Innova Agile

Instituto de Auditoría Interna y Gobierno Corporativo

AUDITORÍA ÁGIL CON SCRUM

Construyendo la Auditoría Ágil

www.innovaagile.com

Contenidos

Evolución de la auditoría interna

La nueva auditoría interna

Auditoría agile o ágil

¿Qué es la transformación digital?

Los orígenes de la transformación digital

El scrum como metodología de trabajo del equipo

¿Cómo es el modelo de Scrum para auditoría?

Modelo propuesto para auditoría ágil

Etapas, roles y herramientas en la auditoría ágil

Beneficios de la auditoría ágil

Evolución de la auditoría interna

El Instituto de Auditores Internos, define la Auditoría Interna como una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Esta definición reúne varios conceptos que hoy nos hacen mucho sentido, como aseguramiento, consulta, agregar valor, mejorar las operaciones, ayuda a la organización a cumplir sus objetivos, evaluar y mejorar los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Aspectos con los cuales estamos muy familiarizados, en general, varios de ellos los aplicamos fielmente en nuestra función como auditores internos y, tal vez en algunos debemos ir un poco más allá.

Previo a profundizar en éstos últimos, siempre es conveniente mirar en perspectiva la evolución del control interno y la auditoría interna.

Algunos estudios señalan como origen de la Auditoría Interna la crisis de 1929 en Estados Unidos, adquiriendo un rol más formal cuando en 1941 se crea The Institute of Internal Auditors (The IIA), el primer Instituto de Auditoría Interna. En 1978 The IIA aprueba las Normas para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna.

Desde la década del 90 en adelante, hubo avances importantes, siendo el primer gran hito la publicación de COSO en 1992 como marco de referencia de Control Interno, COSO se reconoce como el marco líder para diseñar, implementar y desarrollar el control interno y evaluar su efectividad. Posteriormente, tras los escándalos financieros de grandes y reconocidas empresas como Enron y Worldcom, nace en Estados Unidos la Ley Sarbanes-Oxley, la cual generó un gran impacto no solo en dicho país, sino se convirtió en un referente en todo el mundo en cuanto al fortalecimiento del Gobierno Corporativo, como, por ejemplo, con mayores responsabilidades de supervisión al Comité de Auditoría.

AUDITORÍA INTERNA

- *Actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta.*
- *Concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización.*
- *Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado.*
- *Para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.*

Evolución de la auditoría interna

En 2004 se amplía la gestión de riesgos corporativos con COSO II o COSO ERM, agregando el concepto de control interno a la gestión de riesgos implicando a todo el personal, incluidos la administración y directorio. Y una vez más, tras otra crisis financiera se emite una nueva versión de COSO en 2013, poniendo énfasis en la eficiencia y efectividad de los sistemas de control interno. Posteriormente, en 2017 se emite una actualización de COSO ERM, Marco de Gestión de Riesgos Empresariales – integrado con estrategia y desempeño, que clarifica la importancia de la gestión de riesgos empresariales en la planeación estratégica y la incorpora a toda la organización, ya que el riesgo influye y están alineados a la estrategia y el desempeño en todas las áreas, departamentos y funciones.

Sin duda el marco o modelo de control COSO y la Ley SOX han contribuido enormemente a la evolución del control interno y, por consecuencia al rol de los auditores internos en la organización. La Auditoría Interna ha transitado desde el tradicional enfoque de cumplimiento a la evaluación de la efectividad de los sistemas de control interno, y hoy es indispensable que aplique una metodología de auditoría basada en riesgos, donde la evaluación del riesgo inherente de los procesos es fundamental considerando variables de impacto y probabilidad de ocurrencia, así como también, la identificación de los controles y su evaluación en base al diseño y efectividad operativa, para determinar si cumplen el objetivo de mitigar los riesgos.

COSO

- *Se reconoce como el marco líder para diseñar, implementar y desarrollar el control interno y evaluar su efectividad.*

AUDITORÍA INTERNA

- *Hoy en día es indispensable, que la función de auditoria interna aplique una metodología de auditoría basada en riesgos.*

La nueva auditoría interna

En la actualidad estamos enfrentando lo que se ha denominado la Cuarta Revolución Industrial, concepto que tiene su origen en el Foro Económico Mundial del año 2016. La Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0, se caracteriza por las tecnologías digitales, físicas y biológicas, la automatización, el internet de las cosas, datos en la nube, entre otras.

Para entender el impacto de la Industria 4.0, cito a Klaus Schwab, autor del libro "La Cuarta Revolución Industrial", quién en 2016, señaló: "estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes". Claramente ya estamos viendo y viviendo algunos de los alcances mencionados.

La aplicación de la tecnología digital está generando un cambio o transformación digital en los modelos de negocios, se presentan nuevos desafíos y oportunidades en el mercado. En mayor o menor medida toda organización tiene o, al menos, está pensando que la digitalización es o debe ser parte de su estrategia.

Una reciente publicación de Harvard Business Review (HBR) señala que la Transformación Digital no se trata de Tecnología, ¿cómo se entiende esto?, más adelante trataremos de resolver esta interrogante, pues bien, HBR menciona que una encuesta efectuada a directores, CEOs y ejecutivos senior, mostró como resultado que su principal preocupación para 2019 son los riesgos de la Transformación Digital.

Por tanto, si las organizaciones están cambiando o adaptando sus modelos de negocio, su estrategia y sus procesos, la auditoría interna debe hacer lo mismo, de lo contrario como podría cumplir con su actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, cómo podría agregar valor y ayudar a la mejora de sus operaciones. Tenemos tremendos desafíos, pero también se presentan oportunidades.

La aplicación de la tecnología digital está generando un cambio o transformación digital en los modelos de negocios.

La principal preocupación para 2019 son los riesgos de la Transformación Digital.

La nueva auditoría interna

La auditoría interna actual debe ser innovadora, incorporando nuevas metodologías, herramientas, habilidades y competencias en su equipo, para afrontar exitosamente uno de sus mayores desafíos, que es ayudar a la organización a anticiparse a los riesgos. Desde la perspectiva de auditoría interna, algunos de los elementos que puede tener un mayor impacto son GRC (Gobierno, Riesgo y Cumplimiento), RPA (Robotic Process Automation), Data Analytics y la Agilidad y, en esta oportunidad en el presente documento desarrollaremos la relevancia de la implementación de la filosofía de la Agilidad en auditoría.

- *La auditoría interna actual debe ser innovadora, incorporando nuevas metodologías, herramientas, habilidades y competencias en su equipo.*

- *Uno de los mayores desafíos de la auditoría interna es anticiparse a los riesgos.*

Auditoría agile o ágil

La Metodología Agile o Ágil tiene su origen en el desarrollo de software, es una metodología de gestión de proyectos que utiliza ciclos de desarrollo cortos llamados sprints para centrarse en la mejora continua del desarrollo de un producto o servicio, más que centrarse en la gestión del proyecto mismo. La primera pregunta que surge es, ¿qué tiene que ver el desarrollo de software con auditoría?, la verdad tiene bastante relación, la principal es que el Modelo Secuencial de Procesos o Modelo en Cascada utilizado en el desarrollo tradicional de software, tiene etapas generales bien marcadas, como son el diseño, construcción y prueba; muy similar a las etapas de un proceso general de auditoría, que comprende la planificación, la ejecución (trabajo de campo) y el cierre (emisión del informe de auditoría).

Tanto el desarrollo de software como la auditoría, son gestionados como proyectos, por consiguiente, una Metodología Ágil la podríamos utilizar perfectamente en nuestra función de auditoría, pero naturalmente pueden surgir nuevas interrogantes, ¿cómo se podría aplicar Agile en auditoría?, ¿qué beneficios tendría?, ¿en qué tipo y tamaño de organización?, ¿qué competencias se requiere tenga o adquiera el equipo de auditoría?. En los próximos capítulos se profundizará para ayudar a resolver estas inquietudes.

Recordando la Definición de Auditoría Interna, los conceptos de agregar valor, ayudar a la organización a cumplir sus objetivos, mejorar las operaciones y gestión de riesgos, son siempre un gran desafío para la auditoría interna, por ello debemos siempre buscar nuevas fórmulas, métodos de trabajo e innovar permanentemente de tal forma de cumplir fielmente con nuestro rol y convertirnos en asesores de confianza.

La auditoría ágil es una de estas fórmulas, que debemos explorar y aplicar, la agilidad nos permitirá tener una visión más integral de los riesgos, mejorar la oportunidad en la entrega de hallazgos, alertas y recomendaciones, planificaciones más dinámicas, recoger las preocupaciones de las partes interesadas y finalmente, un aprendizaje continuo del equipo.

La agilidad no es igual a rapidez. Agilidad es adaptabilidad y flexibilidad, conceptos indispensables en la era de la transformación digital.

Los conceptos de agregar valor, ayudar a la organización a cumplir sus objetivos, mejorar las operaciones y gestión de riesgos, son siempre un gran desafío para la auditoría interna.

Debemos buscar nuevas fórmulas, métodos de trabajo e innovar permanentemente de tal forma de cumplir fielmente con nuestro rol y convertirnos en asesores de confianza.

La agilidad nos permitirá tener una visión más integral de los riesgos, mejorar la oportunidad en la entrega de hallazgos, alertas y recomendaciones, planificaciones más dinámicas, recoger las preocupaciones de las partes interesadas y finalmente, un aprendizaje continuo del equipo.

¡Los invitamos a descubrir la agilidad en auditoría!

¿Qué es la transformación digital?

Uno de los términos que con mayor frecuencia leemos en columnas, noticias y reportajes el día de hoy es Transformación Digital. El que trae consigo otra serie de palabras como agilidad, blockchain, digitalización, adaptabilidad, innovación y otras que han empezado a ser parte del vocabulario diario y, en muchas ocasiones, sin entender realmente su significado e implicancias.

La transformación digital para nuestro equipo es un: "cambio cultural permanente e iterativo de los paradigmas de gestión y negocios para construir valor al cliente en la era digital".

Esta definición implica que estamos ante una nueva forma de gestionar las empresas, que tiene puesto los focos y los modelos de trabajo en prioridades diferentes a las que tradicionalmente se han considerado por la metodología porteriana tradicional.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

" Cambio cultural permanente e iterativo de los paradigmas de gestión y negocios para construir valor al cliente en la era digital ".

Los orígenes de la transformación digital

El principal cambio que ha vivido nuestra sociedad corresponde a la irrupción de una serie de cambios que ha posibilitado el desarrollo tecnológico y que ha impulsado una forma de ser y hacer diferente en muy diversos aspectos de nuestra sociedad.

Las tres áreas principales que han vivido estos cambios son:

1. **Sociales**. con jóvenes que quieren lograr sus objetivos en el corto plazo, que enfrentan la relación con el conocimiento y la riqueza en forma diferente, hiperconectados con el mundo en la palma de la mano, con un desarrollo de internet que ha permitido que todo esté al alcance de un click y con una manera de relacionarse basada en redes sociales que generan alta dependencia y mucho valor también. Estamos siendo testigos de la irrupción de una generación con un pensamiento caótico, menos estructurado y ordenado que responden exactamente a la forma de pensamiento y de resolución de problemas que se requiere en la era digital.

2. **Tecnológicos**. Probablemente estos son los cambios más notorios, que mayormente han impactado la forma en que vivimos, nos relacionamos, estudiamos, trabajamos y construimos valor. La miniaturización de los gadgets, las nuevas tecnologías, el blockchain, el poder de las comunicaciones en tiempo real, la revolución de la inteligencia artificial, y la capacidad de generar conocimiento y valor en forma individual para cada persona han irrumpido en todos los aspectos de nuestra vida, por lo que recién estamos empezando a vislumbrar el inicio del poder que trae aparejado consigo la tecnología.

3. **Los modelos de negocios**. Hasta hoy, en la mayoría de las escuelas de negocio, sigue enseñándose teorías que están basadas en el pensamiento tayloriano de 1911, con una realidad mecánica, lineal y de procedimientos. Por lo mismo, no es de extrañar que las empresas que realmente están haciendo las diferencias sean aquellas que han abrazado los cambios, aprovechado las tecnologías y desarrollado propuestas de valor que aprovechan las condiciones que entregan la nueva forma de pensar y las tecnologías disruptivas. Hoy, en los negocios no se trata de hacer bien lo que se venía haciendo, sino de desafiar permanentemente las creencias, construyendo soluciones innovadoras, pensadas en el cliente por equipos colaborativos, multidisciplinarios y auto sustentables.

El principal cambio que ha vivido nuestra sociedad corresponde a la irrupción de una serie de cambios que ha posibilitado el desarrollo tecnológico.

No es de extrañar que las empresas que realmente están haciendo las diferencias sean aquellas que han abrazado los cambios.

El surgimiento de la agilidad como sistema de gestión de empresas

Todos estos cambios sociales, tecnológicos y de expansión de frontera de producción, tuvieron un eco en un equipo de profesionales del área de desarrollo y diseño que el año 2001, formularon un sistema de gestión diferente, basado en el conocimiento compartido, dejando de lado los procesos impuestos, construyendo valor desde las personas, entendiendo que las soluciones deben generarse en forma coherente a los tiempos en que los clientes cambian sus intereses y considerando que el único elemento realmente diferenciador en la era digital es el desarrollo de adaptabilidad a los requerimientos cambiantes del mercado y la capacidad de desarrollar innovación en las personas que forman el equipo, así como la forma en que la dirección de las empresas son capaces de aprovechar su conocimiento para la creación de valor a los clientes.

Esta forma de hacer, tomó el nombre de manifiesto ágil o un documento sencillo, no estructurado que guía los principios que rigen la forma de pensar en las empresas modernas.

Lo más relevante de este nuevo pensamiento es que:

1. Las personas deben estar por sobre los procesos y herramientas.

2. Es más importante que los productos y servicios funcionen y entreguen valor antes que la escritura de manuales o documentación explicativa exhaustiva.

3. Un cambio interesante es la perspectiva en que las empresas deben entender a los clientes y relacionarse con ellos en esta época, considerando sus intereses y necesidades por sobre las negociaciones contractuales. No significa ceder a todo, sino una invitación a construir relaciones armoniosas y que agreguen valor a ambos, pero entendiendo que el responsable de manejar esa relación es la empresa que presta el servicio o vende el producto.

MANIFIESTO ÁGIL

- *Las personas deben estar por sobre los procesos y herramientas.*
- *Los productos y servicios funcionen y entreguen valor antes que la documentación exhaustiva.*
- *Los intereses y necesidades de los clientes por sobre las negociaciones contractuales.*
- *Es más relevante ser capaces de responder al cambio, por sobre la capacidad de seguimiento de un plan.*

El surgimiento de la agilidad como sistema de gestión de empresas

4. Finalmente, el manifiesto establece que es más relevante ser capaces de responder al cambio, por sobre la capacidad de seguimiento de un plan perfectamente diseñado. Gran desafío para toda una generación de ejecutivos que hemos sido formados en la planificación e ingeniería secuencial.

En ese mismo manifiesto se establecieron los doce pilares de la agilidad como un marco de las directrices filosóficas y administrativas de los nuevos paradigmas de gestión. En estos pilares destaca que la prioridad de las empresas es satisfacer al cliente, aceptar los cambios, realizar entregas continuas y en el momento que es relevante para el cliente. Además, se hace una invitación a que la empresa trabaje como un todo y no en forma de silos, a considerar el valor de los colaboradores como constructores de soluciones que se comunican directamente, enfocando la calidad de lo producido por la medición de satisfacción de clientes y logrando que lo que estamos haciendo realmente funcione. Otro aspecto importante, y normalmente, mal entendido es que se invita a entregar los resultados en parcialidades, en entregables iterativos que implican atención a la mejora continua y sin olvidar que solo se acepta la entrega con excelencia técnica, pero considerando la simplicidad de la solución como una variable apetecible en el desarrollo de la misma.

- *La prioridad de las empresas es satisfacer al cliente, aceptar los cambios, realizar entregas continuas y en el momento que es relevante para el cliente.*

- *La agilidad permite equivocarse, pero equivocarse rápido, lo cual tiene un costo menor si me equivoco al final.*

Los grandes cambios en la gestión

Este modelo implica que para la realización de un proceso de transformación digital real, debe considerarse a toda la empresa (no es algo que se haga en TI), implica reaprender la forma de hacer, los conceptos de administración y enfocarnos en la creación de valor al cliente (¿lo conocemos?) por medio del aporte de nuevos equipos (colaborativos, autogestionados y multidisciplinarios) que son liderados por jefes que han desarrollado adaptabilidad, que son inspiradores, presentes, funcionan más como coach (buscando el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de su equipo) que como jefe y que potencian la innovación invitando a la acción.

Finalmente, el nuevo jefe debe entenderse más como anfitrión que como aquel encargado de definir el qué y el cómo su equipo debe realizar la labor. Su rol principal es lograr que el equipo (invitados) tengan una buena experiencia y reciba lo que necesita para que haga su mejor contribución al resultado de la velada.

- *Los equipos deben ser colaborativos, autogestionados y multidisciplinarios.*

El scrum como metodología de trabajo del equipo

Es en este contexto que al inicio de la década de los 80 surge el Scrum, como un modelo desarrollado por Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi, mientras realizaban análisis de cómo desarrollaban los nuevos productos las principales empresas de manufactura tecnológica: Fuji-Xerox, Canon, Honda, Nec, Epson, Brother, 3M y Hewlett-Packard (Nonaka & Takeuchi, The New New Product Development Game, 1986).

Esta metodología es un modelo de construcción de soluciones, inicialmente desarrollado y utilizado por áreas de software, pero que ha ido adaptándose a diferentes tipos de áreas de especialidad y que se caracteriza por usar desarrollo incremental, con equipos capaces de auto organizarse y que representan a diversas áreas para tener una visión y solución común.

Esto se complementó con el trabajo de Ken Schwaber, quien en 1995 presentó "Scrum Development Process", entendiéndolo como un marco de reglas para desarrollo de software, basado en los principios de scrum.

Recién en el año 2001, con el surgimiento del movimiento ágil y su manifiesto, el concepto de Scrum encontró un terreno fértil para desarrollar en diferentes áreas de la gestión de las empresas comenzando a tomar valor como una metodología altamente implementable en proyectos con requisitos inestables, que necesitan rapidez y flexibilidad, situación que fue dándose cada vez con más frecuencia conforme avanzaba la era y la transformación digital.

SCRUM

- *Modelo, inicialmente desarrollado y utilizado por áreas de software, pero que ha ido adaptándose a diferentes tipos de áreas de especialidad.*

¿Cómo es el modelo de Scrum para auditoría?

El modelo de scrum para auditoría es un proceso de creación conjunta entre la experiencia del equipo en la implementación de células ágiles y por el análisis, implementación y aprendizajes de equipos de auditoría en diversas partes del mundo que tomaron el desafío de transformarse en ágiles.

Este modelo se inserta en la concepción de la transformación digital compartida anteriormente y que implica que debe afectar a todas las áreas de las empresas, que entiende que el elemento clave que da sentido a la implementación de tecnologías y metodologías, es el trabajo que realicemos para que los equipos enfrenten sus desafíos diarios y, en el trabajo que la administración debe realizar en pos de la adaptación de la cultura organizacional a las tendencias sociales, tecnológicas y de negocios actuales.

Nuestro modelo de scrum para auditoría, se basa en la agilidad como filosofía y desarrolla una metodología propia de la auditoría del siglo XXI, para:

1. Mantener o aumentar la dimensión de aseguramiento de la auditoría.

2. Aumentar el rol de anticipación que se espera que la auditoría tenga frente a riesgos emergentes.

3. Hacerse cargo de la dimensión de asesoramiento (sin perder la objetividad) en la continua proposición de valor a los interesados (antiguos auditados) de la que el área de auditoría ahora se hace cargo.

MODELO SCRUM
para Auditoría

- *Es un proceso de creación conjunta entre la experiencia del equipo en la implementación de células ágiles y de equipos de auditoría que tomaron el desafío de transformarse en ágiles.*

NUESTRO MODELO SCRUM
para Auditoría

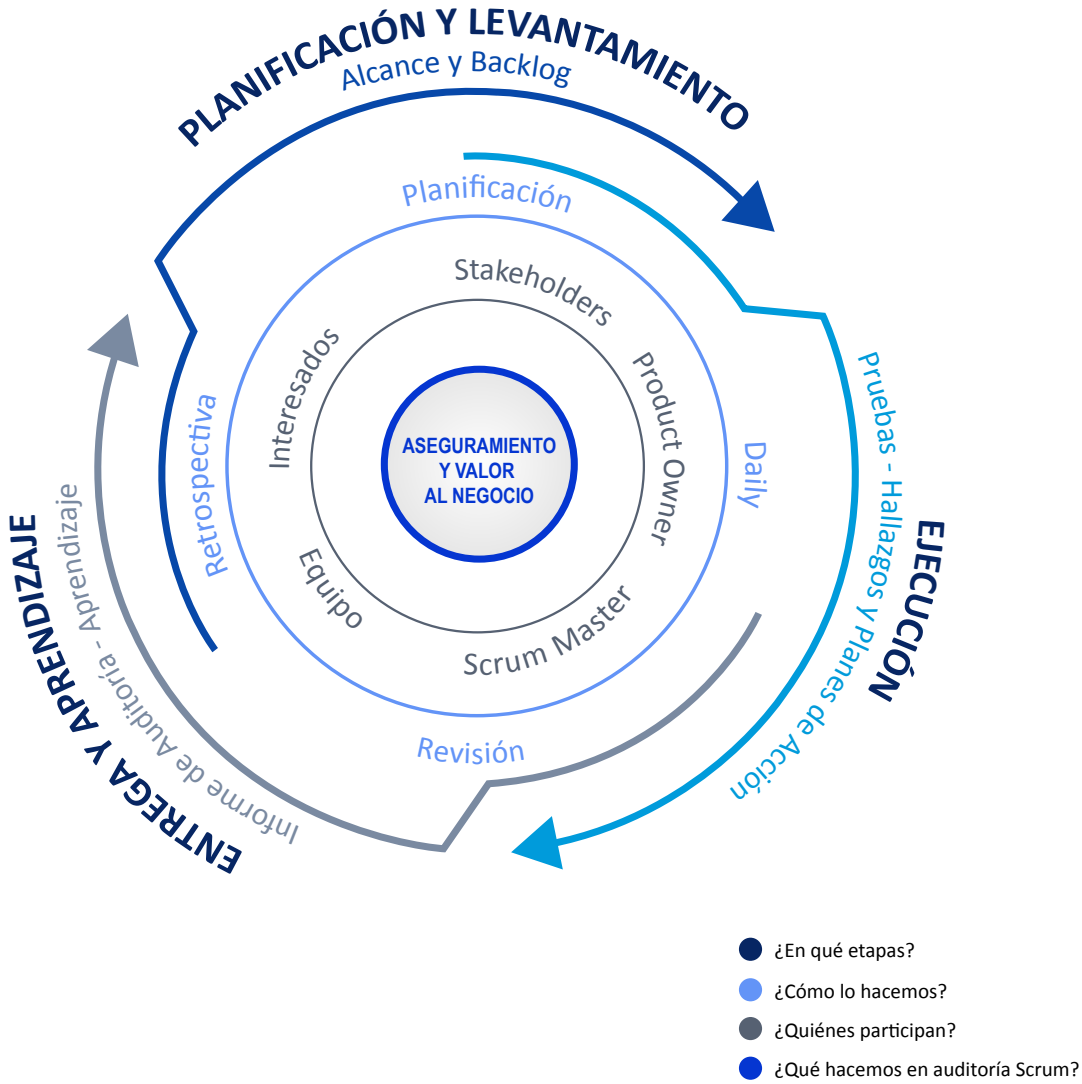
- *Aseguramiento.*
- *Anticipación frente a riesgos emergentes.*
- *Asesoramiento, en la continua proposición de valor a los interesados.*

¿Cómo es el modelo de Scrum para auditoría?

Entonces, estamos ante un modelo que busca agregar al rol de evaluación de riesgos y controles de la auditoría, la labor de convertirse en un área de proposición de valor al modelo de negocios de la empresa, utilizando una metodología específicamente diseñada para este proceso y para aprovechar las nuevas tecnologías como robotización, analytics, blockchain, inteligencia artificial u otras en la consecución de auditorías exhaustivas, pertinentes y continuas para permitir que los auditores puedan dedicar la mayor parte de su tiempo a la creación de valor y obtención de conclusiones y, no a tareas rutinarias que pueden ser desarrollados en forma más sencilla.

- “ Convertirse en un área de proposición de valor.”

Modelo propuesto para auditoría ágil



Etapas, roles y herramientas en la auditoría ágil

Nuestro modelo tiene tres etapas, la **Planificación y Levantamiento** de la información relevante, que comienza una vez que un equipo de stakeholders (habitualmente el directorio y/o comité de auditoría), aprueba el plan de auditorías con la periodicidad que la empresa determine para que sean realizadas por el equipo de auditoría interna.

En esta etapa el equipo de auditores (transformados en células de entre 2 a 5 personas), realizan el levantamiento de la información relevante para definir el alcance que tendrá la auditoría que realizarán. Una vez que esa información se ha reunido, se juntan con el product owner quien tiene la función vital de definir el alcance y especificar cuáles serán los procesos que se revisarán durante la auditoría, en base a la evaluación del riesgo inherente realizada por el equipo.

Una vez que está definido el alcance, y se cuenta con la información, se da inicio a la etapa de **Pruebas, Hallazgos y Planes de Acción**, en que el equipo define en una reunión de planificación cada una de las tareas que realizará para alcanzar el objetivo de la auditoría con la profundidad y en el tiempo requerido por el product owner. Este equipo es una célula ágil que funciona en forma autogestionada, colaborativa y multidisciplinaria, utilizando ceremonias propias del scrum y herramientas como el uso de tableros Kanban para hacer seguimiento a sus compromisos, identificar esfuerzo pendiente para terminar la auditoría y entregar la información relevante a medida que va surgiendo a los interesados (el nuevo nombre de los antiguos auditados que refleja la relevancia que se le da al cliente en esta filosofía ágil). El entregable de esta etapa es una propuesta de informe de auditoría que contiene la información relevante para la toma de decisiones, un plan de acción para los posibles hallazgos que se hayan detectado y, una propuesta de valor al negocio que marca un gran paso en el camino a aprovechar el conocimiento del área para crear valor al negocio, sin dejar de lado la perspectiva de aseguramiento.

PLANIFICACIÓN Y LEVANTAMIENTO

- *El equipo de auditores, transformados en células de entre 2 a 5 personas, realizan el levantamiento de la información relevante para definir el alcance.*

PRUEBAS HALLAZGOS Y PLANES DE ACCIÓN

- *Equipo que funciona en forma autogestionada, colaborativa y multidisciplinaria, utilizando ceremonias propias del scrum y herramientas como el uso de tableros Kanban.*

Etapas, roles y herramientas en la auditoría ágil

Cuando se acaba este proceso, se da inicio a la etapa final de la **Entrega y Aprendizaje**, en que la célula se reúne con el interesado para conversar del informe, planes de acción a implementar, las conclusiones y posibles implicancias de la auditoría. Pero como estamos ante una metodología ágil, el aprendizaje que se pueda generar en el proceso, es tan relevante como el proceso en si, por lo que esta etapa no se da por finalizada hasta que el equipo haya realizado una ceremonia final de retrospectiva, en la que, por medio de diferentes dinámicas, identifica las lecciones aprendidas que les permitirá seguir mejorando, revisar si es necesario realizar alguna adecuación al modelo de trabajo, aumentar su eficiencia en futuras auditorías, desarrollar más autogestión y colaboración y asegurar el cumplimiento de la dimensión de entrega de valor, aseguramiento y anticipación propios de la labor de la auditoría.

ENTREGA Y APRENDIZAJE

- *El equipo se reúne con el interesado para conversar del informe, planes de acción, conclusiones.*
- *Se realiza una ceremonia final de retrospectiva, donde se identifican las lecciones aprendidas.*

Beneficios de la auditoría ágil

Dentro de los beneficios que la nueva auditoría ágil tiene, destacan la:

1. Adaptabilidad a los requerimientos cambiantes de los negocios, sin sacrificar la calidad de la dimensión de aseguramiento.

2. Incluir variables de valor del negocio en las auditorías, transformando el área en un asesor estratégico de la dirección y la administración.

3. Mejorar la relación con grupos de interesados, simplificando la gestión de la información y conformándose como un área que es percibida como agregadora de valor tanto por la dirección de la compañía como por las áreas que se ven beneficiadas por su accionar.

4. Simplificar la entrega y confección de los informes, con la data relevante, de mayor impacto y minimizando la elaboración de documentación que puede ser consultada por medios propios de la digitalización.

5. Hacer entrega de los hallazgos en tiempo real, para asegurar la detección de oportunidades de mejora cuando son pertinentes para los interesados y pueden mejorar el aseguramiento de los procesos.

6. Mejorar los tiempos de desarrollo de las auditorías por medio del aprendizaje propio de la agilidad y de la continua evolución de los equipos de trabajo.

BENEFICIOS

- *Adaptabilidad*
- *Mayor valor al negocio.*
- *Mejora la relación con los interesados.*
- *Simplificar la entrega y confección de los informes.*
- *Entrega de los hallazgos en tiempo real.*
- *Mejora los tiempos de desarrollo de las auditorias.*

¡Los invitamos a descubrir la agilidad en auditoría!

Elaborado por:

Eladio Piña Gálvez
Presidente
INSTITUTO DE AUDITORÍA INTERNA
Y GOBIERNO CORPORATIVO DE CHILE

Cristián Briones Maira
Director Cultura Ágil
INNOVAAGILE
cristian.briones@innovaagile.com

Instituto de Auditoría Interna y Gobierno Corporativo
Marchant Pereira 221 - Of 51
Providencia - Santiago

Teléfono: + 56 2 2341 7009
contacto@iaichile.org - www.iaichile.org

Diseño: IAI CHILE

Impresión y Maquetación: MBE CHILE