

Código de Ética

Guías de Implementación



Marco Internacional para la
Práctica Profesional

Traducción al Español Auspiciada por:



Contenido

- Código de Ética del IIA. Principio 1: Integridad..... 1
- Código de Ética del IIA. Principio 2: Objetividad..... 6
- Código de Ética del IIA. Principio 3: Confidencialidad 12
- Código de Ética del IIA. Principio 4: Competencia 18



Marco Internacional para
la Práctica Profesional

Guía de Implementación

Código de Ética: Integridad

Código de Ética del IIA. Principio 1: Integridad

La integridad de los auditores internos establece confianza y, consiguientemente, provee la base para confiar en su juicio.

Reglas de Conducta

Los auditores internos:

- 1.1. Desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.
- 1.2. Respetarán las leyes y divulgarán lo que corresponda de acuerdo con la ley y la profesión.
- 1.3. No participarán a sabiendas en una actividad ilegal o de actos que vayan en detrimento de la profesión de auditoría interna o de la organización.
- 1.4. Respetarán y contribuirán a los objetivos legítimos y éticos de la organización.

Introducción

Las *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna* requieren conformidad con el Código de Ética, que comprende cuatro principios. Cada principio está acompañado de Reglas de Conducta que los auditores internos deben aplicar para demostrar apropiadamente el principio. Esta guía de implementación tiene por finalidad demostrar cómo obtener conformidad con el principio de integridad.

La integridad es la base de los otros tres principios del Código de Ética del IIA: la objetividad, la confidencialidad y la competencia dependen de la integridad. La integridad también sirve de sustento a las *Normas*. Las Reglas de Conducta relacionadas con cada principio del Código de Ética ayudan a los auditores internos a traducir el principio en normas prácticas de comportamiento.

Los auditores internos, incluido el Director Ejecutivo de Auditoría (DEA), pueden encontrar útil revisar periódicamente el MIPP para comprender las expectativas relacionadas con la "diligencia" y la

"responsabilidad" descritas en la Regla 1.1. Varias normas y guías de implementación explican los conceptos y requisitos relacionados.

Para implementar las Reglas 1.2 y 1.3, los auditores internos deben familiarizarse con las leyes y regulaciones relevantes de la industria y las jurisdicciones en las que la organización desarrolla sus operaciones. Para implementar la Regla 1.4, los auditores internos comienzan por identificar la misión, los objetivos y los valores éticos de la organización, que generalmente se encuentran inscritos en planes estratégicos anuales, manuales del empleado y/o manuales de políticas.

Consideraciones para la Implementación

Director Ejecutivo de Auditoría (DEA)

Según la *Norma 2000 - Administración de la actividad de auditoría interna*, el DEA debe asegurarse de que la actividad de auditoría interna logra el propósito y cumpla con la responsabilidad incluida en el estatuto de auditoría interna, y que sus integrantes individuales demuestren conformidad con el Código de Ética y las Normas. Como líder de la actividad de auditoría interna, el DEA debe cultivar una cultura de integridad actuando con integridad y demostrando su adhesión al Código de Ética.

El DEA también establece políticas y procedimientos para guiar la actividad de auditoría interna, según la Norma 2040. Su implementación permite a la actividad de auditoría interna demostrar diligencia y responsabilidad. El DEA puede generar conciencia y responsabilidad exigiendo a los auditores internos que reconozcan por escrito que han revisado y entendido tales políticas y procedimientos. Por lo general, la organización recopila constancias firmadas de todos los empleados respecto de su código de conducta y política de ética, y el DEA puede exigir a los auditores internos que reconozcan por escrito su conformidad para adherir al Código de Ética del IIA y cualquier política adicional relacionada con la ética que sea específica de la actividad de auditoría interna, como por ejemplo, la divulgación de conflictos de intereses. La organización y el DEA también pueden hacer hincapié en la importancia de la integridad proporcionando capacitación que demuestre integridad y otros principios éticos en acción; por ejemplo, mediante el debate de situaciones que requieren tomar decisiones de índole ética.

La gestión eficaz de la actividad de auditoría interna incluye la supervisión adecuada del trabajo y las evaluaciones periódicas del desempeño de los auditores internos, que brindan oportunidades para discutir cómo la integridad puede ser desafiada y aplicada en situaciones reales. Por ejemplo, la supervisión incluye la aprobación de programas de trabajo antes que comience el trabajo de campo y una revisión de los documentos de trabajo y resultados. Estas son oportunidades para que los supervisores comenten cualquier situación que pueda poner en duda la integridad y den orientación a los auditores internos. Además, el DEA debe mantener un ambiente de trabajo en el que los auditores internos se sientan respaldados al expresar observaciones, conclusiones y opiniones legítimas basadas en evidencia, incluso cuando no sean favorables.

Audidores Internos Individuales

La integridad puede considerarse principalmente un atributo personal de los auditores internos individuales, lo que dificulta su medición, cumplimiento o garantía. En términos simples, se espera que los auditores internos digan la verdad y hagan lo correcto, incluso cuando sea incómodo o difícil hacerlo y evitar adoptar las medidas apropiadas podría parecer más fácil (por ejemplo, ocultar u omitir observaciones de un informe del trabajo). Es probable que en el mejor intento por identificar y medir la integridad se requiera un claro conocimiento y una comprensión inteligente de las Reglas de Conducta del Código de Ética relativas a la integridad, las Guías Obligatorias del MIPP y prácticas de soporte.

Con respecto a la Regla 1.1, los auditores internos deben prestar especial atención a la información sobre diligencia y responsabilidad, como se describe en la *Norma 1200 - Competencia y cuidado profesional*, la *Norma 1220 - Cuidado profesional*, y las normas de implementación y guías de implementación asociadas. La Regla 1.2 requiere que los auditores internos observen la ley y realicen las divulgaciones esperadas por la ley y la profesión. La Regla 1.3 hace un llamado explícito a los auditores internos para que nunca participen a sabiendas de ninguna actividad ilegal. La regla se extiende más allá de los simples actos ilegales para incluir aquellos "actos que vayan en detrimento de la profesión de auditoría interna o de la organización".

Para los auditores internos, los comportamientos que pueden no ser ilegales pero que podrían causar descrédito o detrimento incluyen:

- Comportamiento que pueda considerarse intimidatorio, acosador o discriminatorio.
- No aceptar la responsabilidad por errores cometidos.
- Emitir informes falsos o permitir que otros lo hagan.
- Mentir.
- Hacer declaraciones acerca de la competencia propia de manera engañosa, falsa o que pueda inducir a error.
- Hacer comentarios despectivos acerca de la organización, otros empleados o sus partes interesadas, ya sea personalmente o a través de los medios (por ejemplo, publicaciones o comentarios en redes sociales).
- Minimizar, ocultar u omitir observaciones o conclusiones y calificaciones insatisfactorias de informes del trabajo o evaluaciones generales.
- No cumplir con las *Normas* y otras Guías Obligatorias enunciadas en el MIPP.
 - Prestar servicios de auditoría interna para los que no se tiene la competencia adecuada.
 - Prestar servicios de auditoría interna sin haber declarado impedimentos a la independencia y objetividad.
 - Solicitar o divulgar información confidencial sin la autorización adecuada.

- Declarar que la actividad de auditoría interna está operando de conformidad con las *Normas* cuando dicha afirmación no está avalada por los resultados del programa de aseguramiento y mejora de la calidad.¹
- Pasar por alto actividades ilegales que la organización puede tolerar o condonar.
- Usar la designación CIA u otras credenciales una vez vencidas o revocadas.

Algunas expectativas de comportamiento pueden estar instituidas en las políticas de la actividad de auditoría interna y/o de la organización (es decir, recursos humanos y políticas legales). Además de cumplir con el Código de Ética del IIA y la Guía Obligatoria del MIPP, los auditores internos deben cumplir con la política de ética, el código de conducta, la declaración de valores y otras políticas y procedimientos que establecen la actividad de auditoría interna y la organización. Además, los auditores internos deben cumplir con las leyes y regulaciones relevantes para la industria y las jurisdicciones en las que la organización desarrolla sus operaciones. El DEA y los auditores internos deben esforzarse por comportarse de manera irrefutable.

Se espera que los auditores internos agreguen valor a la organización, expectativa que se encuentra codificada en la Regla 1.4 del Código de Ética, que dice que los auditores internos deben respetar y contribuir a los objetivos legítimos y éticos de la organización. Este aspecto de integridad se enfatiza en la Misión de Auditoría Interna y en todo el MIPP. Por ejemplo, los auditores internos deben considerar cómo las estrategias y los objetivos se alinean con la misión y los valores de la organización y deben identificar oportunidades para realizar mejoras significativas en sus procesos de gobierno, gestión de riesgos y control.

Los auditores internos pueden respaldar su comprensión del Código de Ética y su capacidad para cumplir con sus principios al participar en educación/desarrollo profesional continuo (CPE/CPD) centrado en la ética. El IIA exige que los miembros certificados y calificados por el IIA completen la capacitación en ética y certifiquen la conformidad con el Código de Ética del IIA en cada período de informe. Los profesionales deben conocer y estar actualizados en los requisitos relevantes para sus credenciales, pues no cumplirlos podría poner en peligro su permiso para usar las credenciales hasta que se subsane la deficiencia.

Consideraciones para demostrar Conformidad

Director Ejecutivo de Auditoría (DEA)

Como parte del mantenimiento de la integridad, el DEA debe mantener un programa de aseguramiento y mejora de la calidad y debe informar sobre los resultados del programa, incluso los casos de no conformidad, a la alta dirección y al consejo, de acuerdo con la serie de normas 1300. Esta evidencia,

¹ Más información disponible en la Guía de Implementación 1321 – Uso de “conformidad con las *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna*.”



junto con las políticas y los procedimientos de auditoría interna, también demuestran que la gestión de la actividad de auditoría interna del DEA avala su integridad. Con un programa de aseguramiento y mejora de la calidad, es posible validar de manera independiente la conformidad del DEA con el principio de integridad y las reglas de conducta.

Audidores Internos Individuales

Los auditores internos y la actividad de auditoría interna demuestran integridad respetando los procesos que respaldan el cumplimiento del principio de integridad y sus reglas de conducta, y mediante la conformidad con las Normas, especialmente las normas específicas mencionadas en esta guía. La no conformidad puede ser un indicador de falta de integridad.

Los formularios de declaración, firmados por auditores internos individuales, demuestran que asumen el compromiso de respetar la política de ética o el código de conducta de la organización, las leyes y regulaciones relevantes, y el Código de Ética del IIA y otras Guías Obligatorias del MIPP. Además, el DEA puede tener registros de la participación de los auditores internos en talleres, seminarios web o reuniones en los que se analizan cuestiones éticas. Los créditos de formación continua (CPE/CPD) también proporcionan evidencia que respalda el compromiso de un individuo para mantener y mejorar la conciencia ética.

La actividad de auditoría interna en su conjunto demuestra integridad a través de la supervisión diligente de los trabajos y la realización de las autoevaluaciones requeridas por las *Normas*. Los planes de los trabajos documentados, los documentos de trabajo y los resultados de las encuestas posteriores al trabajo que solicitan las opiniones de la administración y el consejo pueden indicar si la información proporcionada por los auditores internos es útil y ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y si las comunicaciones son constructivas. Métricas de desempeño adicionales pueden indicar que el trabajo se ha realizado en forma diligente y responsable.

Aplicabilidad y Cumplimiento del Código de Ética

Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna.

En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos, el Proceso para Resolución de Violaciones al Código de Ética y el Proceso para Resolución de Violaciones a la Certificación del IIA. La no inclusión de una conducta en particular en las Reglas de Conducta no impide que pueda ser considerada inaceptable o como un descrédito, y en consecuencia, puede derivar en la aplicación de acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.



Código de Ética del IIA. Principio 2: Objetividad

Los auditores internos exhiben el más alto nivel de objetividad profesional al reunir, evaluar y comunicar información sobre la actividad o proceso a ser examinado. Los auditores internos hacen una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes y forman sus juicios sin dejarse influir indebidamente por sus propios intereses o por otras personas.

Reglas de Conducta

Los auditores internos:

- 2.1 No participarán en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar o aparente perjudicar su evaluación imparcial. Esta participación incluye aquellas actividades o relaciones que puedan estar en conflicto con los intereses de la organización.
- 2.2 No aceptarán nada que pueda perjudicar o aparente perjudicar su juicio profesional.
- 2.3 Divulgarán todos los hechos materiales que conozcan y que, de no ser divulgados, pudieran distorsionar el informe de las actividades sometidas a revisión.

Introducción

Las *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna* requieren conformidad con el Código de Ética, que comprende cuatro principios. Cada principio está acompañado de Reglas de Conducta que los auditores internos deben aplicar para demostrar apropiadamente el principio. Esta guía de implementación tiene por finalidad demostrar cómo obtener conformidad con el principio de objetividad.

La objetividad es tan esencial en la profesión de auditoría interna que está específicamente mencionada dentro de cada elemento de las Guías Obligatorias del MIPP y en la Misión de la Auditoría Interna. Para implementar correctamente el Código de Ética y las *Normas*, los auditores internos deben comprender el término “objetividad” tal como está definido en el glosario del MIPP:



“Actitud mental imparcial que permite a los auditores internos llevar a cabo trabajos de tal manera de creer en el producto de su trabajo, sin comprometer la calidad. La objetividad exige a los auditores internos no subordinar su juicio sobre temas de auditoría al de otras personas.”

El principio de objetividad y las reglas de conducta relacionadas reflejan y amplían la definición de objetividad que figura en el MIPP. Si se analiza el texto del principio, se verá que exhibir objetividad profesional implica recopilar, evaluar y comunicar información sobre el área o proceso que se está examinando de una manera que permita una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes. Las Reglas de Conducta y las normas relativas a la objetividad describen acciones específicas que los auditores internos deben adoptar para poner en práctica el principio.

Consideraciones para Implementación

Director Ejecutivo de Auditoría

Si bien los auditores internos individuales son responsables de su conformidad personal con el Código de Ética, resulta especialmente vital para el Director Ejecutivo de Auditoría (DEA), como líder de la actividad de auditoría interna, mantener la adhesión a los principios del Código de Ética y las Reglas de Conducta, estableciendo así el tono para el valor de la ética entre el equipo.

Para lidiar con cualquier amenaza a la objetividad, como lo exige la *Norma 1100: Independencia y objetividad*, el DEA puede instaurar políticas y procedimientos relevantes, por ejemplo, una política sobre obsequios, favores y recompensas a auditores internos. Además, el DEA puede exigir a los auditores internos que completen un formulario en el que divulguen posibles conflictos de intereses e impedimentos a la objetividad, y debe considerar lo consignado en dichos formularios cuando asigna auditores internos a los trabajos. Además, en el desarrollo de políticas y procedimientos, el DEA debe considerar cuidadosamente cómo las medidas de desempeño y el sistema de compensación pueden influir en la objetividad de los auditores internos en su tarea de informar observaciones y conclusiones. También puede ser útil brindar capacitación sobre cómo los auditores internos deben abordar los impedimentos a la objetividad.

Si un DEA es responsable de cualquier función que no sea la actividad de auditoría interna, los trabajos de aseguramiento relacionados con esas funciones deben ser supervisados por una parte ajena a la actividad de auditoría interna (Norma 1130.A2). Si alguno de los trabajos de aseguramiento y consultoría de la actividad de auditoría interna se subcontrata o se co-contrata, el DEA sigue siendo responsable de hacer cumplir la Guía Obligatoria del MIPP, incluso el requisito que los auditores sean objetivos y declaren potenciales impedimentos a la objetividad. El DEA puede incluir dichos requisitos en los contratos de proveedores externos y debe investigar las relaciones comerciales de los proveedores para determinar si existen conflictos de intereses.

Audidores Internos Individuales

Evaluación equilibrada

Las *Normas* proporcionan el enfoque de auditoría interna sistemático y disciplinado para recopilar, evaluar y comunicar información sobre el área o proceso bajo revisión, según sea necesario. La serie de normas 2300 instruye a los auditores internos a realizar trabajos de una manera que dé como resultado una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes, como se describe en el principio.

Por ejemplo, la *Norma 2310 – Identificación de la información*, la *Norma 2320 - Análisis y evaluación*, y la *Norma 2330 - Información de documentación* describen los requisitos para que los auditores internos recopilen, analicen, evalúen y documenten información que sea suficiente, confiable, relevante y útil, y que asimismo respalde los resultados y las conclusiones del trabajo. Las guías de implementación respectivas detallan formas específicas para llevar a cabo estos objetivos. Esta información debe permitir que un supervisor del trabajo, un DEA, un auditor externo o una persona con información similar (es decir, con información suficiente y con conocimientos y calificaciones adecuados) lleguen a las mismas conclusiones a las que llegaron los auditores internos. Cuando otros pueden revisar los documentos de trabajo y llegar a las mismas conclusiones que los auditores internos que llevaron a cabo la tarea, se valida que se ha realizado una revisión equilibrada y objetiva de todas las circunstancias relevantes.

La implementación exitosa de varias normas adicionales generalmente deriva en la conformidad con las Reglas de Conducta del Código de Ética relacionadas con la objetividad. Estas normas incluyen la *Norma 1100 - Independencia y objetividad*, la *Norma 1120 - Objetividad individual*, la *Norma 1130 – Impedimentos a la independencia u objetividad*, y los lineamientos de implementación relacionados. Las guías de implementación que acompañan a estas normas y las Guías Complementarias y Documentos de Posición del IIA brindan descripciones y ejemplos completos que pueden ayudar a los auditores internos a tomar buenas decisiones sobre posibles impedimentos a la objetividad, así como roles y actividades apropiadas para mantener la objetividad. La revisión de recursos relevantes puede ayudar a los auditores internos a reconocer, comprender y superar mejor los prejuicios innatos y la subjetividad. Varios puntos principales se destacan a continuación.

Sin influencia indebida en la formación del juicio

La segunda parte del principio de objetividad reitera la segunda oración de la definición de objetividad del MIPP; es decir, los auditores internos no deben ser influenciados indebidamente por terceros ni subordinar su juicio sobre asuntos de auditoría de otras personas. Las Reglas de Conducta asociadas con la objetividad aclaran algunas acciones específicas que los auditores internos deben adoptar para mantener una actitud mental imparcial y la realización de los trabajos sin comprometer la calidad.

La Regla 2.1 especifica que los auditores internos no deben participar en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar o que presumiblemente perjudique su evaluación imparcial, incluidas las

actividades o relaciones que puedan entrar en conflicto con los intereses de la organización. La Norma 1120 define “conflicto de intereses” como “una situación en la que un auditor interno, que se encuentra en una posición de confianza, tiene un interés profesional o personal en competencia que puede dificultar el cumplimiento imparcial de sus tareas”. Los ejemplos incluyen fraternización individual excesiva fuera del trabajo con los empleados, miembros de la dirección, terceros y proveedores de la organización. Deben evitarse las relaciones cercanas y aquellas que implican lazos financieros, como las inversiones, que podrían representar conflictos de intereses, ya sea reales o percibidos. Si es inevitable, se deben divulgar tales posibles impedimentos a la objetividad.

La Regla 2.2 agrega que los auditores internos no aceptarán nada que pueda perjudicar o aparente perjudicar su juicio profesional. Algunos ejemplos son aceptar obsequios, comidas, viajes y tratamientos especiales que superan los límites establecidos por la política respectiva, o que no son divulgados y aprobados.

Conflictos de intereses e impedimentos

Pueden identificarse conflictos de intereses incluso aunque no se produzca un acto poco ético o incorrecto, porque los conflictos en sí mismos pueden crear la apariencia de incorrección y socavar la confianza en los auditores internos individuales, la actividad de auditoría interna y la profesión, según la Norma 1120.

La Norma 1130 amplía el concepto de impedimento, reiterando que pueden existir impedimentos de hecho o de apariencia, y agregando detalles sobre la determinación de las partes apropiadas a las que se deben divulgar los impedimentos. Por ejemplo, los auditores internos no deben proporcionar aseguramiento sobre un área o proceso que tuvieron a su cargo dentro de los 12 meses anteriores porque se presume que su objetividad estaría afectada (Norma 1130.A1). En esta circunstancia, los trabajos de consultoría son aceptables; sin embargo, antes de aceptar el trabajo, los auditores internos deben informar al cliente del trabajo de consultoría sobre posibles impedimentos.

No todas las situaciones están cubiertas explícitamente en las *Normas*; por lo tanto, es importante ejercer un discernimiento cuidadoso. Por ejemplo, un auditor interno que desee aceptar una vacante para rotar a un departamento determinado podría abstenerse de participar en un trabajo de aseguramiento en esa área porque una evaluación favorable podría parecer sesgada por el deseo del auditor de obtener el puesto abierto. Como mínimo, el auditor interno debe revelar el impedimento potencial al DEA y conversar sobre las implicancias.

La Regla de Conducta 2.3 requiere que los auditores internos revelen cualquier hecho “material” sobre las actividades bajo revisión; más específicamente, aquellos hechos que, si no se revelan, pueden distorsionar los informes de los auditores internos. Los auditores internos no deben abstenerse de informar todos los hechos conocidos pertinentes a los resultados y conclusiones del trabajo, incluso si esos hechos, resultados o conclusiones pueden ser desagradables para la alta dirección y el consejo.



Las comunicaciones de auditoría interna deben ser claras, basadas en hechos y objetivas, evitando un lenguaje que pueda minimizar, ocultar o exagerar los resultados. Por ejemplo, si los controles en las cuentas por pagar no fueron satisfactorios la última vez que se evaluaron, sería inadecuado decir que los controles son tan efectivos como la última vez que se evaluaron (o que no hubo cambios en la efectividad del control). En cambio, los auditores internos deberían mencionar si se han implementado recomendaciones y mejoras desde la última evaluación y si esos cambios permitieron pasar de una condición insatisfactoria a un estado satisfactorio.

Consideraciones para demostrar Conformidad

Director Ejecutivo de Auditoría

Para demostrar respaldo a las reglas relacionadas con el principio de objetividad, el DEA puede proporcionar evidencia de políticas y procedimientos relevantes para la actividad de auditoría interna, el requisito que los auditores internos asistan a reuniones o capacitaciones sobre objetividad, y documentación que justifique la asignación de recursos al plan de auditoría interna, incluida la consideración de posibles limitaciones. Para evitar violaciones del principio de objetividad y las reglas de conducta relacionadas, el DEA generalmente conserva los formularios firmados por auditores internos y proveedores subcontratados y co-contratados para documentar su consideración y la divulgación de posibles conflictos de intereses o menoscabos de la objetividad. Pruebas adicionales pueden incluir documentación de investigación sobre posibles conflictos de intereses relacionados con actividades subcontratadas y co-contratadas bajo la responsabilidad del DEA, así como contratos y registros firmados de servicios prestados, con la justificación y evidencia que respalde los resultados, las observaciones y las conclusiones.

Auditores Internos Individuales

La evidencia que los auditores internos actúan de conformidad con el principio de objetividad y las reglas de conducta y cumplen con las políticas relacionadas con la objetividad incluye el mantenimiento oportuno por parte de los auditores internos de formularios firmados vigentes que revelen conflictos de intereses u otros impedimentos a la objetividad. Los documentos de trabajo que hayan sido aprobados por el DEA o un supervisor designado para el trabajo pueden servir para indicar que los auditores internos han realizado una evaluación equilibrada. Los comentarios de encuestas posteriores al trabajo y las revisiones de supervisión de los trabajos pueden proporcionar evidencia adicional que el trabajo de los auditores internos pareció realizarse de manera objetiva. Las evaluaciones como parte del programa de aseguramiento y mejora de la calidad de la actividad de auditoría interna también respaldan que se utilizó la objetividad adecuada para llegar a conclusiones y opiniones de auditoría interna.

Aplicabilidad y Cumplimiento del Código de Ética



Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna. En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos, el Proceso para Resolución de Violaciones al Código de Ética y el Proceso para Resolución de Violaciones a la Certificación del IIA. La no inclusión de una conducta en particular en las Reglas de Conducta no impide que pueda ser considerada inaceptable o como un descrédito, y en consecuencia, puede derivar en la aplicación de acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.



Código de Ética del IIA. Principio 3: Confidencialidad

Los auditores internos respetan el valor y la propiedad de la información que reciben y no divulgan información sin la debida autorización a menos que exista una obligación legal o profesional para hacerlo.

Reglas de Conducta

Los auditores internos:

- 3.1 Serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.
- 3.2 No utilizarán información para lucro personal o que de alguna manera fuera contraria a la ley o en detrimento de los objetivos legítimos y éticos de la organización.

Introducción

Las *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna* requieren conformidad con el Código de Ética, que comprende cuatro principios. Cada principio está acompañado de Reglas de Conducta que los auditores internos deben aplicar para demostrar apropiadamente el principio. Esta guía de implementación tiene por finalidad demostrar cómo obtener conformidad con el principio de confidencialidad.

Los auditores internos deben comenzar con una buena comprensión de sus obligaciones profesionales, tal como se expresa en el MIPP y toda norma profesional adicional y orientación relevante para la organización y la industria en la que trabajan. La afiliación a organizaciones profesionales puede ayudar a los auditores internos a mantenerse al día con obligaciones profesionales relevantes.

La información incluye datos en forma física, como documentos impresos, y en forma electrónica, como audio, video y datos codificados. La confidencialidad implica proteger la información para que no se divulgue a personas y entidades no autorizadas, tanto dentro como fuera de la organización. Los

auditores internos deben comprender las leyes y reglamentaciones relacionadas con la confidencialidad y la seguridad de la información para las jurisdicciones en las que opera su organización, además de conocer las políticas específicas adoptadas por la organización y la actividad de auditoría interna. Dichas políticas podrán identificar, por ejemplo, el tipo de información que se puede divulgar, las partes que deben autorizar la divulgación y los procedimientos a seguir.

Aunque la confidencialidad no se menciona explícitamente en las *Normas*, los requisitos relacionados con limitar la difusión de los resultados del trabajo se analizan en las normas de implementación 2201.A1, 2330.A1, 2330.C1, 2410.A3 y 2440.A2. Los auditores internos deben revisar las citadas normas, sus guías de implementación y la orientación complementaria relevante del IIA.

Consideraciones para Implementación

Director Ejecutivo de Auditoría

Políticas y Procedimientos

Las organizaciones suelen emitir políticas de seguridad de la información para proteger los datos que adquieren, usan y producen, y para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la industria y la jurisdicción en la que operan (por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea o el Acuerdo Marco Escudo de Privacidad de la UE-EE. UU.). Estas políticas se implementan a través de procedimientos explícitos y otros controles, y generalmente cubren la privacidad de los datos, la retención de registros y la seguridad física y digital de la información dentro y fuera de la organización.

Para comprender mejor el impacto de los requisitos y protecciones legales y reglamentarias (por ejemplo, privilegio legal o privilegio abogado-cliente), el Director Ejecutivo de Auditoría (DEA) debe consultar con un asesor legal. Las políticas y procedimientos de la organización pueden requerir que las autoridades específicas revisen y aprueben la información de negocio antes de la divulgación externa.

El DEA puede implementar políticas, procesos y/o procedimientos adicionales que la actividad de auditoría interna y los consultores externos deben seguir; normalmente, estos están estrechamente alineados con la Guía Obligatoria del MIPP. Los auditores internos deben seguir las políticas y los procedimientos establecidos por la organización y el DEA, además de cumplir con las leyes y regulaciones relevantes.

Para proteger la información propietaria, las políticas y los procedimientos pueden requerir que los auditores internos tomen las siguientes precauciones, incluso cuando manejen la información internamente:



- Recopilar solo los datos requeridos para realizar el trabajo asignado y usar esta información solo para las finalidades establecidas para el trabajo.
- Proteger la información de la divulgación intencional o no intencional a través del uso de controles como el cifrado de datos, restricciones a la distribución de emails y la restricción de acceso físico a la información.
- Eliminar copias o acceso a tales datos cuando ya no sean necesarios.

Un ejemplo de información típicamente protegida de la divulgación interna es la información de recursos humanos identificable personalmente; por ejemplo, salarios individuales y registros de acciones disciplinarias o problemas personales discutidos con supervisores y personal de recursos humanos. El acceso a esta información puede restringirse o controlarse mediante controles físicos, como gabinetes de archivo con llave, y mediante controles del sistema de información, incluida la protección con contraseña y el cifrado de datos. El DEA debe evaluar y confirmar periódicamente la necesidad de acceso de los auditores internos a las áreas y bancos de datos que contienen información confidencial y debe confirmar que los controles de acceso funcionan de manera efectiva.

Los estándares de implementación que acompañan la *Norma 2330 - Documentación de la información* requieren que el DEA controle el acceso a los registros del trabajo, en parte mediante el desarrollo de requisitos para retención de registros, independientemente del medio en el que se almacena cada registro. Estas reglas deben ser consistentes con las pautas de la organización y los requisitos regulatorios u otros requisitos pertinentes.

Además, la Norma 2440.A2 requiere que el DEA evalúe el riesgo potencial de publicar los resultados del trabajo de aseguramiento y restrinja el uso de dichos resultados, salvo que lo exijan las leyes, estatutos o reglamentos. Los informes del trabajo generalmente contienen listas de distribución que son aprobadas por acuerdo del DEA, la alta dirección y el consejo. La adaptación de la norma a los requisitos legales, estatutarios y reglamentarios garantiza que el DEA y los auditores internos puedan cumplir con las solicitudes de los reguladores y con las leyes de transparencia en organizaciones del sector público.

Capacitación

Durante reuniones o capacitaciones de la actividad de auditoría interna, el DEA puede comentar los principios, reglas, políticas y expectativas relacionadas con la confidencialidad. Los auditores internos pueden aprovechar la oportunidad para hacer *brainstorming* y discutir el impacto potencial que podría tener el compartir varios tipos de información confidencial de la organización. El DEA puede requerir que los auditores internos firmen un formulario en el que conste que asistieron a tales sesiones y que entienden las políticas, los procedimientos y las expectativas relevantes. Es especialmente vital para el DEA, como líder de la actividad de auditoría interna, establecer el tono del valor de la ética entre el equipo mediante la observación de los principios del Código de Ética y las Reglas de Conducta.



Audidores Internos Individuales

En última instancia, los auditores internos individuales son responsables de su conformidad personal con el Código de Ética. Esto es quizás más evidente en la realización de trabajos de auditoría interna, durante los cuales los auditores internos pueden recibir información confidencial, privada y/o de identificación personal. Los auditores internos pueden manejar dicha información durante todo el trabajo (por ejemplo, mientras recopilan información sobre una actividad bajo revisión y durante las pruebas).

Según la *Norma 2330 - Documentación de la información*, los auditores internos deben documentar información suficiente, fiable, relevante y útil que les permitan respaldar los resultados del trabajo y las conclusiones. Los auditores internos deben considerar la confidencialidad de esta información al documentar el trabajo de auditoría interna y las observaciones en los documentos e informes de trabajo. El programa de trabajo o las plantillas de documentos de trabajo pueden incluir recordatorios sobre confidencialidad; los formatos electrónicos pueden contener controles automatizados que exijan a los auditores internos acusar recibo de dichos recordatorios antes que puedan acceder y completar su documentación del trabajo.

Algunas normas relevantes para planificar y llevar a cabo trabajos mencionan específicamente el uso prudente y la protección de la información, como se describe en la Regla 3.1. Los auditores internos que planean un trabajo de aseguramiento en el que participan terceros deben establecer por escrito que se comprenden las restricciones relacionadas con la distribución de los resultados del trabajo y el acceso a los registros del trabajo (Norma 2201.A1). Al divulgar los resultados de un trabajo de aseguramiento a partes externas a la organización, los auditores internos deben estipular limitaciones con respecto a cómo se pueden distribuir y utilizar los resultados (Norma 2410.A3).

Para cumplir con las reglas de conducta relacionadas con el principio de confidencialidad, los auditores internos deben seguir los procedimientos establecidos para la divulgación, incluido el contacto con la autoridad pertinente de la organización para obtener permiso antes de divulgar cualquier información. Los auditores internos pueden hacerlo obteniendo un permiso por escrito y conservando la autorización en sus documentos de trabajo.

Finalmente, la Regla de Conducta 3.2 destaca que los auditores internos no deben usar ninguna información para beneficio personal. Por ejemplo, los auditores internos no deben utilizar conocimiento interno sobre cuestiones financieras, estratégicas u operativas de una organización para obtener beneficios financieros personales mediante la compra o venta de acciones en la organización. Otro ejemplo es la divulgación de información privilegiada a periodistas o por otros medios sin la debida autorización. El uso de información privilegiada para desarrollar un producto competitivo o la venta de información confidencial a un competidor también son casos de infracción a esta regla de confidencialidad. Además, los auditores internos no deben abusar de su privilegio de acceder a la



información, como usar el acceso a los registros de los clientes para buscar las compras recientes de un vecino o para ver la historia de salud de una celebridad.

Consideraciones para demostrar Conformidad

Director Ejecutivo de Auditoría

El DEA puede demostrar adhesión a la confidencialidad de la auditoría interna a través de la evidencia de políticas, procesos, procedimientos y materiales de capacitación implementados para cubrir la confidencialidad tal como se aplica a la actividad de auditoría interna y la organización. Las actas de las reuniones y/o capacitaciones donde se haya tratado el tema de la confidencialidad con los miembros de la actividad de auditoría interna también evidencian el trabajo del DEA en respaldo de la conformidad.

Con respecto a la publicación de los resultados del trabajo, informes o información relacionada, el DEA demuestra conformidad con el principio de confidencialidad y las reglas de conducta documentando y conservando registros de divulgaciones aprobadas por el asesor legal, si corresponde, y por la alta dirección y el consejo. El DEA evidencia el control del acceso a los registros mediante la documentación y comunicación de las políticas y los procedimientos de auditoría interna, así como la implementación de mecanismos que restringen el acceso y mitigan el riesgo de eludir o contravenir de algún modo estos controles.

Audidores Internos Individuales

Los registros de asistencia a capacitaciones en materia de confidencialidad deben conservarse, con las firmas de los auditores internos como prueba de su comprensión de la confidencialidad y las políticas, procedimientos, leyes y regulaciones relevantes. Las revisiones del desempeño del auditor interno también pueden incluir comentarios sobre si los auditores internos han seguido políticas y procedimientos relacionados con la confidencialidad y la divulgación de información.

Los auditores internos demuestran conformidad con la confidencialidad del registro del trabajo documentando las restricciones de distribución en los documentos e informes del trabajo y reteniendo las autorizaciones de todas las divulgaciones y listas de distribución aprobadas. Dentro del programa de trabajo puede incluirse una declaración firmada que acredite que se ha mantenido la confidencialidad de la información relacionada con el trabajo.

Si no existen informes o investigaciones de auditores individuales que hayan infringido políticas, procedimientos y reglas relacionadas con la confidencialidad, entonces es probable que la actividad de auditoría interna en su conjunto esté en conformidad con el principio.

Aplicabilidad y Cumplimiento del Código de Ética



Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna.

En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos, el Proceso para Resolución de Violaciones al Código de Ética y el Proceso para Resolución de Violaciones a la Certificación del IIA. La no inclusión de una conducta en particular en las Reglas de Conducta no impide que pueda ser considerada inaceptable o como un descrédito, y en consecuencia, puede derivar en la aplicación de acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.



Marco Internacional para
la Práctica Profesional

Guía de Implementación

Código de Ética: Competencia

Código de Ética del IIA. Principio 4: Competencia

Los auditores internos aplican el conocimiento, aptitudes y experiencia necesarios al desempeñar los servicios de auditoría interna.

Reglas de Conducta

Los auditores internos:

- 4.1 Participarán sólo en aquellos servicios para los cuales tengan los suficientes conocimientos, aptitudes y experiencia.
- 4.2 Desempeñarán todos los servicios de auditoría interna de acuerdo con las Normas para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.
- 4.3 Mejorarán continuamente sus habilidades y la efectividad y calidad de sus servicios.

Introducción

Las *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna* requieren conformidad con el Código de Ética, que comprende cuatro principios. Cada principio está acompañado de Reglas de Conducta que los auditores internos deben aplicar para demostrar apropiadamente el principio. Esta guía de implementación tiene por finalidad demostrar cómo obtener conformidad con el principio de competencia.

El MIPP brinda orientación obligatoria y recomendada para respaldar aún más la implementación del Código de Ética. La importancia del principio de competencia se evidencia por su inclusión no solo en el Código de Ética sino también en los Principios Fundamentales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y en todas las *Normas*.

Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna. Esta declaración es particularmente pertinente al principio de competencia y sus Reglas de Conducta. Por ejemplo, la Regla 4.2 establece que los servicios de auditoría interna deben realizarse de conformidad con las *Normas*. Varias normas se aplican específicamente a los auditores

internos individuales. Otras normas se aplican a la actividad de auditoría interna en su conjunto o describen las responsabilidades del Director Ejecutivo de Auditoría (DEA). Los auditores internos individuales son responsables de su propia conformidad con el principio de competencia, las reglas de conducta y las normas relevantes, y de obtener el conocimiento, las aptitudes y la experiencia que necesitan para desempeñar sus responsabilidades y mejorar continuamente su competencia y calidad de servicio, en tanto que el DEA es responsable de garantizar la competencia de la actividad de auditoría interna en su conjunto.

Consideraciones de Implementación

Director Ejecutivo de Auditoría

Las responsabilidades del DEA relacionadas con la competencia de auditoría interna se detallan en la *Norma 1210 - Competencia*, la Norma 1210.A1, la *Norma 2030 - Administración de recursos* y la *Norma 2050 - Coordinación y confianza*. Para cumplir con los requisitos aquí descritos, el DEA debe desarrollar una estrategia de *staffing* que incluya herramientas y procesos para evaluar regularmente las competencias de los auditores internos individuales, la actividad de auditoría interna en su conjunto, y todo proveedor de servicios de aseguramiento y consultoría utilizado por la actividad de auditoría interna.

El DEA debe hacer un inventario de las aptitudes y la experiencia de los auditores individuales, alinearlas con las competencias necesarias para cubrir el plan de auditoría interna e identificar cualquier brecha en la cobertura. El DEA puede abordar deficiencias proporcionando capacitación y mentoría, rotando al personal de auditoría interna, contratando auditores invitados y/o contratando proveedores de servicios externos.

Para apoyar a los auditores internos en el cumplimiento de la Regla 4.3 - mejora continua de su competencia y la efectividad y calidad de sus servicios - el DEA debe desarrollar políticas y procedimientos que incluyan la evaluación periódica del desempeño individual (por ejemplo, en forma anual o semestral), incluso con *benchmarking* y/o revisión de indicadores clave de desempeño. El DEA también debe fomentar las oportunidades de formación y capacitación cuando sea posible (por ejemplo, asistencia a conferencias y seminarios profesionales y la búsqueda de certificaciones profesionales relevantes).

Para promover la mejora continua de la actividad de auditoría interna en su conjunto, el DEA debe implementar un programa de aseguramiento y mejora de la calidad, que está cubierto por la serie de normas 1300. Además, el DEA puede usar el Marco de Competencias del IIA para comparar la madurez de la actividad de auditoría interna y trabajar en su optimización a lo largo del tiempo. Juntos, estos elementos pueden funcionar en sinergia para apoyar la actividad de auditoría interna en la aplicación y observación del Código de Ética y las *Normas* del IIA.

Audidores Internos Individuales

La implementación de la Regla 4.1 requiere que los auditores internos participen solo en aquellos servicios para los cuales tienen los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios. La *Norma 1210 – Aptitud*, y su guía de implementación correspondiente, explican estas cualidades y cómo los auditores internos pueden construirlas y mantenerlas. La Norma 1210.A2 describe la competencia de auditoría interna en relación con el fraude, y la Norma 1210.A3 se concentra en la competencia de auditoría interna relacionada con los riesgos y controles clave de TI y las técnicas de auditoría basadas en tecnología disponibles.

Para obtener información sobre su nivel de competencia, idoneidad y efectividad, y para encontrar áreas de crecimiento potencial, los auditores internos deben ser periódicamente evaluados. El Marco de Competencias del IIA puede ser una herramienta útil de evaluación comparativa para este propósito. Además, los auditores internos deben buscar comentarios constructivos de sus pares, supervisores y el DEA. Se puede dar *feedback* a lo largo de los trabajos, durante las revisiones de supervisión de los documentos de trabajo y/o después del cierre de los trabajos, que puede incluir una combinación de comunicación informal y procesos formales establecidos por el DEA. El desempeño laboral general de los auditores internos puede revisarse a intervalos regulares, como una vez por año o cada seis meses.

Los auditores internos asignados a planificar compromisos individuales deben determinar las competencias necesarias para lograr los objetivos del trabajo (*Norma 2230 - Asignación de recursos para el trabajo*). En los documentos de trabajo, los auditores internos que llevan a cabo el trabajo pueden documentar su justificación para la asignación de recursos. Si no se dispone de recursos adecuados y suficientes, los auditores internos deben consultar con el DEA y documentar los resultados de la discusión. Puede ser necesario buscar recursos adicionales fuera de la actividad de auditoría interna. La Guía de Implementación 1210: Aptitud proporciona más recomendaciones.

Los auditores internos pueden desarrollar sus competencias mediante la búsqueda de oportunidades educativas y de tutoría y experiencias laborales supervisadas que les permitan ampliar sus habilidades. Los trabajos de auditoría interna supervisados adecuadamente desempeñan un papel importante en facilitar el desarrollo de auditores internos porque la mayoría de las actividades de auditoría interna tienen recursos limitados.

Los auditores internos asignados a planificar trabajos individuales deben determinar las competencias necesarias para lograr los objetivos del trabajo (Norma 2230 - Asignación de recursos de trabajo). En los documentos de trabajo, los auditores internos que realizan un trabajo pueden documentar su justificación para la asignación de recursos. Si no se dispone de recursos adecuados y suficientes, los auditores internos deben consultar con el DEA y documentar los resultados de la discusión. Puede ser necesario buscar recursos adicionales fuera de la actividad de auditoría interna. La norma de implementación 1210: Aptitud proporciona más recomendaciones.



Por ejemplo, un auditor interno puede comprender a fondo los riesgos, las evaluaciones de riesgos, los controles y las metodologías de auditoría interna, pero puede no tener experiencia en la materia en las áreas o los procesos especializados que se evaluarán. En tal caso, el auditor interno puede trabajar junto con un apropiado experto en la materia para comprender mejor el área o el proceso y desarrollar un conocimiento relevante del negocio.

En otras circunstancias, personal especializado contratado por su profunda experiencia en el tema en ciertas áreas o procesos puede carecer de habilidades competentes de auditoría interna. En ese caso, un auditor interno experimentado (por ejemplo, el supervisor del trabajo) debe trabajar en estrecha colaboración con el personal especializado para garantizar que el trabajo se realice con la suficiente competencia de auditoría interna. Ambos enfoques contribuirán a ampliar el conocimiento que los auditores internos tienen del negocio y de la organización, y mejorarán el conocimiento del negocio y las perspectivas estratégicas de la actividad de auditoría interna.

La Regla 4.3 requiere que los auditores internos mejoren continuamente su competencia y la efectividad y calidad de sus servicios. Este requisito se reitera en la *Norma 1230 - Desarrollo profesional continuo*, con opciones para cumplir con este requisito descritas en la guía de implementación asociada. Los auditores internos tienen la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para obtener las horas de educación y desarrollo profesional continuo (CPE/CPD) que puedan necesitar. Para seguir su progreso, los auditores internos pueden crear y mantener planes para su desarrollo profesional.

Los profesionales deben conocer los requisitos actuales para mantener el estado activo de las credenciales que hayan obtenido, porque el incumplimiento de estos requisitos puede poner en peligro el permiso para usar las credenciales hasta que se subsane la deficiencia. La mayoría de las certificaciones y calificaciones, como las del IIA, exigen realizar capacitación en cuestiones de ética profesional y educación/desarrollo profesional continuo.

Consideraciones para demostrar Conformidad

Director Ejecutivo de Auditoría

El DEA puede demostrar conformidad con el principio de competencia a través de una evaluación documentada de las competencias de los auditores internos y otros proveedores de servicios de aseguramiento y consultoría utilizados por la actividad de auditoría interna. La conformidad también se puede evidenciar a través de un plan de auditoría interna documentado, un inventario de las competencias necesarias para cumplir con el plan y un análisis de brechas relacionado. El DEA puede demostrar una cultura que respalde la competencia y la mejora continua de la idoneidad, efectividad y calidad a través de la evidencia que:

- Los trabajos cuentan con recursos y supervisión adecuados.

- Se ha solicitado *feedback* de *stakeholders* de auditoría interna y ha sido suficientemente considerado.
- Se realizaron evaluaciones del desempeño de auditores internos regularmente.
- Se han proporcionado oportunidades de capacitación, mentoría y educación profesional.
- Hay un programa activo de aseguramiento y mejora de la calidad.
- Los servicios de auditoría interna se realizan de conformidad con las Guías Obligatorias del MIPP.

Audidores Internos Individuales

El conocimiento, las aptitudes y la experiencia de los auditores internos pueden demostrarse, en parte, a través de calificaciones acreditadas, como títulos universitarios y certificaciones, y antecedentes laborales pertinentes detallados en el CV del auditor, que el DEA o el departamento de Recursos Humanos deben mantener en archivo. Además, los auditores internos pueden mantener documentación de una auto-evaluación de aptitudes, un plan de desarrollo profesional y la realización de cursos o capacitaciones de desarrollo profesional/educación continua.

Los auditores internos también pueden proporcionar evidencia de experiencias realizadas, como asignaciones de trabajo específicas (es decir, capacitación en el trabajo) o voluntariado en organizaciones profesionales, para ampliar sus competencias. Seguir y completar instancias de educación profesional, ya sean nuevas certificaciones o formación profesional continua, evidencia aún más el compromiso del auditor interno de mejorar continuamente su competencia y la efectividad y calidad de sus servicios.

Aplicabilidad y Cumplimiento del Código de Ética

Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna. En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos, el Proceso para Resolución de Violaciones al Código de Ética y el Proceso para Resolución de Violaciones a la Certificación del IIA. La no inclusión de una conducta en particular en las Reglas de Conducta no impide que pueda ser considerada inaceptable o como un descrédito, y en consecuencia, puede derivar en la aplicación de acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.



Acerca del Instituto de Auditores Internos / The IIA

El Instituto de Auditores Internos (IIA) es la organización más ampliamente reconocida en la defensa, educación y emisión de normas, orientación y certificaciones de la profesión de auditoría interna. Fundado en 1941, el IIA hoy brinda servicio a más de 190.000 miembros de 170 países y territorios. Tiene su sede mundial en Lake Mary, Florida, Estados Unidos. Más información: www.globaliia.org.

Acerca de las Guías de Implementación

Las Guías de Implementación, que forman parte del Marco Internacional para la Práctica Profesional (MIPP) / *International Professional Practices Framework*® (IPPF®) del IIA, proporcionan Guías Recomendadas (no obligatorias) para la profesión de auditoría interna. Están diseñadas para asistir tanto a auditores internos como a actividades de auditoría interna para que mejoren su capacidad de alcanzar la conformidad con las *Normas Internacionales para la Práctica de la Auditoría Interna*.

Las Guías de Implementación describen consideraciones que pueden aplicarse y acciones que pueden adoptarse para implementar las Guías Obligatorias. Las Guías de Implementación no detallan programas, procesos, procedimientos o herramientas.

Para ver otros materiales de orientación autorizados y provistos por el IIA, visite <https://globaliia.org/standards-guidance>.

Acerca del Código de Ética del IIA

El Código de Ética del IIA está formado por dos componentes esenciales:

- Cuatro principios relevantes para la profesión y la práctica de la auditoría interna.
- Reglas de Conducta para cada principio que describen normas de comportamiento esperadas de los auditores internos.

La finalidad del Código de Ética del IIA es promover una cultura ética en la profesión de auditoría interna.

El Código de Ética completo puede consultarse en <https://globaliia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Code-of-Ethics.aspx>.

Aviso

El IIA publica este documento con fines informativos y educativos. Este material de orientación y guía no está destinado a dar respuestas definitivas a circunstancias individuales específicas. El IIA recomienda procurar asesoramiento experto independiente relativo a situaciones específicas. El IIA no acepta responsabilidad alguna en casos que esta guía sea tomada como única referencia.

Copyright

Copyright© 2019 por The Institute of Internal Auditors, Inc. Reservados todos los derechos. La traducción al español de este documento fue autorizada por The Institute of Internal Auditors, Inc. y fue realizada por: Fundación Latinoamericana de Auditores Internos (FLAI); traductora: Marita Propato (servicio contratado); revisor: Hernán Rebolledo, CIA. Por permisos de reproducción, contactar a copyright@theiia.org.

Febrero de 2019



