

Modelo de Capacidade IA-CM: Mindset de crescimento para Auditorias Internas

Carlos Moraes de Jesus - Auditor-Geral Serpro

julho/2020



IA-CM: Você acredita?

- 80. **Framework integrado** para sustentação da capacidade em auditoria interna no médio prazo
- 8. **Ferramenta** para melhoria contínua da prática de auditoria interna e para benchmark
 - **Passo a passo** para construir capacidade em auditoria

“O Modelo IA-CM é tão poderoso, que possui potencial para mudar a cultura da Auditoria Interna e da empresa”



2018

53%

- PAINT baseado em Riscos
- Formação profissional e Recrutamento interno
- Consultoria
- Riscos da cadeia de valor, Revisão processo/artefatos de auditoria
- Trilhas Conhecimentos, Curso IN 3/2017
- Discussão Norma de Consultoria, Documento Pactuação, Módulo capacitação

2019

80%

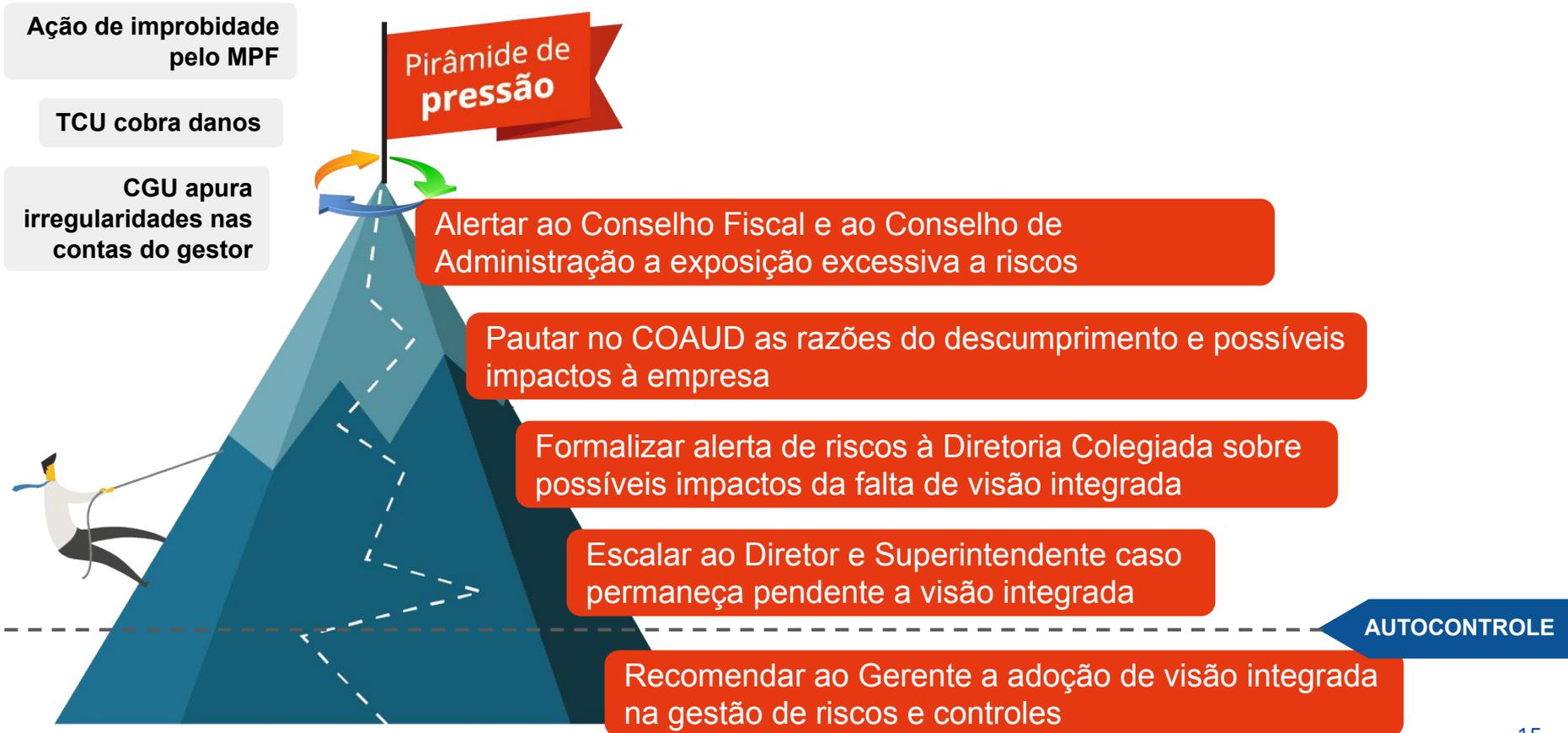
- Plano de Negócios da Auditoria Interna
- Formação profissional e Recrutamento interno
- Consultoria
- Integração com Gestão de Riscos
- Escaladas, IA-CM como Melhoria Contínua, definição das entregas de valor
- Recrutamento gerencial, Mapeamento lacunas, Seminário ABR, Aud. operacional
- Consultoria sobre Governança em GP (PCMM)
- Riscos cobertos no RAINT, ouvinte no COGRS, QACI PAINT 2020

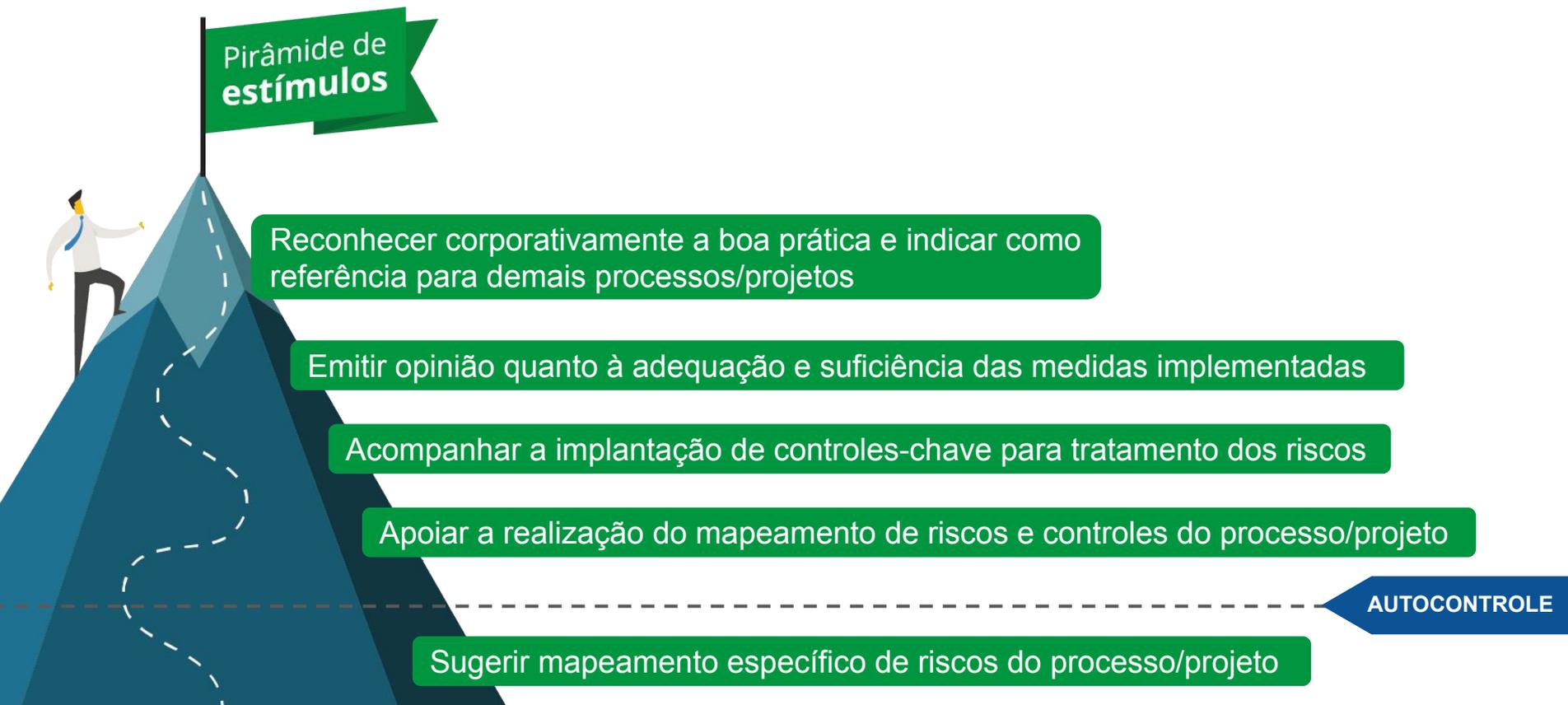
2020

100%

- Formação profissional e Recrutamento interno
- Desempenho, custos e financiamento AI
- Programa de Qualidade - PGMQ
- Articulação com parceiros de controle
- Recrutamento funcional, Perfil por Coordenação
- Indicadores gerenciais, Força de Trabalho, Custo Subprocessos, Orçamento
- Validação externa IA-CM, Auditoria de qualidade, Riscos de auditoria, Reuniões mensais PGMQ
- RRC, Maturidade GRC, Aud. contínua, Compartilhamento interno/externo







MODELO DE CAPACIDADE EM GESTÃO DE PESSOAS				
MATRIZ DE MATURIDADE PARA GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS				
Macroobjetivos da Área de Gestão de Pessoas				
Níveis de Maturidade	Desenvolver Competências Individuais	Construir Competências em Grupo e Cultura de Desempenho	Motivar Pessoas e Gerenciar Desempenho	Gerir Estratégia de Capital Humano
NÍVEL 5 – Cultura na Empresa de Excelência da Performance, Melhoria Contínua e Inovação	<u>Melhoria Contínua da Capacidade (KPA 5.1)</u>		<u>Melhoria Contínua do Desempenho (KPA 5.2)</u>	<u>Melhoria Contínua e Inovação na Gestão de Capital Humano (KPA 5.3)</u>
NÍVEL 4 – Gestão Integrada e Mensurada de Competências na Empresa	<u>Mentoria (KPA 4.2)</u>	<u>Equipes Multidisciplinares (KPA 4.4)</u>	<u>Gestão Quantitativa do Desempenho (KPA 4.5)</u>	<u>Gestão Quantitativa da Capacidade em Competências Críticas (KPA 4.6)</u>
	<u>Legado Baseado em Competências (KPA 4.1)</u>	<u>Grupos Empoderados (KPA 4.3)</u>		
NÍVEL 3 – Gestão de Competências Alinhada à Estratégia da Empresa	<u>Desenvolvimento de Competências Individuais (KPA 3.2)</u>	<u>Desenvolvimento de Competências das Equipes (KPA 3.4)</u>	<u>Práticas Baseadas em Competências (KPA 3.6)</u>	<u>Planejamento da Força de Trabalho (KPA 3.7)</u>
	<u>Análise de Competências (KPA 3.1)</u>	<u>Cultura Participativa (KPA 3.3)</u>	<u>Desenvolvimento na Carreira (KPA 3.5)</u>	
NÍVEL 2 – Gestão Consistente nas Unidades	<u>Treinamento e Desenvolvimento (KPA 2.1)</u>	<u>Comunicação e Coordenação (KPA 2.2)</u>	<u>Recompensas (KPA 2.5)</u>	<u>Gestão do Quadro de Pessoal (KPA 2.6)</u>
			<u>Gestão por Desempenho (KPA 2.4)</u>	
			<u>Ambiente de Trabalho (KPA 2.3)</u>	
Nível 1 – Práticas não sustentadas e dependentes do gerente	Práticas Ad hoc e não sustentadas; práticas de GP realizadas como um ritual (burocratizado) da vida organizacional, mais do que desenhada para alcançar resultados específicos e mensuráveis; produtos dependem de habilidades específicas de indivíduos que estão ocupando as gerências; gerentes não assumem responsabilidade por desenvolver competências das pessoas na sua unidade; deslocamento de competências; recrutamento para vagas e identificação de necessidades são deslocados para RH; Empresa não estabelece políticas claras de gestão da força de trabalho; áreas não promovem mapeamento consistente de conhecimentos, de competência e das lacunas			



DECISÃO SETORIAL

IDENTIFICAÇÃO AUDIN-AU-001/2019	FOLHA (Nº / DE) 4/5
---	-------------------------------

3.9 A gestão e melhoria da qualidade é responsabilidade de todos os auditores internos, sob a liderança do titular e dos gerentes da Auditoria Interna.

3.10 Os resultados do PGMQ devem ser reportados anualmente ao Conselho de Administração, após remessa ao Comitê de Auditoria, contemplando, no mínimo, as seguintes informações:

- a) o escopo, a frequência e os resultados das avaliações internas e externas realizadas;
- b) o nível de capacidade da Auditoria Interna do Serpro, conforme Modelo IA-CM;
- c) as fragilidades com potencial de comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna, acompanhadas dos respectivos planos de ações corretivas, se for o caso;
- d) as oportunidades de melhoria identificadas, acompanhadas do andamento das ações para melhoria da atividade de auditoria interna, se for o caso.



Perfil profissional:
Coordenação de Auditoria em Gestão de Aquisições, Contratos e Logística - COAAL

Áreas correlatas:
Coordenação de Auditoria em Tecnologia da Informação e Negócios - COATI

Especialização, Mestrado, Doutorado: Compliance contratual (P); Licitações e contratos (P); redes de computadores (D); governança de TI (D); segurança da informação (D); administração de dados (D); desenvolvimento de sistemas(D).

Certificação Profissional (listadas ou emitidas pelas entidades):

Certified Information Systems Auditor (CISA) (P); Certified Information Systems Security Professional (CISSP) (P); Certified Internal Auditor (CIA) (P); Certificação em Garantia de Gestão de Risco® (CRMA®) (P); Gestão de Riscos (ISO 3100) (P); Certified Government Auditing Professional® (CGAP®) (D); ou outras Certificações emitidas pelo Auditores Internos do Brasil – IIA (D); Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO®) (D); Project Management Professional (PMP) (D).

Outros Conhecimentos (P):

Governança das aquisições do Serpro: Planejamento Estratégico (PE), Planejamento Estratégico de TI (PÉTI), Plano Diretor de TI (PDTI) ou Orçamento de Investimentos (OI); Legislação de aquisições e contratações: Lei nº 13.303/2016, Decreto nº 8.945/2016, Estatuto Social, Resoluções Interministeriais CGPAR, IN 01/2019, IN 05/2014, IN 05/2017 e Lei nº 12.846/2013; PAC e normativos internos sobre planejamento de contratações, estudos preliminares, avaliação de risco, governança ou compliance de contratações; Normativos sobre gestão logística, incluindo: infraestrutura de instalações, gestão patrimonial, gestão de materiais ou prestação de serviços continuados.

IA-CM

INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL
FOR THE PUBLIC SECTOR

IA-CM - Internal Audit Capability Model

Olá **admin!**
Você é **administrador principal** em IA-CM desde **Domingo, 17 de Mai de 2020** e você tem **não** Contribuições escritas.
A sua última visita foi em 10 Jun 2020 19:48
Existem: **não** novas postagens | **keine** novos tópicos | **keine** novas notícias | **2** novos membros

Ler mensagens sem resposta

Data e hora atuais: 01 Jul 2020 08:57

Fórum		Tópicos	Mensagens	Última Mensagem
Visão geral do IA-CM				
	Cooperação IA-CM entre Auditorias Internas Material de referência sobre o Modelo IA-CM de Capacidade de Auditorias Internas resumo: <i>Prezados colegas,</i> Segue uma lista de referências publicadas sobre o IA-CM: Sumário Executivo IA-CM (2009) Manual IA-CM (IIA Store) Boa leitura! Carlos Jesus: <i>Boa, vamos divulgar...</i> Moderador Grupo Moderadores	1	2	18 Mai 2020 10:35 Gustavo Lirio →
	Dicas da prática de implantação do IA-CM Espaço para compartilhar aprendizados e dicas de boas práticas na implantação do IA-CM. Moderador Grupo Moderadores	0	0	Não há mensagens
Nível 2 - Infraestrutura				
	KPA 2.1 - Auditoria de conformidade Realizar uma auditoria de conformidade e de aderência de uma área, de um processo ou de um sistema específico a políticas, planos, procedimentos, leis, regulamentos, contratos ou outros requisitos que regem a condução da área, do processo ou do sistema sujeito à auditoria. Moderador Grupo Moderadores	0	0	Não há mensagens
	KPA 2.2 - Pessoas qualificadas identificadas e recrutadas Identificar e atrair pessoas com competências necessárias e habilidades relevantes para executar o trabalho da atividade de AI. Auditores internos adequadamente qualificados e recrutados são mais propensos a fornecer credibilidade aos resultados da auditoria interna. Moderador Grupo Moderadores	0	0	Não há mensagens
	KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional individual Assegurar que os auditores internos mantenham e aumentem continuamente suas capacidades profissionais. Moderador Grupo Moderadores	0	0	Não há mensagens

<https://iacm.webboard.org/>

Carlos Moraes de Jesus
Auditor-Geral do Serpro
carlos.mjesus@serpro.gov.br

 /serprobrasil

 @serprobrasil

 @serpro

 /serpro

 serpro.gov.br

