Imagen que contiene Texto

Descripción generada automáticamente

**INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE AUDITORES INTERNOS**

Riobamba, febrero de 2025

Forma

Descripción generada automáticamente

**CONTENIDO**

[**1.** **OBJETIVOS** 3](#_Toc135322505)

[**2.** **ALCANCE** 3](#_Toc135322506)

[**3.** **DEFINICIONES** 3](#_Toc135322507)

[**4.** **PROCEDIMIENTO** 3](#_Toc135322508)

[**5.** **ANEXOS** 3](#_Toc135322509)

[**6.** **LEGALIZACIÓN** 3](#_Toc135322510)

[**7.** **CONTROL DE VERSIONES** 3](#_Toc135322511)

# **OBJETIVOS**

Establecer las directrices para la aplicación de la metodología de observación directa en la evaluación de auditores internos en una institución educativa, garantizando la objetividad y efectividad del proceso.

# **ALCANCE**

Este instructivo aplica a los 6 auditores líderes y 14 auditores internos que forman parte del equipo de auditoría interna de la institución educativa. La evaluación se realizará en el marco de auditorías internas conforme a las normas ISO 9001 e ISO 19011.

# **DEFINICIONES**

**A. Definición de Competencias Evaluadas**

Se evaluarán las siguientes competencias laborales clave:

**Criterio Ético:** Capacidad para actuar con integridad, honestidad y respeto por las normas y valores establecidos, asegurando comportamientos coherentes y transparentes en todas las acciones profesionales.

**Diplomacia:** Habilidad para manejar situaciones delicadas con tacto y discreción, manteniendo relaciones armoniosas y evitando conflictos innecesarios. Implica comunicarse de manera efectiva y respetuosa, incluso en circunstancias adversas.

**Observador:** Capacidad de prestar atención minuciosa a los detalles y detectar información relevante en el entorno laboral. Un profesional observador identifica aspectos que pueden pasar desapercibidos para otros, contribuyendo a una comprensión más completa de las situaciones.

**Perceptivo:** Habilidad para interpretar y comprender de manera profunda las señales, tanto verbales como no verbales, del entorno y de las personas. Un individuo perceptivo capta matices y significados subyacentes, facilitando una mejor toma de decisiones.

**Versatilidad:** Capacidad de adaptarse con facilidad a diferentes situaciones, roles o entornos. Una persona versátil puede desempeñar diversas funciones y ajustarse a cambios en el entorno laboral sin perder eficacia.

**Tenacidad:** Persistencia y determinación para alcanzar objetivos, incluso frente a obstáculos o desafíos. Una persona tenaz mantiene el esfuerzo y la motivación hasta lograr los resultados deseados.

**Analítico:** Habilidad para descomponer información compleja en partes más simples, evaluando cada componente de manera detallada. Un individuo analítico utiliza el pensamiento lógico y crítico para resolver problemas y tomar decisiones informadas.

**Independiente:** Capacidad de trabajar y tomar decisiones de manera autónoma, sin necesidad de supervisión constante. Una persona independiente asume la responsabilidad de sus acciones y confía en su juicio para llevar a cabo tareas y resolver problemas.

**Idioma:** Dominio de una o más lenguas, además de la lengua materna, que permite comunicarse de manera efectiva en contextos multiculturales o internacionales. Esta competencia es esencial en entornos laborales globalizados.

Estas definiciones están alineadas con las propuestas por Martha Alles en su "Diccionario de Competencias", una obra de referencia en la gestión por competencias que ofrece descripciones detalladas y niveles de desarrollo para diversas competencias profesionales.

**Referencias:**

Alles, M. (2009). Diccionario de Competencias: La Trilogía. Ediciones Granica.

# **PROCEDIMIENTO/DETALLE**

Procedimiento para la Aplicación de la Evaluación:

**Preparación:**

* Asignar un auditor líder o supervisor para la observación.
* Definir los procesos y áreas a evaluar dentro de la auditoría.
* Informar a los auditores internos sobre el procedimiento y criterios de evaluación.

**Ejecución:**

* Observar al auditor interno en una auditoría en curso.
* Completar el checklist en tiempo real con base en los criterios observados.
* Registrar evidencias específicas que respalden la calificación otorgada.

**Análisis de Resultados:**

* Calcular el puntaje promedio obtenido en cada competencia.
* Comparar los resultados con evaluaciones previas para medir el progreso.

**Retroalimentación y Mejora:**

* Programar una reunión con el auditor evaluado para discutir resultados.
* Proponer capacitaciones o entrenamientos específicos en competencias de bajo desempeño.
* Planificar una reevaluación en un período determinado para medir avances.

# **ANEXOS**

Aplicación, Tabla

Descripción generada automáticamente

# **CONTROL DE VERSIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **DETALLE** | **FECHA** |
| 01 | Actualización despliegue del macroproceso de Vinculación con la sociedad | 28-01-2025 |

# **LEGALIZACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **ELABORADO** | **APROBADO** |
| Alejandro Moreano  **TÉCNICO DE GESTIÓN DE CALIDAD** | Ing. Patricia Elena Viñán  **COORDINADORA DE GESTIÓN DE CALIDAD** |