

**IMPORTANCIA DE LAS DIFERENTES METODOLOGÍAS DE  
AUDITORIA INTERNA EN BASE A LAS ISPPIA DEL AÑO 2017  
ESTABLECIDO POR EL IIA**

**IMPORTANCE OF THE DIFFERENT INTERNAL AUDIT  
METHODOLOGIES BASED ON THE ISPPIA OF THE YEAR 2017  
ESTABLISHED BY THE IIA.**

**Flores Cruz Karol Alexandra**

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE  
karolayleen22@gmail.com  
Sangolquí- Ecuador

**Romero Cedeño Pablo Patricio**

Universidad de las fuerzas armadas ESPE  
paromero\_ce@hotmail.com  
Sangolquí- Ecuador

**Páez Valeria Paulina**

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE  
valeria\_paez@hotmail.com  
Sangolquí- Ecuador

**RESUMEN**

La presente revisión bibliográfica busca determinar el grado de importancia de las diferentes metodologías de auditoría interna presentadas en base a las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna establecido por el Instituto de Auditores Internos del año 2017. Se basa en información, metodologías y estrategias de auditoría interna, obtenidos de las bases de datos de Emerald Insight, Scopus y JSTOR.

Es de fundamental aplicación el análisis interno en todo tipo de empresa o negocio independientemente del tamaño que sea, de aquí parte el éxito o fracaso de la organización. Es inverosímil establecer pasos obligatorios para realizar dicho proceso, sin embargo, se debe apoyar de las diferentes herramientas y normas existentes para el análisis interno, para posteriormente aplicarlo con la mejor coherencia e inteligencia al entorno empresarial con el fin de alcanzar las metas planteadas.



Este documento se centra en el análisis de artículos científicos de bases de datos de Emerald Insight, Scopus y JSTOR, no proporciona documentos acerca del tema de auditoría interna en español ni sobre empresas latinoamericanas.

Para las diferentes organizaciones es importante cumplir con las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna establecido por el Instituto de Auditores Internos del año 2017.

**Palabras clave:** Auditoría interna, metodologías de auditoría interna, análisis interno, herramientas de auditoría interna.

### ABSTRACT

This bibliographical review seeks the degree of importance of the different internal audit methodologies based on the International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing for the Institute of Internal Auditors of the year 2017. It is based on information, methodologies and auditory strategies international, obtained from the databases of Emerald Insight, Scopus and JSTOR.

It is of fundamental application the internal analysis in all type of company or independent business of the size that mar, of here part the success or failure of the organization. It is necessary to establish obligatory steps to carry out this process, however, to update with current tools and for internal analysis, to then apply it with the best coherence and intelligence to the business environment in order to achieve the goals set.

This document focuses on the analysis of scientific articles from databases of Emerald Insight, Scopus and JSTOR, not about documents related to the subject of internal audit in Spanish or about Latin American companies.

For the different organizations, it is important to comply with the International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing of the Institute of Internal Auditors for the year 2017.

**Keywords:** Internal audit, internal audit methodologies, internal analysis, internal audit tools.

### METODOLOGIA

Para la presente revisión bibliográfica se realizó una revisión de tipo documental que consistió en la revisión de varios artículos científicos de 3 tipos de bases de datos reconocidas: Scopus, Emerald Insight y JSTOR.

Seguidamente se recopiló información, metodologías y estrategias de artículos científicos relacionados al tema de investigación para proceder con una lectura comprensiva de análisis de contenido.

A continuación, se procedió a seleccionar los artículos científicos más representativos que permitan demostrar semejanzas, diferencias y conclusiones entre los diferentes puntos en común que plantean los distintos autores de los artículos científicos basados en auditoría interna.

Posteriormente se procede a elaborar un informe que toma en cuenta los resultados obtenidos del análisis de los artículos científicos seleccionados.

Finalmente, se procede a formular conclusiones validas sobre las revisiones de los artículos científicos más representativos.

## **1. MARCO TEORICO**

### ***Auditoría Interna***

El objetivo de la auditoría interna en lo que respecta a la organización es eliminar las debilidades de control. El mayor tiempo de prueba para el auditor interno es el informe que escribe para lograr este fin, tal como lo menciona D. Walker, *Internal Auditor* (1996) "Si olvida la naturaleza cooperativa esencial de su trabajo, puede escribir tan fácilmente un informe que destruya las buenas relaciones establecidas con el auditado y que en última instancia reduzca su efectividad como auditor y la Auditoría como una función (...)".

La auditoría interna consiste en una actividad independiente y objetiva que busca agregar valor y mejorar las operaciones y lo procesos de una organización, promoviendo una cultura ética en la realización de cada uno de los procesos que intervienen en el análisis y auditoría interna como lo afirma David Walker (1996) "La guía enfatiza que de las recomendaciones, surgen enfoques que sirven como guía a la gestión para lograr el resultado deseado, y estos pueden ser generales o específicos (...)", además se toma en cuenta que las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna estipulan que al obtener y realizar una evaluación de la función IA (por los auditores externos), los criterios importantes son:

- Estado organizacional
- Alcance de la función
- Competencia técnica
- Cuidado profesional

La auditoría interna contribuye al aumento de eficiencia en la lista de prioridades de la empresa en donde se pueden desafiar si las actividades son necesarias como lo afirma K. Holt and J. Morris (1987) "El papel de la auditoría interna está cambiando, ya que tratamos de ser constructivos y necesariamente críticos (...)".

El rendimiento interno de la empresa es evaluado por la auditoría interna de la organización, en donde existe un debate considerable sobre el título apropiado para el auditor interno, lo confirma David O'Regan (2001) "La auditoría, es una área de debilidad potencial para establecer la legitimidad profesional de la auditoría interna (...)".

La evaluación de los aspectos internos de la organización para resolver problemas que están sucediendo y así poder llegar a una toma de decisiones para un mejoramiento de la organización está encargada a la auditoría interna de la empresa tal como lo afirma David Walker (1996) "La auditoría interna como tal es responsable de evaluar tales acción de gestión para la resolución oportuna de los problemas informados; y, al decidir el grado de seguimiento, es posible confiar en la supervisión llevada a cabo por otras unidades (...)".

Las actividades de auditoría interna se las ejecuta en ambientes legales y culturales y en las organizaciones varían según sus objetivos, misión, tamaño, estructura y las personas que forman parte del ambiente como lo afirma David Walker (1996) "Las recomendaciones serán más fáciles de implementar si se dirige a aquellos que están en una posición para tomar, o autorizar la correcta acción (...)".

Los procesos de auditoría interna, deben tomar en cuenta la ética y el compromiso dentro de las organizaciones, estas abarcan los valores y modelos de comportamiento que se presentan tanto entre las personas que trabajan en la organización como en las que dirigen la misma ya que el poner en práctica estos aspectos beneficiaría a la empresa en diferentes ámbitos mas no solo en el aumento de inversiones y correcto manejo de los procesos de la organización, como lo mencionan Rodríguez M., Castaño C., Osorio V., Zuluaga H. y Duque V (2006) "Al incorporar estas acciones en su estructura, se suscita una prevención de ciertos daños morales, al mismo tiempo que se determina la implantación de estímulos que proponen el establecimiento de actuaciones y pensamientos moralmente responsables (...)".

En la auditoría interna es necesario incluir a personas que conozcan cada una de las áreas que se deben involucrar para poder tener un mejor impacto y llevar a cabo el objetivo de la mejor manera, como lo indican Juan A. Chavez Alayo, Enrique M. Rodríguez Rodríguez (2012) "Los expertos en Auditoría Interna coinciden en la necesidad de integrar perfiles diversos que puedan dar respuesta a la amplitud de funciones que trae consigo la evolución de este sector empresarial privado y/o entidad pública (...)".

La mayoría de auditores internos no son completamente capacitados, algunos no pasan de los 4 años de experiencia y los demás no son miembros del Instituto de

auditor interno afirma Barry J. Cooper, Philomena Leung and Clive Mathews (1992) "La profesión de auditoría no es reconocida como una profesión, ni como una carrera a largo plazo (...)".

La forma de aprendizaje que aplica cada auditor interno debe ser diferente y no debe seguir un parámetro establecido como lo afirma Spencer Pickett (2000) "Cada auditoría no es compatible con el desafío de aprendizaje, de esta manera los auditores tendrán diferentes estilos de aprendizaje y se necesita pensar esto cuando se diseñan eventos de entrenamiento (...)".

La IIA Research Foundation (2009) *citado por Gerrit Sarens, Marco Allegrini y Giuseppe D'Onza, Robert Melville*, respalda esta información en el cual propone una herramienta llamada "modelo de capacidad de auditoría interna" para evaluar el nivel de madurez de la IAF (en términos de sofisticación y experiencia) en el sector público e identificando una ruta para administrar el crecimiento de las capacidades de auditoría interna en la organización. El estudio realizado identifica cinco niveles:

- Inicial
- Infraestructura
- Integrado
- Administrado
- Optimizado

Dentro de la preparación de los auditores internos existen diferentes procesos que deben seguir y cumplir para poder estar listos en los distintos ámbitos a los que deberán enfrentarse. En su mayoría las universidades preparan a los futuros auditores internos como auditores externos o contadores de costos, a pesar de que son pocas las universidades a nivel mundial que enseñan específicamente auditoría interna, no ha sido suficiente, tomando en cuenta que es una carrera que requiere de preparación para al momento de aplicarla en organizaciones se lo haga de la mejor manera, además como lo menciona John J. Fernandes (1994) "Deben recibir entrenamiento en habilidades para entrevistar y el arte de la negociación, deben ser entrenados en métodos para identificar sobrecargos del contratista, detección de fraude y cuantificación de hallazgos (...)";

Además deben estar preparados para las diferentes actividades que realizan los auditores internos, como lo indican Gerrit Sarens M., Giuseppe D'Onza Robert Melville, (2011) " Las actividades IA tradicionales son realizadas con frecuencia por una gran mayoría de IAF en este estudio, independientemente del grupo (...)". Las personas encargadas de auditorías internas dentro de una organización deben conocer y dominar la comunicación durante los procesos, la recopilación y verificación de la información que será recolectada, la preparación de conclusiones y la generación de hallazgos de la auditoría.

Cuando se habla de las labores de los auditores internos es importante recalcar que su principal función es la prevención, asesoría y consulta para evitar que se presenten actividades que no vayan de acuerdo a la cultura organizacional y que exista

un adecuado uso de los recursos financieros y aprovechar al máximo los recursos humanos dentro de la organización, como lo mencionan Juan A. Chávez Alayo, Enrique M. Rodríguez Rodríguez (2012) "Para lograr los cambios y la competitividad de la gestión gerencial, es fundamental tener en cuenta la práctica del moderno marco de la auditoría interna y además que se disponga de un sistema de control interno que contribuya al logro de resultados (...)".

## **2. DESARROLLO**

### **Revisión constante del cumplimiento de objetivos en la organización**

Existen varias metodologías sobre la aplicación de auditoría interna, sin embargo un perfil australiano sobre la auditoría interna menciona que las metodologías del futuro en base a la auditoría interna será la revisión constante del cumplimiento de objetivos que se estén realizando en la organización. Cabe recalcar que una organización no funciona sin el cumplimiento de sus objetivos y para lograrlo se necesita estar en una revisión constante de sus actividades operativas planteadas así como lo menciona Barry J. Cooper, Philomena Leung and Clive Mathews (1992) "La auditoría interna del futuro es una expansión en la necesidad de revisiones independientes de la eficiencia operativa de sus organizaciones (...)".

Se considera importante esta metodología en auditoría interna, la actividad de auditoría interna añade valor a la organización y a sus partes interesadas cuando proporciona aseguramiento objetivo y relevante, y contribuye al cumplimiento de objetivos de la organización, así como lo menciona las Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (2017) N° 2000 - Normas sobre desempeño "La administración de la actividad de auditoría interna debe gestionar eficazmente la actividad de auditoría interna para asegurar que añada valor a la organización (...)".

### **Capacitación al personal de la empresa**

La auditoría interna debe ayudar al mejoramiento diario de cada departamento de la organización para brindar un mejor trabajo cada día, una herramienta para aportar al mejoramiento diario de la empresa es colocar a los trabajadores en un bajo nivel, dar capacitación y una vez terminada la capacitación, el trabajador que haya obtenido el mayor puntaje puede ascender, el objetivo de esta metodología es que en cada departamento todo el personal esté capacitado para realizar de manera eficaz y eficiente su trabajo y así brindar un servicio de calidad todo el tiempo, tal como lo menciona K. Holt and J. Morris (1997) "Ayuda a garantizar que los departamentos terminen con unidades completamente profesionales y con una calificación adecuada, capaces de ofrecer la calidad del trabajo que ahora se espera (...)".

La metodología citada de auditoría interna se considera importante porque una capacitación que brinde aseguramiento y mejora de la calidad a los empleados está concebido para permitir una evaluación del cumplimiento de la definición de auditoría

interna. Esta metodología también evalúa la eficiencia y eficacia de la actividad de auditoría interna de cada departamento de la organización como lo menciona las Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (2017) N° 1300 – Programa de aseguramiento y mejora de la calidad “Un programa de aseguramiento y mejora de la calidad debe desarrollar y mantener un programa de aseguramiento y mejora de la calidad que cubra todos los aspectos de la actividad de auditoría interna (...)”.

La organización no se puede negar al desarrollo profesional del personal, debido a que se considera como una metodología de auditoría interna; se debe capacitar continuamente al personal para un mejor desempeño eficaz en sus actividades, evitando que la capacitación provenga de un profesional del ambiente exterior, más bien que se realice por parte del personal interno de la empresa, quien con su ejemplo lo explique todo y evite un extenso dialogo verbal así como lo menciona Spencer Pickett (2000) “Línea superior e inferior es afirmar que el desarrollo profesional del personal es esencial y, en cierto nivel, podemos argumentar que podemos detenernos aquí (...)”.

En un estudio se declaró una comparación entre la situación de los años 1981 y 1987, para determinar qué tan efectiva sería la capacitación en los trabajadores de cada departamento para determinar si la mejor herramienta para la formación de un trabajador es la capacitación así como lo menciona K. Holt and J. Morris (1987) “Una valiosa dimensión profesional a la capacitación que, por sí mismo, mejoró el estado de los auditores (...)”.

**Tabla 1.** Hechos presentados al aplicar capacitación en los trabajadores

<b>1981</b>	<b>1987</b>
1700 auditores	1100 auditores (menos en número, pero de mayor calibre).
16 departamentos sin auditoría interna	Todos los 51 departamentos tienen auditoría interna.
Sin manuales de auditoría interna	Manuales de auditoría interna de cada unidad de la organización.
Sin estándares centrales	Nueve estándares primarios.
Sin descripciones de trabajo, términos de referencia, objetivos, etc.	Todo prescrito de forma centralizada.
Entrenamiento – dos semanas curso técnico.	Todo es de manera comprensiva entrenado a un nivel profesional más de dos años.
La mayoría de las unidades severamente infravalorado.	Todas las calificaciones de aprendiz a jefe de auditoría interna prescrito centralmente.

Muchas unidades inadecuadas.

Todas las unidades reevaluadas y aprobadas por el equipo.

Personal de mala calidad.

Muchos graduados entrenando para ascender y no ser nombrados "pobre personal".

---

**Fuente:** K. Holt and J. Morris (1987)

Se comprueba que esta herramienta de auditoría interna aporta al desarrollo y crecimiento profesional del trabajador en cada departamento de la empresa aumentando su eficiencia y eficacia a la realización de actividades de la organización dando como resultado una mejor utilidad hacia la misma.

Se considera esta metodología importante porque un desarrollo profesional continuo ayuda a perfeccionar los conocimientos, actitudes, aptitudes y desempeño del personal en la organización ayudando a la organización a obtener una utilidad más alta así como lo menciona las Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (2017) N° 1230 - Norma Desarrollo profesional continuo "Desarrollo profesional continuo ayuda a perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua (...)".

Se demuestra que la capacitación brinda Desarrollo profesional continuo así como lo menciona las Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (2017) N° 2030 – Administración de recursos de las "Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua", para brindar un mayor beneficio y desempeño en cada departamento de la organización.

### **Control interno en la organización**

Un sistema de control interno eficaz representa una evaluación adecuada de la calidad de la ganancia y la información financiera confiable (Costello y Wittenberg-Moerman, 2011; Doyle et al., 2007).

Los cuerpos profesionales y académicos consideran que los atributos y actividades de las Normas de Auditoría Interna tienden a mejorar la calidad del sistema de control interno como lo mencionan las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (2017) N° 1311. "El seguimiento continuo forma parte integral de la supervisión, revisión y medición del día a día de la actividad de auditoría interna (...)".

Basado en la literatura y estándares profesionales, se examina que la asociación entre la calidad del control interno y los atributos clave de las normas de auditoría encontrados en los estudios anteriores para impactar de manera más significativa la calidad de la auditoría interna.

Investigaciones previas muestran que el estado organizacional de la normas de auditoría es uno de los factores más importantes que influyen principalmente en las decisiones de dependencia de los auditores externos sobre los controles internos. Las líneas de información adecuadas para las normas de auditoría se consideran cruciales para contribuir a la efectividad de la normas de auditoría al garantizar la independencia y la objetividad. La participación del comité de auditoría debería alentar a los auditores internos a realizar su trabajo de manera objetiva, lo que lleva a una mayor calidad de los controles internos.

Dentro de los campos de gestión general, gestión estratégica, gestión de operaciones y estrategia de operaciones, se han utilizado una variedad de métodos diferentes para crear una representación visual de los datos. Cuatro de estos enfoques son:

**Tabla 2:** Métodos para crear una representación de datos

<b>Matriz de 2 x 2</b>	<b>Matriz triangular</b>	<b>Perfil del producto / servicio</b>	<b>Paisaje de la aptitud.</b>
Probablemente el método más comúnmente utilizado dentro de la estrategia es la matriz de estrategia comercial de 2 x 2 que fue originalmente desarrollada y propuesta por Boston Consultancy Group (1972) y posteriormente desarrollada por Porter (1985). Se ha utilizado ampliamente como un método para mostrar la posición estratégica de una organización y para identificar opciones estratégicas.	Mientras que la matriz de 2 x 2 permite comparar dos dimensiones alternativas, existe también una matriz triangular para comparar los tres aspectos del poder de gestión, la potencia profesional y la potencia del cliente. Utiliza este enfoque para describir y comparar la tipología de organizaciones de servicios profesionales alternativos.	Esto se describe como un dispositivo pictórico simple que ilustra la interfaz de marketing-fabricación (dentro de una empresa). Su poder radica en su simplicidad de presentación y su facilidad para expresar una situación empresarial compleja en una sola imagen visual, llamando la atención sobre los puntos en los que el ajuste es inadecuado.	Propone la teoría del paisaje de fines para investigar y presentar un ajuste estratégico dentro de la estrategia de operaciones. Este enfoque también se usa para evaluar el desarrollo organizacional y el cambio, la evolución de las estructuras organizativas, las redes de innovación y la selección de tecnología. Esencialmente, el método implica identificar los elementos de la estrategia y reconocer que la conectividad entre los elementos y la asociación entre estrategias competidoras influirá en la tipología del panorama de la aptitud. El resultado es la producción de un paisaje que determina la posición actual de una empresa, dónde debería estar y cómo llegar allí.

**Fuente:** Alex Hill (2007, pg. 6)

Cada uno de los cuatro enfoques presentados difiere en el tipo de datos que pueden presentar, la simplicidad de esta representación, la facilidad de recopilación de información, la facilidad de completar el análisis, el nivel y variedad de datos que pueden compararse y cómo pueden ser los datos, interpretados y entendidos. Es fácil entender la posición que una empresa puede desear alcanzar en la matriz, la acción requerida para mejorar su posición y cuando se ha alcanzado una posición deseable. La facilidad de aplicación y el nivel de conocimiento revelado por la matriz han llevado a su amplia adopción en los marcos gerenciales. Se puede usar para representar cómo los factores externos e internos afectan y restringen la elección estratégica y el ajuste, pero es limitado al presentar solo dos dimensiones.

Comparar posiciones alternativas implica crear un paisaje para cada una y determinar cómo y cuándo varían, lo cual es difícil dada la complejidad visual de cada paisaje. Igualmente, es difícil entender la posición deseable para lograr en el paisaje, la acción requerida para mejorar el paisaje y cuando se ha alcanzado la posición deseada. El beneficio real, sin embargo, de este método es su capacidad de considerar conexiones y acoplamiento entre muchas dimensiones. Por lo tanto, el método de paisaje de acondicionamiento físico es más adecuado para simulaciones y estudios de pruebas de teoría.

Los otros métodos descritos tienen características más similares a la matriz de 2 x 2 en términos de su simplicidad y revelado de conocimiento. Sin embargo, el método de creación de perfiles de productoservicio es el único que permite comparar fácilmente cuatro o más variables y dos o más posiciones en el mismo marco. Este método fue el utilizado para crear el marco gerencial para representar visualmente el ajuste estratégico interno, ya que fue el único capaz de presentar las 21 variables necesarias para mostrar las características del mercado, la estrategia operativa y el sistema de prestación de servicios de una organización, de modo que el nivel del ajuste entre ellos se puede comparar.

Del mismo modo, dado que la organización investigada a menudo sirve a múltiples mercados con múltiples estrategias operativas y sistemas de prestación de servicios, es importante que el marco permita representar múltiples posiciones y compararlas fácilmente entre sí basándose en las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (2017) 2210 C2. " Los objetivos de los trabajos de consultoría deben ser compatibles con los valores, estrategias y objetivos de la organización (...)" .

Como tal, la variación entre el mercado, la estrategia operativa y el sistema de prestación de servicios dentro de una organización y entre diferentes partes de una organización podría mostrarse a través de una presentación simple pero valiosa de ajuste interno. También es fácil entender qué posición alcanzar en el marco, la acción requerida para mejorar el nivel de ajuste y cuándo se ha logrado un ajuste alto.

### **Aplicación de auditoría interna en las organizaciones**

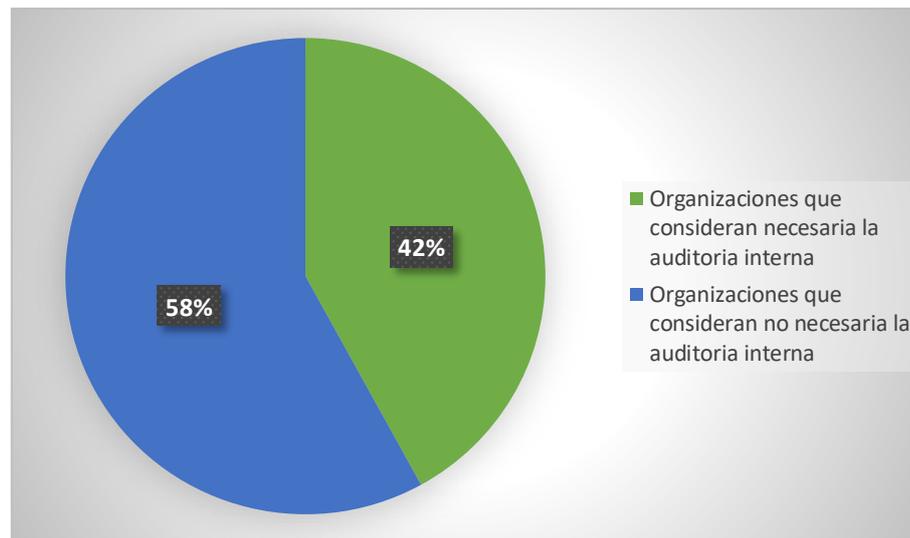
Desde un punto de vista moderno, la auditoría interna contribuye a una mejor práctica de control interno y el impacto positivo que tendrá en cada una de las funciones de la organización, especialmente en la optimización y operatividad de las gestiones que permiten la correcta evaluación y ejecución de las metas programadas, los objetivos estratégicos, la misión y visión organizacional.

En la auditoría interna es necesario incluir a personas que conozcan cada una de las áreas que se deben involucrar para poder tener un mejor impacto y llevar a cabo el objetivo de la mejor manera, como lo indican Juan A. Chavez Alayo, Enrique M. Rodriguez Rodriguez (2012) "Los expertos en Auditoría Interna coinciden en la necesidad de integrar perfiles diversos que puedan dar respuesta a la amplitud de funciones que trae consigo la evolución de este sector empresarial privado y/o entidad pública (...)". Tomando en cuenta las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (2017) "1230 Desarrollo profesional continuo.- Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua (...)".

La auditoría interna se la considera una herramienta fundamental que contribuye al desarrollo y competitividad de la gestión corporativa de una organización sea cual sea su naturaleza, para llevar un correcto proceso de auditoría interna se debe tener claros ciertos aspectos que menciona Juan A. Chavez Alayo, Enrique M. Rodriguez Rodriguez (2012):

- Los lineamientos que se quiere llevar a cabo deben ser claramente planteados de tal manera que sean una herramienta para las personas que son responsables del área de gestión, para así alcanzar mayores niveles de competitividad y posicionar la organización.
- La información financiera y operativa debe ser fiable y confiable ya que estos serán los medios mediante los cuales se identificara, medirá y divulgará la información y a su vez serán un pilar importante para la toma de decisiones y cambios que se quieran presentar en la organización.
- Los auditores internos deben encargarse a su vez de revisar el cumplimiento de las políticas de gestión, los planes y procedimientos planteados, las normas y reglamentos estipulados y determinar si se ha llevado a cabo la correcta ejecución de los enfoques planteados por los encargados de la auditoría, ya que esto contribuye eficazmente a que las actividades rutinarias que se realizan normalmente en la organización sean evitadas.

A pesar de que la auditoría ofrece un servicio completo y sumamente importante, no todas las organizaciones lo toman como algo necesario para el desarrollo de la empresa, como lo muestra la figura de Díaz Rodríguez C. (2015)



**Figura 1.** Organizaciones que indica la importancia que dan a la auditoría interna Díaz Rodríguez C. (2015)

En la cual se muestra que el 42% de las organizaciones consideran necesaria la auditoría interna, mientras que el 58% no lo ven como fundamental para el desarrollo de la empresa.

Lo cual hace referencia a que no se desean que se realicen actividades de auditoría o de cierto tipo de control, sin embargo se realizan actividades en áreas funcionarias sin aplicar criterios básicos de enfoque principalmente de riesgos, independencia y generación de actividades para cada una de las funciones.

### 3. CONCLUSIONES

Las distintas metodologías usadas para auditoría interna llegan a un punto en común que es mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de la organización por medio de los trabajadores cumpliendo las ISPPIA.

Existen muchas similitudes entre las metodologías utilizadas por los diferentes auditores internos en las diferentes organizaciones, sin embargo, estos varían según su cultura, nivel económico, sector al que pertenecen, entre otros, proporcionando una visión general de la auditoría interna.

Es fundamental que las organizaciones incluyan a trabajadores que cumplan con el perfil laboral que requiere cada área, para obtener un mejor impacto y desarrollar las estrategias que conlleven a la consecución de objetivos.

Se comprueba que las organizaciones se basan en las ISPPIA para establecer metodologías que cumplan con estas normas hacia los trabajadores de la organización con el fin de mejorar la calidad de trabajo y servicio tanto externa como internamente.

Es importante tener un control en el cual intervengan los procesos de auditoría interna, ya que estas permiten que las organizaciones tengan un análisis y una perspectiva mucho más amplia al momento de plantear nuevas opciones de mejoramiento para las diferentes áreas de la organización.

La auditoría al ser un proceso de análisis y control es indispensable que sea realizado por personas profesionales capacitadas y que tengan ética y compromiso con la organización para poder obtener resultados favorables.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Chávez Alayo J. y Rodríguez Rodríguez E. (2012). La auditoría Interna como herramienta de gestión de las organizaciones públicas y privadas. "Ciencia y Tecnología".

Valiris G. y Glykas M. (1993). "Business analysis metrics for business process redesign". Emerald insight.

Mas Ruiz F. (1998) "Strategic group analysis in strategic marketing: an application to Spanish savings Banks" España, Emerald insight.

Hughes M. (1994) "Potential, procedures and pitfalls of analysing internal newspapers" Brighton, UK. Emerald insight.

Cooper B. Leung P. y Clive M. (1994) "internal audit: An Australian profile", Australia. Emerald insight.

Andonova V., Stoyanova A., Valencia C. y Juliao-Rossi J. , (2013), "What can Latin-American entrepreneurs learn from Catalan gazelles?", *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.

Feraud G. (1998), "Improving strategic decision making in logistics information management – a framework". *Logistics Information Management*.

Pickett S., (2000), "Developing internal audit competencies", *Managerial Auditing Journal*.

Holt K. y Morris J., (1987), "Developments in Central Government Internal Audit", *Managerial Auditing Journal*.

O'Regan D. (2001) "Genesis of a profession: towards professional status for internal auditing" . *Managerial Auditing Journal*.

Atef Oussii A. y Boulila Taktak N., (2018) "The impact of internal audit function characteristics on internal control quality", *Managerial Auditing Journal*.

Walker D., (1996), "Internal audit reports: keeping them on target", *Managerial Auditing Journal*.

Hill A. y Brown S., (2007), "Strategic profiling: A visual representation of internal strategic fit in service organisations", *International Journal of Operations & Production Management*.

Sarens G., Allegrini M., D'Onza G. y Melville R., (2011), "Are internal auditing practices related to the age of the internal audit function?", *Managerial Auditing Journal*.

Fernandes J., (1994), "Preparing Tomorrow's Internal Auditor", *Managerial Auditing Journal*.

Kalbers L. "Professionalism and internal auditors". *Mid-American Journal of Business*.

Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (2017).