CLAI 2016

República Dominicana | Punta Cana

# La Misión de la Auditoría Interna:
## Mejorar y Proteger el Valor de las Organizaciones

**16 – 19 Octubre, 2016**

Instituto de Auditores Internos de la República Dominicana, Inc.
Afiliado a The Institute of Internal Auditors

FLAI
FUNDACIÓN LATINOAMERICANA DE AUDITORES INTERNOS



# Atracción, capacitación y desarrollo del staff de auditoría

Por: C.P. Daniel Lázaro Haller

# Sobre el conferencista



## Contador Público

**Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.**

**Diplomados en el Instituto Tecnológico de Monterrey, México:** Administración, Cultura Informática, Auditoría, Administración y Liderazgo, Creación de Marcas Poderosas y Factor Humano.

**Director de Proyectos Especiales y Mentor de líderes para Grupo Salinas.**

**Es miembro de:**

- Instituto Mexicano de Auditores Internos (IMAI)
- Instituto Internacional de Auditores Internos (IIA)
- Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF)
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP)

## Trayectoria

# Daniel Lázaro Haller

**1970** — Inició como auditor Jr en Grupo Salinas, posteriormente se convierte en auditor Sr y tiempo después en **Contador de Costos en el área industrial.**

**1980** — Asume el puesto de Contador General y Contralor. Se desarrolla como Gerente de Planeación Financiera y Presupuestos, posteriormente como Gerente de Auditoría, **Subdirector de Finanzas y Administración y Director de Administración.**

**1990** — Es nombrado Director General de Auditoría del sector Retail, posteriormente **Director General de Auditoría de Grupo Salinas.**

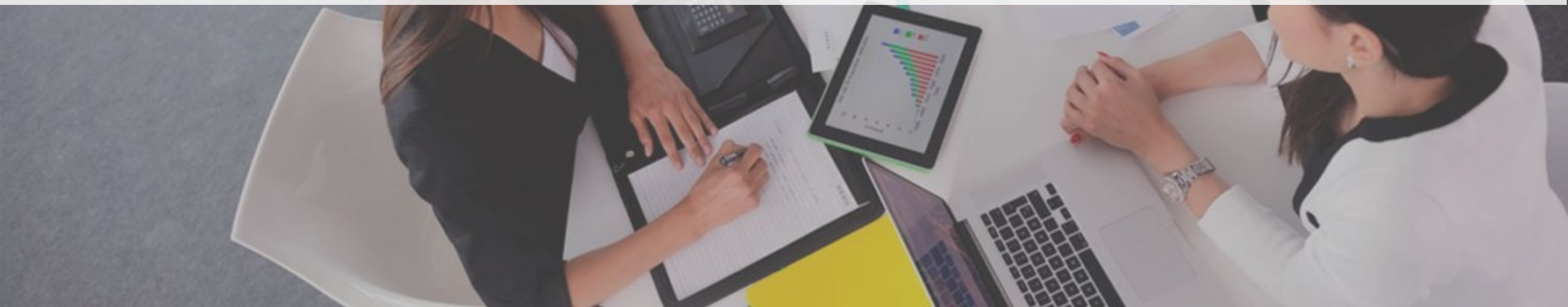
**Actual** — **Director de Proyectos Especiales y Mentor de líderes para Grupo Salinas.**





# Atracción, capacitación y desarrollo del staff de auditoría

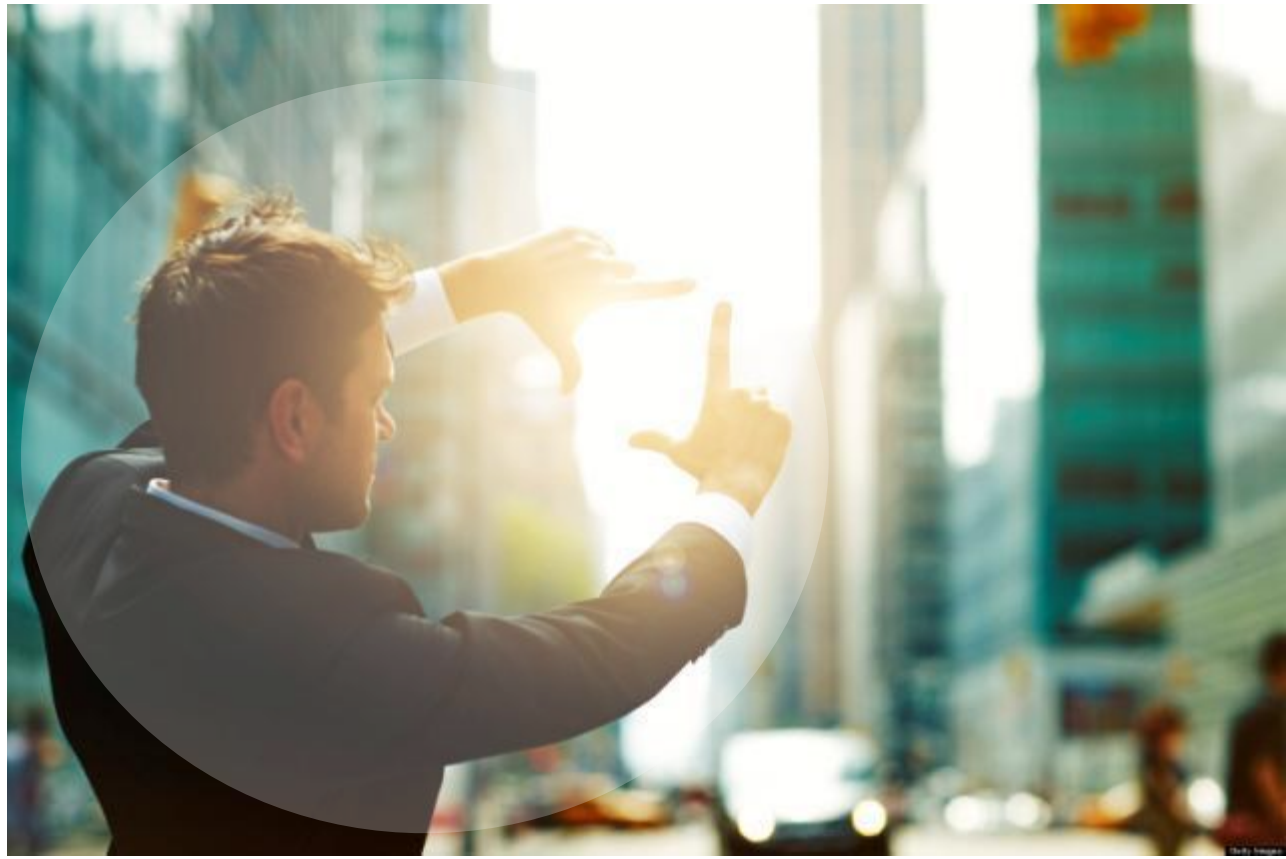
**Por: C.P. Daniel Lázaro Haller**



## Sobre
# Grupo Salinas

**En Grupo Salinas tenemos como prioridad el Capital Humano**

**Conjunto de empresas dinámicas, en constante crecimiento y a la vanguardia tecnológica.**



## Sobre
# Grupo Salinas

**Industrias que forman Grupo Salinas con presencia en: México, E.U.A., Centro y Sudamérica.**

Cuenta con:

**65 mil empleados**
**650 auditores**


Servicios Financieros


Retail & Comercio


Contenido & Medios


Redes & Telecom


Automotriz


Energía y Minas

# Video

- El área de auditoría en Grupo Salinas funciona bajo el modelo de despacho

## Funciones del Despacho de Auditoría de Grupo Salinas

**Favor de ingresar a la sección de videos para visualizar el contenido**

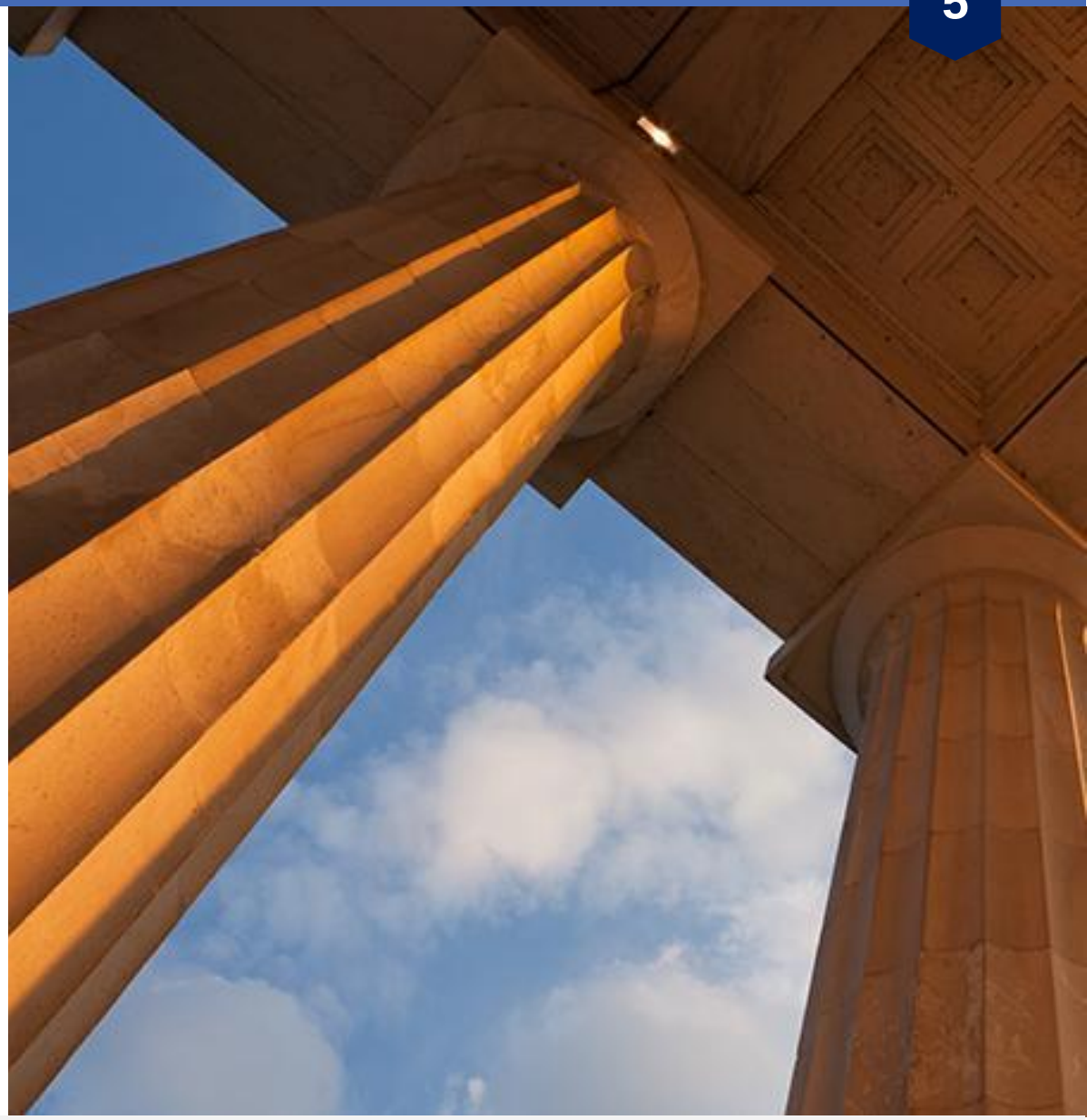


## Pilar fundamental:

# La gente

El capital humano es quien hace realidad que las cosas sucedan.

**Mejora y protege el valor de las organizaciones**



# Las Organizaciones también cuentan con recursos:

- Tecnológicos
- Financieros
- Materiales
- Mejores prácticas
- Metodologías



# El objetivo es:

## 1 Atraer a los mejores auditores

- Auditoría **papel protagónico.**
- **Asegura y asesora** en Riesgos, Control Interno y Gobierno.
- Reto: **auditor moderno** con habilidades que excedan a las tradicionales.
- Hoy vivimos en un **nuevo mundo.**



# El objetivo es:

1 **Atraer** a los mejores auditores

2 **Capacitarlos** adecuadamente

- Programas innovadores y vanguardistas.



# El objetivo es:

1. **Atraer** a los mejores auditores
2. **Capacitarlos** adecuadamente
3. **Desarrollarlos** para **retenerlos**



# Proyecto en desarrollo:

## Creación de un Área especializada

## Escuela de auditoría Formación de Auditores



# Proyecto en desarrollo:

## Creación de un Área especializada

**Definir su razón de ser**

## Escuela de auditoría Formación de Auditores



# Proyecto en desarrollo:

## Creación de un Área especializada

- **Definir su razón de ser**
- **Establecer hacía dónde va**




**Escuela de auditoría**
**Formación de Auditores**

# Proyecto en desarrollo:

## Creación de un Área especializada

- **Definir su razón de ser**
- **Establecer hacía dónde va**
- **Objetivos alineados al comité de auditoría**




**Escuela de auditoría**
**Formación de Auditores**



# El modelo contempla
# 3 etapas

Atracción, capacitación y desarrollo del staff de auditoría

La demanda de excelentes auditores está excediendo la oferta

Encontrar auditores con habilidades que excedan a las tradicionales




1

# Atracción

# Proceso de Búsqueda

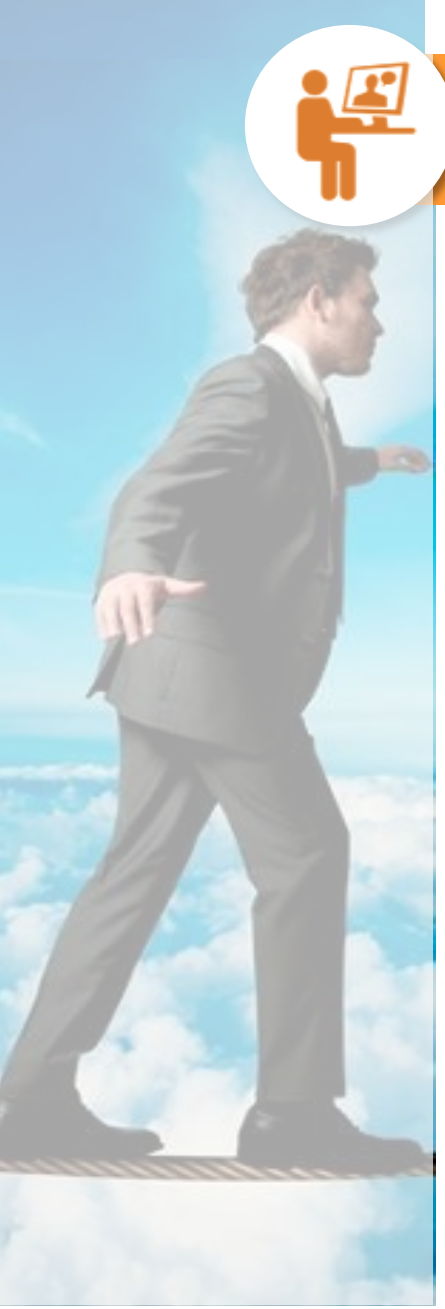


- **Perfiles de puesto:** Equilibrio entre competencias, habilidades técnicas/blandas y especialidades.

- **Características y habilidades deseables:**
  - Valores
  - Actitud antes que aptitud
  - Técnicas de auditoría
  - Pasión por la excelencia
  - Pensamiento crítico
  - Comunicación y negociación
  - Enfoque al negocio y a los clientes
  - Trabajo en equipo
  - Generar confianza en las partes interesadas
  - Justo medio




**Atracción**



# Proceso de Búsqueda

## Justo Medio

**Extremo NO**

- ✘ Tibieza
- ✘ Complacencia
- ✘ Amiguismo
- ✘ Debilidad

**SÍ**

- ✓ **Firmeza**
- ✓ **Energía**
- ✓ **Fortaleza**
- ✓ **Justicia**
- ✓ **Criterio**

**Extremo NO**

- ✘ Prepotencia
- ✘ Arrogancia
- ✘ Persecución
- ✘ Injusticia

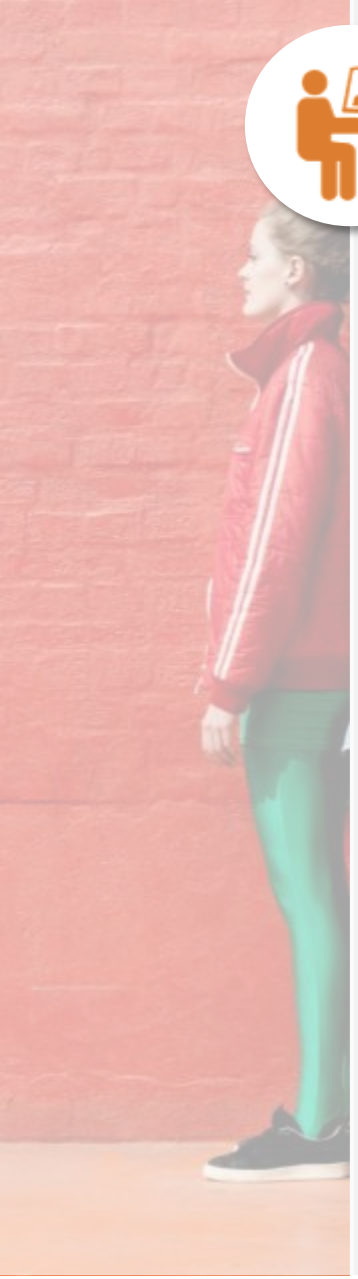
# Proceso de Búsqueda

- **Fuentes de reclutamiento:**
  - **Externas:**
    - Universidades
    - Headhunters
    - Linkedin
    - Recomendaciones
  - **Internas:**
    - De otras áreas de la Organización
  - **Contar con motor propio de búsqueda con tácticas necesarias al puesto a cubrir**




**Atracción**

# Proceso de Búsqueda



- **Tomar en cuenta a la generación del milenio**
  - Entre 21 y 34 años
  - El 70% del staff del despacho es de esta generación
  - **Características:**
    - Comunicación por medio de tecnología
    - No gustan del trabajo repetitivo
    - Rodearse de gente con quien disfrute lo que hace
    - Aprender algo nuevo cada día
    - Ser evaluado y retroalimentado constantemente
    - Balance entre trabajo y vida personal
    - Flexibilidad en la ejecución de las tareas
    - Escépticos a las Organizaciones y a la autoridad




**Atracción**



# Proceso de Selección

- **Entrevista:** Mejores prácticas como
  - Identificar formación y experiencia
  - Trayectoria laboral
  - Logros en trabajos anteriores
  - Identificar fortalezas, debilidades
  - Definición de metas

- **Evaluación:** Técnica, conductual y psicométrica.

- **Validación:** Curricular, empleo anterior, círculo laboral y de crédito.




**Atracción**

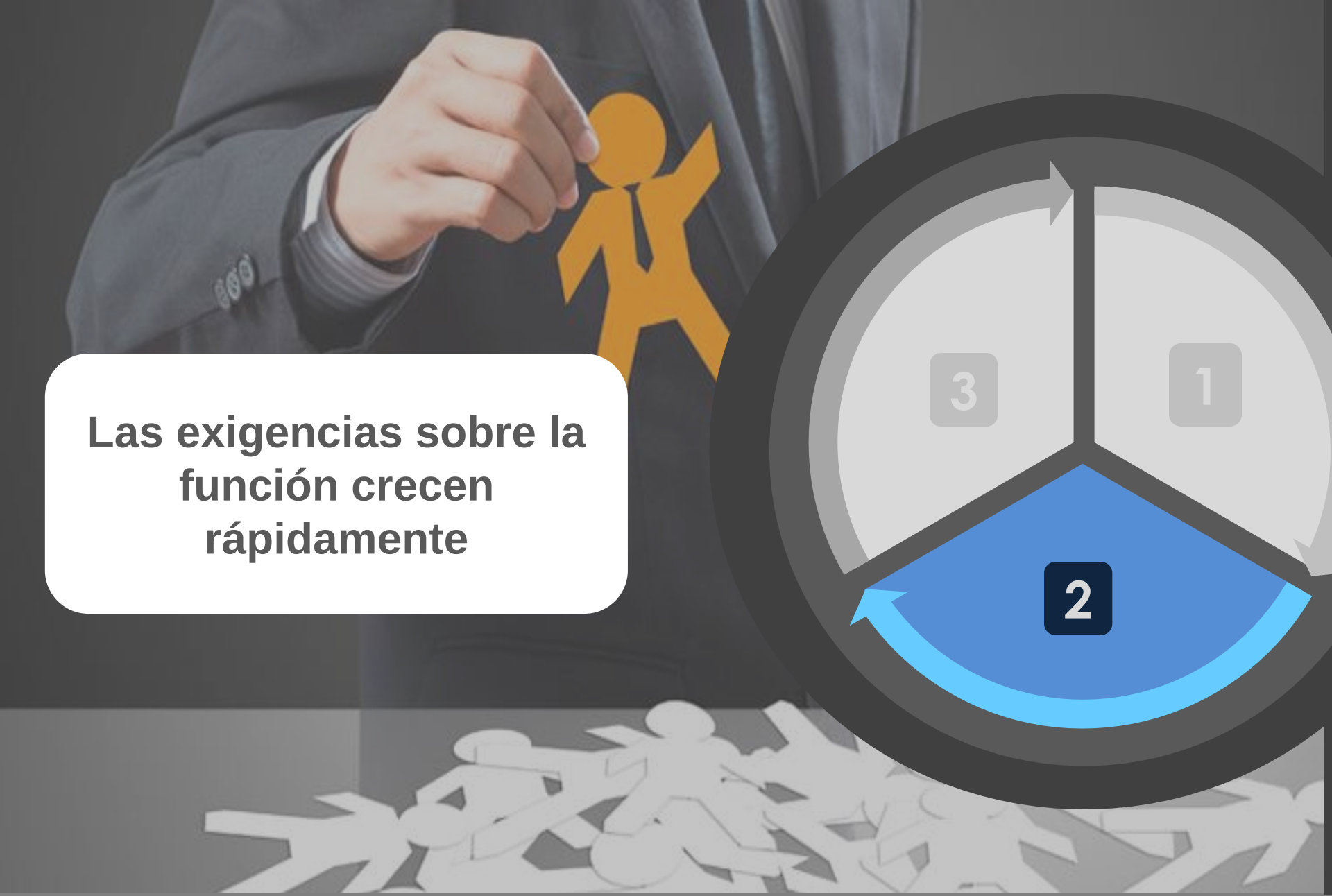


# Proceso de Contratación

- Claridad en lo que se espera y lo que se ofrece (dar y recibir)
- Socioeconómico
- Estudio médico
- Expediente digital
- Kit y bienvenida agradable




**Atracción**



Las exigencias sobre la función crecen rápidamente




2

## Capacitación



# ¿En qué consiste?

- **VII Módulos de Estudio**
  - Con evaluación y certificación por módulo
  - Curso de formación de instructores “habilidades para enseñar”
  - 50 jefes con un auditor Sr.




**Capacitación**



# ¿En qué consiste?

## Módulo I: Inducción

- Al Grupo Salinas
- A sus negocios
- Al Despacho de Auditoría




**Capacitación**

# ¿En qué consiste?



## La capacitación teórica práctica se da:

**Módulo II:** Operación de los procesos del negocio al que es asignado el auditor

**Módulo III:** Procesos de auditoría. Sistema ADA

**Módulo IV:** Prevención de fraudes y pérdidas

**Módulo V:** Línea de denuncia Honestel

**Módulo VI:** Mejores Prácticas / Tendencias Mundiales




**Capacitación**




3

# Desarrollo

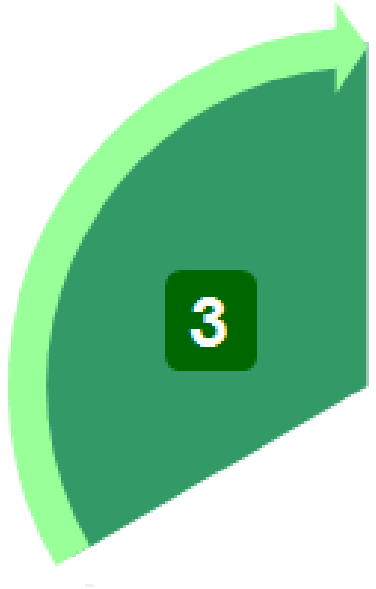
Atracción, capacitación y desarrollo del staff de auditoría

# Módulo VII: Desarrollo y Motivación



## Para todo el Staff

- **Eventos de integración**
- **Incentivos no monetarios**
  - Carta de bienvenida
  - Felicitación en cumpleaños
  - Menciones en el portal de auditoría
  - Auditor del mes
  - Aniversarios




**Desarrollo**



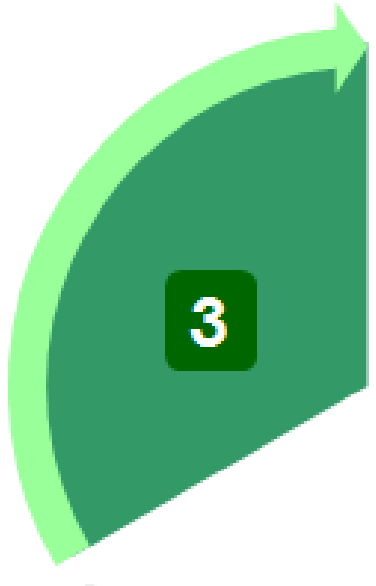
# Módulo VII: Desarrollo y Motivación

## Evaluación de todo el Staff

- **Desempeño:** Por objetivos, con retroalimentación
- **360:** Autoevaluación, evaluación de jefe inmediato, de compañeros de trabajo y de colaboradores
- **Clima laboral**

**Ranking: Identificar Talento Clave**

**Promociones - Coaching - Retención**




**Desarrollo**

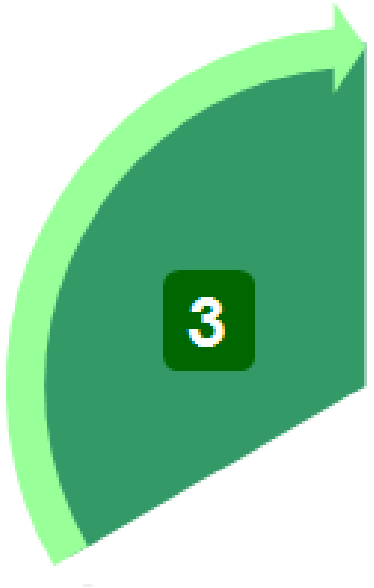
# Módulo VII: Desarrollo y Motivación



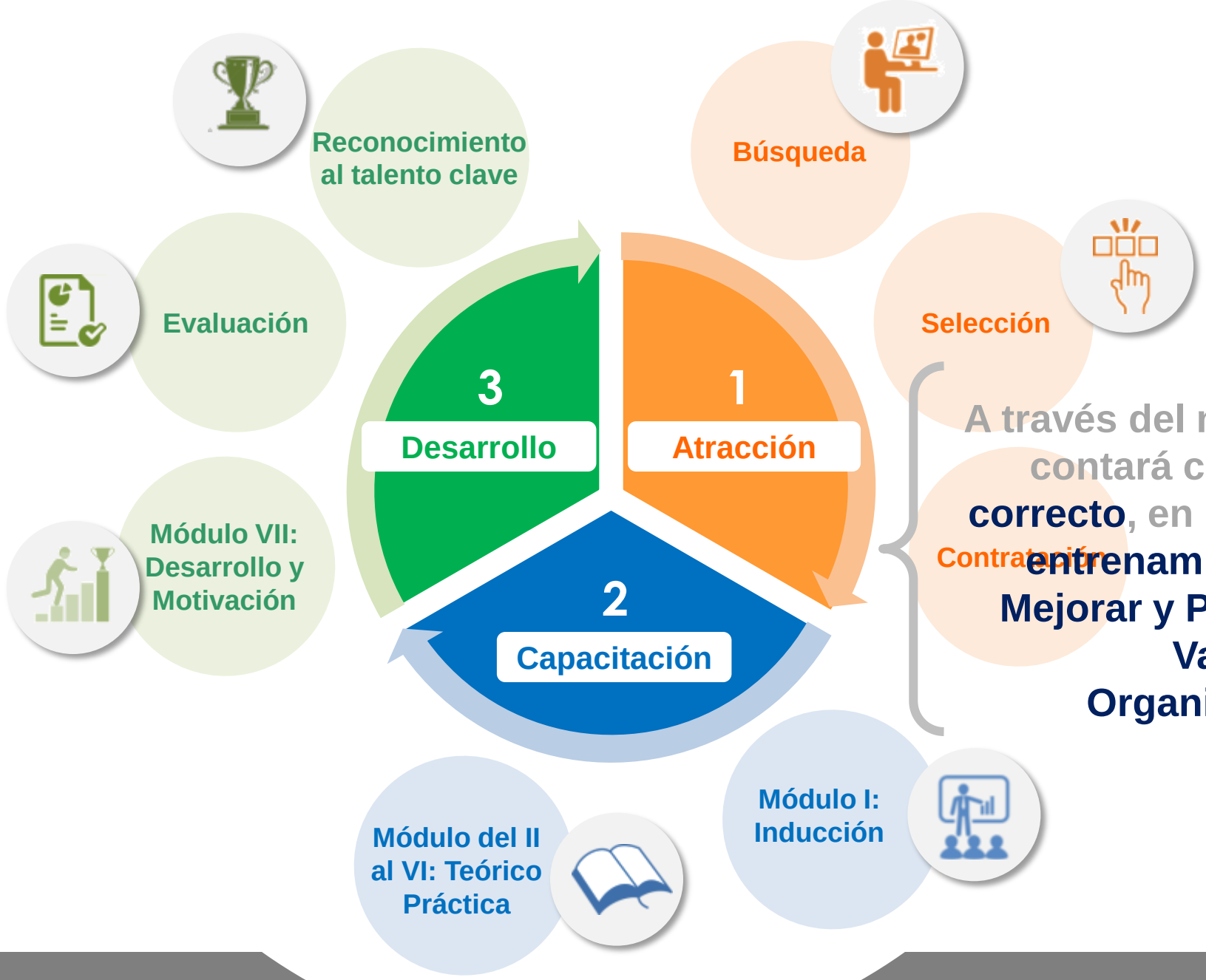
## Reconocimiento a Talento Clave

- Cursos
- Diplomados
- Certificaciones del IIA
- Certificación de ACFE
- Mentoría

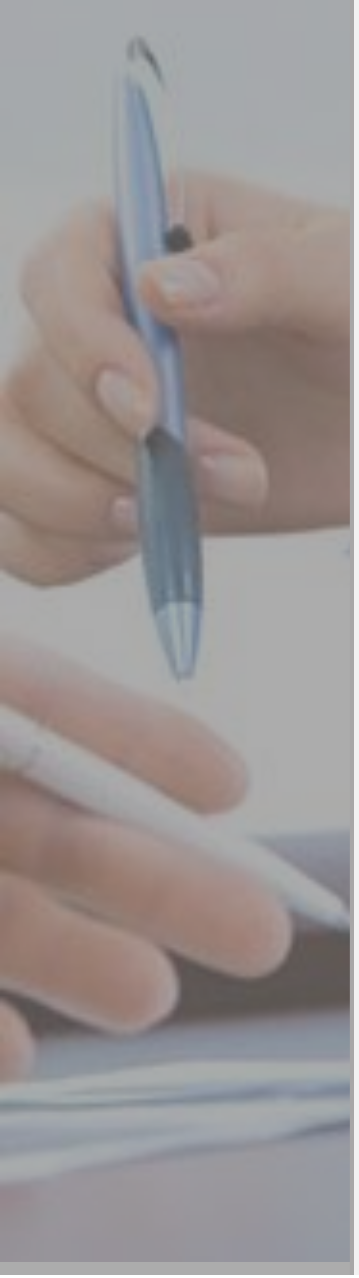
**Retención y preparación de próximos jefes**




**Desarrollo**




A través del modelo se contará con el **staff correcto**, en **constante entrenamiento para Mejorar y Proteger el Valor de las Organizaciones.**



# Reflexión Final

- Educación como piedra angular
- Única forma de progresar: Educación y Conocimiento
- Hacer la cosas de forma distinta, soñar y lograr un cambio cultural más allá del enfoque a riesgos ayudará a Mejorar y Proteger a nuestras Organizaciones y ser considerado un Asesor de Confianza


Sesión de
Preguntas y respuestas



## Contacto

dlazaro@elektra.com.mx