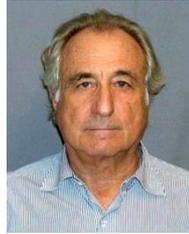
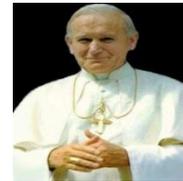


# SIETE (7) CUALIDADES QUE GARANTIZAN EL EXITO DE UN AUDITOR LIDER

Rafael Germosén, MBA, MCS, CPA

Qué es el Éxito?

# Exitosos o No ?



# Éxito = Salida

“Resultado, en especial feliz, de una empresa o acción emprendida, o de un suceso”

Diccionario Larousse

“Yo creo que el éxito no está en lo económico, Yo creo que una persona no es de éxito porque le va bien en los negocios, o le va bien profesionalmente, o saca diez en la escuela”

Carlos Slim



# En toda historia de éxito

“La confianza en sí mismo es el primer secreto del éxito.”

Ralph Waldo Emerson (1803-1882) poeta estadounidense

“El secreto del éxito en la vida del hombre consiste en estar dispuesto para aprovechar la ocasión que se le depare.”

Benjamin Disraeli (1804-1881); político inglés

“El éxito es hijo seguro de la perseverancia y firmeza en el trabajo.”

Orison Swett Marden (1853-1924) escritor estadounidense

# Factores de éxito



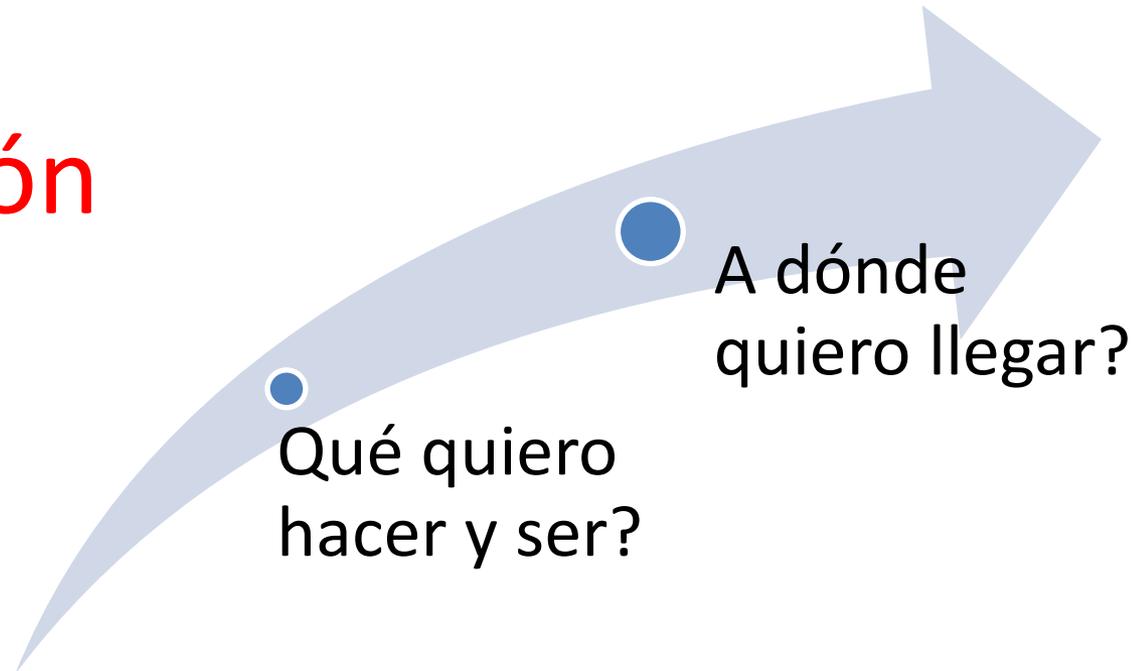


# Cualidades de un Auditor Exitoso

1. La Visión y Pasión, su poder
  2. Innovar, reto de nuestros tiempos.
  3. Conformar equipo, multidisciplinario, multigeneracional, diferencia de géneros
1. Tecnología, el mejor aliado
  2. Poder y Juego Político, necesario y aplicable
  3. Comunicación asertiva
  4. Etica

# 1. Visión y Pasión, su poder

## Visión



**Visión sin acción, es un sueño**  
**Acción sin visión, carece de sentido**

# Formas de accionar



## Pasión

La felicidad no está en hacer lo que uno quiere,  
sino querer lo que se hace.

No trabajo, me divierto.

Sello de calidad y personal.

**Acción sin pasión es desperdicio**

**Pasión mas acción es calidad y felicidad**



2. Equipo, multidisciplinario,  
multigeneracional, diferencia de géneros

## Equipo Multidisciplinario

La auditoría interna demanda de especialistas

Los procesos de gestión de Riesgos, Control, y Gobierno Corporativo son tan diversos y dinámicos que requieren de profesionales de diversas áreas para ser evaluados.

(Contadores, Economistas, Administradores, Ingenieros, Químicos, Abogados, informáticos, Médicos, Estadísticos, Detectives...)

# Equipo Multigeneracional

## Tradicionalistas (1922 – 1945)

Sacrificados  
Respetuosos  
Responsables

## Baby Boomers (1946 - 1964)

Mente abierta  
Juventud rebelde  
Conservadores 30 y 40's  
Optimistas, leales  
Ambiciosos  
Creen en empleo garantizado  
Prioriza estatus del empleo

*Enfoque de trabajo  
en los procesos y  
las salidas*

## Generación X ( 1965 - 1976)

Niños pestillos  
Ingeniosos, Individualistas  
Autoconfiados, Móviles  
Desean construir su  
propia marca

*Enfoca su trabajo  
en relaciones, resultados,  
sus derechos y habilidades.*

Mileniuns o Net Generation  
Tecnología en todos sus actos  
Innovadores, Colaboradores,  
Integros, con personalidad  
Valoran la retroalimentación  
Optimistas, Confiados,  
Orientados a metas.  
Cómodos con  
diferencias  
étnicas

## Generación Y ( 1977 - 1997)

*Flexibilidad en el trabajo  
Abiertos a cambios de  
trabajo y carrera*

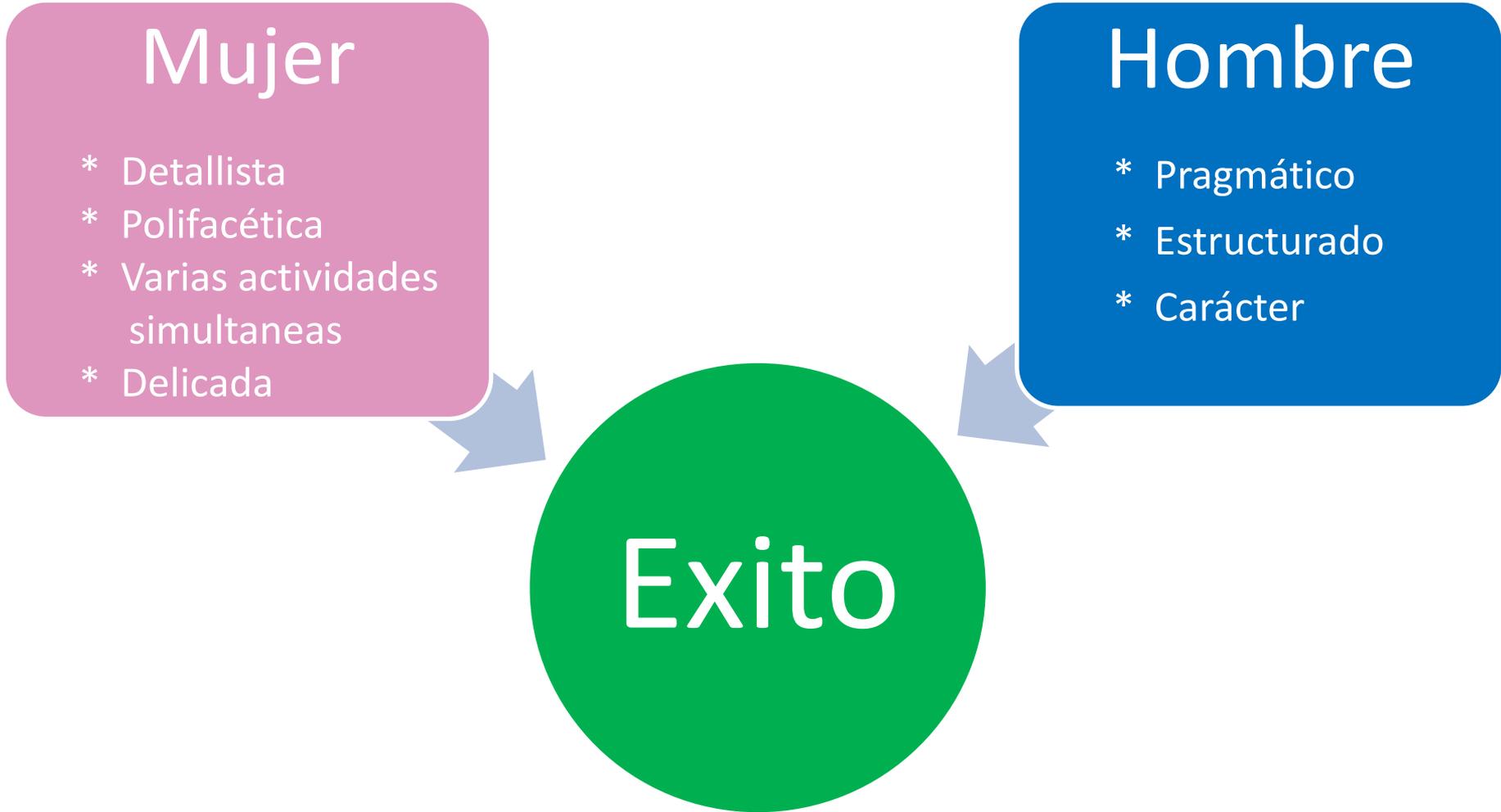
# Diferencia de Género

## Mujer

- \* Detallista
- \* Polifacética
- \* Varias actividades simultaneas
- \* Delicada

## Hombre

- \* Pragmático
- \* Estructurado
- \* Carácter



Exito



## 3. El Poder y El juego político, Necesario y Aplicable

### La necesidad de Poder

El motivo que impulsa a las personas a obtener puestos de alto nivel es la “necesidad de poder” **Henry Mintzberg.**

Quien busca el poder se esfuerza para alcanzar puestos en los que puedan ejercer su autoridad sobre un gran número de personas.

El ejercicio del poder y la autoridad que confiere un puesto de alta jerarquía, junto al deseo de prestigio y salarios altos, son parte de la satisfacción obtenida producto de la lucha competitiva para obtener y conservar dicho puesto.

Los gerentes tienen una necesidad de poder y piensan que tendrán mejores resultados si la alta gerencia compartiera más su autoridad con ellos.

# Qué se debe hacer?

- Aprender a ejercer la autoridad adecuado a las características de la situación y las personas involucradas.
- Comprender que la fuente real del poder es el conocimiento y las habilidades, la fuerza de su personalidad individual y no la autoridad que le confiere el puesto.
- El exceso de confianza en la autoridad tradicional que confiere el puesto puede ser nocivo para sus aspiraciones profesionales.
- En vez de autoridad para contratar, ascender o despedir empleados, se requiere la obtención de mejores resultados de la mayoría de los subordinados, reconocimiento de sus capacidades por la alta gerencia y confianza de los auditados.



# El Auditor Interno debe estar consciente de:

1. Cuando carece del conocimiento o habilidades requeridos para ejecutar el trabajo, necesita saber como compartir su autoridad con quienes saben que es lo se debe hacer para obtener resultados.
2. Cuando carece del carisma necesario para conseguir la cooperación voluntaria, habrá de ser capaz de compartir su autoridad tradicional con los líderes informales, si existiesen.

# El Auditor Interno debe estar consciente de:

3. Cuando sabe que es lo que se tiene que hacer y posee la habilidad y la personalidad para realizarlo, tendrá que ejercer su autoridad tradicional para obtener los resultados que persigue.
4. El Líder no puede evitar el ejercicio de la autoridad, es preciso que entienda su naturaleza y limitaciones, y ser capaz de emplearla de modo adecuado.
5. Empatía

# El Poder Político

Una organización es una entidad que funciona con base en varios sistemas de influencia o poder:

- a) Autoridad
- b) Ideología
- c) Experiencia
- d) Política

La actividad política a menudo es divisoria y conflictiva, suele enfrentar a los individuos y grupos en contra de los poderes más legítimos, y cuando estos son débiles, los enfrenta entre sí.

# Juegos Políticos

<b>TIPO</b>	<b>RAZONES</b>	<b>PRACTICADO POR:</b>	<b>COMENTARIO</b>
<b>La insurgencia</b>	Resistir la autoridad, a veces a la experiencia y la ideología	Niveles bajos	Va de la protesta a la rebelión
<b>La Contra-insurgencia</b>	Imponer el poder legítimo	Niveles altos y medios	Se fundamenta en autoridad jerárquica
<b>Patrocinio</b>	Construir una base de poder mediante empleo de superiores	Individuos adjuntos a alguien con estatus	Se profesa lealtad a cambio de poder
<b>Elaboración de alianzas</b>	Avanzar o lograr objetivos comunes	Niveles iguales	Negocian contratos implícitos de apoyo mutuo

# Juegos Políticos

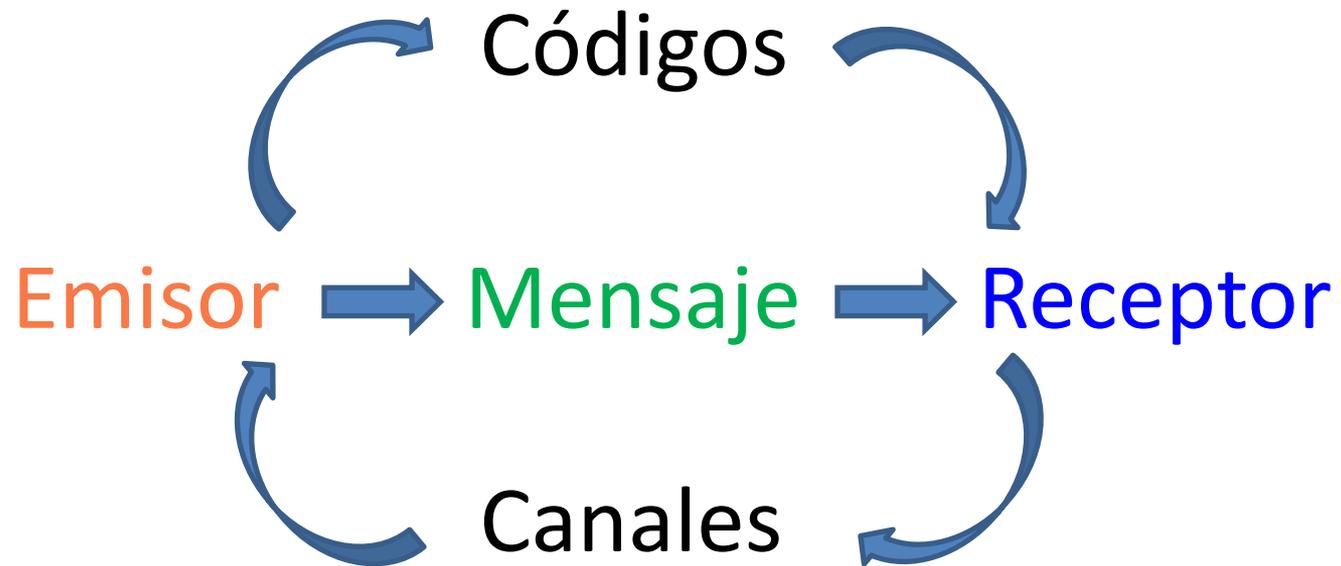
<b>TIPO</b>	<b>RAZONES</b>	<b>PRACTICADO POR:</b>	<b>COMENTARIO</b>
<b>Construcción de imperios</b>	Construir base de poder individual con los subordinados	Niveles altos	No de manera cooperativa con iguales, sino en particular con los subordinados
<b>El Presupuesto</b>	Construir base de poder sobre la asignación de recursos	Niveles altos	Practicado abiertamente y con reglas claras.
<b>La experiencia</b>	Base de poder sobre la experiencia adquirida o la simulación	Todos los niveles	Evita propagar habilidades, preservando el conocimiento adquirido. Se presentan como expertos

# Juegos Políticos

TIPO	RAZONES	PRACTICADO	COMENTARIO
<b>Opresión</b>	Poder mediante la acción opresora del poder legítimo	Niveles altos y medios	Emplea el poder legítimo de manera ilegítima
<b>Línea contra Staff</b>	No para aumentar el poder, sino para vencer a su rival	Todos los niveles	Se enfrenta la autoridad formal de línea con la experiencia especializada

# 4. Comunicación Asertiva

## Modelo de Comunicación



# Asertividad

“Conducta que permite a una persona actuar con base en sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos del otro”

R.E.Alberty y L. M. Emmons



# Comunicación Asertiva

- ✓ **OBJETIVA:** Fundamentada y orientada en hechos concretos.
- ✓ **CLARA:** Sin ambigüedades, completa y sin medias tintas.
- ✓ **RESPETUOSA:** Dando valor a la integridad del otro. Sin querer herir o hacer sentir mal al otro.
- ✓ **TRANSPARENTE:** Libre de los conflictos que generan las diferencias de valores.
- ✓ **CONSTRUCTIVA:** Busca el desarrollo y crecimiento de las personas que son parte del proceso



# Mejorar el lenguaje, para mejorar nuestra imagen

Hallazgos, Debilidades, Fallas	≠ <i>Oportunidades de Mejoras, Incumplimientos.</i>
Descubrimos, Investigación, otros	≠ <i>Se observó, se comprobó, se determinó.</i>
Discutir	≠ <i>Conocer, compartir</i>
Error	≠ <i>Omisión, acción inadecuada.</i>
Irregularidad , Violación	≠ <i>Inconsistencia , Incumplimiento</i>
Aprobar	≠ <i>Autorizar</i>
Revisar	≠ <i>Supervisar</i>
<b>Anular</b>	≠ <b>Cancelar</b>



## 5. Innovar, reto de nuestro tiempos

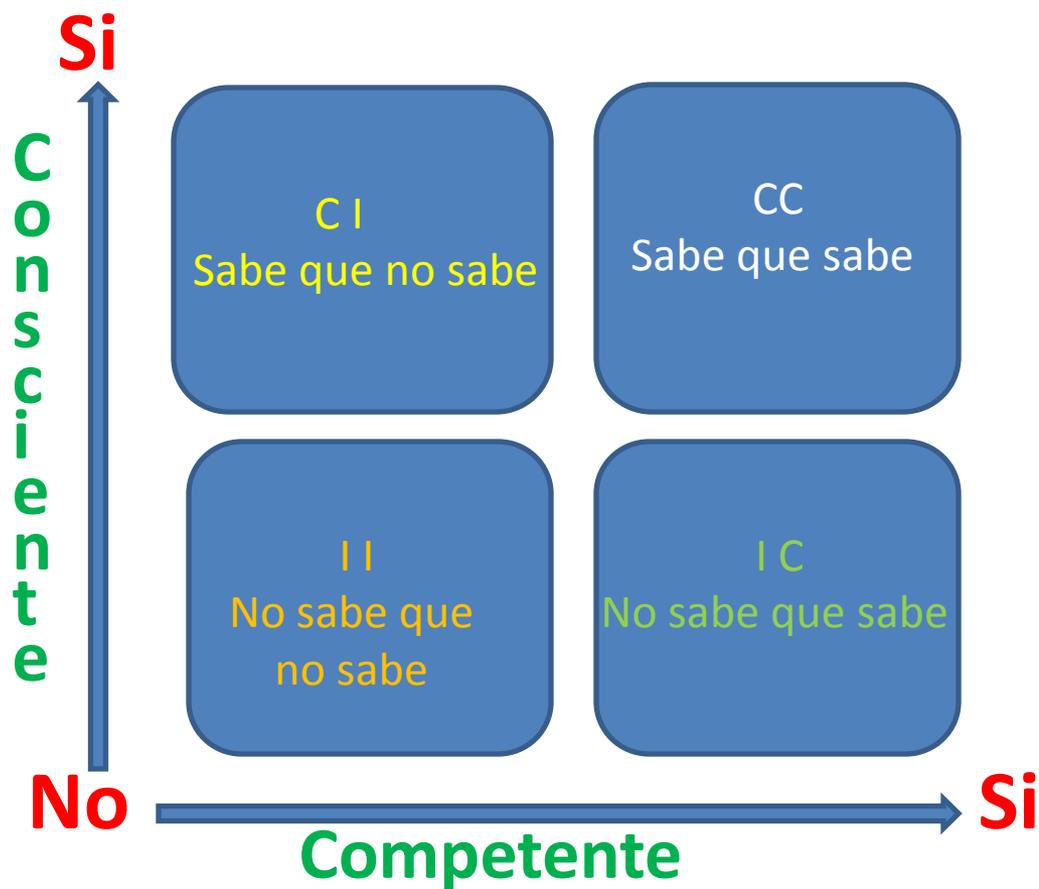
Todo en el universo se renueva constantemente  
(El universo, La tierra, el continente, el país, la ciudad, el sector, la empresa, las personas).

# Por qué innovar?

- Regulaciones o Normas ( Nacionales, regionales, globales)
- Enfoque en Gestión de Riesgo Vs Enfoque en Control
- Tecnología ( Inteligencia artificial, nubes, mega procesadores, comunicación sin límites en cantidad y velocidad).
- Lavado

# Qué se requiere?

## Consciencia y Competencia





## 6. Tecnología, el mejor aliado

Cantidad y velocidad de información sin límites

- Equipo de personas consciente y competente
- Herramientas tecnológica de vanguardia  
(software – hardware – humanware).
- Monitoreo continuo
- Imaginación

**Integridad**

**Objetividad**

**Confidencialidad**

**Competencia**

**La mejor prueba de ética es:**

**“Preguntar si puedes hablar abiertamente de lo que hiciste”**



# Manifestaciones

- Transparencia
- Comunicación y Rendición de cuentas
- Equidad
- Predicar con el ejemplo

MUCHAS GRACIAS



**FELABAN**

FEDERACION LATINOAMERICANA DE BANCOS