

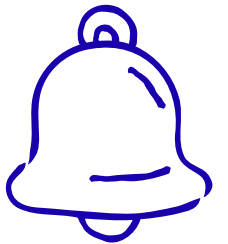
12 nuevos principios de COSO

para fortalecer la supervisión, rendición de cuentas y creación de valor de las Juntas Directivas

El 31 de marzo de 2026, el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO, por sus siglas en inglés), en colaboración con la firma PWC, emitió la guía *'Gobierno corporativo: principios orientadores para la supervisión de las Juntas Directivas'*.

Esta proporciona a las juntas directivas un conjunto de principios orientadores para evaluar si su modelo de gobernanza es adecuado para ejercer una supervisión efectiva. Asimismo, les permite revisar si sus estructuras, procesos y prácticas de gobernanza están alineados con la estrategia, el propósito, los valores y el perfil de riesgo de la organización, con miras a fortalecer la rendición de cuentas y la creación de valor a largo plazo.

La guía constituye una herramienta de aplicación voluntaria, diseñada como referencia conceptual y práctica para Juntas Directivas y profesionales del gobierno corporativo, sin imponer requisitos específicos ni un modelo único de gobernanza.



Principios

1

Estructura de gobierno de la Junta Directiva

Una estructura de gobierno clara define las funciones, responsabilidades, niveles de autoridad y flujos de decisión de la Junta Directiva, en coherencia con la estrategia de la organización, su apetito de riesgo y el entorno regulatorio, para evitar duplicidades o vacíos en la labor de supervisión.

2

Responsabilidad de la Junta Directiva

La responsabilidad de la Junta Directiva se refleja en su deber de actuar con diligencia, adoptar decisiones informadas y anteponer el interés de la organización a intereses individuales. Esto exige transparencia, información completa y oportuna, y mecanismos efectivos de rendición de cuentas que contribuyan a mantener la confianza de los grupos de interés.

3

Composición y liderazgo de la Junta Directiva

La Junta Directiva debe contar con una composición equilibrada de sus miembros, en términos de habilidades, experiencia, perspectivas e independencia, y revisar periódicamente sus roles de liderazgo y planes de sucesión, con el fin de mantener una supervisión sólida frente a las necesidades cambiantes de la organización.

4

Efectividad de la Junta Directiva

La Junta Directiva debe evaluar y mejorar periódicamente su desempeño, dinámicas de trabajo y prácticas de gobernanza, con el fin de fortalecer la supervisión, apoyar la toma de decisiones informada y ajustarse a los cambios internos y externos que enfrenta la organización.

5

Propósito, misión y valores

La Junta Directiva debe revisar periódicamente el propósito, la misión y los valores de la organización, y supervisar su alineación con la estrategia, la cultura, los incentivos y las prácticas internas, de modo que orienten de forma coherente la toma de decisiones y la actuación institucional.

6

Cultura, conducta y liderazgo ético

La cultura organizacional refleja en la práctica los valores de la entidad e influye en la toma de decisiones y en la gestión de riesgos. Por ello, la Junta Directiva debe establecer expectativas claras de integridad y conducta ética, y supervisar que la alta dirección actúe de forma coherente con ellas en sus decisiones, incentivos y prácticas internas.

7

Estrategia, objetivos y desempeño

La Junta Directiva debe supervisar la definición y ejecución de la estrategia de la organización, asegurándose de que esta se traduzca en objetivos claros, planes consistentes y métricas de desempeño que permitan evaluar resultados, introducir ajustes oportunos y mantener la alineación con el propósito, los valores y el apetito de riesgo.

8

Tecnología y datos

La Junta Directiva debe supervisar que la tecnología y los datos se utilicen de manera alineada con la estrategia de la organización, de forma que contribuyan al desempeño, la innovación y la capacidad de respuesta de la entidad, y que los riesgos asociados a su uso sean comprendidos y gestionados adecuadamente.

9

Relación con las partes interesadas

La Junta Directiva debe supervisar el enfoque de la organización para identificar y relacionarse con sus partes interesadas, promover una comunicación equilibrada con ellas e incorporar sus intereses y expectativas en las decisiones estratégicas, con el fin de fortalecer la confianza y la creación de valor a largo plazo.

10

Alta dirección y sucesión

La Junta Directiva debe supervisar la designación, evaluación y sucesión de la alta dirección, así como las capacidades y el talento que la organización requiere para ejecutar su estrategia, con el fin de asegurar la continuidad del liderazgo y su preparación frente a las necesidades futuras.

11

Desempeño y compensación de la alta dirección

La Junta Directiva debe supervisar que la evaluación del desempeño y los esquemas de compensación de la alta dirección estén alineados con la estrategia de la organización, incentiven decisiones orientadas a la creación de valor a largo plazo y promuevan una gestión responsable del riesgo.

12

Gestión de riesgos y control interno

La Junta Directiva debe supervisar el enfoque de la organización para gestionar los riesgos y su sistema de control interno, incluidas las actividades de monitoreo y aseguramiento, con el fin de respaldar el logro de los objetivos, fortalecer la capacidad de respuesta de la entidad y mantener una visión integral de supervisión.

Para más detalles, acceda a la guía completa [aquí](#)



Redacción INCP

2**Reconocimiento de la experiencia laboral previa**

Reconocer la experiencia laboral previa como parte de la ruta de acceso a la acreditación de contador público puede acortar y hacer más eficiente el proceso de cualificación. Bajo este principio, se pueden establecer mecanismos para evaluar y validar aprendizajes adquiridos en la práctica, siempre que se demuestre el cumplimiento de las competencias requeridas para el ejercicio profesional.

3**Eliminación de barreras de acceso**

Para ampliar el acceso a la profesión contable es necesario eliminar las barreras económicas, tecnológicas y sociales que dificulten la entrada de nuevos talentos. Para ello, pueden impulsarse apoyos financieros, mentorías, acompañamiento académico, acceso a tecnología y rutas alternativas de acreditación, sin flexibilizar los estándares ni los criterios de evaluación.

4**Flexibilidad en los modelos de formación**

Contar con esquemas de formación más flexibles permite responder mejor a las condiciones personales, geográficas y de accesibilidad de quienes aspiran ingresar a la profesión contable. Esto incluye opciones como el aprendizaje virtual, el estudio autónomo, las evaluaciones remotas y estructuras modulares que combinen contenidos obligatorios y electivos.

5**Trayectorias profesionales no lineales**

Este principio reconoce que no todas las personas siguen un recorrido continuo hacia la cualificación profesional. Por eso, plantea establecer rutas que permitan avanzar por etapas, pausar y retomar el proceso, conservar créditos ya obtenidos y facilitar el reingreso a la carrera con apoyos como cursos de actualización, mentoría y mecanismos de reconocimiento de competencias.

6**Movilidad y reconocimiento internacional**

El reconocimiento de cualificaciones contables entre países puede evitar que los profesionales deban repetir procesos completos de formación o acreditación al cambiar de jurisdicción. Este principio promueve el uso de referentes comunes, como las Normas Internacionales de Educación (IES, por sus siglas en inglés) de IFAC, las cuales facilitan la comparación de las rutas de cualificación y respaldan su reconocimiento entre distintas jurisdicciones.