

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA DE UN MODELO DE AUDITORÍA INTERNA

Lina Marcela Suarez Ospina
Laura Bedoya Guzmán

Para entender a cabalidad los factores que pueden tener influencia en el modelo de auditoría interna que una empresa quiera incorporar o ya tiene, pero desea mejorar, es importante tener en cuenta la Teoría Institucional, la cual, en palabras de Lenz y Hahn (2015), permite identificar la auditoría interna como la respuesta a las tres fuerzas institucionales: fuerzas coercitivas, fuerzas normativas y fuerzas miméticas.

De acuerdo con Lenz et al (2018), estas fuerzas institucionales, a su vez, se encuentran condicionadas por factores macro que no están bajo el control directo de la empresa, como es el caso de las tendencias políticas, económicas, sociales, tecnológicas, legales y ambientales. Además, por factores micro que sí pueden ser controlados, dentro de los cuales se incluyen características organizacionales, recursos de auditoría interna, procesos de auditoría interna y relaciones de auditoría interna. A continuación, se describen los factores micro, con la finalidad de entender su influencia en la eficacia de la auditoría interna.

De acuerdo con Roussy et al (2020), dentro de las características organizacionales que tiene influencia en la auditoría interna se resaltan 1) El estado organizacional y 2) Las políticas y procedimientos, los cuales le permiten a la empresa lograr resultados de auditoría útiles y contextualizados. Por su parte, autores como Turetken et al. (2019), señalan que otras de las características son el estatus en la organización y su perfil organizacional. En consonancia con lo anterior, Kara-

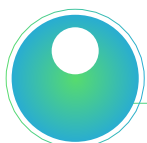


giorgos et al (2011), plantean que las características más relevantes hacen referencia a la estructura organizacional y su independencia.

A partir de las anteriores características, las empresas pueden definir aspectos como el nivel de independencia y el tamaño de la auditoría interna. Respecto al nivel de independencia, es dable indicar que, pese a que los auditores internos normalmente son empleados de las mismas empresas, es importante que se genere independencia en esta función para, de este modo, asegurar la libertad de las condiciones y llevar a cabo la actividad de auditoría interna de manera imparcial. En línea con lo anterior, autores como Mihret y Yismaw (2007), explican que asegurar la independencia en la auditoría permite una mejor comunicación con la alta dirección y crear una atmósfera objetiva que ayude a comunicar los resultados de la auditoría.

El tamaño de la auditoría es otro elemento esencial para su efectividad. Es importante que las empresas dispongan de los recursos suficientes para implementar el modelo de auditoría interna en la medida que, de este modo, pueden monitorear de cerca las actividades que se desarrollan y salvaguardar los intereses de la organización. El estudio de Alzeban y Gwilliam (2014) señala que el tamaño de la auditoría interna está significativamente correlacionado con su efectividad, ya que amplía el alcance del trabajo y posibilita un buen ejercicio de control.

Por lo anterior, antes de diseñar o incorporar un modelo de auditoría, la empresa debe tener en



cuenta sus características organizativas, pues de este modo, podrá definir el nivel de independencia y el tamaño que le puede asignar a dicho modelo. Lo anterior, es clave para garantizar la funcionalidad y efectividad del modelo, al estar este contextualizado a la realidad organizacional.

Los recursos asignados a la auditoría interna son también una parte integral de su éxito. De acuerdo con Roussy et al (2020), los dos principales recursos son el capital humano interno y el capital humano subcontratado. Según los autores, los procesos de auditoría interna requiere personal de la organización con experiencia operativa, además, con competencias tecnológicas y otras competencias como la adaptabilidad, las habilidades de escucha y persuasión. Bajo esta premisa, un auditor interno vinculado a la empresa debe tener la capacidad de brindar asesoramiento sobre cómo mejorar el sistema de control interno e identificar soluciones a situaciones complejas basadas en su experiencia y el conocimiento que posee de la organización.

Ahora bien, respecto a los auditores subcontratados, estudios como el de Turetken et. al (2019), argumentan que esta es una acción que puede aportar sobre la efectividad de la auditoría interna, ya que la externalización de la auditoría mejora la objetividad del auditor y la independencia de la función, al tiempo que la empresa puede disminuir costos referidos a la formación de un equipo con habilidades especializadas en auditoría. Sin embargo, es importante indicar que los auditores subcontratados no tienen una imagen completa del entorno y la cultura de la organización y también enfrentan cierta resistencia por parte del auditado para brindarles acceso a la información necesaria e identificar problemas críticos.

En este sentido, antes de incorporar un modelo de auditoría la empresa debe establecer las funciones

del auditor interno y revisar si es oportuno capacitar a sus propios colaboradores o bien, subcontratar este servicio para cumplir con las regulaciones, tener mayor nivel de competencias y objetividad. Por otro lado, Abdelrahim y Al-Malkawi (2022) los procesos establecidos en el marco de la auditoría interna son factores claves en lo que respecta a la efectividad del modelo de auditoría . Según los autores, se identifican dos procesos clave: auditoría basada en el riesgo y de auditoría basada en la mejora y garantía de la calidad. El enfoque de auditoría basado en el riesgo permite la utilización efectiva de los recursos y enfocarse en asuntos importantes para comprender las debilidades del control interno y mejorar la comunicación entre los auditores internos y los auditados.

Por el contrario, el enfoque basado en el aseguramiento y mejora de la calidad está diseñado para permitir que la auditoría interna cumpla con las normas y el código de ética, vele por la eficiencia y eficacia de la AI; y brinde unas oportunidades de mejora. Este último se basa más en la evaluación constante del desempeño, mientras que el enfoque de riesgo busca recabar los posibles errores para prevenirlos o mitigarlos.

Así mismo, las relaciones son importantes para la eficacia de auditoría interna, sobre todo aquellas que se gestan con el comité de auditoría y la alta gerencia, porque, según Roussy et al. (2020), permiten que se asegure la transparencia y la confianza, más aún cuando se trata de información o asuntos sensibles que afectan a la organización. Cuando se gestan buenas relaciones, los responsables de la auditoría interna pueden sentir mayor pertenencia y motivación, por tanto, desarrollar mejores y mayores acciones dirigidas a optimizar el control interno y la gestión de riesgos de la organización.

