



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA: INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA –
CPA**

TEMA

**Implementación de la Auditoría Interna en las compañías
ecuatorianas hacia la prevención y detección del fraude**

AUTORAS

Almeida Reliche Gissella Gianella

Vásquez Zumba Erika Stefania

**Tesis final previo a la obtención del título de
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

TUTOR

Delgado Loor Fabián Andrés

Guayaquil, Ecuador

2013



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Gissella Gianella Almeida Reliche y Erika Stefania Vásquez Zumba**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría - CPA**.

TUTOR

Ing. Fabián Andrés Delgado Loor

REVISORES

Ing. Alberto Rosado Haro

Ing. Luis Massón Muñoz

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Arturo Ávila Toledo

Guayaquil, a los 17 del mes de abril del año 2013



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Gissella Gianella Almeida Reliche y
Erika Stefania Vásquez Zumba**

DECLARAMOS QUE:

La Tesis de Grado denominada: **“Implementación de la Auditoría Interna en las compañías ecuatorianas hacia la prevención y detección del fraude”**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Guayaquil, enero 28 del 2013

AUTORAS

Gissella Gianella Almeida Reliche

&

Erika Stefania Vásquez Zumba



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

AUTORIZACIÓN

Nosotras: **Gissella Gianella Almeida Reliche y
Erika Stefania Vásquez Zumba**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil la publicación en la biblioteca de la Institución la Tesis de Grado titulada: **“Implementación de la Auditoría Interna en las compañías ecuatorianas hacia la prevención y detección del fraude”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, enero 28 del 2013

AUTORAS

Gissella Gianella Almeida Reliche
&
Erika Stefania Vásquez Zumba

DEDICATORIA

A Dios.

Por habernos permitido cumplir una de nuestras grandes metas y por permitirnos estar durante este proceso a lado de nuestras familias, las cuales nos daban su apoyo constante, además de su comprensión, bondad y amor.

A nuestros padres.

Por habernos dado un apoyo incondicional en todo momento, por acompañarnos en los buenos y malos momentos en el transcurso de la realización de la tesis. Por sus consejos y valores inculcados desde pequeñas los cuales nos han ayudado a seguir adelante en el proceso y sobre todo a su gran amor hacia nosotras.

A nuestra familia.

Por habernos dado siempre aliento de apoyo para seguir adelante y alcanzar nuestras metas, y siempre aconsejándonos en cada uno de los pasos dados en este periodo de estudio.

A nuestros profesores

Por no solo inculcarnos conocimientos para que podamos ser excelentes profesionales durante nuestro proceso de estudios, sino también por habernos inculcado valores para que a más de ser profesionales seamos mejores personas.

Gissella Gianella Almeida Reliche

Erika Stefania Vásquez Zumba

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

ING. ALBERTO ROSADO HARO

ING. LUIS MASSÓN MUÑOZ

ING. ARTURO ÁVILA TOLEDO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

CALIFICACIÓN

Ing. Fabián Delgado Loor

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1.1 Planteamiento del problema	2
1.2 Justificación de la Investigación.....	2
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
1.4 Metodología de la investigación.....	4
1.5 Alcance	4
CAPÍTULO II	5
2 MARCO TEÓRICO	5
2.1 Auditoría Interna	5
2.1.1 Antecedentes	5
2.1.2 Concepto.....	6
2.1.3 Importancia	6
2.1.4 Objetivos	7
2.2 Fraude	8
2.2.1 Concepto.....	9
2.2.2 Características	10
2.2.3 Tipos	14
2.2.4 Lavado de Activos	17
2.2.5 Auditoría ecológica.....	19
2.3 Coso	21
2.3.1 Antecedentes	22
2.3.2 Definición de Control Interno.....	22
2.3.3 Objetivos	25
2.3.4 Componentes.....	26
CAPÍTULO III	47
3 ESTUDIO DE IMPACTOS DE FRAUDES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.....	47
3.1 Análisis de encuestas	49
3.1.1 Tipos de Compañías afectadas.....	49

3.1.2	Tamaño de la compañía.....	51
3.1.3	Auditoría Interna.....	54
3.1.4	¿Existió Fraude?	55
3.1.5	Tipo de Fraude.....	56
3.1.6	Método de Detección	59
3.1.7	Debilidades de la Compañía	64
3.1.8	Posición del Perpetrador	66
3.1.9	Antigüedad dentro de la Empresa del Perpetrador	71
3.1.10	Educación del Perpetrador.....	74
3.1.11	Pérdida promedio – Educación del Perpetrador	75
3.1.12	Antecedentes penales del perpetrador	75
3.1.13	Antecedentes laborales del perpetrador	76
3.1.14	Monto de la pérdida	77
CAPÍTULO IV.....		83
4	Implementación de la Auditoría Interna	83
4.1	Evaluación de la implementación de auditoría interna en compañías pequeñas, medianas y grandes de acuerdo a su actividad económica.....	83
4.2	Parámetros para la selección adecuada del personal del Departamento de auditoría	87
4.3	Pasos para implementar auditoría interna, de acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría Interna hacia la prevención y detección del fraude.	99
4.3.1	Planeación	103
4.3.2	Ejecución.....	112
4.3.3	Terminación	129
4.3.4	Seguimiento	131
Conclusiones y Recomendaciones		136
Bibliografía.....		139
ANEXOS.....		142

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre la Implementación de un Departamento de Auditoría Interna en las grandes, medianas y pequeñas empresas, dirigida hacia la prevención y detección del fraude, proporcionando lineamientos internacionales que permitan asumir correctivos sobre este tipo de delitos. Una de las principales características para manejar esta situación es capacitar permanentemente al personal que debe formar este departamento, así como los procedimientos para obtener evidencias y hallazgos, en consideración de que las compañías día a día aumentan en volumen, extensión geográfica y complejidad, lo cual hace muy riesgoso el control directo de las operaciones por parte de la dirección de las empresas. Procedimos a realizar un análisis de los principales tipos de riesgos que se presentan a nivel nacional y mundial, el impacto de los fraudes en el Ecuador, permitiéndonos identificar que las compañías necesitan Departamentos de Auditoría Interna, basándonos en estudios internacionales realizados por la ACFE (Asociación de examinadores de fraudes). Nuestro estudio nos permitió observar que no es suficiente para las compañías tener controles tradicionales, si éstos no son eficientes o no están debidamente supervisados por personal independiente con conocimiento especializado sobre riesgos de fraude, que ayuden a la mejor toma de decisiones empresariales. Finalmente enfocamos no solo la importancia del Control Interno, sino la veeduría externa que propicia un desarrollo ético, de la empresa tanto pública como privada, enmarcada en la concepción moderna de proteger las personas ecológicamente.

PALABRAS CLAVES: Control Interno, Auditoría Interna, Decisiones, Fraude, Ecología, ACFE (Asociación de Examinadores de fraudes)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nos permitirá identificar la necesidad de la implementación de un Departamento de Auditoría Interna, en las pequeñas, medianas y grandes compañías, con un enfoque hacia la prevención y detección de fraudes. Este tema se ha dividido en cuatro capítulos, comenzando por el planteamiento, justificación del problema y los aspectos generales. Dentro de este último se incluyen los objetivos generales y específicos, metodología, así como el alcance de la investigación.

Seguidamente, se hará una conceptualización de los antecedentes, definiciones, objetivos, funciones e importancia de la Auditoría Interna, así como los tipos de Fraude, estudio de la NIA 240 (IFAC; Instituto Mexicano de Contadores, 2010) y del Coso (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway).

Posteriormente, se hará un estudio del impacto de los fraudes en el Ecuador que permitirá identificar si las compañías tienen o no Auditoría Interna, y si en ellas se ha presentado algún tipo de fraude, el cual se basará en estudios internacionales realizados por la ACFE (Asociación de examinadores de fraudes). El estudio de estas encuestas nos permite observar que no es suficiente para las compañías tener controles, si éstos no son eficientes o no están debidamente supervisados por personal independiente con conocimiento especializado sobre riesgos de fraude.

Para terminar la investigación, se incluirá un capítulo con el análisis de las ventajas y las desventajas de la implementación de la auditoría interna formada con personal de la misma empresa o mediante la utilización de un servicio de terceros, los pasos para implementarla, elaboración de pruebas para prevenir fraudes y finalmente se establecerán las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

La auditoría interna se ha convertido, con el transcurso del tiempo, en una técnica cada vez más utilizada en las empresas por su importancia y los resultados que permite obtener.

Actualmente se puede observar en los medios de comunicación antecedentes de compañías que se ven involucradas en fraudes y errores, entre otros, que pudieron ser evitados con herramientas novedosas que proporciona la técnica moderna de auditoría interna con especialización en la prevención de fraude.

Anteriormente era la dirección de la compañía, quien monitoreaba el control interno de la misma, por medio de los mandos medios. Ahora en la actualidad con el crecimiento de las compañías en cuanto a su volumen y complejidad de las transacciones, se hace imposible que la misma dirección lleve el control directo de las operaciones de la compañía, de ahí la necesidad de la auditoría interna independiente para monitorear, y revisar los procesos.

1.2 Justificación de la Investigación

En este trabajo de investigación se busca realizar un análisis, basado en los estudios de la ACFE (Asociación de examinadores de fraudes) en la cual se observan los problemas de fraude más comunes en las compañías, con el propósito de que la auditoría interna recoja en su metodología y enfoque una respuesta hacia esos tipos de riesgos.

A medida que una empresa aumenta en volumen, extensión geográfica y complejidad se hace muy riesgoso el control directo de las operaciones por parte de la dirección. Existe una metodología de control interno que analizaremos en este trabajo, para poder dotar a nuestro departamento de auditoría interna de los lineamientos básicos para una adecuada estructuración.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Plantear una propuesta modelo de implementación de Auditoría Interna para las compañías, con orientación hacia la prevención y detección de fraudes.

1.3.2 Objetivos Específicos

Describir un marco teórico sobre la importancia de la auditoría interna, conceptos de fraude y estudio de la metodología Coso para la implementación de la auditoría interna en las compañías ecuatorianas.

Realizar un análisis del riesgo de fraude en las compañías ecuatorianas a través del estudio de encuestas propias y de terceros sobre el fraude ocupacional.

Diseñar los pasos a seguir para la implementación de la auditoría interna con un enfoque hacia la prevención y detección de fraudes.

1.4 Metodología de la investigación

El método a utilizar es el documental y de campo, ya que la investigación está basada en la consulta de libros, artículos, normas, además de información obtenida de encuestas a compañías ecuatorianas con diferentes actividades económicas.

1.5 Alcance

El análisis de riesgos de fraude en el Ecuador se llevó a cabo mediante la técnica Delphi, es decir, realizando encuestas a expertos, para la obtención de conclusiones, adicionalmente se estudiaron las normas internacionales de auditoría interna para el proceso de implementación de esta función de control.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Auditoría Interna

2.1.1 Antecedentes

En Estados Unidos, en 1941 fue fundado el IIA (Institute of Internal Auditors). El Instituto es una organización mundial con más de 170.000 socios, en el mundo. Es la voz global de la profesión de auditoría interna, la autoridad reconocida, reconocida dirigente, principal defensor y educador principal.

En general, los miembros trabajan en auditoría interna, gestión de riesgos, gobierno, control interno, auditoría de tecnología de información, educación y seguridad.

Una de sus misiones es la investigación, difusión y promoción de los conocimientos relativos a la auditoría interna y su papel apropiado en el control, gestión de riesgos y la gestión a los profesionales e interesados. Además de educar a los profesionales y otras audiencias pertinentes sobre las mejores prácticas en materia de auditoría interna¹.

En Ecuador el IAI (Instituto de Auditores Internos) es una organización profesional de derecho privado, autónoma, independiente y sin fines de lucro, que goza de personería jurídica para realización de todos sus actos. Tiene como objeto la integración de todos los profesionales que realizan actividades de Auditoría Interna dentro del país, promoviendo su desarrollo profesional,

1 Página web de Instituto de Auditores Internos Internacional

académico y personal, y fomentando la participación activa como cuerpo colegiado².

2.1.2 Concepto

El Instituto de Auditores Internos de los Estados Unidos define la auditoría interna como *“una actividad independiente que tiene lugar dentro de la empresa y que está encaminada a la revisión de operaciones contables y de otra naturaleza, con la finalidad de prestar un servicio a la dirección”*³.

La auditoría interna está encargada de monitorear y supervisar las actividades de la compañía, para alcanzar los objetivos de la misma, sin embargo nuestra investigación muestra la posibilidad de dirigir esta auditoría hacia la prevención y detección del fraude, en la cual mostraremos los pasos para la implementación de un departamento y qué pruebas se pueden realizar para prevenir y detectar fraudes.

2.1.3 Importancia

La crisis económica y las diversas situaciones de fraude que se han presentado, alrededor del mundo, hacen importante realizar análisis periódicos de los riesgos claves por parte de los líderes de negocios. Es por este motivo que surge la Auditoría Interna, ya que ésta tiene la visibilidad adecuada de toda la empresa lo cual la convierte en un asesor estratégico para la dirección, ofreciendo a los directores acciones específicas para gestionar los riesgos de los negocios.

² Página web de Instituto de Auditores Internos - Ecuador

³ Auditoría un enfoque integral. 12ª edición/ O. Ray Whittington – Kurt Pany

Esto significa, que una auditoría interna debe ampliar sus horizontes y prepararse para asumir un papel de liderazgo, con la posibilidad de convertirse en un recurso poderoso para los altos ejecutivos y directores dando apoyo en el cumplimiento de objetivos, identificación de riesgos, control y mitigación de posibles fraudes.

En el siguiente capítulo observaremos el análisis de los riesgos de fraude basados en el Reporte sobre el fraude ocupacional de la ACFE.

2.1.4 Objetivos

El objetivo de los auditores internos es ayudar a los miembros de una organización en el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades al proporcionar análisis, evaluaciones, recomendaciones y asesoría.

Los auditores internos representan un control de alto nivel que funciona midiendo y evaluando la efectividad de otros controles. Las normas de auditoría establecen que la función de auditoría interna es parte del componente de seguimiento del control interno de una organización.

Los auditores internos están preocupados no solamente por los controles financieros de la organización. Su trabajo cubre todo el control interno de la organización. Ellos evalúan y prueban la efectividad de los controles diseñados para ayudar a la organización a satisfacer todos sus objetivos⁴.

⁴ Auditoría un enfoque integral. 12ª edición/ O. Ray Whittington – Kurt Pany

Nuestra investigación no se enfoca en una auditoría interna normal, es decir, una auditoría solamente direccionada al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la compañía sean conseguidos, sino, también esta investigación busca implementar un departamento de auditoría interna dirigido hacia la prevención y detección del fraude, mediante un conjunto de técnicas efectivas para la identificación de actos irregulares de fraude.

2.2 Fraude

A nivel mundial existe la Asociación de Examinadores de Fraude Certificado, la cual es la mayor organización mundial antifraude y primer proveedor de capacitación y educación antifraude. La ACFE está reduciendo el fraude en los negocios a nivel mundial y está inspirando una confianza pública en la integridad y la objetividad de la profesión.

Actualmente la ACFE está integrada por 149 Capítulos distribuidos en el mundo y está conformada por profesionales comprometidos en temas vinculados a la lucha contra la corrupción, prevención y detección de fraudes.

Nuestro estudio se basará en el ACFE - Capítulo México, A.C. el cual nace en febrero 2008, como una organización sin fines de lucro, cuyo objetivo es servir a la comunidad mediante la promoción de mejoras en la detección y disuasión de fraudes a través de la expansión del conocimiento y la interacción de sus miembros.

La misión de la ACFE es reducir la incidencia de fraudes y los delitos de cuello blanco, así como auxiliar a sus miembros para detectar y prevenir los delitos conocidos genéricamente como fraudes.

La Asociación (ACFE) fomenta la prevención y detección de la corrupción y el fraude y promueve la capacitación y educación continua en temas vinculados a la disuasión y persecución del fraude.

2.2.1 Concepto

El fraude es definido como:

“Un acto intencional por una o más personas de entre la administración, los encargados del gobierno corporativo, empleados, o terceros, que implique el uso de engaño para obtener una ventaja injusta o ilegal”⁵.

“El fraude es un término genérico que abarca todos los medios diversos que el ingenio humano pueda crear y a los que recurre una persona para aprovecharse de otra con sugerencias falsas u ocultación de la verdad; incluye todo tipo de sorpresa, truco, treta y cualquier otra actitud mal intencionada con la cual engaña a otro. Los elementos para una acción legal por fraude incluyen la representación falsa de un hecho presente o pasado por parte del demandado, la medida entablada en consecuencia por el demandante y el daño que genera dicha información falsa al demandante”⁶.

Según la ACFE el fraude se define como: Actividades/acciones con el propósito de enriquecimiento personal a través del uso inapropiado o la sustracción de recursos/activos de una organización por parte de una persona.

⁵ Norma Internacional de Auditoría 240. Párrafo 11

⁶ Manual del Examinador de fraude – Association of Certified Fraud Examiners – ACFE – Edición 2006 – Pag 4.501 – Texas – Estados Unidos

Según AICPA fraude corresponde a: El uso de Acciones que buscan presentar ante los inversionistas, analistas y/o mercado una situación no realista de la Compañía, con el fin de cumplir con las expectativas de alguno o algunos de los grupos de interés.

Según The institute of internal auditors: Cualquier acto ilegal caracterizado por el engaño, el ocultamiento o la violación de la confianza. Los fraudes son perpetrados por individuos y organizaciones para:

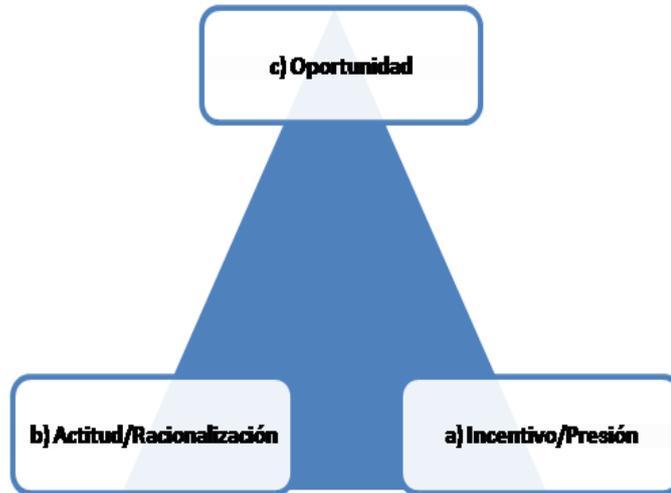
- Obtener dinero, propiedades o servicios
- Evitar pagos o pérdida de servicios
- Asegurar una ventaja personal o del negocio

2.2.2 Características

Desde finales del siglo XIX se ha tratado de explicar con diversos estudios las razones por las que puede producirse el fraude, qué condiciones lo hacen posible y el perfil de las personas que pueden cometerlo. Por esta razón el criminólogo y sociólogo estadounidense Donald Cressey considera que existen tres aspectos que determinan la aparición del fraude, éstos son: oportunidad, incentivo/presión y actitud/racionalización, los cuales se denominan "*triángulo del fraude*"⁷.

⁷Cressey, D. : Other's People Money, Free press, New York, 1949.

Diagrama de Cressey



A continuación una breve descripción de triángulo del fraude:

Incentivo/Presión

De acuerdo a la NIA 240, en las compañías puede existir incentivo o presión para emitir o presentar información financiera fraudulenta, esto por lo particular se da cuando la administración está bajo presión, ya sea por fuentes fuera o dentro de la entidad, lo cual se realiza para lograr una meta esperada de utilidades o de resultados financieros.

Por ejemplo cuando las compañías deben de reportar a la matriz, incrementan sus ingresos para presentar en sus estados financiero mayor utilidad, y de igual forma lo vemos cuando la administración quiere evadir impuestos, realiza registro de transacciones como gastos los cuales no se realizan de acorde a las operaciones de la compañía.

Del mismo modo, los empleados de la compañía pueden tener incentivos para la malversación de activos, es decir, que se determine que las personas viven por encima de sus medios, niveles de consumo no relacionados con sus ingresos permanentes, altos niveles de endeudamiento personal o familiar, esto da a entender que este empleado está obteniendo recursos adicionales a los percibidos por el sueldo de la compañía y puede estar malversando los activos de la compañía.

La presión puede ser interna y/o externa, en el primer caso la presión sería por parte de los directivos hacia la administración de la compañía quienes se ven obligados a cumplir con metas presupuestadas, por lo que podrían incluir información falsa, a fin de presentar mejores resultados. Para el segundo caso la presión externa puede darse para empleados de cualquier nivel, ya que puede tener necesidades por déficit en su economía.

El incentivo se puede presentar en niveles gerenciales y administrativos, ya que éstos podrían recibir bonos por cumplimiento de acuerdo al logro de metas, por ende pueden presentar información falsa que los ayude a alcanzar los resultados esperados. Dicha información es reversada en el siguiente periodo después de haber obtenido los beneficios mencionados anteriormente.

Oportunidad

Se puede presentar una oportunidad a los empleados de la compañía para cometer fraude cuando este cree que puede sobrepasar el sistema de control interno, es decir, en la mayoría de los casos esto se da cuando el individuo está en una posición de confianza con los dueños de la compañía o tiene conocimiento de deficiencias en el control interno.

Este es el aspecto más objetivo del triángulo, el cual está asociado al nivel de poder con que cuenta un individuo para actuar de una forma determinada, eventualmente fuera de un procedimiento o en contradicción de un comportamiento ético exigible.

Este elemento del triángulo de fraude puede presentarse en compañías de todo tipo, por ejemplo en las grandes cuando se da demasiada confianza a algún empleado, dando la oportunidad a éste de burlar controles, debido a que conoce las fortalezas y debilidades de la compañía; así mismo puede darse en empresas medianas y pequeñas por una incorrecta segregación de funciones, la misma se da por falta de personal.

Racionalización

De acuerdo a la NIA 240 los empleados de la compañía pueden pensar que la realización de un acto de fraude es correcta. Por ende hay individuos que poseen la actitud, carácter o valores éticos que les permiten con conocimiento e intencionalmente cometer un acto deshonesto.

Pero podemos ver caso de personas honradas, que por presión pueden cometer fraudes⁸.

Este elemento del triángulo permite al perpetrador justificar el cometimiento de un fraude, por lo general son personas que no tienen ética, o creen que lo que hacen es correcto, debido al mal trato que reciben por parte de sus empleadores.

⁸Norma Internacional de Auditoría 240.

2.2.3 Tipos

Información financiera fraudulenta

De acuerdo a la NIA 240 la información financiera fraudulenta involucra errores intencionales que incluyen omisiones de cantidades o revelaciones en los estados financieros para mal informar a los usuarios de los estados financieros.

La información financiera fraudulenta puede ser presentada por la administración a fin de mostrar utilidades engañosas a los usuarios de los estados financieros para de una u otra manera intervenir en las decisiones de dichos usuarios.

Según la Norma Internacional de auditoría 240, en cuanto a la manipulación de los estados financieros se puede comenzar con pequeñas acciones o con ajustes inapropiados y cambios en juicios por parte de la administración.

Las presiones e incentivos pueden conllevar a que las pequeñas acciones se incrementen hasta el punto de que produzcan información financiera fraudulenta.

Estos casos pueden darse por la presión de cumplir con presupuestos, maximizar ingresos, debido a que la administración toma decisiones basadas en información financiera, la misma que sirve para atraer inversión, solicitar financiamiento o dar un mejor posicionamiento a la compañía.

Además pueden presentarse casos de compañías que prefieren reducir sus utilidades a fin de obtener beneficios sobre las normas tributarias.

De acuerdo a la NIA 240, Material de Referencia, párrafo A3 el fraude por información financiera fraudulenta puede realizarse mediante:

Manipulación, falsificación de documentación soporte de transacciones que no están acorde a la operación de la compañía o alteración de registros contables entre otras.

Presentación errónea, u omisión intencional de acontecimientos relevantes en la compañía que a futuro pueda ocasionar un impacto en los estados financieros, transacciones u otra información relevante.

Incorrecta aplicación intencional de principios de contabilidad relativos a montos, clasificación, manera de presentación, o revelación.

Según la Norma Internacional de Auditoría, Material de referencia, párrafo A4, la información financiera fraudulenta implica que la administración o la alta gerencia sobrepasen los sistemas de control que por otra parte puede parecer que están operando de manera efectiva.

El fraude puede realizarse cuando la administración sobrepasa los controles usando técnicas como:

Registro de asientos ficticios en la contabilidad de la compañía, particularmente cerca del final de un ejercicio contable, para malversar los resultados de operación o lograr otros objetivos.

Realiza ajustes inapropiados y utilizar juicios erróneos intencionalmente para estimar saldos de cuentas.

Omitir, reconocimiento en los estados financieros de hechos relevantes y transacciones que han ocurrido durante el ejercicio.

Participar en transacciones complejas que se estructuran para presentar de forma engañosa la posición financiera o el desempeño financiero de la entidad.

Alterar registros y términos relacionados con transacciones importantes e inusuales.

Malversación de activos

De acuerdo a la NIA 240, Material de referencia, párrafo A5, la malversación de activos involucra el robo de los activos de una entidad o el mal uso de los mismos para beneficio personal, lo cual a menudo es cometido por los operativos por cantidades relativamente pequeñas e insignificantes.

Sin embargo, también puede involucrar a la administración quienes generalmente pueden mejor disimular u ocultar las malversaciones en formas difíciles de detectar ya que conocen con mayor profundidad las operaciones de la compañía y la deficiencia de los controles.

La malversación de activos puede realizarse de muchas formas de las cuales se presentan algunas a continuación:

- Malversar cobros de cuentas por cobrar o desviar entradas respecto de cuentas canceladas a cuentas bancarias personales.

- Tomar activos físicos o propiedad intelectual como: inventario para uso personal o para vender, dar información a la competencia revelándole datos tecnológicos a cambio de un pago.
- Hacer que la compañía pague por bienes y servicios no recibidos como: realizar facturas ficticias, pagos a empleados ficticios.
- Usar los activos de la compañía para uso personal. Muchas veces observamos casos de empleados que utilizan los bienes de la compañía para beneficios personales, muchas veces los gerentes vendedores adquieren vehículos lujosos para uso personal a través de la compañía, así mismo mal uso de viáticos, presentar gastos personales como gastos de representación.
- La malversación de activos se acompaña de registros o documentos falsos o engañosos para ocultar el hecho de que hay activos que han sido comprometidos en prenda sin la autorización apropiada⁹. Es necesario por esta razón tener un sistema apropiado diseñado para prevenir y detectar fraudes, es decir, que tenga las seguridades apropiadas de acuerdo a los niveles de autorización.

2.2.4 Lavado de Activos

Es importante en nuestra tesis mencionar que el lavado de activos es un proceso mediante el cual se usa en una compañía fondos que tienen origen de actividades ilegales o criminales (estas pueden ser como narcotráfico o compra/venta de estupefacientes, contrabando de armas, corrupción, desfalco, fraude fiscal, crímenes de guante blanco, prostitución, malversación pública, extorsión, secuestro, trabajo ilegal, piratería y últimamente terrorismo).

⁹ Norma Internacional de Auditoría 240.

El objetivo de este proceso consiste en hacer que los fondos o activos obtenidos a través de dichas actividades ilícitas aparezcan como resultado de actividades legítimas y circulen en el sistema financiero.

El Lavado de Activos puede presentarse en diferentes ámbitos en instituciones jurídicas, del sistema político, la banca y afecta a la economía en general.

Es también conocido como Blanqueo de Capitales o Legitimación de Capitales, es un proceso mediante el cual se encubre el origen de fondos obtenidos mediante el ejercicio de actividades ilegales o criminales como narcotráfico, contrabando, corrupción entre otros, el objetivo de esta actividad es hacer que los fondos obtenidos a través de estas operaciones ilícitas aparezcan como fruto de actividades legítimas y circulen en el sistema financiero.

Actualmente existe una ley por parte de la Superintendencia de bancos y seguros encargada de hacer cumplir esta norma que ayude a identificar el origen de los fondos de sus clientes.

Así mismo se ha implementado esta norma para compañías inmobiliarias, casas de valores, compañías de encomiendas, comercializadoras de vehículos, aseguradoras, fideicomisos, que reciben altas sumas de dinero por parte de clientes que podrían estar realizando lavado de dinero.

Por esta razón estas compañías se ven obligadas a tener Planes de Acción, que deben incluir:

Políticas y manuales operativos internos

Oficial de cumplimiento.

Programa de prevención y monitoreo como:

Valoración de riesgo del cliente

Conocimiento del cliente y debida diligencia

Revisión de transacciones y personas en listas OFAC, ONU, GAFI, etc.

Auditorías anuales en el Programa antes mencionado

Programa de capacitación anual sobre este tema al personal de la empresa.

2.2.5 Auditoría ecológica

En nuestro trabajo de tesis hemos incluido la auditoría ecológica, ya que consideramos que es un tema importante para las compañías ecuatorianas, especialmente para las compañías industriales que deben de cumplir con leyes de medio ambiente como con la legislación ecuatoriana en la cual hay artículos que intervienen en el cuidado del medio ambiente.

La Constitución Política de la República del Ecuador en el artículo 3, numeral 3 se estipula que uno de los deberes del estado es:

- “Defender el patrimonio natural y cultural del país y proteger el medio”

- Art.23, num.6, “El derecho a vivir en un medio ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación. El Estado debe velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza. La Ley establecerá las restricciones al ejercicio de determinados derechos y libertades, para proteger al medio ambiente”.

Por ende es muy importante que las compañías sobre todo las industriales mantengan un Departamento de Auditoría Ecológica, para complementar el logro de sus objetivos y cumplimiento de metas, en el caso de las compañías comerciales y de servicios, que por costos no puedan implementar un departamento de auditoría ecológica deben de estar al tanto de las leyes, legislaciones del país.

Es importante recordar que de una u otra manera todas las compañías contaminan el medio ambiente, por esta razón se debe de realizar obras que beneficien a las comunidades más cercanas a las instalaciones de la compañía.

A continuación presentamos el concepto de la auditoría ecológica por parte de la EPA (Environment Protection Agency) y la importancia de este departamento en las compañías.

La auditoría ecológica es definida por el EPA como: Una revisión objetiva, periódica, documentada y sistemática, llevada a cabo por entidades homologadas sobre instalaciones y prácticas relacionadas con estándares medioambientales.

Importancia:

- Cumplimiento con la Legislación: Este punto es muy importante, de acuerdo a lo mencionado en los párrafos anteriores, si las compañías no cumplen con las leyes o la legislación del país puede poner en riesgo los objetivos de la compañía, debido a que estas pueden ser multadas hasta el cierre de las mismas.
- Financieras: Este punto ayuda a que las compañías hagan un análisis de los posibles daños que las compañías puedan causar al

medioambiente, y así poder diseñar un plan futuro, donde se determinen los posibles costos, renovaciones en las compañías.

- Competencia: Este punto trata de la reputación que la compañía mantiene frente a la competencia, un punto muy importante que dará a decidir la preferencia de los consumidores, es decir si la compañía no cumple las leyes de medioambiente y es demandada, no será bien vista por los consumidores.

- Control de la gestión del medio ambiente: Este punto es importante, debido a que ayudará a la compañía a evaluar posibles riesgos futuros, a ver nuevas posibilidades de mejora en la compañía y visualizar nuevas oportunidades de negocio.

2.3 Coso

Hemos incluido el Coso en nuestra investigación, debido a que las compañías utilizan el mismo para el cumplimiento de sus metas y objetivos, como se mencionó anteriormente las compañías poseen controles, pero éstas al incrementar su volumen de transacciones, no permiten a la administración llevar a cabo la evaluación de dichos controles.

En este tema expondremos cada uno de los elementos del coso donde se planteará la definición de cada uno de ellos, y se propondrán lineamientos enfocados al coso de cómo debe ser un sistema de control interno de las compañías diseñado para prevenir y detectar el fraude.

2.3.1 Antecedentes

COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) fue organizada en 1985 para patrocinar la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta, es una organización independiente iniciativa del sector privado, que se encarga del estudio de los factores que pueden dar lugar a información financiera fraudulenta¹⁰.

2.3.2 Definición de Control Interno

De acuerdo a Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO escrito por Lybrand Cooper, el control interno es definido como un proceso efectuado por el Directivo de la administración así como todos los empleados de la compañía, ha sido diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

Buen desempeño por parte de los empleados para el cumplimiento de las metas.

Razonabilidad y confiabilidad de la información de los estados financieros. Presentación de acuerdo a las leyes y normas vigentes en el país.

El Coso explicó en 1992: *“El control interno significa cosas distintas para diferente gente. Ello origina confusión entre personas de negocios, legisladores, reguladores y otros. Dando como resultado malas comunicaciones y distintas perspectivas, lo cual origina*

¹⁰ COSO – www.coso.org

problemas. Tales problemas se entremezclan cuando el término, si no es definido claramente se escribe en leyes, regulaciones o reglas”¹¹.

De acuerdo a lo mencionado en el libro Auditoría del Control Interno. 2da Edición, de Samuel Alberto Mantilla, Ecoe Ediciones: Bogotá las Perspectivas sobre el control interno son las siguientes:

De la Administración

La administración ve el control interno desde la perspectiva amplia de la administración completa. Su responsabilidad es desarrollar los objetivos y las estrategias de la entidad, para dirigir sus recursos humanos y materiales a fin de conseguir los objetivos.

Para la administración el control interno cumple un amplio espectro, incluyendo políticas, procedimientos y acciones para ayudar a asegurar que una entidad cumpla sus objetivos.

Los controles internos le permiten a la administración realizar las acciones oportunas cuando cambian las condiciones. Es decir, cambiar las estrategias que habían sido previamente establecidas a fin de alcanzar los objetivos de la compañía.

El control interno también ayuda a la administración a asegurar que cumple con sus responsabilidades ambientales, sociales y legales. Ello incluye reglas fiduciarias para planes de beneficios a empleados, regulaciones sobre seguridad de trabajadores, y reglas para un adecuado manejo de desechos. El asegurar el cumplimiento protege la reputación de la empresa.

¹¹ Auditoría del Control Interno. 2da Edición. Samuel Alberto Mantilla Ecoe Ediciones: Bogotá.

De los Auditores Internos

El Instituto de Auditores Internos (IIA) define el control interno como cualquier acción realizada por la administración para aumentar la probabilidad de que los objetivos y metas establecidas serán conseguidas, y construye sobre la base de esas acciones subrayando que el control es el resultado de una adecuada planeación, organización y dirección por parte de la administración.

Nuestro estudio expondrá que una auditoría interna no debe enfocarse solo en el cumplimiento de objetivos, debe ampliar su análisis, es decir, no debe centrarse solo en pruebas para verificar y apoyar el alcance de las metas, sino más bien realizar sus análisis incluyendo pruebas para prevenir y detectar fraudes.

De los Auditores Independientes

Los contadores públicos certificados independientes, a causa de su rol como auditores de estados financieros, han centrado su perspectiva del control interno principalmente en aquellos aspectos que soportan o afectan la información financiera externa de la entidad.

De los legisladores y reguladores

Los legisladores y las agencias reguladoras han desarrollado distintas definiciones del control interno de acuerdo a sus responsabilidades. Esas definiciones generalmente se relacionan con los tipos de actividades monitoreadas, y pueden abarcar la consecución de las metas y objetivos de la entidad, requerimientos de información, uso de recursos, en cumplimiento de leyes y regulaciones, y la salvaguarda de recursos contra desperdicios, pérdidas y malversaciones.

2.3.3 Objetivos

Los principales objetivos del control interno en base al Coso son:

Estratégicos.-

Estos objetivos se refieren al cumplimiento de las metas de la compañía y su relación con la misión y visión de la organización. Este objetivo es muy importante ya que el cumplimiento de las metas de la compañía debe ser presentado con los resultados reales de las operaciones, para esto se debe implementar controles los cuales puedan mitigar los posibles riesgos, en cuanto a la omisión de controles por parte de la gerencia cuando la compañía debe reportar resultados a una matriz.

Operativos.-

Referidos a la eficiencia y eficacia de las actividades de la organización, incluyendo los objetivos de rentabilidad y desempeño. Este objetivo va dirigido a la parte operativa de las compañías, ya que de acuerdo a su aporte hacia la obtención de resultados ellos recibirán bonos, por ende se deben implementar controles los cuales mitiguen el riesgo de que los empleados puedan presentar transacciones con documentación adulterada, falsa o manipulada.

Información.-

Referidos a la fiabilidad de la información suministrada por la organización, que incluye datos internos y externos, así como información financiera y no financiera. En este objetivo es importante mencionar los sistemas de tecnología que usa la compañía para la generación de reportes, así mismo que esta información sea integrada y sirva a toda la empresa en la realización de sus actividades.

Cumplimiento.-

Referidos al cumplimiento de las leyes y normas y leyes aplicables. Actualmente estamos teniendo cambios que afectan directamente a la compañías privadas, por lo que es necesario tener al personal capacitado a fin de no tener errores u omisión de información.

El departamento de auditoría interna a implementar deberá evaluar que el cumplimiento de los principales objetivos del control interno en base al Coso, sean alcanzados, mostrando la situación financiera real de la compañía, es decir, que no exista información financiera fraudulenta y/o malversación de activos al presentar los estados financieros.

2.3.4 Componentes



(Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway)

El Coso I consta con cinco componentes interrelacionados, mientras el Coso II para un mejor análisis, subdividió a la evaluación de riesgos en tres componentes adicionales que se detallan a continuación:

- Establecimiento de objetivos
- Identificación de eventos
- Respuesta a los riesgos

El modelo Coso, refleja la relación que existe entre todos los departamentos de la compañía debido a los sistemas del control interno.

La evaluación del riesgo se ve influenciada por cada uno de los componentes, es decir, que este no influye solo en la actividades de control sino en el resto de componentes como información y comunicación que trabajan en conjunto para mantener la información financiera actualizada, en todos los niveles de la organización, altos, medios, y bajos, por ende cualquiera de los componentes puede influir en otro.

2.3.4.1 Ambiente de control

Según Samuel Mantilla autor del libro Auditoría del Control Interno. 2da Edición., de Ecoe Ediciones Bogotá, el ambiente de control da pautas del comportamiento en una organización, y tiene una influencia hacia el personal respecto al control.

El ambiente de control constituye la base de todos los demás elementos del control interno. Entre los factores que constituyen el entorno de control se encuentran la honradez, los valores éticos y la capacidad del personal; la filosofía de la dirección y su forma de actuar; la manera en que la dirección distribuye la autoridad y las responsabilidades y organiza y capacita profesionalmente a sus empleados, así como la atención y orientación que proporciona el Directivo de la administración.

En base a este concepto este componente del Coso, incidirá en las actividades y resultados que obtenga la gerencia con relación a la importancia del control interno.

Adicionalmente en este componente se establece la disciplina de la organización y el comportamiento de los empleados tanto individualmente como en conjunto.

Convirtiéndose en el camino a seguir para un mejor desarrollo de las acciones por esta razón viene su trascendencia, como conjunción de medios, ayudando en la ejecución de las operaciones de la compañía y cumplimiento de reglas establecidas para cada proceso, las actividades de control se encargan de fortalecer las políticas implantadas en la empresa así como los procedimientos que se realizan para que las operaciones de la compañía sean realizadas de manera eficiente.

Algunos procedimientos del ambiente de control se mencionan a continuación:

- La filosofía de la dirección así como la gerencia.
- La estructura de la organización, sus políticas y reglamentos como sus manuales de procedimientos.
- Código de ética: Valores éticos, integridad, competencia profesional
- Así como el compromiso de cada uno de los empleados y la colaboración de ellos hacia la implementación de nuevas políticas, metas u objetivos.

- La distribución de actividades a realizar por cada empleados.
- La guía que brinden los directivos, para contribuir en el desarrollo de sus colaboradores.
- El conocimiento y difusión que tenga la compañía acerca de políticas, metas, objetivos o algún indicador de rendimiento.

El ambiente de control dependerá de los factores que lo determinan.

El departamento de auditoría interna direccionado a la prevención y detección del fraude, deberá de evaluar si la compañía mantiene un correcto ambiente de control como se mencionó anteriormente, si la compañía no tuviera un correcto ambiente de control, el departamento deberá de informar posibles deficiencias o riesgos que podrían presentarse en la compañía.

2.3.4.2 Evaluación de riesgos

De acuerdo al libro Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO By Coopers & Lybrand las entidades deben hacer frente a los riesgos internos y externos que deben evaluarse, para lo cual deben establecer objetivos por cada nivel de la organización y que éstos sean coherentes para cumplir las metas de la empresa.

En este componente además debe evaluarse el riesgo, el auditor interno a través de la gerencia y su experiencia deberá identificar y analizar los factores que podrían afectar el logro de los objetivos.

Estos análisis deben ser periódicos debido a la economía en que nos desarrollamos, es decir, las condiciones económicas, industriales, nuevas normas regulatorias que deben ser identificadas a tiempo para una mejor evaluación.

El Coso I inicialmente consideraba el control interno para evitar que las actividades de la organización sean afectadas por riesgos.

Nuestra investigación propone utilizar el coso como herramienta para prevenir y detectar fraudes así como aplicar la matriz de riesgos basada en información obtenida por experiencia, conocimiento propio y a través de la gerencia.

Esto se logra identificando puntos débiles de la compañía considerando riesgos internos y externos que puedan afectar las actividades y crecimiento de la empresa.

El establecimiento de objetivos debe ser previo a la evaluación de los riesgos. Los mismos no son un componente del control interno, sin embargo, son un requisito necesario para el funcionamiento del mismo.

Los objetivos para el control interno deben ser establecidos por cada actividad de la compañía, y de esta manera disminuir las probabilidades de riesgo de fraude, ya que de esta manera se detectarán las áreas críticas de la empresa, y buscar soluciones para obtener el rendimiento esperado.

Adicionalmente debemos tener claro que los objetivos del control interno deben ser específicos y pueden ser modificados de acuerdo a las actividades y nivel de transacciones de la compañía.

Una vez identificados, el análisis de los riesgos deberá incluir:

- Una estimación de su importancia y/o trascendencia.
- Una evaluación de la probabilidad y/o frecuencia.
- El planteamiento de como deberá manejarse.

Para evaluar los riesgos deben primero conocerse las condiciones en que se desenvuelven las compañías, de esta manera se desarrollarán procedimientos que permitirán detectar riesgos de posibles fraudes asociados al medio en vivimos.

Los riesgos generados por cambios deben ser evaluados debido a la importancia de los mismos, ya que podrían descuidarse cuando las compañías y sus empleados hacen de los procesos rutinas, sin ver que situaciones pueden presentarse.

Existen circunstancias en las que puede darse una atención especial en función del impacto potencial que plantean:

- Cambios en el entorno.
- Redefinición de la política institucional.
- Reorganizaciones o reestructuraciones internas.
- Ingreso de nuevo personal, o rotación.
- Nuevos sistemas, procedimientos y tecnologías.
- Aceleración del crecimiento.
- Nuevos productos, actividades o funciones.

La identificación de posibles riesgos para la prevención e identificación de cambios que puedan afectar a las empresas y sus actividades a futuro, ayudará para que las compañías planteen anticipadamente un plan de acción para los cambios más significativos que se puedan presentar.

Sin embargo el Coso II ha dividido la evaluación de riesgos en:

Formulación de objetivos:

Corresponde a un proceso para definir objetivos y que estos apoyen y estén de acuerdo con la misión de la entidad y sean consistentes con su interés por los riesgos.

- Objetivos estratégicos
- Objetivos relacionados
- Objetivos seleccionados
- Riesgo aceptado
- Tolerancia al riesgo

Identificación de eventos:

Eventos con impacto negativo tanto internos como externos que afectan el logro de los objetivos, distinguiendo entre riesgos y oportunidades:

- Factores de influencia estratégica y objetivos
- Eventos
- Metodologías y técnicas
- Acontecimientos independientes
- Categorías de Acontecimientos
- Riesgos y Oportunidades

Evaluación del riesgo:

Incluye todas las actividades desarrolladas por la administración relacionadas con la evaluación y aseguramiento de los procesos y riesgos financieros.

Administrando los riesgos de la organización:

Establecimiento de metas y objetivos

Factores críticos de éxito

Plan estratégico

Análisis de competitividad

Identificación y análisis de riesgos

Nivel entidad

Nivel de actividad

Fraude

Análisis y cuantificación de riesgos

Respuesta al riesgo:

Corresponde a la selección más apropiada para cubrir los riesgos— evitarlos, aceptarlos, disminuirlos o compartirlos — desarrollando un conjunto de acciones para alinear los riesgos con las tolerancias de riesgos de la entidad y el interés o apetito por los mismos.

Evaluación de posibles respuestas (evitarlos, aceptarlos, disminuirlos o compartirlos).

Selección de respuesta.

Manejo del cambio.

Principales consideraciones con relación a TI:

Los riesgos de TI son penetrantes a toda la organización, cuentas y procesos.

A nivel de compañía:

Un departamento de planeación de TI debería responder por el plan de implementación de controles de TI, su seguimiento e integración con el plan global de la organización.

Evaluación de los riesgos de TI

A nivel de actividades de Control:

Evaluación de riesgos como parte de metodologías de desarrollo, y control de cambios en Infraestructura y operaciones.

El departamento de auditoría interna deberá verificar si la compañía ha evaluado los posibles riesgos que esta pueda tener de acuerdo a factores internos y externos, como la economía del país, nuevas leyes, nueva tecnología y la competencia.

Si la compañía ha diseñado un plan de contingencia para posibles cambios, y si se realiza actualizaciones en las políticas y procedimientos cuando se presentan cambios relevantes en la operación de la misma.

2.3.4.3 Actividades de control

Están constituidas por los procedimientos específicos los cuales están orientados hacia la prevención de posibles riesgos como el fraude.

Las actividades de control son principalmente los procedimientos específicos que han sido o deben ser implementadas para el cumplimiento de los objetivos, orientados hacia la prevención y

detección de los riesgos, es decir, evitar la realización de fraudes por parte de los empleados, o directivos de la compañía.

Estas actividades deben ejecutarse en toda la compañía, es decir, cada uno de los niveles jerárquicos que allí tengan, y la gerencia debe tener detectados los principales riesgos, para así minimizar el impacto o evitar que sucedan.

Los casos principales que pueden presentarse son el no cumplimiento de nuevas normas, o una mala aplicación, que la información presentada no sea confiable, es decir que las transacciones que realizan estén de acuerdo a las actividades de la empresa y ayuden a cumplir los objetivos de la misma.

- Las operaciones
- La confiabilidad y razonabilidad de la información financiera
- El cumplimiento de políticas, procedimientos, leyes y reglamentos

En muchas compañías las actividades de control son desarrolladas para colaborar en el cumplimiento de las operaciones, el cumplimiento de normas, que presenten información financiera confiable, entre otros.

Debido a los diferentes riesgos que pueden presentarse los controles pueden ser:

- Preventivo / Correctivos
- Manuales / Automatizados o informáticos
- Gerenciales o directivos

Cada uno de los niveles de la organización tiene responsabilidad sobre los sistemas de control de la compañía, para ello es necesario

que cada uno de estos niveles conozca de forma clara cuales son las funciones que cada uno debe cumplir.

Los ejemplos que se plantean a continuación muestran algunas actividades de control:

- El análisis y evaluaciones efectuadas por la dirección.
- Seguimiento y revisión de las funciones o actividades por los responsables.
- Verificación de las transacciones de la compañía en cuanto a su exactitud, totalidad, y debida autorización.
- Controles de arqueos, conciliaciones, recuentos.
- Implementación de dispositivos de seguridad para la restricción de accesos a los activos y registros de la compañía de mayor riesgo.
- Segregación de funciones.
- Aplicación de indicadores de rendimiento.

Es necesario e importante que la compañía cuente con controles sobre la tecnología de la información, debido a que éstas desempeñan un papel fundamental, debido a que este sería el centro de procesamiento de datos para la compañía, la adquisición, mantenimiento del software y de aplicaciones, la seguridad de los accesos a los sistemas, estas actividades al desarrollarse deben de ser probadas ya que pueden ocasionar deficiencias de acuerdos a las políticas y procedimientos.

Por ende se debe de implementar controles para los avances tecnológicos de forma anticipada, debido a que estos se presentan de forma continua.

El departamento de auditoría interna debe de evaluar si la compañía ha implementado actividades de control, que estas estén direccionadas al cumplimiento de las políticas y procedimientos y a las operaciones de la misma. Adicionalmente el departamento debe verificar si la actividad de control se está desarrollando eficientemente.

Es importante que el departamento de auditoría interna realice pruebas en los sistemas de información de la compañía, y mucho más importante si la compañía ha implementado un nuevo software o si se han realizado actualizaciones o modificaciones en las aplicaciones. Ya que como sabemos el sistema de información de las compañías es la base de las transacciones y si estos sistemas son deficientes, fácilmente se podría realizar fraude.

2.3.4.4 Información y comunicación

Así como es importante y necesario que cada uno de los integrantes de la organización conozca sus funciones y responsabilidades correspondientes a desempeñar, es importante que cuenten con la información continua y oportuna que deben manejar para direccionar sus acciones en conjunto con los demás, para poder alcanzar los objetivos y metas propuestas por la compañía.

Tanto la información interna como externa debe ser procesada y transmitida de forma oportuna a cada uno de los individuos para que puedan asumir sus responsabilidades.

La información financiera, operacional y de cumplimiento posibilita a la dirección la ejecución y control de las operaciones.

Debemos considerar que la información de la organización no solo se origina de datos generados internamente sino también de actividades y condiciones externas, los cuales son necesarios para la toma de decisiones.

Los sistemas de información permiten a las compañías identificar, procesar y difundir datos relativos a los hechos o actividades externas e internas, las cuales funcionan como herramientas para la supervisión por medio de actividades previstas. Por ello es importante que la organización mantenga un esquema de información acorde con las necesidades de la misma, las cuales evolucionan constantemente.

Por ende la compañía debe adaptarse, para poder distinguir indicadores de alerta, reportes cotidianos que sirven de apoyo para la realización de actividades estratégicas, por medio de sistemas más eficientes.

Sabiendo que el sistema de información influye en la toma de decisiones por parte de la dirección, la calidad de la información resulta de gran relevancia cuando se refiere a contenido, oportunidad, actualidad, exactitud y accesibilidad.

La comunicación es relevante para los sistemas de información. Los integrantes de la organización, deben conocer oportunamente cada una de sus responsabilidades. Las funciones asignadas deben ser claras, delegando responsabilidades al personal dentro del sistema de control interno.

De igual forma los individuos de la organización deben tener claro cómo se relaciona sus actividades con el trabajo de los demás, cuál es el comportamiento que se espera por parte de ellos y de qué manera deben reportar los hallazgos.

Los informes deben darse a conocer adecuadamente a través de una comunicación eficaz. Esto se debe realizar en todas las direcciones, de forma ascendente, descendente y transversal.

Que las organizaciones permitan la comunicación ascendente proveniente de la parte operativa y la voluntad de la alta gerencia de escuchar resultan un factor importante para una buena comunicación de desenvolvimiento de la misma.

Como lo mencionamos anteriormente además de una comunicación interna, es necesaria una eficaz comunicación externa que ayude al flujo de toda la información necesaria, lo cual es tan importante como los manuales de políticas y procedimientos, información formal e informal, puntos que influyen en la dirección y el trato con los operativos. Una organización con un antecedente basado en la integridad y una sólida cultura de control no tendrá problemas de comunicación.

2.3.4.5 Supervisión

Este componente está direccionado a la existencia de una estructura de control interno idónea y eficiente, así como una constante revisión y actualización que permita tener niveles jerárquicos adecuados.

Adicionalmente deben evaluarse las actividades de control de los sistemas ya que a través del tiempo, toda organización tiene áreas que constantemente se encuentran en desarrollo, y las cuales necesitan ser reforzados o de ser necesario la imposición directa de un nuevo control debido a que el anterior perdiera su eficacia o resultaron inaplicables.

Las causas de que los controles no sean eficaces se deben a los cambios internos y externos en las operaciones de la compañía que, al variar las circunstancias, generan posibles riesgos para la organización.

El objetivo de este componente es asegurar que el control interno funcione efectivamente, por medio de varias modalidades de supervisión: como las actividades continuas o evaluaciones puntuales que se debe de realizar a los diferentes procedimientos de la compañía.

Las actividades de supervisión continuas son aquellas incorporadas a las actividades cotidianas y recurrentes de la compañía que, realizándose en tiempo real, generan respuestas dinámicas a las circunstancias sobrevinientes.

Las actividades de supervisión puntuales, corresponden entre otras a las siguientes consideraciones:

- Su alcance y periodicidad están determinados por la naturaleza e importancia en los cambios y posibles riesgos que éstos conllevan, el conocimiento y la experiencia de quienes aplican los controles, y los resultados de una supervisión periódica.
- La función del evaluador, consiste en averiguar el real funcionamiento del sistema: que los controles existan y estén debidamente formalizados, que sean aplicados cotidianamente como una rutina en los hábitos de cada uno de los empleados pertenecientes a la organización, y que resulten aptos para los fines perseguidos.
- El evaluador debe de contar con una metodología determinada con técnicas y herramientas para medir la eficacia directamente o a través de la comparación y análisis con otros sistemas de control.
- La documentación de los controles varía de acuerdo a la dimensión y complejidad de la entidad en cuanto a sus transacciones y operaciones.

- En la compañía pueden existir controles informales que aunque no estén formalizados, se aplican correctamente y son eficaces, y si estos se documentaran adecuadamente podrían aumentar la eficiencia de la evaluación, y así resultar más útil favoreciendo la comprensión del sistema por parte de los individuos de la compañía.
- Cuando el control debe mostrarse a terceros, se requiere un mayor rigor en cuanto a la documentación del sistema de control.
- Debe realizarse un plan de acción que contemple las siguientes características:

El alcance de la evaluación

Las actividades de supervisión continuadas existentes.

Las actividades a desarrollar por los auditores internos.

Áreas de mayor riesgo.

Programas de evaluaciones.

Evaluadores, metodología y herramientas de control.

Presentación de conclusiones y documentación de soporte

Seguimiento donde se plantee correcciones pertinentes.

Las deficiencias encontradas en el sistema de control interno detectadas por diferentes procedimientos de supervisión deben ser comunicadas al personal responsable para que ellos puedan adoptar medidas de ajuste correspondientes para mejorar el control.

De acuerdo al impacto de las deficiencias en los controles de la compañía, los destinatarios de la información pueden direccionarse tanto al personal responsable de la función o actividad como a las autoridades superiores.

El departamento de auditoría interna deberá identificar y evaluar si la compañía supervisa las actividades realizadas por el personal operativo y si se están realizando las correspondientes actualizaciones y correcciones cuando se detecte deficiencia en los sistemas de control.

Ley de Benford

En 1881 el astrónomo y matemático Simon Newcomb observó que las primeras páginas de las tablas de logaritmos estaban manifiestamente más usadas que las finales de lo que dedujo que aparentemente los dígitos iniciales de los números (al menos los utilizados en su trabajo por quienes habían consultado las tablas) no son equiprobables sino que el 1 aparece como dígito inicial más frecuente, seguido del 2, etc. hasta el 9 que es el menos frecuente. En lo sucesivo se considerará el primer dígito no nulo o significativo; p.e. el dígito inicial de 24,8 es 2 y el de 0,034 es 3.

Mediante un breve e ingenioso razonamiento, aunque sin presentar realmente un argumento formal ni fórmula matemática, Newcomb enunció verbalmente una relación o ley logarítmica: “la ley de probabilidad de la ocurrencia de números es tal que las mantisas de sus logaritmos son equiprobables” de la que derivó probabilidades para el valor del primer dígito más significativo.

En 1938 y de manera independiente el físico Frank Benford observó el mismo fenómeno en las tablas de logaritmos y realizó una comprobación empírica sobre un total de 20.229 números agrupados en 20 muestras de gran diversidad: áreas fluviales, constantes y magnitudes físicas y químicas, funciones matemáticas e incluso números de direcciones de personas y tomados de portadas de revistas. A partir de los resultados empíricos Benford postuló una “ley de los

números anómalos” para la probabilidad de que el primer dígito sea d. Esta ley logarítmica se conoce como “ley de Benford”

En esta ley lo que se intenta explicar es el hecho de que la primera cifra sea la cifra 1 con mayor frecuencia que las demás, puede ser entendido si tenemos en cuenta que comenzamos a contar desde 1 (1, 2, 3,) hasta llegar al 9, momento en que cada cifra tiene la misma probabilidad. Pero de 10 a 19 sólo tenemos como primera cifra el 1, y sólo cuando llegamos al 99 todas las cifras tendrán la misma probabilidad de nuevo.

Los tipos de muestras que lo cumplen pueden venir de muy diferentes lugares. En general para datos ordinales que en algún momento se acaban (números de casas), la distribución ya es exponencial. Para el número de la última casa de la calle, la distribución también es exponencial así como para los valores de bolsa, y esto es sabido desde el concepto de exponencial.

El asunto del primer número es tomar la distribución de la primera década (1-9), que será exponencial, y montar encima el de la primera década pero de un orden superior (10-90), y así consecutivamente. Total que siempre resultarán exponenciales.

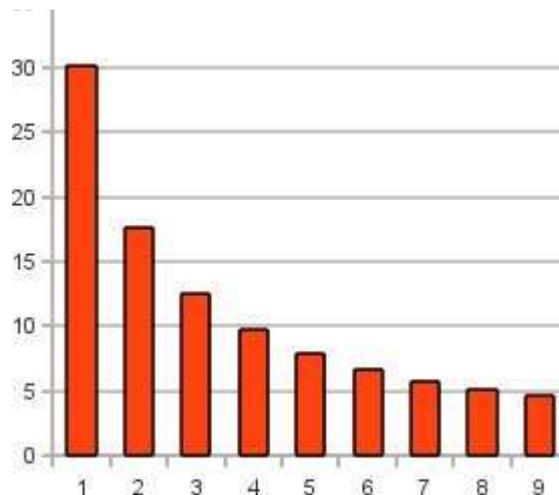
Por supuesto, existen listas que no cumplen la dicha ley, pero parece ser que si se toman términos al azar de varias listas no-Benford en número suficiente para formar otra lista heterogénea, esta si tiende a cumplirla, dada una longitud suficiente.

Según esta ley la probabilidad de que una serie de muchos datos el primer dígito de un número sea “1” es del 30%, 17.6% para un “2”, 12.5% para un 3 y así decreciendo, como se muestra en la siguiente tabla:

Digito d	P(d)
1	30.1%
2	17.6%
3	12.5%
4	9.7%
5	7.9%
6	6.7%
7	5.8%

Estos resultados si aplicamos la fórmula sería $P[1]=\log(1+1/1)$ por lo que sería $\log(2)=0.301029$, ya solo se multiplica por 100 para poder obtener el porcentaje.

Con esta fórmula y tomando en cuenta los números del 1 al 9 la “Ley de Benford” no daría una gráfica de probabilidad de ocurrencia, como se muestra a continuación:



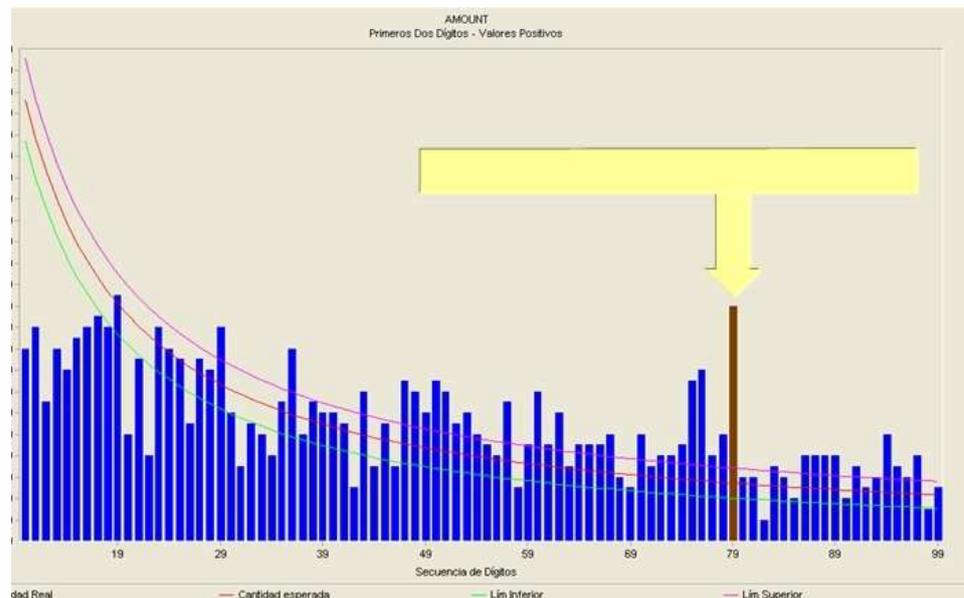
Una breve explicación a todo este fenómeno de la “Ley de Benford”, es que si contamos del 1 al 9, todos tienen la misma probabilidad de ocurrencia, pero al pasar al 10, el 1 tendrá más probabilidad y esta se igualará hasta contar al 99, pero al pasar al 100 el 1 vuelve a tomar delantera en su probabilidad.

Bueno ahora que entendemos la “Ley de Benford”, viene lo más interesante, como nos ayuda en nuestro trabajo diario, como pudimos observar esta ley, determina cuantas veces aparece un número en un universo de datos y en teoría así deben comportarse, por lo que ahora podemos revisar diferentes escenarios de números y comprobarlos con la “Ley de Benford” para identificar aquellos que no se comporten como deben y ver si este comportamiento es razonable o es posiblemente una causa forzada de alteración de datos o por la elaboración de un fraude, en otras palabras es; Vamos a tomar los datos de un área a revisar dentro de una empresa por ejemplo (compras) y analizaremos las compras hechas en el año.

Lo primero es agrupar los números en base a su dígito de inicio, primero los que empiecen con 1, después los que inician en 2 y así sucesivamente, al final se contabilizará y se hará una gráfica, dicha gráfica será comparada contra la gráfica de Benford, y analizaremos los resultados, la ventaja de este agrupamiento y contabilización es que se puede realizar por sistemas computacionales complejos o simples dependiendo las necesidades de la revisión.

En la gráfica posterior se gráfica como se están comportando los datos de las compras y la línea roja que se muestra, es el comportamiento que estaríamos esperando por la “Ley de Benford”, como podemos ver el número “7” es el que sobre sale de la gráfica y es el que analizaremos a detalle.

Ahora tomaremos los 2 primeros dígitos, es decir la probabilidad del 11 sobre el 12 y así hasta el 99



En esta gráfica se puede identificar que el número “79” es el que más sobre pasa la tendencia de la “Ley de Benford”, por lo que analizaremos dentro del universo de las compras realizadas, todas aquellas que inician con”79”.

El resultado de dicho análisis fue, una excesiva cantidad de compras con el monto “7,900”, todas las compras fueron realizadas y autorizadas por una misma persona, dentro de la empresa existe una política de que aquellas compras mayores de 8,000 deben ser autorizadas por la alta gerencia, así que por esta razón, se realizaban varias compras de \$7,900, y la gerencia no se daba cuenta de ellas, por lo que existía un fraude en la empresa.

De esta manera observamos la importancia de una buena segregación de funciones, en las compañías para un mejor control de las actividades de cada empleado. Adicionalmente, se encuentra útil esta ley, en la que se pueden detectar variaciones que traen consigo malversación de activos.

CAPÍTULO III

3 ESTUDIO DE IMPACTOS DE FRAUDES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Para esta investigación hemos tomado como base el reporte de la ACFE – Capítulo México del año 2010, debido a que el fraude es un problema mundial, la mayoría de las tendencias en los esquemas de fraude, en las características del perpetrador y en los controles antifraude son similares, independientemente del lugar donde se cometió el delito.

El reporte de la ACFE se basa en datos compilados a partir de un estudio de 1843 casos de fraude ocupacional que se han producido en todo el mundo entre enero de 2008 y diciembre de 2009. La información del estudio de la ACFE fue proporcionada por los Investigadores de fraude certificados que investigaron esos casos.

Los casos de fraude en dicho estudio provienen de 106 naciones (más del 40% de los casos se cometieron en países distintos a Estados Unidos), proporcionando una visión global del fraude ocupacional.

De acuerdo al Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso-2010 realizado por la ACFE (Asociación de examinadores de fraudes) una organización típica pierde 5% de sus ingresos anuales por fraude. La pérdida media causada por los casos de fraude ocupacional en este estudio fue de US\$160,000.

Los fraudes duraron un promedio de 18 meses antes de ser detectados. En este estudio se identificó además que la malversación de activos es la forma más común de fraude, y representan el 90% de los casos, aunque son los menos costosos, provocando una pérdida de

US\$135,000. Los esquemas de fraudes de información financiera fraudulenta representaron menos de un 5% del estudio realizado, pero causaron una pérdida promedio de más de 4 millones de dólares siendo el tipo de fraude más costoso.

Según la ACFE las pequeñas organizaciones son víctimas desproporcionadas del fraude ocupacional. Estas organizaciones normalmente carecen de controles antifraude en comparación con sus contrapartes más grandes, lo que las hace especialmente vulnerables.

Los controles antifraude parecen ayudar a reducir el costo y duración de los esquemas de fraude ocupacional. Los perpetradores de alto nivel causan el mayor daño a sus organizaciones. Los fraudes cometidos por los propietarios y ejecutivos fueron más de tres veces costosos que los fraudes cometidos por los administradores y más de nueve veces más costosos que los fraudes cometidos por los empleados. Los fraudes de nivel ejecutivo también tardaron más en ser detectados.

Más del 80% de los fraudes fueron cometidos por individuos en uno de estos seis departamentos: contabilidad, operaciones, ventas, dirección ejecutiva, servicio al cliente o compras.

Más del 85% de los defraudadores nunca habían sido condenados o acusados previamente por un delito relacionado con el fraude. Los perpetradores de fraude suelen mostrar señales de advertencia sobre su participación en actividades ilícitas. Las banderas rojas de conducta más comunes mostradas por los perpetradores en este estudio son vivir más allá de sus medios (43% de los casos) y experimentar dificultades financieras (36%)¹².

¹² Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso- 2010 –ACFE – Capítulo México.

De manera adicional obtuvimos información dentro del país, realizando encuestas a 78 compañías del país de diferentes sectores y tamaños, la información fue obtenida mediante el método de investigación Delphi, el cual se basó en cuestionarios que fueron contestados por expertos, utilizando su juicio profesional, con lo que pudimos obtener una visión más amplia acerca de los temas que preocupan dentro de una compañía, así como la necesidad de un departamento de auditoría interna enfocada hacia la prevención y detección de fraudes, las preguntas realizadas y los resultados de las mismas se muestran a continuación.

3.1 Análisis de encuestas

3.1.1 Tipos de Compañías afectadas

El estudio de la ACFE consideró más del 40% de organizaciones privadas, casi un tercio eran compañías que cotizan en bolsa, lo que significa que casi tres cuartas partes de las organizaciones víctima representadas en dicho estudio fueron empresas con fines de lucro.

De los fraudes reportados un dieciséis por ciento se cometieron en dependencias gubernamentales, las organizaciones sin fines de lucro fueron la categoría con menor representación, con menos del 10% de los fraudes cometidos en estas entidades.

De esta manera notamos que los problemas de fraude afectan principalmente a las empresas privadas, no solo en Ecuador sino en el resto del mundo, lo cual muestra la importancia de implementar un departamento de auditoría interna que permita a las compañías prevenir y detectar fraudes.

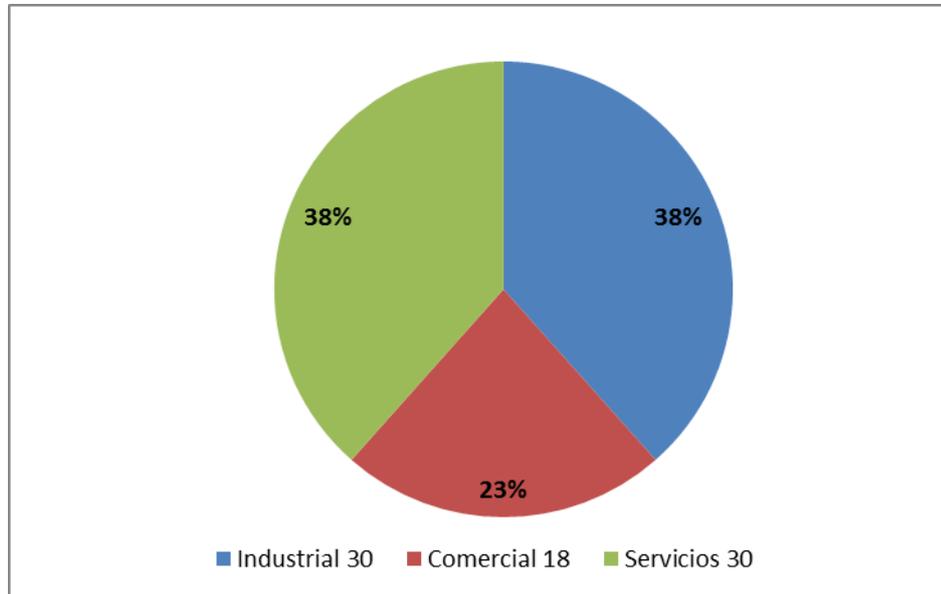


(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Basados en el estudio de la ACFE, con la premisa de que las empresas privadas son las principales víctimas de fraude, en nuestra investigación dentro del país, solo consideramos empresas privadas, convirtiéndolas en el mercado al que debemos dirigirnos, el sondeo dentro del país incluyó un 38% de compañías del sector industrial, un 23% comercial y 38% del sector de servicios.

De la encuesta en el Ecuador se obtuvo como resultado que la mayor cantidad de fraudes se cometieron en empresas del sector industrial, en compañías que no tenían los controles adecuados para cuentas importantes, parte de los ciclos de negocios, como lo es el inventario, efectivo y equivalentes, compras y ventas que van directamente relacionadas con cuentas por cobrar y pagar.

A continuación se muestra el gráfico por sectores:



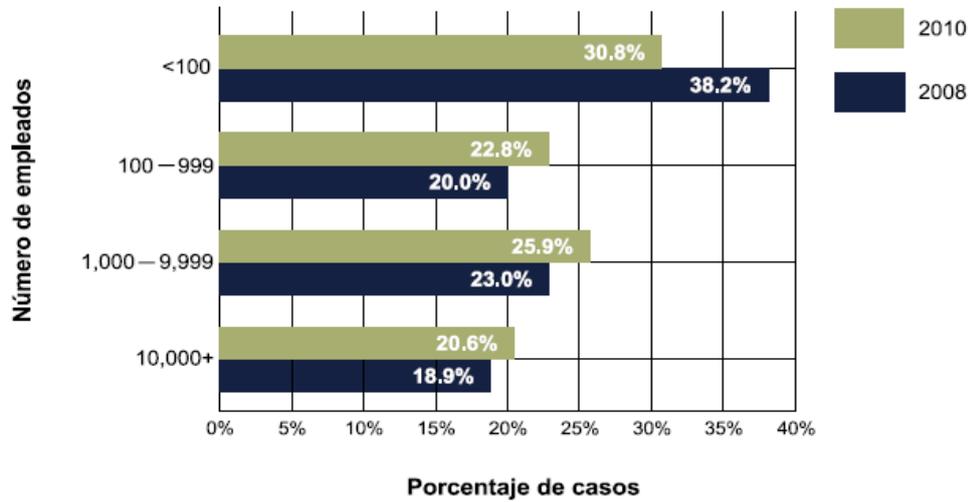
(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.2 Tamaño de la compañía

De acuerdo a la ACFE las pequeñas organizaciones (aquellas con menos de 100 empleados) sufrieron el mayor porcentaje de fraudes en dicho estudio, correspondiente al año 2010, representando más del 30% de las organizaciones víctima. Sin embargo las variaciones son pequeñas ya que el 23% de las víctimas contaban con entre 100 y 999 empleados, 26% con entre 1,000 a 9,999 empleados y 21% con más de 10,000 empleados.

Esta situación es similar en el Ecuador debido a que las empresas pequeñas y medianas, carecen de controles, así como de personal calificado que supervise las actividades realizadas, brindando la oportunidad de que empleados de cualquier nivel jerárquico burlen controles y se beneficien ilícitamente.

Tamaño de la organización víctima - Frecuencia



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

En cuanto a pérdidas promedio por tamaño de compañía de acuerdo al estudio de la ACFE, las más afectadas son las empresas medianas que tienen entre 100 y 999 empleados, perdiendo US\$200,000 de sus ingresos al año, seguidas de las pequeñas empresas con menos de 100 empleados que pierden en promedio US\$155,000 anualmente.

Tamaño de la organización víctima - Pérdida promedio



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

En el análisis dentro del Ecuador, encuestamos un dieciocho por ciento de compañías grandes, treinta y ocho por ciento de compañías medianas y un cuarenta y cuatro por ciento de compañías pequeñas.

Para esta sección consideramos como micro, pequeña, mediana y grande compañía de acuerdo al registro Oficial 335 del 7 de diciembre del 2010 se indicó la clasificación de pequeñas y medianas empresas de acuerdo a la CAN¹³ en la Resolución 1260. La legislación nacional determinó la siguiente clasificación de las PYMES de acuerdo a este tipo de compañías indicadas en el siguiente cuadro:

PERSONAL OCUPADO

Micro Empresa de 1 a 9

Pequeña Empresa de 10 a 49

Mediana Empresa de 50 a 199

Grandes Empresas ≥ 200

VALOR VENTAS ANUALES (USD \$)

Micro Empresa menor o igual a 100.000

Pequeña Empresa de 100.001 a 1.000.000

Mediana Empresa de 1.000.001 a 5.000.000

Grandes Empresas mayor a 5.000.000

MONTO DE ACTIVOS (USD \$)

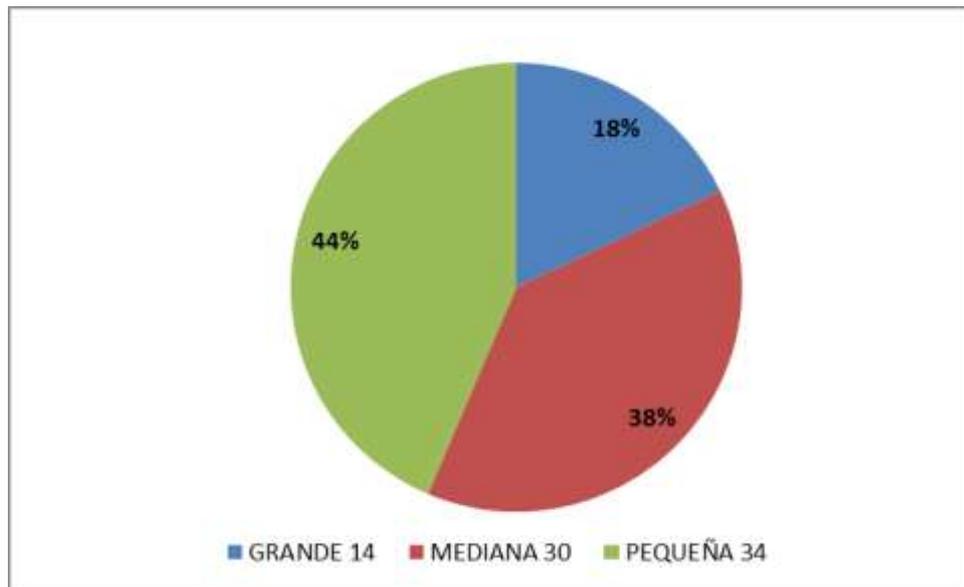
Micro Empresa hasta 100.000

Pequeña Empresa de 100.001 a 750.000

Mediana Empresa de 750.001 a 3.999.999

Grandes Empresas mayor a 4.000.000

¹³Comunidad Andina (Ecuador) Registro oficial 335 del 7.11.2010.



(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.3 Auditoría Interna

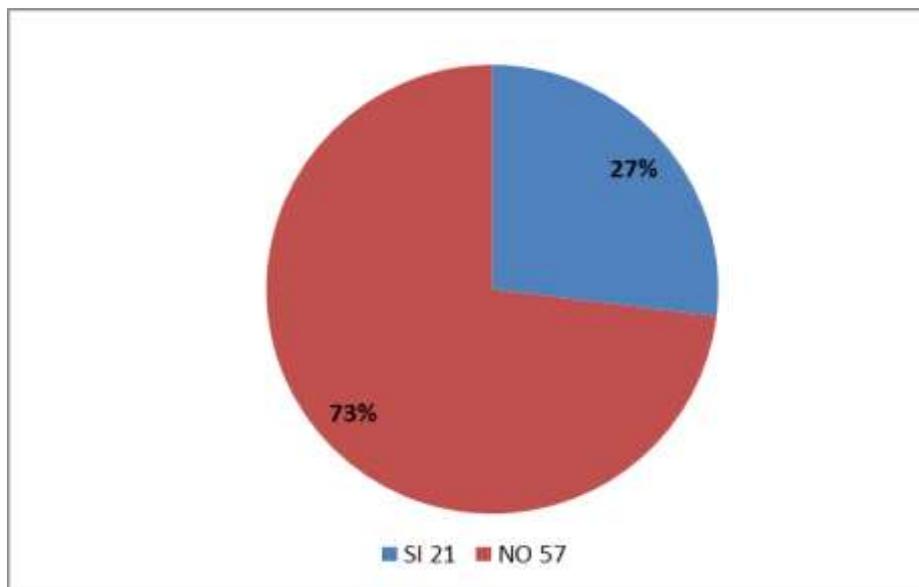
Dentro de nuestro análisis se consideró importante conocer un promedio de las compañías que tienen un departamento de auditoría interna, debido a que no todas las compañías cuentan con este departamento, las razones pueden ser el tamaño de la entidad, sus ingresos, una “baja” complejidad de las transacciones, entre otros.

De acuerdo al estudio realizado notamos la importancia de este departamento y el enfoque que debe darse para prevenir y detectar fraudes, ya que la sociedad en la que vivimos, presenta problemas económicos, un bajo nivel de ética y moral que son “incentivos” a cometer actos delictivos, en la empresa en donde laboran.

Pudimos constatar que la mayoría de compañías grandes si tienen un departamento de auditoría interna, para monitorear controles, algunas empresas medianas también, sin embargo las pequeñas, no cuentan con ningún supervisor de actividades, además la auditoría que poseen estas compañías es una auditoría normal, es

decir, que ésta no está dirigida hacia la prevención y detección del fraude.

Los resultados de los reportes de la ACFE, muestran la importancia de prevenir fraudes, debido al impacto que éstos tienen en los estados financieros.



(Almeida & Vásquez, 2012)

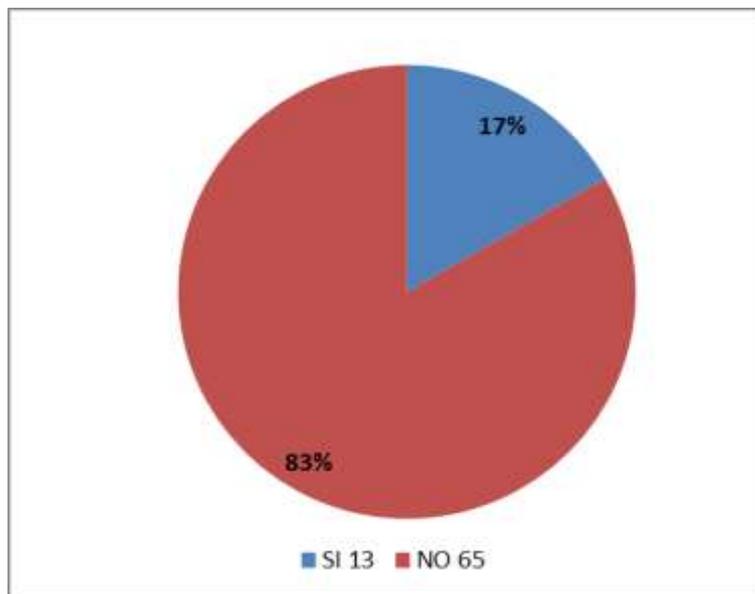
3.1.4 ¿Existió Fraude?

El fraude es un problema que afecta al mundo, Ecuador no es la excepción, la tendencia va en aumento, para detectarlo se necesita de personal especializado, ya que éste “evoluciona”, es decir, las prácticas son cada vez más difíciles de detectar, debido a que las personas que los cometen por lo general tienen altos conocimientos que les permiten ocultar el fraude por tiempos prolongados.

En base al estudio realizado en el sector privado, se observó que un 17% de las compañías han detectado fraudes, sin embargo, del 83% restante algunas empresas indicaron no tener buenos

controles, o no cuentan con un supervisor de las actividades que realizan.

Debemos considerar que el hecho de que no hayan detectado fraudes no significa que no existan, sino más bien que los controles o monitoreos establecidos no permiten detectar ninguna situación que afecte la información financiera presentada, lo cual refleja la importancia de la auditoría interna dirigida hacia la prevención y detección del fraude.

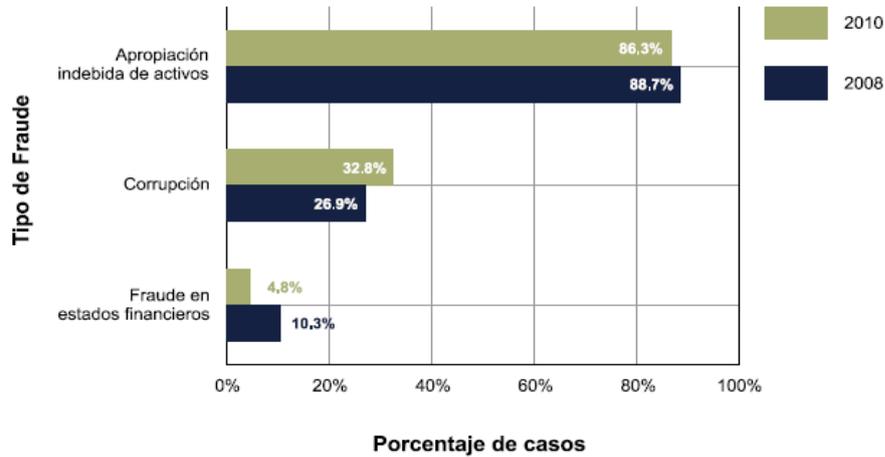


(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.5 Tipo de Fraude

Las investigaciones de la ACFE identificaron tres categorías principales de fraude ocupacional que las personas utilizan para estafar a sus empleadores. Como se mencionó en el capítulo anterior la apropiación indebida de activos comprende los esquemas en los que el perpetrador hace un uso indebido de los recursos de una organización.

Fraudes Ocupacionales por Categoría — Periodicidad

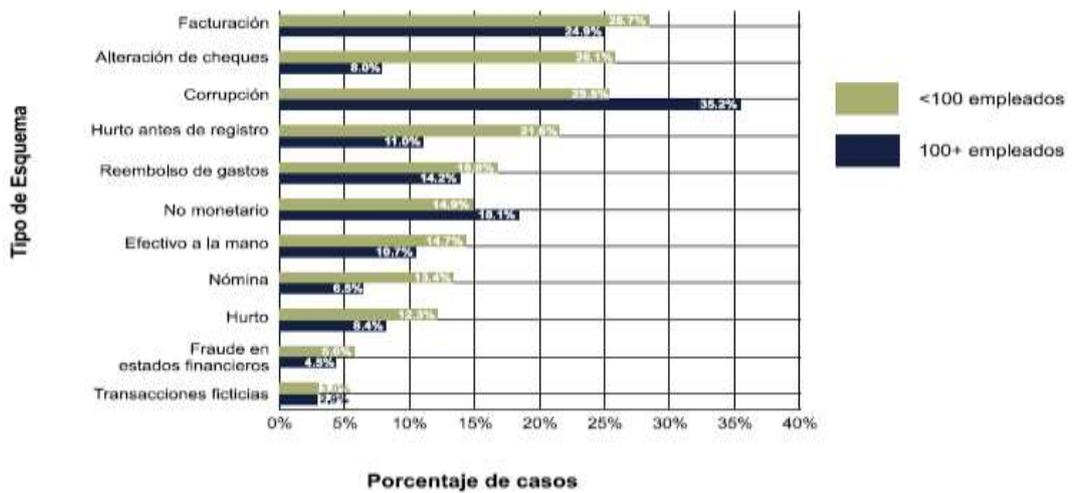


(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Estos fraudes incluyen esquemas como el hurto antes del registro del dinero, recibos de dinero en efectivo, falsificación de informes de gastos y alteración de cheques de la compañía.

De acuerdo al estudio de la ACFE, observamos que la malversación de activos, es el tipo de fraude que se presenta de manera más frecuente en las compañías, así mismo es menos costoso, que la información financiera fraudulenta que se presenta en menor proporción, como se mencionó anteriormente.

Métodos de fraude por tamaño de organización víctima



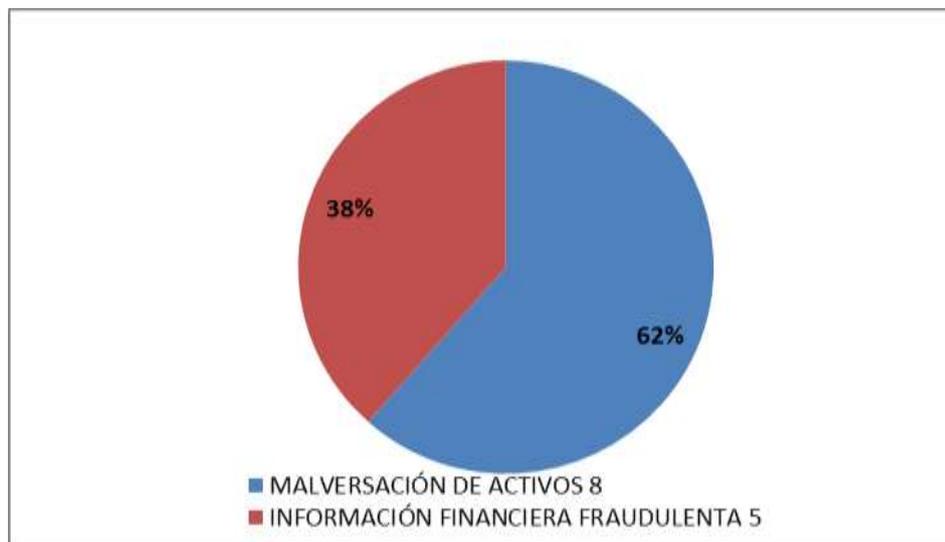
(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Otro hallazgo de la ACFE, indica que los esquemas de corrupción que implican el uso de la influencia del empleados en transacciones comerciales de manera tal que viola su deber ante el empleador con el fin de obtener un beneficio personal o para otra persona, pueden ser sobornos o extorsión.

Los esquemas de fraude en estados financieros son aquellos que implican deliberadamente, la inexactitud u omisión de información relevante en los estados financieros de la organización. Los métodos más comunes son registro de ingresos ficticios, ocultar pasivos o gastos e inflar artificialmente los activos reportados, así como los gastos para evadir impuestos.

En el análisis realizado en el Ecuador comprobamos que el fraude más común que se comete en las compañías es la malversación de activos, seguida de la información financiera fraudulenta, causando mayores impactos aquellos de información financiera fraudelenta.

Los casos reportados en las encuestas fueron robos de cheques, emisión de cheques por montos indebidos, robos de mercadería que era devuelta por clientes y nunca ingresó a la bodega sino que fue vendida por el empleado, costos que no fueron revelados lo cual conlleva a la omisión de información, manipular las cuentas por cobrar vencidas y por vencer para reflejar buenas cobranzas.



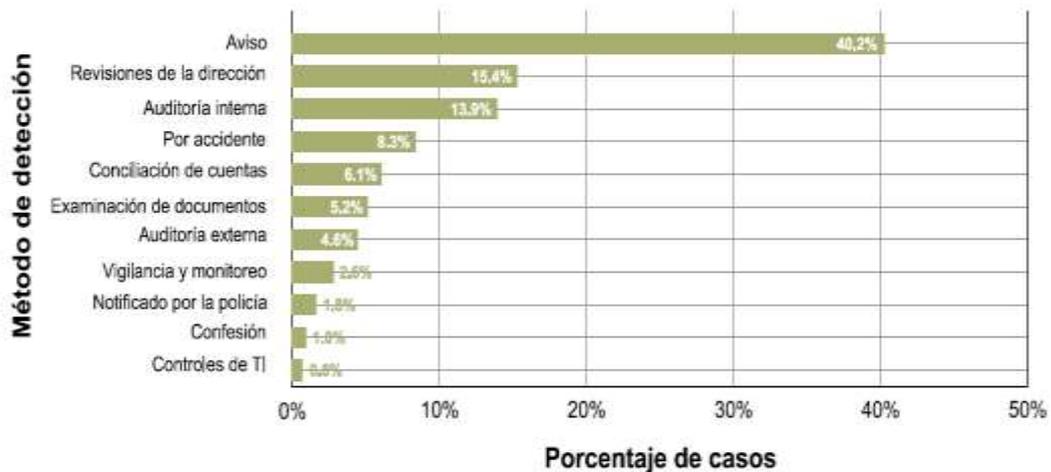
(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.6 Método de Detección

De acuerdo a la ACFE, los avisos fueron el método de detección más común y lograron detectar casi tres veces más fraudes que cualquier otra forma de detección. Las revisiones de la dirección y la auditoría interna fueron la segunda y tercera forma más común de detección, descubriendo 15% y 14% de los fraudes, respectivamente. El 11% fueron detectados por accidente o confesión, es decir que este 11% fue por algún error de la víctima o fue notificado por un tercero.

Los métodos de detección varían de acuerdo a las entidades, así como de la educación que tengan los empleados sobre el tema del fraude, razón por la cual .

Detección inicial de fraudes ocupacionales



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

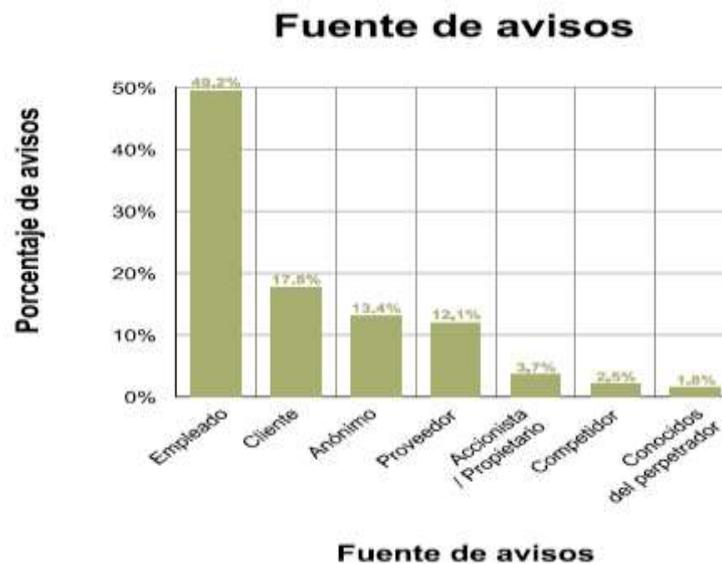
La auditoría interna de acuerdo a este estudio no es el mejor método de detección, debido a que se enfocan más en el cumplimiento de políticas, logro de metas de la compañía,

Por esta razón nuestra propuesta es implementar un auditoría interna que se complemente con pruebas diseñadas para prevenir y detectar fraudes, que en la actualidad se ha convertido en un problema difícil de combatir, como resultado de la crisis económica que se vive en estos días.

Como se observa en el siguiente gráfico se concluye que los empleados son considerados la fuente más común de avisos sobre fraudes. A su vez éstos vienen seguidos de los clientes, proveedores,

competidores y conocidos (es decir, fuentes externas a la compañía) que proporcionaron un 29% del total de los avisos.

Además los avisos de anónimos son también una fuente de denuncia de fraudes, representando el 13% del estudio de la ACFE.



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

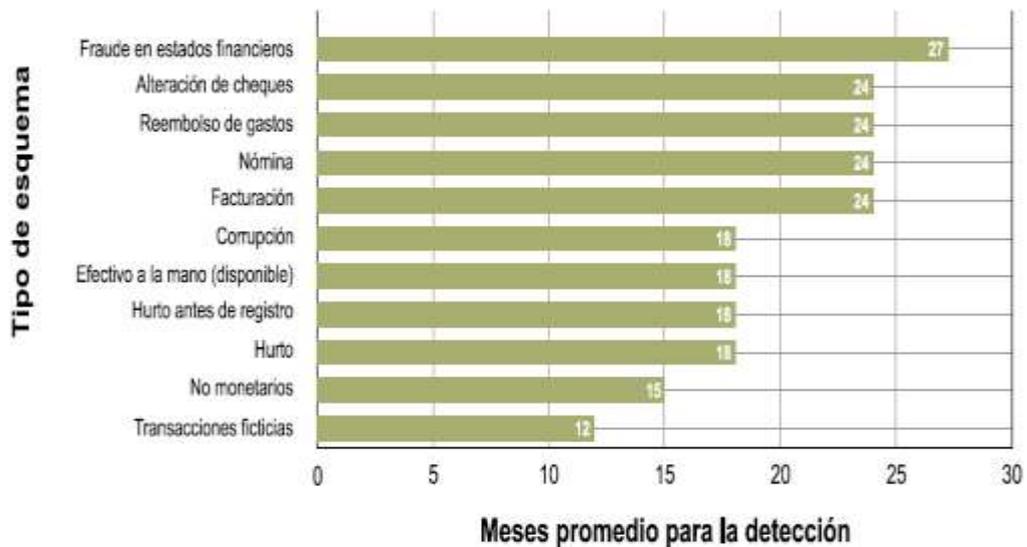
En el estudio de la ACFE no solo examinaron el costo de los fraudes reportados, se analizó también la duración de dichos esquemas antes de que fueran detectados.

Los resultados del periodo de tiempo desde que el fraude apareció por primera vez hasta el momento que fueron descubiertos, es decir, la duración promedio fue de 18 meses.

Sin embargo se identificó además que los fraudes más complejos, aquellos de información financiera fraudulenta, tuvieron una duración promedio de 27 meses. Las transacciones ficticias, a diferencia de las

anteriores fueron detectadas en tiempos menores, además de tratarse de fraudes poco costosos.

Duración promedio del fraude según el tipo de esquema

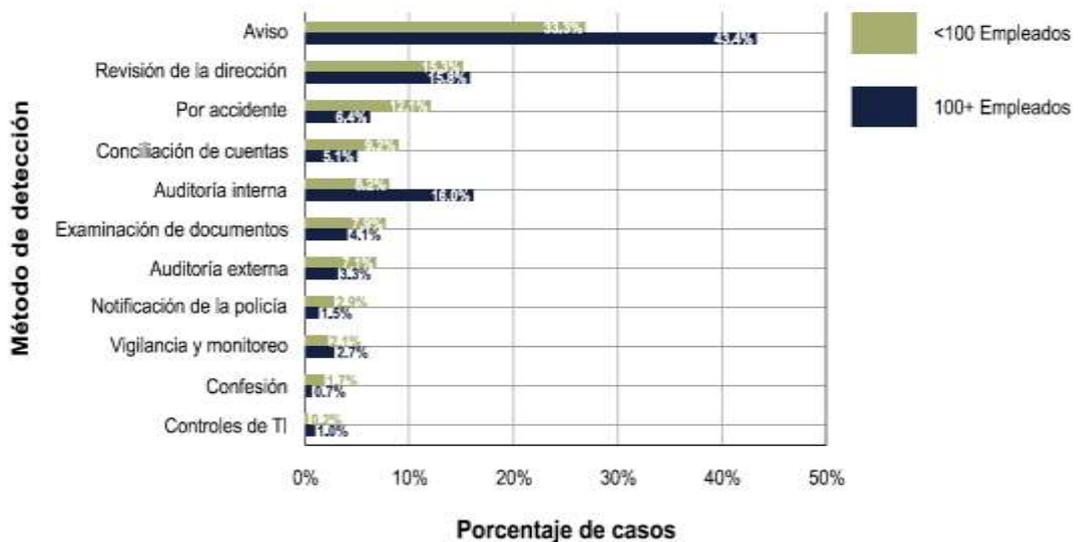


(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Como se observa en el gráfico anterior la duración de los esquemas de fraude puede tardar hasta más de dos años en ser descubiertos, lo cual muestra la preparación de los perpetradores, los conocimientos que poseen acerca de la compañía, lo cual hace difícil la detección del fraude.

A partir de este indicador la necesidad de implementar la auditoría interna con pruebas específicas para la detección de fraudes, la misma que ayudará a disminuir las pérdidas ocasionadas por malversación de activos o información financiera fraudulenta.

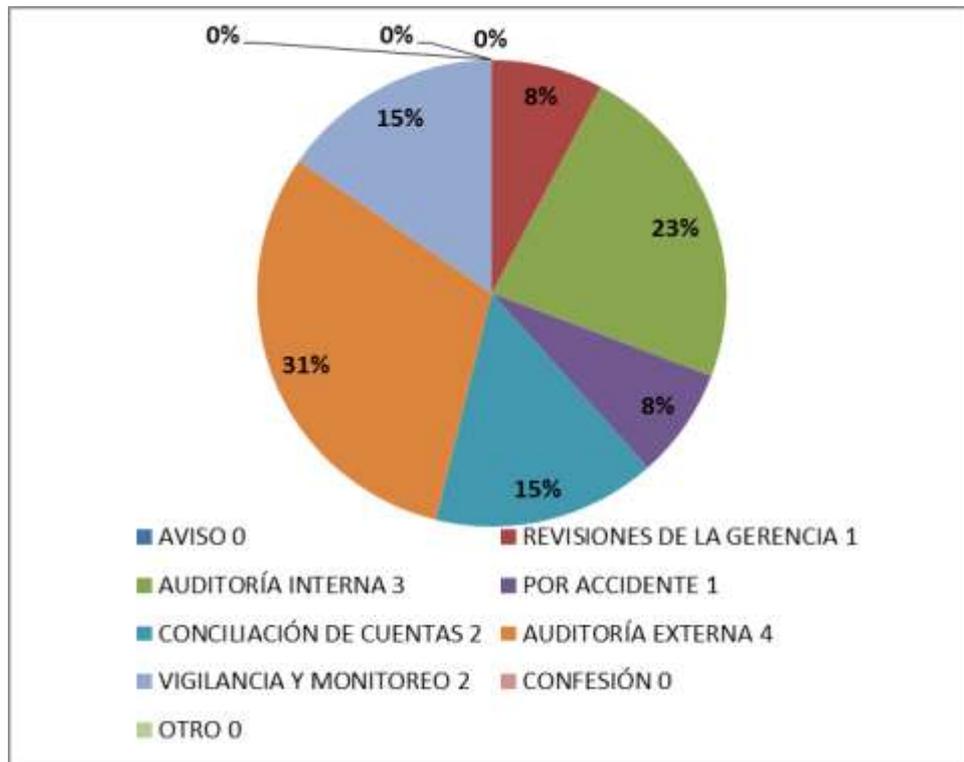
Detección inicial de fraudes en las pequeñas empresas



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

De acuerdo al gráfico anterior, de la ACFE se observa que en las pequeñas empresas se detectan fraudes más comúnmente por medio de avisos, sin embargo las grandes empresas son más afectadas por este problema. Además observamos que la Auditoría interna ocupa en quinto lugar como método de detección de fraudes en pequeñas empresas.

En nuestro análisis la mayoría de fraudes han sido detectados por auditoría externa e interna, además de las conciliaciones de cuentas y monitoreo por parte de la administración, lo cual demuestra que la mayoría de fraudes son detectados por error y no porque se crea que exista fraude.



(Almeida & Vásquez, 2012)

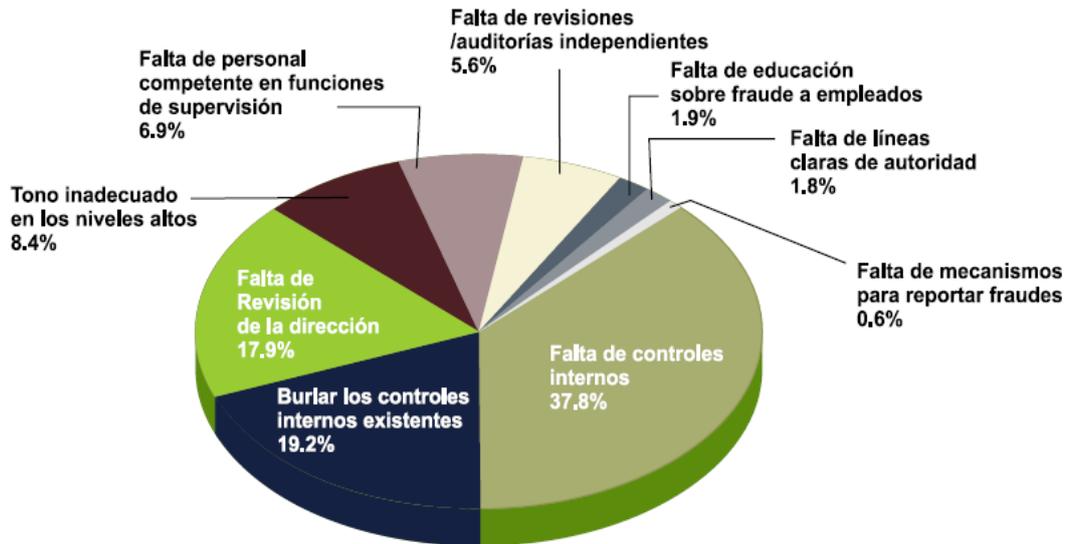
Basados en nuestro análisis y el de la ACFE, la auditoría interna no es el principal método de detección o prevención de fraudes, debido a que no está diseñada para eso, sin embargo en nuestro trabajo sugerimos implementar un departamento de auditoría interna con personal capacitado, con integridad, escepticismo profesional honestidad, que le permita analizar las situaciones de riesgo que se presentan en las compañías.

3.1.7 Debilidades de la Compañía

En el estudio de la ACFE, identificaron debilidades de control que contribuyen al fraude. Así la falta de controles internos, tales como segregación de funciones, fue citada como la más grande deficiencia en 38% de los casos. En más del 19% de los casos los

controles internos estaban implementados pero fueron burlados a fin de cometer y ocultar el fraude.

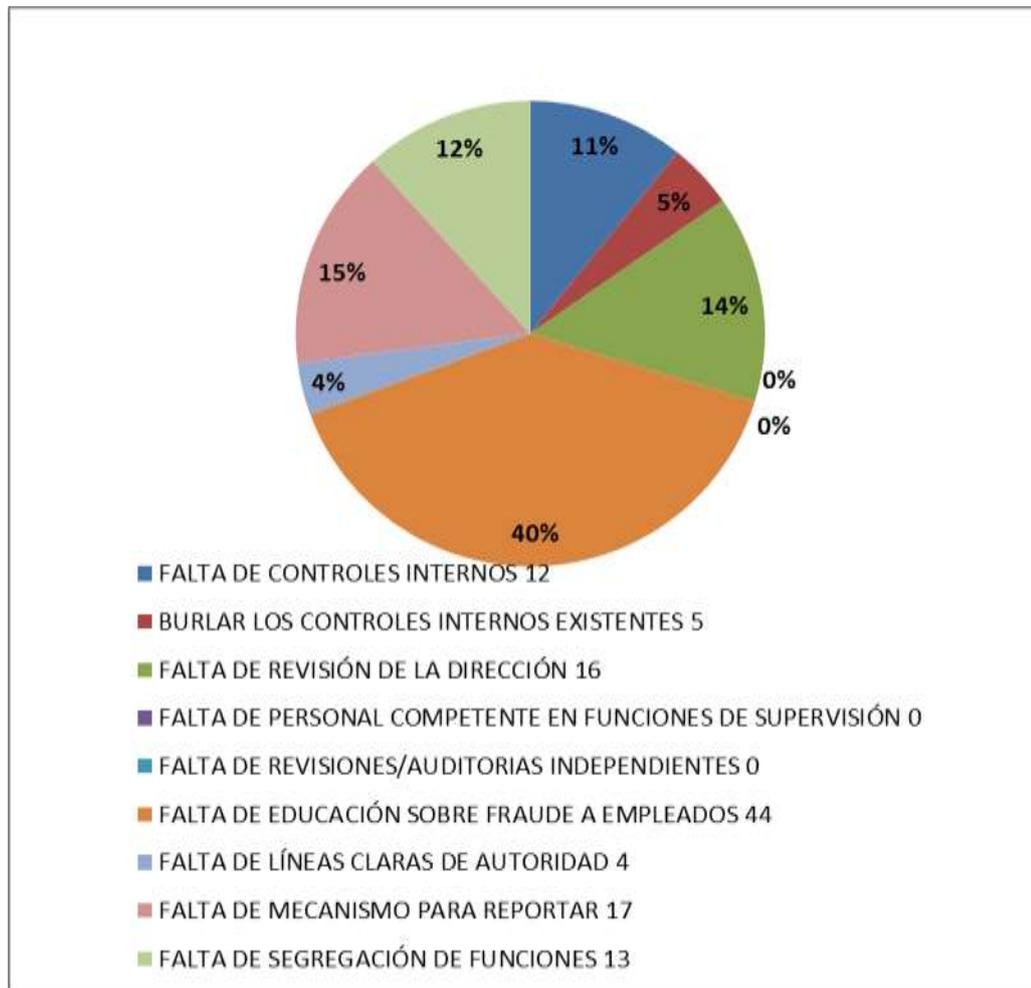
Principal debilidad de control interno observada por los CFEs



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

De las compañías encuestadas en el Ecuador, la mayoría eran pequeñas, por lo que indicaron que los principales motivos por los que se presentan fraudes es por la poca educación al personal acerca de este tema.

Adicionalmente que no se mantiene un correcto sistema de control y no existe una buena revisión por parte de la dirección en los procedimientos realizados por los operativos, lo cual hace posible burlar los controles existentes, además de que no hay buena segregación de funciones, debido a falta de personal que se da en algunas empresas.



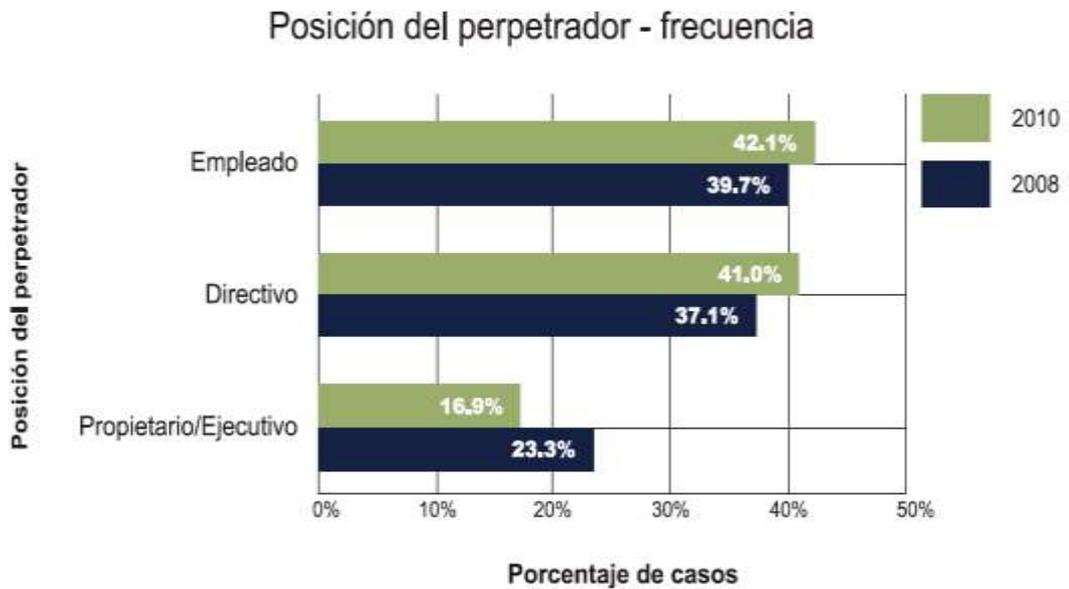
(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.8 Posición del Perpetrador

En el análisis de la ACFE se identificó qué posición ocupa el perpetrador en la compañía, y el resultado indica que en promedio la pérdida por fraudes de propietarios o ejecutivos fue más de tres veces superior a la pérdida causada por los directivos, y más de nueve veces superior a las pérdidas en casos de fraude de empleados.

Precisamente los fraudes realizados por los ejecutivos, son los casos más difíciles de detectar debido a que se trata de personal que

conoce el manejo de la compañía y puede ocultar estas situaciones por más tiempo, que un empleado.



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Así mismo el estudio de la ACFE muestra que la mayoría de los fraudes cometidos por empleados no generan pérdidas tan grandes como los fraudes realizados por los propietarios, quienes tiene mayor acceso a los sistemas y transacciones de la compañía.

Posición del perpetrador - pérdida promedio

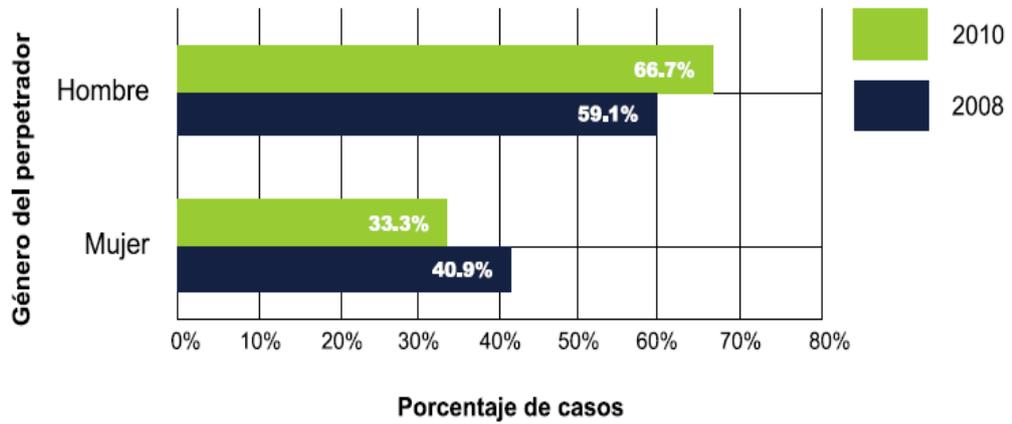


(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Además en dicho estudio se concluyó que dos tercios de los fraudes fueron cometidos por hombres, lo cual es consistente con estudios anteriores que indican que la mayoría de fraudes ocupacionales son cometidos por hombres.

De acuerdo al gráfico un 67% de los fraudes fueron llevados a cabo por hombres y un 33% por mujeres, tendencia se mantiene de estudios anteriores.

Género del perpetrador — frecuencia

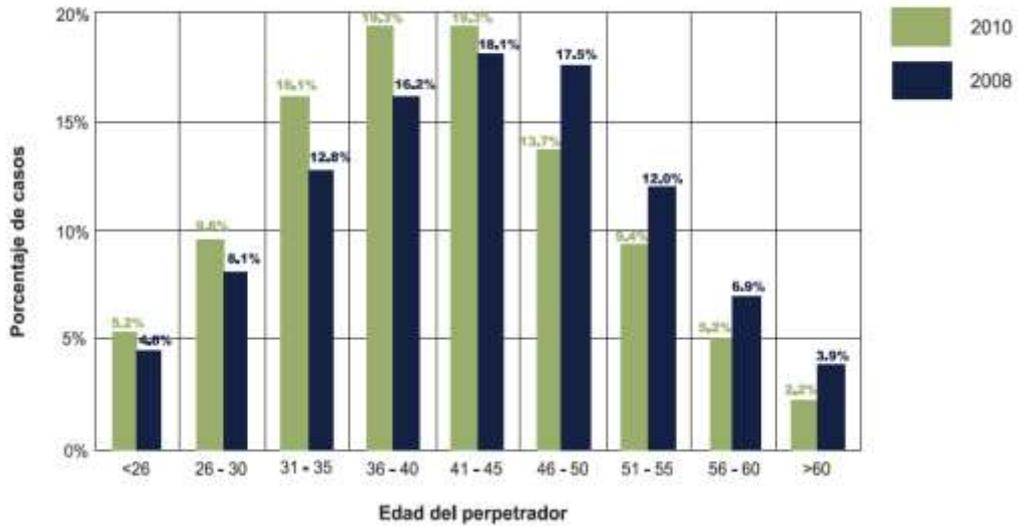


(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Los informes previos de la ACFE indican que generalmente los más altos niveles de fraude han sido cometidos en el rango de edad de 36-50, pero este año (Informe del 2010), más de la mitad de todos los casos fueron cometidos por individuos entre las edades de 31 y 45.

Es así que este rango abarca el 51%, lo cual se encuentra relacionado con la antigüedad de los empleados dentro de la empresa, lo cual lo observaremos en más adelante.

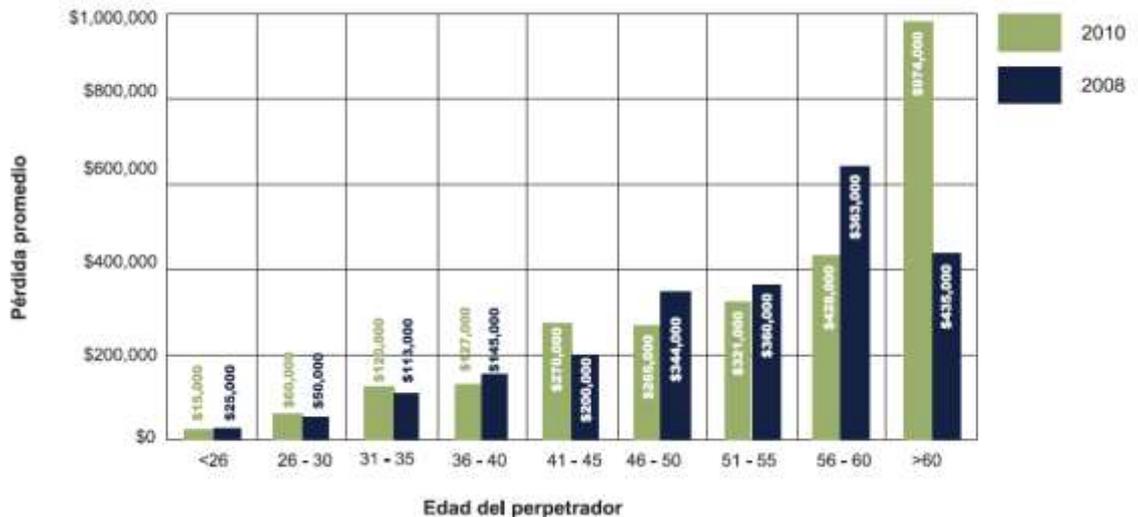
Edad del perpetrador — Frecuencia



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

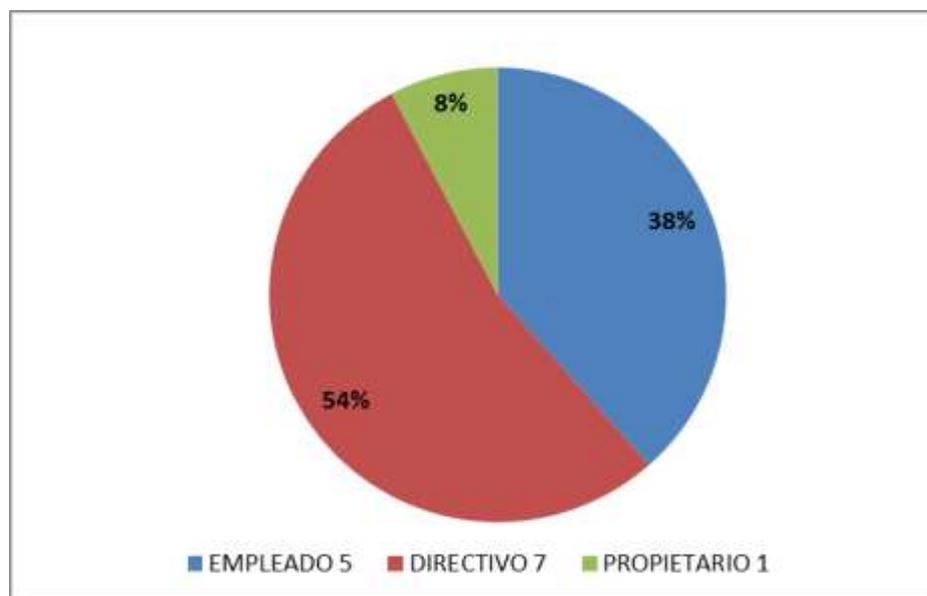
Las pérdidas promedio de acuerdo al estudio de la ACFE, indican que las personas mayores a 60 años, son las que cometen los fraudes más costosos, así mismo esta conclusión está relacionada con la antigüedad en la empresa además del conocimiento de todas las actividades de control, que pueden o no ser burladas.

Edad del perpetrador — Pérdida promedio



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

En el análisis realizado en el Ecuador la mayoría de fraudes son realizados por directivos (administración) 54%, y empleados 38%, este resultado es consecuencia de que el personal administrativos y operativo, conocen exactamente los procedimientos que aplica la compañía así como las debilidades de los mismos, por lo que pueden burlarlos fácilmente.



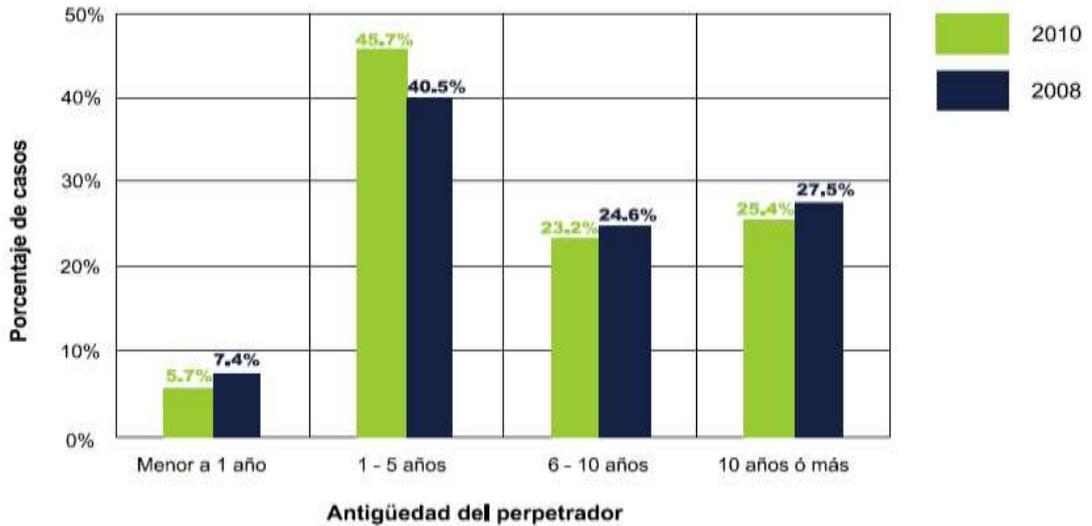
(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.9 Antigüedad dentro de la Empresa del Perpetrador

La ACFE indica que la antigüedad puede tener un efecto sobre las tasas de frecuencia y pérdidas del fraude ocupacional, debido a que los individuos trabajan para una organización por un periodo largo de tiempo tienden a generar más confianza en sus compañeros y superiores.

También pueden adquirir mayores niveles de autoridad, y tienden a desarrollar una mejor comprensión de las prácticas internas y procedimientos de la organización, lo que puede ayudarles a diseñar fraudes que evadan los controles internos.

Antigüedad del perpetrador — Frecuencia



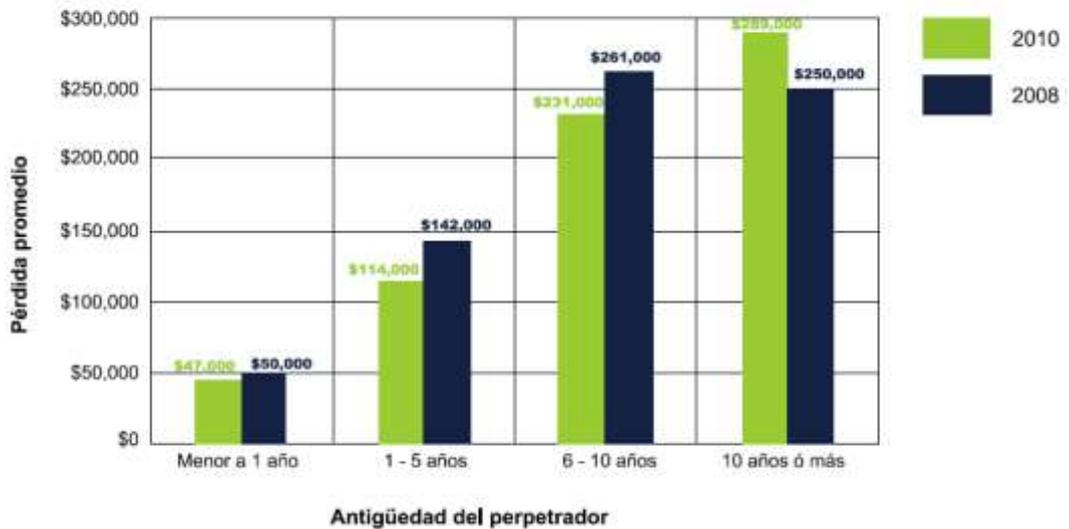
(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Según su antigüedad, más del 40% de perpetradores tenían entre uno y cinco años de experiencia en la organización víctima cuando cometieron el fraude, mientras que un porcentaje muy pequeño había trabajado para la organización víctima menos de un año.

Aproximadamente la mitad de todos los defraudadores había sido parte de la organización víctima durante más de cinco años. Además se concluyó que las pérdidas tendían a subir en la medida que la antigüedad del defraudador era mayor.

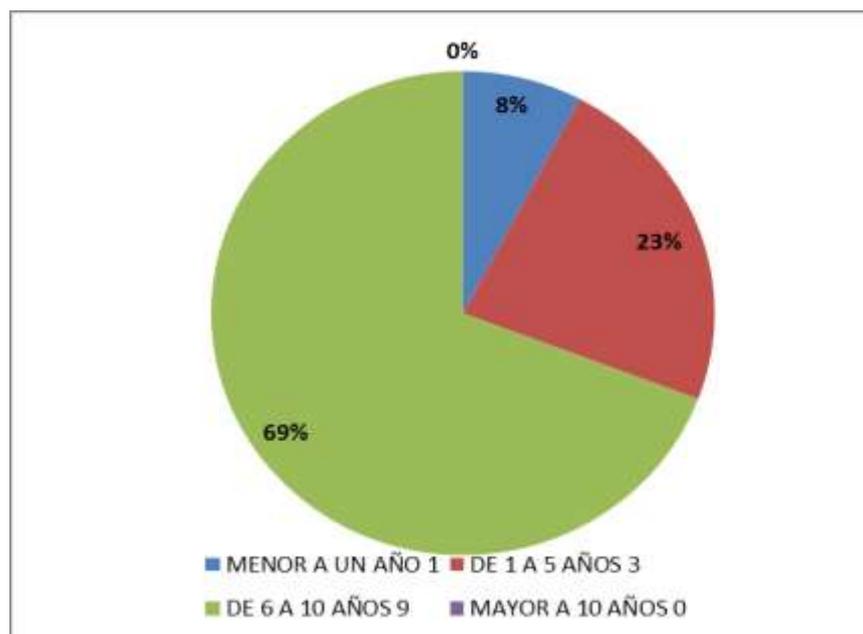
Como se mencionó anteriormente estos patrones van de la mano, refiriéndonos a la edad de los empleados y su antigüedad en la empresa, estos puntos dan la posibilidad de conocer la compañía, su estructura interna, controles, fallas, permitiéndoles obtener beneficios de manera inapropiada, con recursos de la compañía.

Antigüedad del perpetrador — Pérdida promedio



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

De acuerdo al análisis y casos leídos, los perpetradores por lo general son empleados que tiene varios años laborando en la empresa, dándoles la “ventaja” de conocer acerca de procesos, procedimientos, controles, establecidos, cuáles se cumplen y cuáles no, dándoles el conocimiento y las condiciones adecuadas para realizar el fraude.

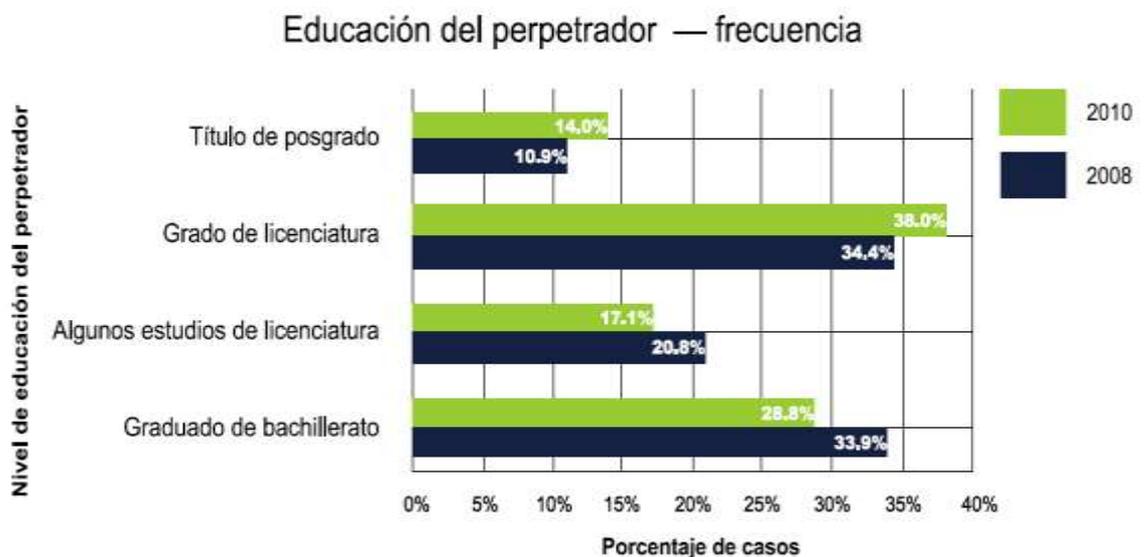


(Almeida & Vásquez, 2012)

3.1.10 Educación del Perpetrador

De acuerdo al estudio de la ACFE, otro patrón que influye en los casos de fraude y es importante obtener conclusiones que permitan realizar mejores pruebas de detección, es la educación del perpetrador, de ésta depende el tipo de fraude a cometer, es así que las personas con niveles de educación de bachillerato, son quienes cometen la mayoría de fraudes relacionados con malversación de activos.

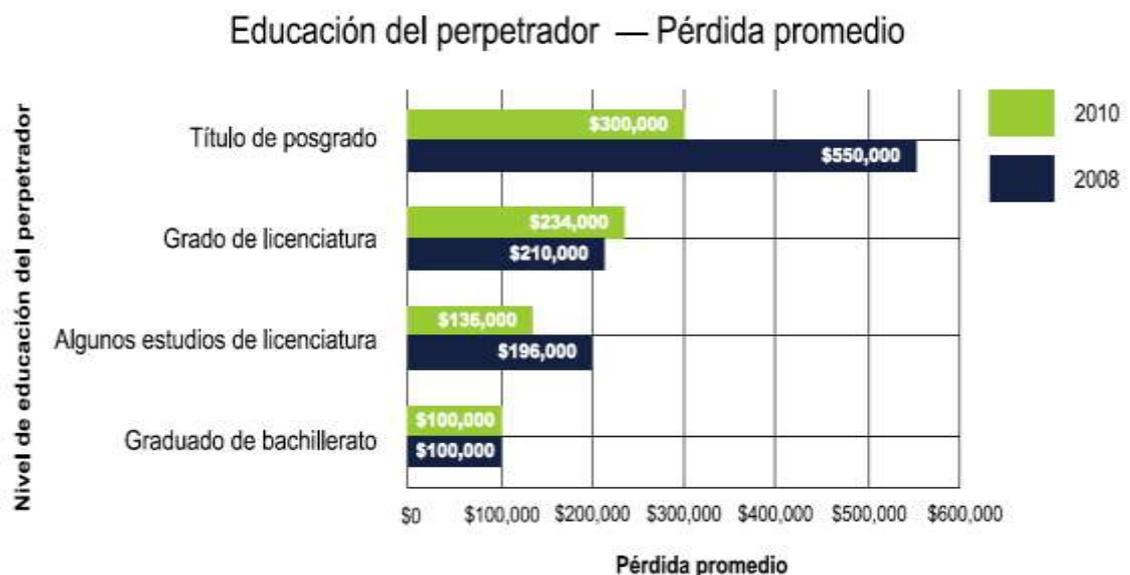
Así mismo aquellos con mayores niveles de educación, universitarios y postgrados cometen fraudes de información financiera fraudulenta además de malversación de activos que por su posición en altos puestos de las compañías resultado de su nivel de educación le permite tener mayores accesos para cometer actos delictivos.



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

3.1.11 Pérdida promedio – Educación del Perpetrador

El estudio de la ACFE muestra que la educación del perpetrador influye significativamente en el tipo de fraude que se cometa, y el costo del mismo, es decir, si el perpetrador cuenta con estudios de altos niveles académicos, el fraude que puede cometer tendería a ser más costoso, como resultado de sus conocimientos sobre la materia en la que se desempeña. Así observamos en el informe de la ACFE que el personal que cuenta con estudios de postgrados alcanza pérdidas de hasta US\$300,000 que es alto en relación al monto de pérdidas que alcanzan las personas con educación de bachillerato, alcanzando un US\$100,000.



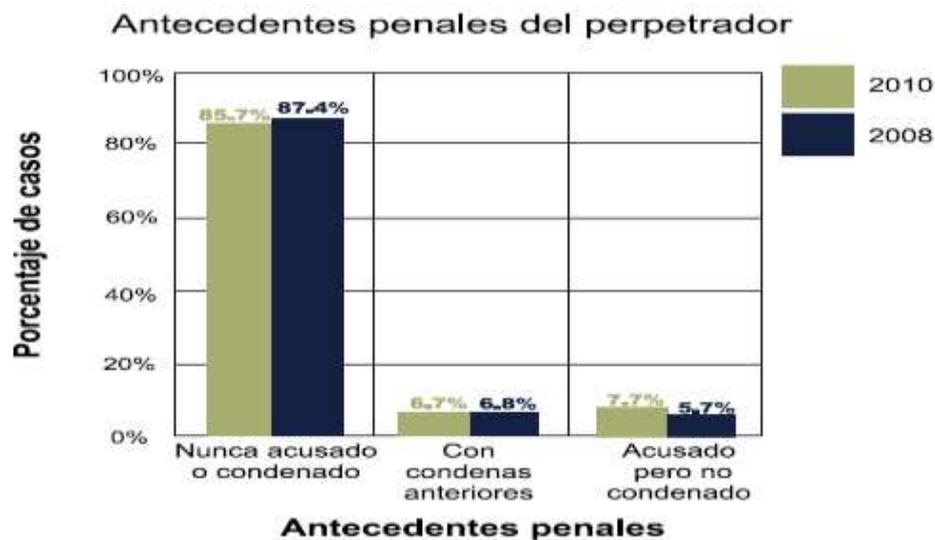
(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

3.1.12 Antecedentes penales del perpetrador

Observamos en el estudio de la ACFE que los perpetradores en un 85% no han tenido antecedentes penales, es decir, no han sido acusados de robos o de alguna otra situación que ponga en duda su credibilidad.

Lo cual indica que los perpetradores cometen fraudes cuando tienen suficiente conocimiento de la compañía, conocen sus debilidades, y “confían” en que no van a ser descubiertos.

En menores porcentajes hay empleados que ya han tenido un historial delictivo y reinciden cometiendo fraudes, de éstos algunos si fueron condenados y otros no. Es necesario evaluar correctamente las hojas de vida, dar oportunidades sin juzgar, pero así mismo comprobar la integridad de su personal.



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

3.1.13 Antecedentes laborales del perpetrador

En el estudio de la ACFE se pudo observar también la importancia del análisis de los antecedentes laborales, mostrando que un 82% salió por renuncia y no por despido, en menores porcentajes los perpetradores ya habían sido despedidos o castigados en sus anteriores empleos.



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

3.1.14 Monto de la pérdida

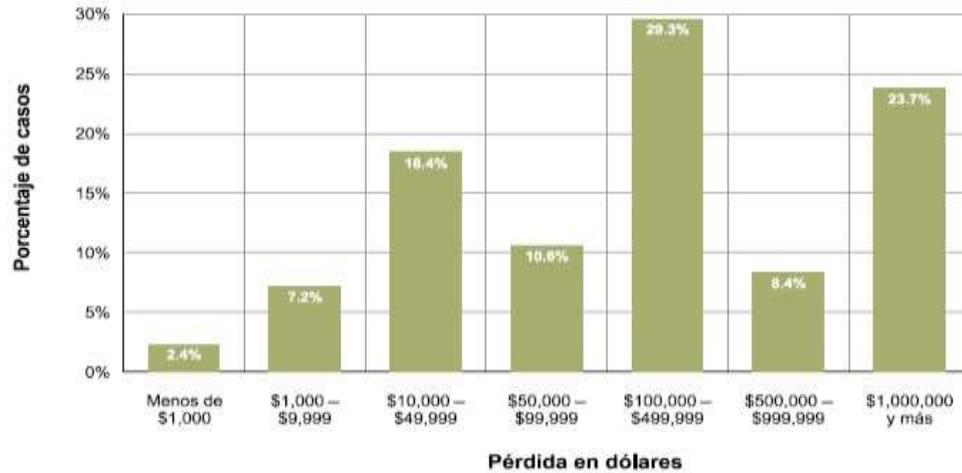
Medir el costo del fraude ocupacional es un esfuerzo importante, pero desafiante. Posiblemente, el costo real es incalculable. La naturaleza clandestina del fraude implica que muchos casos no serán revelados y en aquellos que si son expuestos, el importe total de las pérdidas podría no ser descubierto, cuantificado, ni reportado.

En consecuencia, cualquier medición de los costos de fraude ocupacional será como máximo una estimación.

De acuerdo al estudio de la ACFE, como se mencionó en el capítulo anterior una organización promedio pierde anualmente el 5% de sus ingresos por fraude. De los 1843 casos reportados solo 1822 fueron cuantificados.

La pérdida promedio para estos casos fue de US\$160,000. Casi un tercio de los esquemas de fraude causaron pérdidas para la organización víctima superiores a los US\$500,000 y una cuarta parte alcanzaron US\$1,000,000, como se observa a continuación:

Distribución de pérdidas de dólar



² Aunque este Reporte incluye casos de fraude de más de 100 naciones, todos los importes monetarios presentados a lo largo del informe están en dólares estadounidenses.

(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Como ya se ha mencionado en este capítulo, las pérdidas más importantes se dan en el tipo de fraude de información financiera fraudulenta, como se observa en el siguiente gráfico se llega a perder hasta US\$4,100,000, mientras que la apropiación indebida de activos solo alcanza US\$135,000 en el 2010.

Estos resultados coinciden con la información obtenida en las preguntas anteriores que indicaban que el personal más instruido es el que comete fraudes más costosos. Lo cual también se ve influido por la edad del perpetrador así como la antigüedad del mismo en la compañía.

Fraudes Ocupacionales por Categoría — Pérdida Promedio



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

Pérdida total en porcentajes

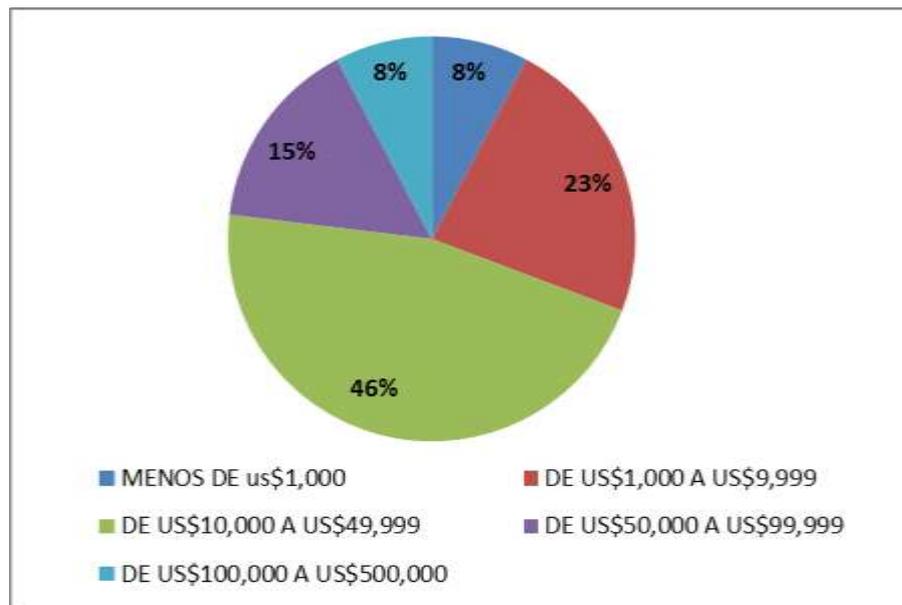
Las pérdidas reportadas según el estudio de la ACFE alcanzan un 68% para los fraudes de información financiera fraudulenta, un 20,8% para la malversación de activos y 11,3% para fraudes por corrupción, nuestro estudio se enfocará en los dos primeros tipos de fraude y como prevenirlos en empresas privadas.

Porcentaje del Total de Pérdidas Reportadas (dólares)



(Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso, 2010)

En nuestro análisis en Ecuador, debido al tamaño de las compañías, observamos que la mayoría de fraudes se dan por montos de US\$10,000 a US\$49,999, seguido por montos de US\$1,000 a US\$9,999 lo cual es representativo para las compañías pequeñas y medianas que existen en el país.



(Almeida & Vásquez, 2012)

Los controles internos son insuficientes para prevenir plenamente el fraude ocupacional. Es importante que las organizaciones cuenten con controles antifraude estratégicos y eficaces, que permitan prevenir y detectar todo tipo de fraude a pesar de que estos ya hayan comenzado.

Partiendo con la premisa de que las compañías tienen establecidas normas y políticas de control interno, a fin de alcanzar sus objetivos estratégicos, operativos, fiabilidad de la información financiera, y cumplimiento de leyes y regulaciones.

Hemos podido observar de acuerdo al estudio realizado en el punto anterior de este trabajo que la mayoría de compañías no cuentan con un departamento de auditoría interna que se encargue del monitoreo de los procedimientos, es decir, cuenta con políticas pero éstas no se encuentran precisamente dirigidas hacia la prevención y detección del fraude.

Los fraudes en general se presentan por motivos como:

- Las compañías no cuentan con controles apropiados de acuerdo a las operaciones de la compañía.
- Las compañías pueden no remunerar bien a sus empleados y ellos podrían realizar fraude de malversación de activos.
- Activos propensos a ser robados.
- La compañía no mantiene una correcta segregación de funciones.

Es importante estar alerta a los comportamientos de las personas, de acuerdo al estudio de la ACFE, la mayoría de individuos involucrados en fraudes de información financiera fraudulenta son más propensos que otros perpetradores a presentar problemas de control, o estar bajo una presión excesiva de desempeño dentro de su organización. Mientras que vivir más allá de los propios medios no fue común para este tipo de fraude.

A diferencia de la malversación de activos y esquemas de corrupción casi siempre se cometen para enriquecer al defraudador. Relaciones inusualmente estrechas con un proveedor o cliente es una importante situación a analizar.

En base a estos estudios realizados se concluye que las personas que cometen fraudes tienen altos niveles de educación, por lo general son aquellos que tienen puestos de alto nivel jerárquico lo

cual les permite burlar controles, sin que se los pueda sorprender fácilmente.

La antigüedad de los empleados influye también, como consecuencia de su experiencia en el área en que se desenvuelve se le hace más fácil cometer actos fraudulentos.

Asimismo debemos notar que las personas que comúnmente cometen fraudes son personas mayores, esto relacionado con la antigüedad en la empresa, permite a los empleados beneficiarse ilícitamente.

Es importante una buena segregación de funciones para evitar concentración de tareas, que de oportunidad a una persona de beneficiarse a sí misma, y perjudicando a la empresa.

Además debemos tomar en cuenta para una buena implementación de un departamento de auditoría interna que ayude a prevenir y detectar fraudes, los controles que posee la empresa, qué cuentas son las que se afectan principalmente, cuáles son las pruebas específicas para detectar fraudes, los niveles de educación del equipo de auditoría, el código de conducta.

Los auditores internos deben tener escepticismo profesional, ser muy observadores, además de realizar las pruebas necesarias para detectar fraudes debe analizar actitudes y aptitudes de los empleados notar los principales cambios en estilos de vida, además de obtener información de terceras partes para realizar sus verificaciones.

CAPÍTULO IV

4 Implementación de la Auditoría Interna

4.1 Evaluación de la implementación de auditoría interna en compañías pequeñas, medianas y grandes de acuerdo a su actividad económica.

Para realizar nuestro trabajo de evaluación de la implementación de un departamento de auditoría interna, obtuvimos información por medio del método Delphi, explicado en el capítulo anterior, sobre cuáles serían los factores que influyen para la creación de este departamento.

Las conclusiones se obtuvieron de manera individual para cada uno de los tres diferentes grupos de empresas que se detallan a continuación:

Compañías Pequeñas:

De acuerdo a nuestro estudio realizado en cuanto a la aplicación de un departamento de auditoría interna, concluimos que estas compañías por su tamaño y la baja complejidad de sus transacciones, no requerirían un departamento de auditoría interna debido a los costos de implementación, además debemos considerar que estas por su volumen de transacciones y número de empleados, aún pueden ser monitoreadas por los administradores.

Sin embargo, por los altos costos de implementación de un departamento de auditoría interna hacia la prevención y detección del fraude, se sugiere que estas compañías contraten un servicio de

terceros para áreas específicas donde la administración considere posibles riesgos de fraude.

Compañías Medianas:

A continuación se explica lo que se considera necesario para este tipo de empresas.

De acuerdo a nuestro estudio, identificamos que las compañías medianas en crecimiento, si necesitan un departamento de auditoría interna sin diferenciar su actividad comercial debido a que por el volumen de transacciones y número de empleados, no es posible que un administrador pueda monitorear todas las operaciones de la compañía, sin dejar de realizar su trabajo.

Para la implementación de este departamento debido a los costos que se incurrirán si decide contratarse personal, tales como recursos tecnológicos (equipos), financieros (sueldos), y de conocimiento (capacitaciones), resulta conveniente contratar un servicio de auditoría interna como servicio de terceros, debido a que las compañías medianas en crecimiento no necesariamente cuentan con los suficientes recursos para invertir en sueldos, capacitación, equipo de computación y suministros para la implementación del departamento de auditoría interna.

En nuestra investigación de campo hemos podido identificar compañías medianas que cuentan con un departamento de auditoría interna, sin embargo debido a que son compañías en crecimiento existe la posibilidad de que no inviertan en capacitaciones para este departamento, lo que trae como consecuencia personal no capacitado, el mismo que no estará realizando su trabajo de manera adecuada de acuerdo a las normas contables y normas tributarias que se encuentran en constantes cambios o modificaciones.

Además observamos que cuando las compañías medias crean un departamento de auditoría interna, los integrantes de este departamento por lo general son empleados del área contable ascendidos, pero consideramos que en estas situaciones puede haber conflicto de intereses, ya que ellos han interactuado con el resto de empleados que conforman la compañía. Lo cual puede ocasionar que cuando este realiza las prueba de auditoría no las realice con la respectiva independencia que debería de tener un auditor.

Por ende consideramos que las compañías medianas que desean implementar un departamento de auditoría con personal interno deberían de contratar personal con experiencia en auditoría, es decir, contratar personal el cual halla laborado en una firma auditora, debido a que este personal no se ha relacionado con los empleados, tiene un mayor enfoque hacia como debe de realizar su trabajo, el cual trabajaría con independencia y escepticismo profesional y experiencia en cuanto a cómo se puede realizar un fraude por la deficiencia en el sistema de control.

Debemos considerar que un departamento de auditoría interna se forma de acuerdo a la complejidad de la compañía, es decir, el número de empleados será de acuerdo a la actividad comercial, mientras más empleados tenga el departamento mayor será la inversión de la implementación.

Como resultado de la investigación realizada hemos observado que las compañías que más invierten en este departamento son aquellas que realizan actividades industriales, esto se debe a la magnitud de las operaciones y procesos que intervienen en este tipo de empresas.

Compañías Grandes:

De acuerdo a la investigación de campo realizada mediante el método Delphi, concluimos que las compañías grandes en su mayoría ya cuentan con un departamento de auditoría interna, esto debido a la complejidad de sus transacciones.

Por esta razón es recomendable tener un departamento de auditoría interna con personal propio, debido a que este tipo de compañías por su volumen y magnitud de las operaciones, necesita que su personal se encuentre altamente capacitado con una bajo nivel de rotación. En este tipo de compañías es posible mantener un bajo nivel de rotación del personal debido a que los empleados son bien remunerados.

Nuestro trabajo dirige la auditoría interna hacia la prevención y detección del fraude, por ende la propuesta es que los departamentos de auditoría de estas compañías se enfoquen también en este tema, debido a que por su magnitud pueden presentar mayores riesgos de fraude, el cual se relaciona con el volumen de transacciones.

Para la implementación de este departamento se describen los lineamientos que deben de considerar. De igual forma para las compañías que ya cuentan con un departamento de auditoría interna se proponen lineamientos los cuales presente un departamento de auditoría no solo dirigido al cumplimiento de las metas y objetivos de la compañía sino también direccionándolo hacia la prevención y detección del fraude.

4.2 Parámetros para la selección adecuada del personal del Departamento de auditoría

Hemos observado que cada compañía es un caso particular y la implementación de Auditoría Interna hacia la prevención y detección del fraude puede variar de acuerdo a la actividad de la compañía y el tamaño de la misma, así como sus códigos, manuales, políticas y procedimientos.

La implementación de la auditoría interna dirigida hacia la prevención y detección del fraude se puede realizar con personal propio o de terceros, para la selección del personal a contratar hemos considerado las Normas de Auditoría Interna (IIA), el código de ética del Instituto Americano de Contadores Públicos (AICPA), y de la ACFE, adicionalmente se analizará la conveniencia de contratar personal propio o de terceros.

Conocimientos académicos

Un auditor interno que ayude a prevenir y detectar fraudes debe ser:

Altamente capacitado

Experto conocedor de contabilidad

Auditoría

Control interno

Tributación

Finanzas

Informática

Técnicas de investigación

Legislación penal entre otras.

Personalidad

En cuanto a su formación como persona el auditor debe ser objetivo, independiente, justo, honesto, inteligente, astuto, sagaz, planificador, prudente, precavido.¹⁴

Experiencia

Sobre la base de su experiencia y conocimiento el auditor debe ser intuitivo, debe sospechar permanente de todo y de todos, debe ser capaz de identificar oportunamente cualquier síntoma de fraude, su trabajo debe ser guiado siempre por el escepticismo profesional.¹⁵

El personal altamente capacitado y con estas características usualmente son personas las cuales han trabajado en firmas de auditoría externa, quienes por su experiencia en diferentes áreas y tipos de compañías, pueden discernir las áreas críticas de los ciclos del negocio.

Por ende contratar personal de firmas auditoras ayudará a que el trabajo de auditoría interna esté direccionado a la prevención y detección del fraude, debido a su experiencia, ellos podrán determinar los posibles riesgos de fraude por las deficiencias en los sistemas de control.

Sin embargo contratar personal propio para este departamento, puede ser una debilidad, ya que con el pasar del tiempo, su trabajo se puede volver monótono, es decir, harán las revisiones y verificaciones

¹⁴Auditoría Forense, Jorge Chavarría Manuel Roldán – Euned Editorial, Edic. 2002

¹⁵Auditoría Forense, Jorge Chavarría Manuel Roldán – Euned Editorial, Edic. 2002

de manera mecánica, sin notar puntos clave donde puedan haber indicios de fraude.

Por el contrario, contratar una Auditoría Interna que prevenga y detecte fraudes a través de un servicio de terceros, permite a la compañía ahorrar tiempo y costos que se incurran en el proceso de selección.

Otra de las ventajas derivadas de este servicio, es que la compañía puede solicitar periódicamente cambios de equipo, para que éstos aporten con nuevos puntos de vista de acuerdo a otras experiencias obtenidas en su desempeño como auditores independientes.

Como se mencionó anteriormente para el caso de empresas grandes del sector industrial, es mejor tener un departamento de auditoría con personal propio, debido a la complejidad de sus operaciones y considerando que este tipo de compañías si cuentan con los recursos necesarios para poder capacitar a su personal.

El código de ética está relacionado con todas las profesiones determina los principios, comportamiento y conducta que debe tener el personal del departamento de auditoría interna. Basados en este código los principios que debe tener el personal son integridad, objetividad, competencia y confidencialidad.

De acuerdo a las Normas de Auditoría Interna tenemos lo siguiente:

Independencia

De acuerdo a las Normas de Auditoría Interna, un departamento de auditoría interna debe funcionar de manera independiente, y los

auditores internos deben ser objetivos al momento de cumplir con su trabajo.

Las Normas Internacionales de Auditoría Interna definen a la independencia como la libertad de condicionamientos que amenazan la capacidad de la actividad de auditoría interna, es decir, llevar a cabo las responsabilidades de la actividad de auditoría interna de forma neutral.

La Independencia dentro de la organización se alcanza de forma efectiva cuando el Director de auditoría interna depende funcionalmente del Directivo. Algunos ejemplos de dependencia funcional del Directivo implican que este:

Apruebe el plan de auditoría basado en riesgos.

Reciba comunicaciones periódicas del director de auditoría interna sobre el desarrollo del plan de auditoría interna y otros asuntos.

Es decir, el director de auditoría interna debe comunicarse e interactuar directamente con el Directivo de la Administración.

La actividad de auditoría interna debe estar libre de interrupciones al determinar el alcance de auditoría, al desempeñar su trabajo y al comunicar sus resultados.

La independencia es un factor importante en la auditoría interna, debido a que si contratamos personal permanente en la compañía, éste puede relacionarse con los demás y perder su independencia, por esta razón consideramos una desventaja contratar personal fijo para un departamento de auditoría interna.

Sin embargo contratar auditoría interna para prevenir y detectar fraudes como servicio de terceros, tiene la facilidad de un cambio de equipo en caso de algún conflicto de intereses que haga perder la independencia del auditor.

La independencia es un punto clave para el personal que conforme el departamento de auditoría interna, ya que si el personal que lo integre es ascendido por ejemplo del área contable, puede que haya conflictos de interés.

Por ejemplo en una de las compañías en la cual realizamos nuestra investigación, identificamos que el 60% del personal era por ascensos y que ellos realizaban todas las pruebas de auditoría con excepción a la nómina que es realizada por la contraloría.

Esto muestra una posible situación de riesgo de que no todas las áreas estén siendo probadas por el departamento por posible falta de independencia entre el departamento de auditoría y los empleados de la compañía.

Objetividad

La objetividad es una actitud mental neutral que permite a los auditores internos desempeñar su trabajo con honesta confianza en el producto de su labor y sin comprometer su calidad. La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio sobre asuntos de auditoría a otras personas. Las amenazas a la objetividad deben contemplarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional.

El director de auditoría interna debe responder ante un nivel jerárquico tal dentro de la organización que permita a la actividad de auditoría interna cumplir con sus responsabilidades.

El director de auditoría interna debe ratificar ante el Directivo, al menos anualmente, la independencia que tiene la actividad de auditoría interna dentro de la organización.

Este punto es muy importante considerar al momento de que la compañía quiera contratar personal interno para el departamento de auditoría interna, ya que si para este cargo se promueve a personal perteneciente a la compañía, posiblemente no podrá realizar un trabajo con objetividad, ya que su relación con el personal de la compañía.

Aptitud y Competencias

De acuerdo a las Normas de Auditoría Interna las aptitudes de los auditores internos deben reunir los conocimientos y otras competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades individuales.

Los conocimientos, las aptitudes y otras competencias es un término colectivo que se refiere a la aptitud profesional requerida al auditor interno para llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades profesionales.

Los auditores internos deben tener conocimientos suficientes para evaluar el riesgo de fraude, conocimiento de los riesgos y controles clave en tecnología de la información y de las técnicas de auditoría interna disponibles basadas en tecnología que le permitan desempeñar el trabajo asignado.

Contratar personal fijo para este departamento puede ser costoso, debido a que el personal contratado necesitará capacitaciones periódicas, para mantenerse actualizados en cuanto a normas y leyes que están en constante cambio.

Además debe considerarse que el personal que se está capacitando, tiene la opción de dejar la compañía si se le presentan mejores oportunidades. Si esto sucede sería un mayor costo para la compañía ya que deberá contratar nuevo personal y volver a capacitarlo.

Por el contrario si se contrata auditoría interna a través de terceros, los costos de capacitación los incurre la empresa prestadora del servicio y no se tendrá la preocupación de que éstos se retiren de la compañía ya que no es un costo que les afecte directamente.

Desarrollo profesional continuo

Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua.

El director de auditoría interna debe desarrollar y mantener un programa de aseguramiento y mejora de la calidad que cubra todos los aspectos de la actividad de auditoría interna.

Esto se debe hacer con la finalidad de permitir una evaluación del cumplimiento de la definición de auditoría interna y las Normas por parte de la actividad de auditoría interna, y una evaluación de si los auditores internos aplican el Código de Ética. Este programa también evalúa la eficiencia y eficacia de la actividad de auditoría interna e identifica oportunidades de mejora.

Este punto fue mencionado en este capítulo en la parte de aptitudes, mencionando que el personal debe capacitarse periódicamente para obtener los resultados esperados.

Escepticismo profesional

De acuerdo a la NIA 200 el auditor deberá planear y desempeñar una auditoría con escepticismo profesional que le permita reconocer que existe la posibilidad de que los estados financieros estén representados erróneamente en una forma de importancia relativa.

Una actitud de escepticismo profesional significa que el auditor hace una evaluación crítica, cuestionando la validez de la evidencia de auditoría obtenida y estar alerta a la evidencia de auditoría que contradiga o ponga en duda la confiabilidad de los documentos y respuestas a averiguaciones y otra información obtenida de la administración.

Por ejemplo, es necesaria una actitud de escepticismo profesional en todo el proceso de auditoría para que el auditor pueda reducir el riesgo de pasar por alto circunstancias inusuales de generalizar cuando extrae conclusiones de las observaciones de auditoría, y de usar supuestos errados para determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría y para poder evaluar procedimientos con posibles riesgos de fraude.

Cuando se realizan averiguaciones y desempeña otros procedimientos de auditoría, el auditor no quedará satisfecho con evidencia de auditoría que sea menos que persuasiva o confiable con base en una creencia de que la administración son honrados y tienen integridad.

En consecuencia, las representaciones de la administración no son un sustituto de la obtención de suficiente evidencia apropiada de auditoría para poder extraer conclusiones razonables sobre las que se base la opinión del auditor.

Este punto es importante ya que el escepticismo le permitirá al auditor discernir hasta qué punto puede obtener evidencia suficiente, de la información proporcionada, y concluir sobre la razonabilidad de la misma.

Además si este servicio es proporcionado por personal interno, a medida que transcurre el tiempo, puede perder escepticismo debido a que se relaciona con el resto del personal, y es más difícil cuestionar a sus compañeros.

Sin embargo una auditoría interna que prevenga fraudes, brindada por terceros, es más fiable, ya que no es personal de la compañía y no existe ningún compromiso personal, además de que hay la posibilidad de rotar al equipo de auditoría.

El código de conducta de la ACFE indica estos puntos principales:

En todo momento deberá demostrar su compromiso con el profesionalismo y la diligencia en la ejecución de sus labores.

Deberá conducirse de manera legal y ética, y no se comprometerá en actividades en las que su actuación implique un conflicto de interés.

Demostrar en todo momento, el más alto nivel de integridad en la conducción de todas sus labores profesionales, y sólo aceptar labores en las que existen expectativas razonables de que serán realizadas y llevadas a término con competencia profesional.

El Examinador de Fraude Certificado, al conducir sus exámenes, deberá reunir las pruebas y documentación que apoyen de manera razonable sus opiniones, y no emitirá opinión alguna respecto de la culpa o inocencia de una persona o parte.

El Examinador de Fraude Certificado y/o los profesionales especialistas en la materia, se abstendrán de revelar aquella información confidencial a la que haya tenido acceso como resultado de la realización de sus actividades profesionales sin autorización previa y apropiada.

Un auditor interno debe comprometerse a aumentar de manera continua la competencia y la efectividad en la prestación de sus servicios profesionales.

Hemos considerado el código de ética de la ACFE, debido a que nuestro trabajo está enfocado a la prevención y detección de fraudes, y este código muestra las características de un auditor forense, las mismas son consideradas necesarias para el departamento que deseamos implementar.

El código de ética del AICPA, considera que:

Integridad y Objetividad

De acuerdo al AICPA en la prestación de cualquier servicio profesional, un miembro debe mantener la objetividad e integridad, debe estar libre de conflictos de intereses, y no a sabiendas tergiversar hechos o subordinar su criterio a los demás.

Un miembro considerará que han tergiversado los hechos cuando:

Se hace, permite u ordena a otro a hacer, las entradas materialmente falsas y engañosas en los estados financieros de una entidad o registros.

No corrige los estados financieros de una entidad o registros que son materialmente falsos y engañosos cuando él o ella tienen la autoridad para registrar una entrada.

Conflicto de Interés

Un conflicto de intereses puede ocurrir si un miembro realiza un servicio profesional para un cliente o empleador y el miembro o su empresa tiene una relación con otra persona, entidad, producto o servicio que podría, a su juicio profesional menoscabar la objetividad del miembro.

Si el miembro considera que el servicio profesional se puede llevar a cabo con objetividad, y la relación se da a conocer y el consentimiento se obtiene de dicho cliente, empleador u otras partes pertinentes.

Ciertos compromisos profesionales, tales como auditorías, revisiones y otros servicios de dictámenes, exigen independencia.

Como hemos podido observar los códigos de ética que se presentaron tienen las mismas características, la única variación se da en la actividad de la organización.

En general un auditor interno que forme un departamento dedicado a la prevención y detección de fraudes necesita un equipo

de auditoría que sea íntegro, objetivo, que haga su trabajo con tal cuidado profesional, que los resultados no se vean influenciados, en beneficio de alguna de las partes.

Además es importante evitar conflictos de interés, no deben relacionarse con personal de la entidad a la que van a laborar, ésta es una de las principales razones por las que un departamento de auditoría interna debe ser con personal de terceros, para que no existan compromisos con el personal que labora en relación de dependencia.

Si el departamento de auditoría se conforma con personal de la empresa, pueden presentarse conflictos

Pueden presentarse impedimentos internos o personales tales como parentesco cercano por consanguinidad o afinidad; alguna amistad íntima o enemistad pública con aquellos cuya actividad debe evaluar e; intereses económicos relevantes con la compañía evaluada. Se deben evitar prejuicios o favoritismos impulsados por razones políticas o religiosas.

El equipo de auditoría no debe participar en el diseño, implantación u operación de procedimientos o métodos de control, debido a que ellos son los encargados de evaluarlos.

Los códigos de ética coinciden en muchos puntos, uno de ellos es que los auditores deben ser prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo, no deberán utilizar información para lucro personal o perjudicial para la organización.

4.3 Pasos para implementar auditoría interna, de acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría Interna hacia la prevención y detección del fraude.

El objetivo de este trabajo es describir el proceso a seguir para la implementación de un departamento de auditoría interna para evaluar la suficiencia, eficacia y efectividad del control interno además prevenir y detectar fraudes.

Esta evaluación se realizará basados en la metodología Coso, que se describió en el segundo capítulo.

Para iniciar la gerencia debe establecer las áreas críticas del negocio, para que cuando implemente el departamento de auditoría interna, pueda reunirse con el personal contratado, dándole a conocer la situación general de la compañía, es decir, económica, financiera, social.

Dicha información servirá como conocimiento general y será utilizada como base para identificar las áreas de riesgo que impidan el logro de los objetivos fijados por la compañía.

Adicionalmente esto servirá para identificar posibles riesgos por cada cuenta, a través de pruebas y cuestionarios que serán utilizados para la elaboración del plan de auditoría, el cual deberá revisarse periódicamente y será aprobado por la Junta de Accionistas.

De manera adicional deberá existir un estatuto de auditoría interna de acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría Interna el cual es considerado un documento formal que define el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna.

Además de establecer la posición de la actividad de auditoría interna dentro de la organización, incluyendo la naturaleza de la relación funcional del director de auditoría interna con el Directivo; autoriza su acceso a los registros, al personal y a los bienes relevantes para el desempeño de los trabajos, además define el alcance de las actividades de auditoría interna.

La auditoría interna se ejecutará en función de las siguientes fases, las mismas serán de cumplimiento obligatorio:

- Planificación de tareas
- Ejecución del trabajo
- Emisión de informe
- Seguimiento de las recomendaciones

El logro de una buena auditoría dependerá de la definición, comprensión y manejo de los principios, normas técnicas y prácticas de auditoría interna.

Además de una eficiente asignación y administración de los recursos, así como:

Una adecuada planificación y programación de las actividades.
Capacitación continua y permanente del personal de auditoría.
Supervisión de la ejecución.
Seguimiento de las recomendaciones.

Para la elaboración de este trabajo se consideró:

Las Normas Internacionales de Auditoría Interna
Recomendaciones de organismos como la ACFE, AICPA
Normas Internacionales de Auditoría

El proceso de auditoría debe componerse de las siguientes fases y etapas:



(Almeida & Vásquez, 2012)

PLANEACIÓN



(Almeida & Vásquez, 2012)

EJECUCIÓN



(Almeida & Vásquez, 2012)

TERMINACIÓN



(Almeida & Vásquez, 2012)

SEGUIMIENTO



(Almeida & Vásquez, 2012)

4.3.1 Planeación

De acuerdo a la investigación bajo el método Delphi, encontramos que la planeación de una auditoría interna varía de acuerdo a las necesidades de la compañía, considerando en este punto el nivel de transacciones y la operatividad de la compañía, como se muestra a continuación:

El departamento de auditoría interna determina las cuentas a analizar de las siguientes maneras:

- Mediante reuniones con el personal de contraloría o con la gerencia, y de esta manera definir aquellas partidas de alto riesgo, que deben ser analizadas, según el criterio de la gerencia; o,

- El equipo de auditoría interna establece una materialidad, y en base a esta, analiza los saldos de las cuentas y transacciones con el departamento de contraloría, donde se determina las partidas que van a ser revisadas y la frecuencia de esta revisión.

Basados en estas premisas, y que este trabajo se enfoca hacia la prevención y detección de fraude nuestra planeación de la auditoría interna, iniciará definiendo el enfoque del programa de acuerdo a la evaluación del control interno de la compañía, donde determinaremos los posibles riesgos de la misma a través de una matriz de riesgos, y considerar las cuentas en las que haya posibilidades de que se cometan fraudes, siempre basados en el juicio del auditor.

Adicionalmente se debe obtener la opinión de la gerencia acerca de los principales riesgos, dicha información será considerada en la planeación de la auditoría, de acuerdo a la evaluación realizada a los controles de la compañía sin embargo esta información no debe ser lo único a considerar en la determinación de riesgos.

Para tener personal actualizado al día con las normas contables, tributarias además de temas de fraude, el Gerente del Departamento de auditoría interna deberá elaborar un Plan de capacitaciones del personal, donde se determine las razones e importancia de dichas capacitaciones y de qué forma ayudará al desarrollo del mismo.

Conocimiento de las actividades y operaciones de la compañía a auditar

La implementación de auditoría hacia la prevención y detección de fraude requiere determinar las áreas críticas de riesgos que pueda tener la compañía, para esto debemos de tener conocimiento de las

actividades y operaciones de la misma, así como el diseño, implementación y eficacia del control interno.

Para obtener un conocimiento amplio de la compañía deberemos de considerar lo siguiente:

De acuerdo a la debemos de realizar levantamientos de información de la compañía para comprender sus operaciones, de diferentes fuentes de información, como las que se mencionan a continuación:

- Elaboración de un archivo permanente.
- La entidad a auditar, mediante observaciones, visitas de campo y entrevistas.
- Medios electrónicos.
- Información pública.

Realizar un levantamiento de información se debe obtener soporte de lo siguiente:

- Informe de evaluación del control interno en caso de tener
- Plan operativo anual de la compañía
- Organigrama de la compañía
- Políticas, manuales y reglamento interno de la compañía
- Manual de funciones de los empleados
- Código de ética y conducta
- Principales clientes y proveedores
- Presupuesto de la compañía
- Procedimientos aplicados por la compañía para medir el desempeño
- Informe de auditores externos

Evaluación del control interno, bajo la metodología coso

La metodología a utilizar para este análisis es el Coso, ya que posee una estructura global del control interno de la compañía. Este punto se describió en el Capítulo dos de esta investigación. De acuerdo a esta metodología se realizó un cuestionario relacionado con cada componente del Coso, a fin de determinar la probabilidad de riesgo de fraude. Ver Anexo 1.

Así mismo se deberá realizar un análisis de los riesgos de auditoría:

Riesgo inherente

Para realizar un análisis del control interno debemos considerar el nivel de riesgo inherente de la compañía ya que si este es alto se deberá incrementar el alcance de cada prueba de auditoría.

Este riesgo depende de factores tales como:

La naturaleza de las actividades de la compañía auditada y las operaciones que realiza.

La naturaleza de las transacciones lo cual se relaciona directamente con los riesgos de errores y/o irregularidades.

Riesgo de control

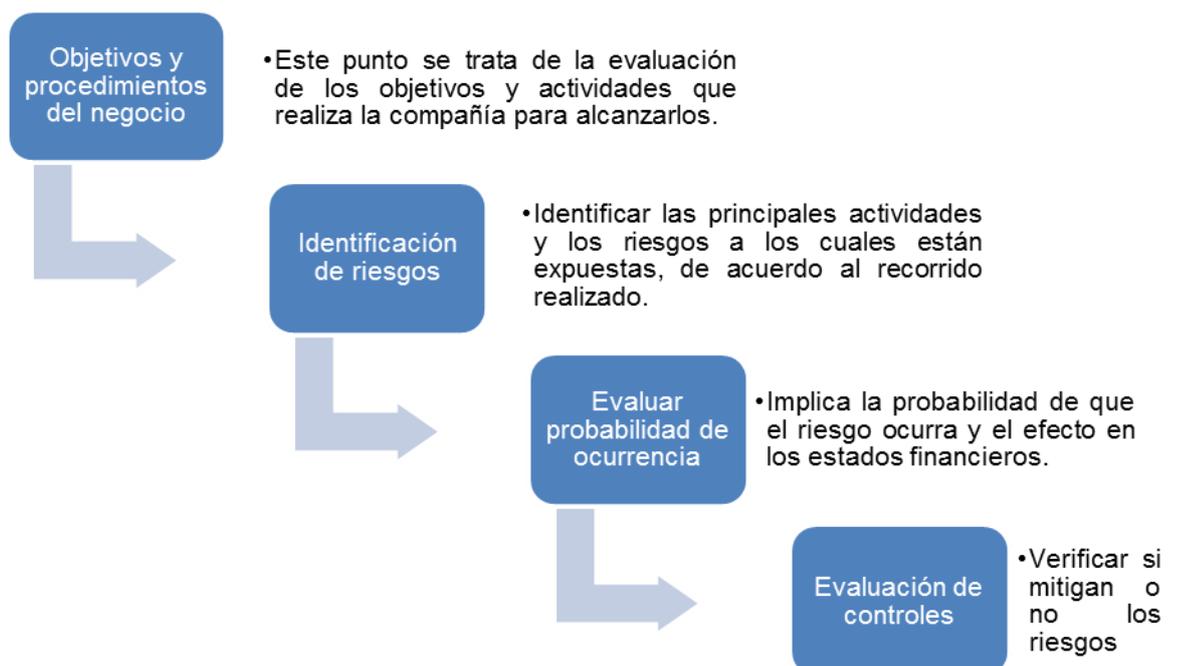
Este punto es importante debido a que si la compañía no tiene controles adecuados y suficientes, será difícil detectar errores e irregularidades en la información presentada.

Para esta evaluación debe aplicarse una matriz de riesgos que permita identificar las actividades, o procesos más importantes de la empresa, el tipo y el nivel de posibles riesgos a estas actividades y los factores internos y externos relacionados directamente con estos riesgos.

Esta matriz permite evaluar si la compañía mantiene una adecuada gestión y correcta administración de los riesgos financieros que pudieran afectar los resultados y por consiguiente el logro de las metas y objetivos de la organización.

Una matriz debe documentar los procesos que utiliza la compañía, para lo cual se debe hacer un recorrido, que permita obtener conocimiento de todas las áreas y así poder determinar de manera integral los riesgos que pueda tener la empresa.

Para elaborar una matriz deben considerarse los siguientes puntos:



A continuación observaremos un ejemplo de esquema de valorización del riesgo en función de la probabilidad e impacto:

IMPACTO	Alto	4	5	5
	Medio	3	3	5
	Bajo	1	2	4
		Bajo	Medio	Alto
	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA			

De acuerdo al gráfico la valorización consiste en asignar calificaciones a los riesgos dentro de un rango que puede ser de 1 a 5 en donde: 1 es inmaterial, 2 bajo, 3 moderado, 4 y 5 alto.

Esta matriz permite identificar la existencia o carencia de controles y alinearlos con los riesgos de las cuentas así como con las políticas y procedimientos que aplica la compañía para mitigarlos.

Los principales beneficios obtenidos al aplicar esta matriz son los siguientes:

- Permiten a la compañía intervenir de manera inmediata y oportuna.
- Ayuda a identificar las áreas críticas de las compañías, en las que hay que poner más atención, es decir, en las áreas donde haya posibilidad de fraude.
- Contribuyen a un uso eficiente de los recursos.
- Promueven el monitoreo continuo de los riesgos.

Esta matriz debe analizarse anualmente como mínimo, en conjunto con el plan de auditoría o cuando los objetivos y políticas de la compañía hayan tenido cambios.

Resultados de la evaluación del control interno

La evaluación realizada en el punto anterior sobre la eficacia del control interno, permitirá identificar los riesgos de auditoría, sobre los cuales se plantearán pruebas y procedimientos a realizar.

Al finalizar la fase de conocimiento, evaluación de riesgos se deberá elaborar un informe con los resultados obtenidos en esta etapa. Este informe es un elemento muy importante del proceso de planeación, será elaborado por el Gerente de Auditoría, el informe deberá contener los siguientes puntos:

Introducción

- Objetivos de la auditoría
- Alcance de la auditoría
- Áreas y procesos a auditar

Descripción de la compañía

- Naturaleza de las actividades y operaciones: En este punto se detallará un resumen de los últimos informes de auditoría realizados en la compañía, así como una comparación de las metas alcanzadas con las proyectadas.
- Evaluación del control interno: Se detallarán los hallazgos por cada elemento del Coso.
- Evaluación del riesgo: Conclusión del análisis de riesgos de control e inherente de la compañía

Detalle de procesos críticos a ser auditados

Descripción de las técnicas y pruebas a aplicar en cada proceso a auditar.

Elaboración del programa de auditoría

En este punto se definirán cuáles serán los procedimientos de auditoría a aplicarse, el personal que intervendría en cada parte de la auditoría y el tiempo estimado en el que se va a realizar.

Debido a que la auditoría interna que proponemos está dirigida hacia la prevención y detección de fraudes debemos realizar pruebas específicas para desarrollar este punto.

De acuerdo a las Normas de Auditoría Interna 2200 – Planificación del trabajo los auditores internos deben elaborar y documentar un plan de trabajo además del programa de auditoría debe tener lo siguiente:

Origen de la auditoría:

En donde se describa el motivo que originó la realización de la auditoría.

Diagnóstico de la compañía:

El cual detalle aspectos generales obtenidos en el conocimiento de la compañía actividades, operaciones, organigrama, sistemas, políticas, controles entre otros.

Objetivos de la auditoría:

Se deben detallar objetivos generales y específicos, en los que se detalle lo que se espera lograr de manera general y en términos concretos para cada área crítica.

Alcance y metodología

En este punto se describirá la extensión del trabajo a realizar para cumplir con los objetivos mencionados anteriormente, así como el período que se va a analizar. Adicionalmente debe describirse el enfoque de la auditoría para la obtención de evidencia para elaborar el informe.

Este punto es muy importante ya que en el cual se deberá determinar cuál será el alcance del análisis que se realizará en cada prueba de auditoría.

Recursos de personal

Deberá incluirse en este punto el personal del equipo de auditoría, que intervendrá en cada una de las pruebas a realizarse, el cargo que desempeñan, tareas que llevarán a cabo y el tiempo estimado que tendrán para la elaboración de cada prueba de auditoría.

Áreas y procesos a ser auditados

Los puntos clave, áreas de riesgo identificadas en la planeación de acuerdo al conocimiento de la compañía y evaluación de los riesgos deben ser descritos en este punto.

Información soporte

En este punto debe incluirse una estructura del informe de hallazgos a emitir, un presupuesto de tiempo, cronograma de las actividades y el costo proyectado para el cumplimiento de las actividades mencionadas anteriormente.

4.3.2 Ejecución

De acuerdo a la investigación bajo el método Delphi, encontramos que la ejecución de una auditoría interna varía de acuerdo a las necesidades de la compañía, como se muestra a continuación:

En cuanto a la selección de muestras observamos compañías que establecen porcentajes fijos del total de la población, sin considerar el riesgo de la cuenta.

En otros casos identificamos que la selección se realiza de acuerdo a lo determinado por el Gerente del departamento de auditoría de acuerdo a su criterio, sin antes haber identificado el nivel del riesgo de la cuenta.

Sin embargo nuestro trabajo dirige la auditoría hacia la prevención y detección del fraude, por lo que es necesario seleccionar las muestras de acuerdo al riesgo y frecuencia del control que lo mitiga, con el propósito de evaluar la eficacia operativa.

De acuerdo al giro del negocio y el volumen de transacciones se debe determinar un número de muestras a seleccionar considerando el nivel de riesgo de la cuenta y la frecuencia con que se realice el control.

Esto nos permitirá seleccionar el número de muestras acorde con el riesgo de la partida en análisis, lo cual contribuye a la eficiencia del trabajo de auditoría.

Características de la evidencia

En base a las Normas de Auditoría Interna 2330 – Para la documentación de la Información, los auditores internos deben obtener evidencia suficiente, pertinente y competente, bajo los procedimientos y prácticas definidas en el programa de auditoría aprobado, los cuales le proporcione al auditor la certeza de estar conforme con la documentación y puedan concluir con la prueba realizada.

Procedimientos para la obtención de evidencia

Para una auditoría los procedimientos pueden ser analíticos o detallados a fin de obtener evidencia suficiente y apropiada que permita obtener conclusiones y emitir recomendaciones.

Para obtener información existen algunos procedimientos que se pueden aplicar de acuerdo a la NIA 500:

Indagación.-

Se debe averiguar a través de entrevistas directas con el personal de la entidad auditada o con terceros que tengan relación con las operaciones de ésta. Para identificar cualquier situación que pueda ser índice de posible riesgo, ya que de acuerdo a lo investigado y a nuestro trabajo laboral hemos identificado que la mayoría de fraudes son descubiertos por comentarios realizados por los mismos empleados de la compañía.

Encuestas y cuestionarios.-

Realización de preguntas relacionadas con las operaciones, de los operativos, para conocer las funciones realizadas por ellos y si estas están de acuerdo al cargo designado. Adicionalmente verificar que las operaciones estén debidamente documentadas.

Observación.-

Se pueden realizar visitas a las localidades con el fin de conocer las actividades y cumplimiento de políticas y procedimientos. Principalmente cuando la compañía ha abierto nuevas oficinas o mantiene productos en bodegas no localizadas en la compañía.

Comparación.-

Este punto se refiere a analizar las variaciones entre las metas propuestas y alcanzadas, establecer variaciones importantes. Esto nos ayudará a determinar las variaciones más importantes y a cambios de aumentos o disminuciones repentinas que puede mostrar la compañía, los cuales nos presenten una situación actual.

Relevamiento.-

Se refiere a la elaboración de narrativas, en las que se documentan los procedimientos de las actividades de la compañía. Lo cual nos servirá para realizar los recorridos a cada uno de los procedimientos diseñados por la compañía, para de esta forma poder evaluar la eficacia de los controles.

Rastreo.-

Es dar seguimiento a una operación específica en la que exista riesgo de fraude, a fin de conocer y evaluar su ejecución.

Revisión de cálculos matemáticos.-

Realizar recálculos para verificar la exactitud aritmética de las operaciones.

Comprobación.-

Comparación de registros contables versus los documentos soporte, a fin de verificar las operaciones realizadas por los empleados se hayan realizado íntegramente.

Métodos estadísticos.-

Se puede realizar una selección sistemática o aleatoria o combinación de ambas. Estos métodos aseguran que todas las operaciones tengan la misma posibilidad de ser seleccionadas y que la selección represente significativamente la población o universo.

Confirmación.-

Se trata de obtener evidencia por escrito de funcionarios sobre las actividades de verificación que realicen.

Conciliaciones.-

Realizar un examen de la información recibida de diversas fuentes con respecto a una misma operación, para que cruce con los datos proporcionados por el área en revisión.

Tabulación.-

Agrupar datos obtenidos como soporte de evidencia de pruebas realizadas.

Comunicación.-

Se refiere a información proporcionada por terceras personas ajenas a la compañía. De la cual se debe identificar si esta presenta posibles irregularidades.

Inspección.-

Se trata de realizar exámenes físicos, observaciones, indagaciones, análisis y comprobaciones.

La evidencia obtenida debe ser competente, es decir relevante y válida. Para cumplir con estos requisitos la evidencia debe estar relacionada con el objetivo de auditoría y debe ayudar al auditor a obtener una conclusión respecto a dichos objetivos. Así mismo deberá obtener como resultado validar las aseveraciones que se detallan a continuación:

Existencia.-

Demostrando que los activos presentados en los estados financieros existan a una fecha dada. Adicionalmente se debe de verificar que estos activos estén siendo utilizados y dicha función genere beneficios económicos para la compañía.

Ocurrencia.-

Se trata de comprobar que una transacción tuvo lugar, durante el periodo analizado, es decir, debe verificarse que las transacciones realizadas estén acorde a las operaciones de la compañía.

Integridad.-

Se refiere a que todos los activos, pasivos y transacciones deben estar registradas y no existen partidas sin revelar. Verificar que las transacciones registradas por la compañía se encuentren íntegras de acuerdo a la operación y que los montos estén aprobados acorde a las políticas de la compañía.

Derechos y obligaciones.-

Demostrar a través de pruebas que un activo o pasivo pertenece a la compañía auditada. Verificar que los desembolsos de dinero se realicen de acuerdo a las operaciones de la compañía y no pertenezcan a gastos o consumos propios de los empleados los cuales no generen un beneficio a la misma.

Valuación.-

Que los activos y pasivos registrados se presenten a un valor apropiado en libros. Evaluar que las cuentas que involucren valuación estén registradas razonablemente y que estas no generen sobrevaluación o subvaluación de los activos o pasivos de la compañía para beneficios como en los ratios financieros, etc.

Exactitud y corte.-

Se refiere a que las transacciones o eventos son registrados a su monto apropiado y el ingreso o gasto se asigna al periodo que le corresponde. Verificar que la compañía tenga controles automatizados los cuales mitiguen el riesgo de que la administración o personal operativo pueda manipular la información del computador (registros contables).

Además la evidencia debe ser clara y detallada, sin que sean necesarias explicaciones verbales.

Como hemos mencionado anteriormente el departamento de auditoría interna, debe enfocar sus pruebas de auditoría, a la verificación, el cumplimiento de políticas y procedimientos que contribuyen al logro de las metas y objetivos de la compañía adicionalmente debe dirigirse en la prevención y detección del fraude, por las razones mencionadas en el capítulo II.

Pueden aplicarse también pruebas de acuerdo al juicio del auditor, basados en el conocimiento previo de la compañía y sus operaciones, hacer pruebas específicas donde se crea que haya probabilidad de que se cometan fraudes.

Papeles de trabajo

Los principales papeles de trabajo son los obtenidos en el conocimiento previo de la organización que incluye programa de auditoría, datos de la organización, estatutos, ruc, organigramas, manual de funciones, descripción de puestos de trabajo, copias de contratos, principales clientes y proveedores, resultados de las evaluaciones de controles, confirmaciones de saldos, copia del borrador del informe.

De acuerdo a la NIA 230 los papeles de trabajo tienen los siguientes propósitos:

- Ayudan en la planeación y desarrollo de la auditoría
- Ayudan a la revisión de las pruebas de auditoría y supervisar el trabajo realizado.
- Registran la evidencia en la auditoría para respaldar el informe del auditor.
- Permiten organizar y coordinar las diferentes fases de auditoría que se lleva a cabo.
- Sirven de evidencia legal. Los papeles de trabajo constituyen una forma de evidencia que se puede utilizar en acciones legales.

Los auditores utilizan los papeles de trabajo para apoyar su conclusión de que realizaron la auditoría de un modo profesional, que ejercieron el debido cuidado y que no fueron negligentes en el desempeño de sus deberes y funciones.

El auditor al preparar los papeles de trabajo deberá evitar el exceso en la documentación, es decir medir el trabajo por la calidad y no por la cantidad, de tal manera que resulten completos y hablen por

sí solos proporcionando información relacionada a todos los procesos realizados. Los documentos en que se plasma la evidencia, son los papeles de trabajo, además esta evidencia obtenida.

Los papeles de trabajo son aquellos documentos, los cuales deben contener información útil, así como la naturaleza, oportunidad y alcance de las pruebas realizadas, son de carácter confidencial, pueden ser físicos o magnéticos, siempre que tengan las seguridades del caso.

Incluyen sólo asuntos importantes que se requieran junto con la conclusión del auditor y los hechos que se conocieron en el proceso de la auditoría.

Los papeles de trabajo son diseñados y pueden ser modificados de acuerdo a las necesidades de la auditoría para cada empresa a que se aplique relacionado con las actividades que esta realice.

Los papeles de trabajo facilitan la delegación de funciones, y al mismo tiempo proporcionan un medio para control de su calidad.

La SAS 41 indica que los papeles de trabajo incluyen, entre otros, las siguientes informaciones:

- Información referente a la estructura orgánica de la entidad examinada.
- Copias o resumen de los principales contratos mantenidos por la compañía, actas de juntas de accionistas, documentación estatutaria e toda información relevante sobre la situación económica de la compañía.

- Información sobre las cuales la compañía deberá regirse como normas legislativas del país.
- Evidencia del proceso de planeamiento, incluyendo programas de auditoría, considerando cualquier cambio al respecto.
- Evidencia por parte del auditor de la comprensión de los sistemas de información y de control interno.
- Evidencia de cómo se lleva a cabo la evaluación de los riesgos inherentes y de control.
- Evidencia sobre la evaluación del trabajo de auditores internos y las conclusiones alcanzadas.
- Evidencia de que los trabajos realizados por los auxiliares fue supervisado y revisado.
- Análisis de transacciones y balances.
- Análisis de tendencias e índice importantes.
- Un registro de la naturaleza, tiempo y grado de los procedimientos de auditoría desarrollados y de los resultados de dichos procedimientos.
- Una indicación sobre quien desarrolló los procedimientos de auditoría y cuando fueron desarrollados.
- Evidencia adicional que se toma de terceras partes debe quedar documentada en los papeles de trabajo, tales como

comunicaciones con expertos, con otros auditores que tengan una mayor experiencia, o con terceras partes.

- Se deben dejar documentadas las actas de las reuniones mantenidas con los directivos de la compañía, e incluir los términos de la auditoría que se va a realizar, así como la información que proporcionen los directivos sobre las debilidades del control interno.
- Así mismo debemos documentar cartas de presentación, las conclusiones obtenidas a través de las pruebas de auditoría, y las actividades realizadas para solucionar los problemas encontrados por el auditor.
- Copias de los estados financieros, dictamen u otros informes del auditor, etcétera.

La documentación obtenida se archivará como permanente o corriente.

El archivo permanente incluye información que no cambia en el transcurso del tiempo y sirve para la planificación de futuras auditorías tales como: normativa de la unidad, organigrama, manuales, reglamentos, convenios, contratos a largo plazo, informes de auditoría y evaluaciones. Este archivo debe ser actualizado y revisado periódicamente.

El archivo corriente debe contener el programa de trabajo, que detalle los procedimientos aplicados, constancia del control y ejecución de los papeles elaborados.

Evaluación de documentación proporcionada

De acuerdo a las entrevistas realizadas con expertos en el campo de la auditoría interna, observamos que este departamento se encarga de verificar el cumplimiento de procedimientos establecidos, sin embargo, nuestra investigación propone que no solo se verifique este cumplimiento, sino también se dé énfasis a la prevención y detección del fraude, comprobando el origen de la transacción, y el fin de la misma.

A continuación se presenta un ejemplo de lo mencionado:

El procedimiento a revisar es desembolso a proveedores, se requieren documentos como: orden de compra, factura, comprobante de egreso.

El equipo de auditoría deberá verificar que la orden de compra y la factura sean válidas, que el comprobante de egreso cuente con las firmas respectivas de autorización y aprobación y adicionalmente debe verificarse que el pago haya sido realizado a un proveedor, debido a que pueden realizar pagos a personas que no son proveedores y no dieron ningún beneficio a la compañía.

Un auditor interno hacia la prevención y detección del fraude, debe tener mayor escepticismo profesional y empezar su ejecución preguntándose qué podría estar mal en los diferentes departamentos de la compañía. Basados en la NIA 240 a continuación se muestran algunas preguntas:

¿Qué es lo que alguien querría robar, como lo harían?

¿Cuáles son los activos atractivos (fáciles de transferir, valiosos, deseables, convertibles en dinero)?

¿Cómo alguien podría convertir gastos personales en gastos de la empresa?

¿Cómo el personal de la compañía podría obtener dinero de la compañía?

¿Cómo el analista de cobranzas podría negociar la deuda con el cliente?

¿Cómo el facturador podría obtener beneficios económicos sobre los ingresos de la compañía?

¿Cómo el personal de nómina podría desviar los fondos de la compañía, al realizar el pago de la nómina?

¿Existe una buena segregación de funciones que permita prevenir fraudes?

¿La compañía considera los controles de la seguridad (incluyendo controles de la TI y el acceso limitado a los sistemas de contabilidad), y considera lo adecuado de las actividades de detección y monitoreo del fraude que utilizan los sistemas de información?

¿La administración tiene procedimientos para difundir y obtener información relacionada con los programas y controles antifraude, los riesgos de fraude, las acusaciones de fraude, y las preocupaciones respecto de contabilidad inapropiada, para y desde todos los niveles de la organización y las partes externas (cuando sea apropiado)?

De acuerdo la NIA 240 el auditor interno deberá considerar en su plan de trabajo para la prevención y detección del fraude los siguientes puntos:

Evaluación del personal:

- Realizar un análisis de las funciones de cada operador del sistema y verificar que estos, solo puedan realizar en el computador las funciones establecidas para su cargo.
- Deberá de cuestionar periódicamente al personal de la compañía sobre las funciones que desempeña, sin perder la independencia en su trabajo. (este punto es muy importante, debido a que por medio de las indagaciones se puede obtener información por parte de los empleados de la compañía).
- Debe conocer la situación financiera del personal clave de la administración, para determinar si de alguna manera se están beneficiando de los recursos de la compañía.
- Revisar si todo el personal ha tomado vacaciones, o existen algunos que no las hayan tomado, este es un indicio de que se puede estar cometiendo fraudes.
- Se debe evaluar si la compañía ha implementado una adecuada separación de deberes, usa autorizaciones, salvaguardas físicas, si existe rotación del trabajo.

Acciones a realizar por el departamento de auditoría interna

- Se sugiere hacer auditorías sorpresivas, con la finalidad de observar y conocer si se cumplen los procesos, antes de que exista fraude, y no después como comúnmente suele suceder.
- En la investigación realizada se observó que la implantación de líneas telefónicas para reportar irregularidades, es un buen método de detección, siempre y cuando se garantice discreción.
- El auditor debe estar alerta con discrepancias en los registros contables estos pueden ser:
 - Saldos por cobrar no concuerdan con los del cliente.
 - Dinero cobrado periódicamente pero no depositado regularmente.
 - Composición de los depósitos en efectivo/cheques.
 - Evidencia perdida o confusa, ya que si es una transacción fraudulenta, lo más probable es que no haya un respaldo de la misma o que esta se haya adulterado.
- Un auditor interno deberá revisar operaciones no autorizadas, registradas incorrectamente, u operaciones no registradas de manera completa y oportuna.
- Pagos significativos o inusuales por servicios no especificados a consultores, afiliadas o empleados.
- Comisiones por ventas u honorarios a representantes que parezcan ser excesivas con respecto a aquellas pagadas

normalmente por la empresa o por los servicios realmente recibidos.

- Una actitud excesivamente agresiva de la gerencia respecto a la información financiera o un énfasis excesivo puesto en cumplir con las ganancias proyectadas.

- Se pueden aplicar pruebas analíticas considerando la ley de Benford, la cual se menciona en el capítulo II, pueden considerarse los siguientes ejemplos:
 - El departamento de auditoría interna debe solicitar a sistemas la base de compras realizadas en la compañía de acuerdo al periodo de análisis; se deberá evaluar la integridad de la misma considerando la secuencia de las órdenes de compra, para luego realizar una tabulación de los montos de las compras y determinar aquellos con mayor frecuencia, sobre los cuales se deberá solicitar la documentación soporte y verificar lo siguiente:
 - Usuario de las transacciones
 - Política de aprobación de las compras

Esta prueba se la podría aplicar para las cuentas de ingresos, caja, préstamos empleados.

- Comparar reportes realizados por la compañía vs información presentada a terceros, por ejemplo:
 - Verificar que los roles de pago coincidan con las planillas presentadas al IESS en cuanto a: total de ingresos, datos personales como nombres, número de cédula.

Adicionalmente se deberá solicitar la base de empleados activos e inactivos (que se hayan desvinculado en los tres últimos meses), de los cuales se debe conciliar que no se esté desembolsando dinero para empleados inactivos u otras personas las cuales no se encuentran en la base de empleados activos, también debe verificarse que las transferencias sean realizadas a cuentas bancarias autorizadas por los empleados.

- El departamento de auditoría verificará si la compañía dispone de un código de conducta o ética, del cual se debe evaluar si este está dirigido hacia la prevención y detección del fraude, es decir este código debe establecer lo siguiente:
 - El empleado debe recibir el código de ética o de conducta al ingresar a la compañía, de lo cual debe quedar en la carpeta del empleado la constancia de haber recibido y leído el mismo.
 - El empleado informará sobre cualquier situación inusual al departamento de RRHH o la Gerencia.
 - Evaluaciones periódicas a los empleados sobre lo establecido en el código de ética o conducta.
 - La compañía deberá probar que se esté cumpliendo con lo determinado en este código.

Si la compañía no ha establecido un código de ética o conducta, el departamento de auditoría interna en conjunto con la gerencia de la misma, deberán establecer los lineamientos del código para la prevención y detección del fraude.

Análisis y presentación de resultados obtenidos

Análisis de tendencias y comparación con los indicadores: permite medir la eficiencia y economía en el manejo de los recursos, la eficacia y efectividad de los bienes producidos o de los servicios prestados o el grado de satisfacción de los clientes.

4.3.3 Terminación

Elaboración del informe con observaciones y recomendaciones

El gerente de auditoría interna debe informar periódicamente a la alta dirección sobre la actividad de auditoría interna en lo referido al propósito, autoridad, responsabilidad y desempeño de su plan.

A través del informe el mismo que debe incluir exposiciones al riesgo y cuestiones de control significativas, cuestiones de gobierno y otros asuntos necesarios o requeridos por la alta dirección.

La frecuencia y el contenido del informe están determinados por comentarios con la alta dirección, y dependen de la importancia de la información a ser comunicada y la urgencia de las acciones a seguir por parte de la alta dirección.

En el informe deben constar los juicios utilizados para la obtención de evidencia, con el fin de dar información suficiente sobre los hallazgos encontrados y las recomendaciones a los mismos.

La finalidad del informe es servir como herramienta de comunicación a la administración, de los hallazgos encontrados y las acciones que deben realizar para mejorar dichas situaciones y alcanzar sus metas y objetivos.

La información que debe incluirse debe ser relevante y brindar una interpretación adecuada de los temas tratados.

Además el objetivo del informe es dar un valor agregado a la compañía auditada, conduciéndola a tener mejoras continuas.

Debe ser emitido en el momento oportuno, en el caso de detectar situaciones fraudulentas por ejemplo, para así tomar las debidas acciones correctivas.

La información debe ser real, las conclusiones y recomendaciones deben ser expresadas de manera imparcial, basada en evidencia suficiente y relevante, plasmada en los papeles de trabajo.

Los informes deben ser concretos, simples y claros, con un orden lógico.

Adicionalmente un informe de auditoría interna debe ser redactado a manera de que el lector pueda comprender fácilmente su contenido y acepte las recomendaciones y conclusiones.

La estructura que deben tener estos informes es la siguiente:

Título.- Se debe aclarar también la compañía auditada, el tipo de auditoría realizada

Destinatario.- A quien va dirigido

Objeto.- Cual es el fin de realizar las pruebas de auditoría a cada una de las cuentas.

Alcance y metodología del trabajo.- Se detalla cual es el alcance que se va a realizar por cada prueba de auditoría y adicionalmente,

describir cual es la metodología a utilizar para la evaluación del control en la prueba.

Limitaciones al alcance.- Detallar aquellos puntos que no pudieron ser verificados y las razones.

Observaciones y hallazgos.- Se debe detallar cuales fueron las observaciones encontradas de acuerdo a la deficiencia de los controles, adicionalmente para cada una de estas se debe de proponer una recomendación.

Seguimiento de implementación.- En este punto se debe de detallar cual es el tiempo determinado que la administración tiene para implementar las recomendaciones efectuadas en los informes y adicionalmente debe de verificar si la compañía ha implementado las recomendaciones propuestas en informes anteriores y en caso de no realizarse, se debe de describir el porqué.

Opinión del auditor.- El auditor debe de comunicar a la administración y a la alta gerencia como el sistema de control interno se encuentra en la compañía, si este se está cumpliendo por los operativos y directivos. Adicionalmente determinar si el control interno presenta deficiencias a posibles riesgos identificados.

Firma, lugar y fecha de emisión.

4.3.4 Seguimiento

Seguimiento de las observaciones y recomendaciones

El objetivo de un departamento de auditoría interna direccionado a la prevención de detección del fraude, es dar recomendaciones a la administración de la compañía y realizar un monitoreo de que estas

recomendaciones sean implementadas correctamente en la compañía.

Por ende el departamento de auditoría interna deberá de determinar un plan, el cual establezca las actividades a desarrollarse para verificar el cumplimiento de las recomendaciones propuestas.

El departamento de auditoría interna para realizar un seguimiento eficaz de las recomendaciones propuestas deberá determinar cuál será el objetivo de la realización del seguimiento:

- El departamento deberá de verificar el nivel del cumplimiento que la compañía ha realizado sobre las recomendaciones propuestas.
- El departamento deberá de examinar el impacto que ha tenido la compañía por la implementación de las recomendaciones.
- Una vez identificado el nivel del alcance y el impacto que han tenido las recomendaciones de auditoría interna propuestas, deberá de promover las actividades de control de la compañía, para lograr una eficacia de la auditoría interna.
- Analizar la efectividad de las decisiones tomadas por la administración para el cumplimiento de las recomendaciones propuestas por el departamento de auditoría interna.

El plan que el departamento de auditoría determinará para verificar el cumplimiento de las recomendaciones deberá de incluir los siguientes puntos:

- El tiempo el cual la compañía o ente auditado tendrá para el cumplimiento de las recomendaciones y los periodos en los cuales el departamento de auditoría interna realizará el respectivo seguimiento.
- El objetivo y alcance del plan, el cual debe estar direccionado hacia la verificación del cumplimiento de las recomendaciones las mismas que a juicio y criterio del auditor tengan un mayor impacto.
- Establecimiento de los parámetros utilizados para la verificación de que las recomendaciones hayan sido aplicadas.
- Cuál es el criterio que el auditor tendrá para analizar o evaluar las acciones implementadas por la compañía de acuerdo a las recomendaciones propuestas.
- Tiempo que el departamento de auditoría interna se tomará para realizar el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones.

Ejecución del Plan de Seguimientos.

Para la ejecución de este plan, el departamento de auditoría interna deberá de realizar lo siguiente:

- Verificar si la administración tiene conocimiento de las recomendaciones planteadas en los informes de auditoría

realizados por el departamento interno. Si así fuese, identificar las acciones realizadas por la administración para la adopción de las recomendaciones propuestas.

- Si las recomendaciones propuestas hacia la compañía no han sido implementadas, el departamento de auditoría interna deberá indagar las causas por las cuales estas aún no han sido implementadas.
- De acuerdo a lo planteado anteriormente, el departamento de auditoría interna deberá de verificar si la administración ha realizado la implementación de acuerdo a las recomendaciones propuestas por el departamento.

Esta verificación debe realizarse por la totalidad de las recomendaciones propuestas, como se mencionó anteriormente se deberá comenzar con los puntos de nivel de riesgo más alto.

Realización del Informe sobre el Seguimiento de las Observaciones Propuestas.

Una vez que el departamento de auditoría interno, haya realizado el respectivo seguimiento de las observaciones deberá presentar un informe, el cual deberá incluir:

- Detallar el nivel de cumplimiento de las acciones realizadas por la administración.
- Detalle de cada una de las recomendaciones las cuales no han podido ser implementadas por la compañía, de las cuales se debe de incluir lo siguiente:

- Respuestas por parte de la administración de las causas por las cuales no se hayan implementado las recomendaciones.
- Si las recomendaciones se han implementado parcialmente, se debería establecer cuáles serían las recomendaciones a realizarse para poder llevar a cabo con la implementación y el impacto en la compañía por el incumplimiento de las recomendaciones.

Conclusiones y Recomendaciones

A continuación exponemos las principales Conclusiones y Recomendaciones obtenidas, de acuerdo al análisis que hemos realizado en nuestro Trabajo de Grado, sobre Implementación de la Auditoría Interna en las compañías ecuatorianas hacia la prevención y detección del fraude.

Conclusiones

1. Una Auditoría Interna previene y detecta fraudes y contribuye a evitar y evidenciar actividades rutinarias que generalmente se desarrollan en las grandes empresas, tanto como en las medianas y pequeñas.
2. Facilita una evaluación global y objetiva de los problemas de la empresa, que generalmente suelen ser interpretados de una manera parcial por los departamentos afectados.
3. Es importante mencionar la conveniencia de implementar departamentos de Auditoría Interna hacia la prevención y detección del fraude, en las grandes compañías, ya que es de vital importancia un Control Interno por su complejidad transaccional, con personal interno fijo, debido a que éstas personas se deben mantener constantemente en el departamento, con un crecimiento en conocimientos más amplios y actualizados de las operaciones de la compañía, debido a que si el personal rota de forma continua, se necesitará de mucho más tiempo para poder capacitarlas, ocasionando que el trabajo del Departamento de Auditoría no sea tan eficaz y ágil.

Además, las compañías grandes tienen la ventaja de que cuentan con flujo de efectivo alto, el cual les permite que el Departamento de

Auditoría Interna se encuentre bien remunerado y éste no busque otras plazas de trabajo.

4. Las compañías medianas y pequeñas que se encuentran en crecimiento y tienen relativas transacciones y operaciones, concluimos que necesitan también en la organización de un Departamento de Auditoría Interna hacia la prevención y detección del fraude, exclusivamente con servicio de terceros, por los costos de capacitación que se tendrían que incurrir al contratar personal interno, considerando las áreas críticas y con riesgo de que ocurran fraudes.
5. Finalmente, la educación de los empleados es la base primordial para la prevención y detección del fraude ocupacional. Los miembros del personal de planta son el método principal de detección de fraude para una organización; los empleados deben ser instruidos en lo concerniente al fraude, al modo en que vulnera a todos en la empresa y a la manera de reportar cualquier actividad cuestionable.

Recomendaciones

1. Se recomienda implementar Departamentos de Auditoría Interna a fin de tener información confiable y real para una buena toma de decisiones. Este tipo de auditoría facilita una ayuda primordial a la dirección al evaluar de forma relativamente independiente los sistemas de organización y de administración.

La auditoría interna a implementarse pone a disposición de la empresa un profundo conocimiento de las operaciones de la empresa, proporcionado por el trabajo de verificación de los datos contables y financieros.

2. Se sugiere formar equipos de trabajo con personal capacitado que conozca y cumpla las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas aplicables de auditoría, contabilidad y gestión presupuestal y financiera. Igualmente deben entender los principios y normas constitucionales, legales e institucionales que rigen el funcionamiento del organismo auditado.

3. Se recomienda implementar líneas directas para recibir avisos de fuentes internas y externas. Este método de prevención debe garantizar el anonimato y la confidencialidad, y se debe alentar a los empleados a reportar actividades sospechosas sin temor a sufrir represalias.

Bibliografía

(s.f.). Obtenido de Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway: www.coso.org

Almeida, & Vásquez. (7 de Diciembre de 2012). Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Asociación de examinadores de fraudes. (s.f.). Obtenido de www.acfe-mexico.com.mx

IFAC; Instituto Mexicano de Contadores. (2010). *Normas Internacionales de Auditoría y Control de Calidad.*

Institute of Internal Auditors. (s.f.). Obtenido de <https://na.theiia.org/Pages/IIAHome.aspx>

Instituto de Auditores Internos. (s.f.). Obtenido de www.iaiecuador.org

Reporte a Las Naciones sobre el Fraude Ocupacional y el abuso. (2010). *ACFE, Capítulo México.*

Auditoría del Control Interno. Samuel Alberto Mantilla B. Segunda edición, Bogotá: Ecoe Ediciones 2009

Contra el fraude. Diego Cano. Prevención e investigación en América Latina. 1ª edición. Buenos Aires: Granica. 2011.

Auditoría un enfoque integral. 12ª edición/ O. Ray Whittington – Kurt Pany

Auditoría Interna Eficaz: Un nuevo enfoque de planificación estratégica que garantiza la consecución de objetivos. / Chambers Andrew

Manual del Examinador de fraude – Association of Certified Fraud Examiners – ACFE – Edición 2006 – Texas – Estados Unidos

COSO. 2005. Control Interno. Informe COSO. Ecoe Ediciones: Bogotá, pg. 3 (Esta traducción es la cuarta edición en español, el original en inglés fue publicado en 1992).

NORMAS INTERNACIONALES DE AUDITORIA Y CONTROL DE CALIDAD. Edición 2010. Parte I. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. IFAC
<https://na.theiia.org/Pages/IIAHome.aspx>

http://www.ariasociados.com/publicacionesyeventos_18_3191091489.pdf
NIA 240

LIBRO CONTROL INTERNO Y FRAUDE

<http://books.google.com.ec/books?id=8Yvg8u2pD94C&printsec=frontcover&dq=fraudes&hl=en&sa=X&ei=Fx6oUKHcFYqc9gSjsoCQCQ&ved=0CDUQ6AEwAg#v=onepage&q=fraudes&f=false>

AUDITORIA FORENSE

http://books.google.com.ec/books?id=rW1C_dCczlgC&printsec=frontcover&dq=auditoria+forense&hl=en&sa=X&ei=NheoUJuIK4qc8QSl04HoBA&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=auditoria%20forense&f=false

CONTROL INTERNO INFORME COSO

http://books.google.com.ec/books?id=p_LQDu4L66MC&printsec=frontcover&dq=coso&hl=en&sa=X&ei=4xWoULadAZS09gSxoYHADDA&ved=0CEEQ6wEwBQ#v=onepage&q&f=true

MANUAL BASICO DE AUDITORIA INTERNA

<http://books.google.com.ec/books?id=EDirRcWJuBIC&printsec=frontcover&dq=auditoria+interna&hl=en&sa=X&ei=ixaoUObeGY-Q8wTtr4GIBA&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=auditoria%20interna&f=false>

AUDITORIA DEL CONTROL INTERNO

http://books.google.com.ec/books?id=V8esy03bk_YC&pg=PA285&dq=samuel+mantilla&hl=es419&sa=X&ei=3xSoUKGPEYHs8gTFmoHYDA&ved=0CCoQ6AEwAA

ANEXOS

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – METODOLOGÍA COSO

INTRODUCCIÓN

Hemos dividido este cuestionario en cinco partes que corresponden a cada uno de los componentes del sistema de control interno, según la metodología COSO.

Este cuestionario deberá ser aplicado en toda la compañía, de acuerdo al componente que se esté revisando. Cabe mencionar que estos cuestionarios no pretenden comprender la totalidad de los aspectos a considerar en la auditoría. Por lo tanto este puede ser modificado, de acuerdo a las circunstancias y condiciones en que desarrolle la auditoría además del juicio y criterio del auditor.

AMBIENTE DE CONTROL

Este cuestionario se basa en el primer componente del COSO, mencionado en el capítulo II y IV.

AMBIENTE DE CONTROL			
PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
¿Existe un Código de Ética que determine los principios del personal que labora en la compañía?			
¿El personal tiene conocimiento sobre este código?			
¿Han entregado una copia del mismo a todo el personal?			
¿El código de ética se encuentra alineado hacia la prevención y detección del fraude?			

¿Existe un perfil para cada puesto de los empleados?			
¿Este perfil se encuentra acorde a las actividades que realizan?			
¿Se cumplen los procedimientos para contratación del personal de acuerdo al perfil establecido?			
¿Se realizan evaluaciones de desempeño y comportamiento periódicamente?			
¿Los empleados tienen conocimiento sobre estas evaluaciones?			
¿Se mantiene capacitada a toda la compañía sobre los sistemas de control interno?			
¿Existe una alta rotación de personal en funciones claves?			
¿La actitud de los funcionarios es positiva en cuanto a rendición de cuentas, y cumplimiento de controles?			
¿Están descentralizadas todas las funciones de la compañía, se observan niveles jerárquicos en el organigrama?			
¿Las funciones de los empleados están definidas en el sistema de la compañía?			
¿Se observa mucho personal que realice tareas fuera del horario de trabajo?			
¿El personal toma sus vacaciones en el periodo que le corresponda?			

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Es el segundo componente, de evaluación de la metodología COSO, lo principal, es si la compañía posee maneras de detectar riesgos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS			
PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
¿Han identificado los principales riesgos de la compañía?			
¿Existe un cronograma de cumplimiento de metas?			
¿Existen mecanismos para identificar riesgos?			
¿Analizan si existen fallas en los controles?			
¿La compañía adopta las recomendaciones de las auditorías?			

ACTIVIDADES DE CONTROL

Este es el tercer componente y sirve para evaluar los riesgos encontrados en el segundo componente.

Estas actividades deben realizarse en todos los niveles jerárquicos de la compañía, estos pueden ser aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones entre otros.

ACTIVIDADES DE CONTROL			
PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
¿Existen procedimientos de control para los riesgos identificados?			
¿Los procedimientos de control mitigan los riesgos de manera adecuada?			
¿Hay una adecuada segregación de funciones?			
¿La autorización, aprobación, procesamiento y registro están asignados a diferentes personas?			
¿Las transacciones están debidamente soportadas?			
¿El sistema posee controles de acuerdo a los niveles de autorización de las transacciones?			
¿Las transacciones son registradas oportunamente?			
¿La compañía cuenta con restricciones en el acceso a ciertas operaciones de acuerdo a los niveles de autorización?			
¿Existen seguridades establecidas para			

activos vulnerables al robo?			
¿Rota el personal que realiza tareas de alto riesgo?			
¿Los sistemas de información cuentan con controles para accesos de acuerdo a sus actividades?			
¿La documentación se maneja por medio de secuencias numéricas y fecha?			

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este es el cuarto componente el cual trata de la información relevante de la compañía tanto internos como externos.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
¿Se generan todos los reportes necesarios según lo establecido por la política y presentado a nivel pertinente?			
¿Cuenta la compañía con los medios necesarios para que la comunicación llegue a los empleados de forma íntegra?			
¿La información es comunicada al personal y de acuerdo al nivel?			
¿La gerencia ha comunicado de manera clara la relevancia del sistema de control interno?			
¿Conocen los empleados la misión, visión y objetivos de la compañía?			
Verificar si los empleados tienen comunicación con la gerencia o personal designado a informar cualquier irregularidad en la compañía			

SUPERVISIÓN

Este es el quinto componente el cual trata si la compañía implementa de la supervisión del monitoreo de la gestión lo cual es responsabilidad de la organización.

SUPERVISIÓN			
PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
¿La compañía evalúa los presupuestos generados periódicamente con los resultados reales de la compañía?			
¿La compañía evalúa periódicamente el control interno de acuerdo a las operaciones de la compañía o cambios que hayan en la misma?			
¿Los mandos medio verifican que la parte operativa de los empleados cumplan con el procedimiento de acuerdo al sistema de control interno?			
¿Los errores o desviaciones son comunicados al personal respectivo?			
¿La compañía evalúa la información externa o de terceros para identificar irregularidades en la compañía?			