipo. |
| Mantener educación profesional continua para el equipo de auditoría interna. | Horas de formación y capacitación por auditor interno. |




Mapa de aseguramiento

MAPA ASEGURAMIENTO ORGANIZACIÓN: _____

| Materia: Proceso, Área, Programa, etc., donde se ubican los riesgos críticos (Universo de Auditoría) | Proceso Transversal en el Estado (Según definición CAIGG) | Cargo directivo del responsable de la Materia de Auditoría: Proceso, Área, Programa, etc. (Responsable del riesgo) | Calificación de riesgo inherente, si existe en la Matriz de Riesgos (Nivel de Severidad) | Calificación de riesgo residual, si existe en la Matriz de Riesgos (Nivel de Exposición) | Cobertura de Auditoría Interna | Cobertura de Auditoría Externa | | | Cobertura de Otros Proveedores | | | Conclusión Cobertura | | |
|---|--|--|---|---|---|--------------------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------|---|-------------------------|-------|------|
| | | | | | Últimas Actividades Realizadas | Últimas Actividades Realizadas | Actividad Planificada 2015 | Identificar quién la realiza o realizará | Últimas Actividades Realizadas | Actividad Planificada 2015 | Identificar quién la realiza o realizará | Alta | Media | Baja |
| | | | | | Mes/año | Mes/ año | | | Mes/ año | | | | | |
| | | | | | Mes/año | Mes/ año | | | Mes/ año | | | | | |

Formato plan AI

| | | | |
|---|-------------------------------|--|---------------------------|
|  | Nombre del Ministerio: | Código del Plan Anual de Auditoría: | |
| | Nombre del Servicio: | Fecha de Emisión: | |
| | Dependencia: | Región: | |
| 1.- Trabajos de Auditoría (Trabajos de Aseguramiento) Priorizados en Base a Análisis de Riesgos | | | |
| 1.1- Código del Trabajo de Auditoría: SER001. a.- Nombre del Trabajo: Auditoría al Proceso de Recursos Humanos. b.- Tipo de Trabajo: Gubernamental/Ministerial/Institucional. c.- Objetivo de Auditoría General del Trabajo: Examinar el nivel de cumplimiento del proceso de Recursos Humanos respecto de las normas sobre selección y contratación de personal. d.- Proceso Transversal en el Estado: Recursos Humanos. e.- Alcance General: Personal contratado durante el año 20xx. f.- Frecuencia: Anual. | | | |
| Riesgos Críticos Globales de la Actividad Operativa | | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| – Selección de personal sin competencias técnicas adecuadas.... – Costos excesivos para el proceso de selección de personal.... – | | 2 | 100 horas |
| 1.2.- Código del Trabajo de Auditoría: a.- Nombre del Trabajo: b.- Tipo de Trabajo: c.- Objetivo de Auditoría General del Trabajo: d.- Proceso Transversal en el Estado: e.- Alcance General: f.- Frecuencia: | | | |
| Riesgos Críticos Globales de la Actividad Operativa | | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| | | | |

Plan anual AI

| 2.- Trabajos de Consultoría | | |
|---|--------------------|--------------------|
| 2.1.- Código del Trabajo de Consultoría: a.- Nombre del Trabajo: b.- Tipo de Trabajo: c.- Objetivo General del Trabajo: d.-Proceso Transversal en el Estado: e.- Frecuencia: | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| | | |
| 3.- Trabajos de Seguimiento | | |
| 3.1.- Código del Trabajo de Seguimiento: a.- Nombre del Trabajo: b.- Tipo de Trabajo: c.- Objetivo General del Trabajo: d.- Materia de Seguimiento: e.- Proceso Transversal en el Estado: f.- Frecuencia: g.- Anexo con Compromisos Pendientes de Implementar. | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| | | |

Plan anual AI

| | | |
|---|--------------------|--------------------|
| 4.- Trabajos Rutinarios y Obligatorios por Normativa | | |
| 4.1.- Código del Trabajo Rutinario: a.- Nombre del Trabajo: b.- Tipo de Trabajo: c.- Objetivo General del Trabajo: d.-Proceso Transversal en el Estado: e.- Frecuencia: | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| | | |
| 5.- Trabajos Solicitados por el Jefe de Servicio | | |
| 5.1.- Código del Trabajo solicitado por el Jefe de Servicio: a.- Nombre del Trabajo: b.- Tipo de Trabajo: Institucional c.- Objetivo General del Trabajo: d.-Proceso Transversal en el Estado: e.- Frecuencia: | Cantidad Auditores | Horas de Auditoría |
| 6.- Horas Estimadas Capacitación | | Horas de Auditoría |
| 7.- Horas estimadas para trabajos no planificados | | Horas de Auditoría |
| TOTAL HORAS DEL PLAN ANUAL DE AUDITORÍA | | Horas de Auditoría |

Procesos en la Administración del E°

| Procesos Transversales en la Administración del Estado | Descripción |
|--|---|
| Procesos de Negocio | |
| Subsidios a privados de fomento | Se entienden aquellos cuyo objetivo es promover, mediante incentivos económicos, que los particulares realicen por sí mismos actividades productivas. |
| Subsidios a privados social | Se entienden como tales los procesos cuyo objetivo es la promoción de ciertos objetivos sociales como la integración, etc. |
| Subsidios a privados asistencial | Consisten en procesos cuya finalidad es entregar ayuda de subsistencia a particulares. |

Procesos en la Administración del E°

Características:

Procesos Gerenciales o de Dirección Estratégica

Planificación presupuestaria

Proceso anual que se realiza en la organización para programar la presupuestación de las diversas acciones que ejecuta.

Planificación estratégica

Proceso que realiza la organización gubernamental en el que fija sus objetivos, sus metas y la forma como las cumplirá.

Coordinación entre instancias

Procesos que implican relaciones entre diversos niveles, personas o entidades cuya organización y canalización son de responsabilidad de la organización gubernamental.

Procesos en la administración del E°

| Procesos de Inversión | |
|--|--|
| Iniciativas de inversión | Todos los procesos de inversión considerados en el subtítulo 31, desde los estudios a la ejecución. |
| Mercado financiero | Inversión en instrumentos financieros y de mercado accionario que realizan algunas organizaciones gubernamentales autorizadas. |
| Procesos de Información | |
| Sistemas de información administrativos | Aquellos sistemas de información que entregan reportes y datos a los que puedan tener acceso terceros |
| Sistemas informáticos | Soporte informático interno de la organización gubernamental, que comprende sistemas de información contable, financieros y operativos que contienen datos internos de dicha organización. |
| Procesos de Control Operativo de los Recursos Públicos | |
| Fiscalización | Procesos a través de los cuales las organizaciones gubernamentales controlan a entes externos en el cumplimiento de normas y estándares. |
| Evaluación y control de substancias | Proceso de control de substancias peligrosas. |
| Control de gestión | Proceso a través del cual la organización controla el cumplimiento de las metas, logros e indicadores que se ha definido en su planificación. |

Procesos en la administración del E°

| Procesos de Soporte | |
|---------------------|--|
| Financiero | Procesos contables, de tesorería, registro presupuestario, etc. |
| Legal | Asesoría y apoyo jurídico dirigido al quehacer interno de la organización gubernamental. |
| Comunicaciones | Acciones de difusión y publicidad de los programas y acciones desarrolladas por la organización gubernamental. |

CONCLUSIONES

- La visión del CAIGG es ser un asesor para entregar información alto nivel al Presidente.
- El mapa de aseguramiento busca identificar los vacíos en términos de control y deficiencias.
- **¿Qué tipo de procesos transversales existen en el SP? Opine.**

BIBLIOGRAFÍA

- CAIGG. Documento Técnico N°90. MODELO INTEGRAL DE AUDITORÍA INTERNA DE GOBIERNO.
- **MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA CONSEJO DE AUDITORÍA INTERNA GENERAL DE GOBIERNO ÁREA ESTUDIOS. Tomo I: Fortalecimiento y Mejora Continua de la Auditoría Interna de Gobierno Periodo: 2014 – 2018 1ª Edición 2017.**
- Pérez, I. (2020). Sistemas de Auditoría Gubernamental.
<https://youtu.be/Mod4mRz11P0>
- .