

Aplicación de la Norma Internacional de Auditoría 315 en una Pyme en México

Application of the International Audit Standard 315 in a sme in Mexico

Sergio Demetrio Polo Jiménez^a, Eleazar Villegas Gonzalez^b, Daniela Martín Benítez^c

Abstract:

This case study aims to correct operational deviations of an SME in the State of Hidalgo, Mexico in the industrial sector, aligning its practices with guidelines set forth by the International Standards on Auditing specifically the ISA 315. Statistical analyzes were performed using information obtained from the application of a questionnaire to find the perceptions of the workforce in six areas of the company, which have been divided under the headings: work conditions, work organization, communication, consultation and coordination, time management, integrated training and strategic implementation. The results allowed identifying areas of opportunity that gave us the pattern to formulate proposals developed with the regulations based on audit approach.

Keywords:

Audit, NAGAS, Standard 315

Resumen:

El presente estudio de caso, tiene el objetivo de realizar una propuesta de correcciones a las desviaciones operacionales de una PyME en el Estado de Hidalgo, México del sector industrial, alineando sus prácticas con lineamientos estipulados en los Estándares Internacionales de Auditoría (ISA por sus siglas en inglés) específicamente de la norma 315. Se realizaron análisis estadísticos con información obtenida de la aplicación de un cuestionario para conocer la percepción de la plantilla laboral en seis esferas de la empresa las cuáles han sido divididas en los rubros: condiciones de trabajo, organización del trabajo, comunicación, concertación y coordinación, gestión del tiempo, formación integrada e implementación estratégica. Los resultados permitieron identificar áreas de oportunidad que nos dieron la pauta para formular propuestas desarrolladas con un enfoque basado en la normatividad de auditoría aplicable.

Palabras Clave:

Auditoría, NAGAS, Norma 315

Introducción

La International Federation of Accountants es una organización cuyo objetivo es fortalecer la profesión contable a nivel mundial. Dicha organización se ha encargado de crear un comité denominado International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) con el fin de implantar las normas que rigen y uniforman las reglas relativas a la auditoría y servicios relacionados. En el mismo sentido el International Accounting Standard Boards (IASB), creó un conjunto de normas aceptadas a nivel global denominadas International Financial Reporting Standards (IFRS) con el fin de que la

información financiera de las empresas sea comparable y transparente para los usuarios con el fin de apoyar la toma de decisiones (IASB, 2015).

En México, fue en Abril de 2008, cuando el Comité Ejecutivo Nacional de Instituto Mexicano de Contadores Públicos, tomó la decisión de adoptar las Normas Internacionales de Auditoría (NIAS) y se dio un periodo de tres años para el proceso de convergencia a cargo de la Comisión de Normas de Auditoría y Aseguramiento (CONAA) y a partir del 1 de enero de 2012, nuestro país adoptó las NIAS. Actualmente en nuestro país la adopción de las Normas Internacionales de Auditoría ha traído grandes beneficios, entre ellos el aumento de la

^a Autor de correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Área Académica de Contaduría de la UAEH, <http://orcid.org/0000-0002-6137-5549>, Email sjimenez@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Área Académica de Contaduría de la UAEH, <http://orcid.org/0000-0001-8668-1991>, Email, eleazarvillegas@hotmail.com

^c Estudiante de la licenciatura en contaduría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Área Académica de Contaduría de la UAEH, Email dany_martin@outlook.com

comparabilidad a nivel financiero internacional y la promoción de inversión extranjera. En la actualidad las grandes empresas, así como las MiPyMES, se desarrollan en un ambiente cada vez más competitivo debido a distintos factores derivados principalmente de la globalización.

En el área contable, la globalización ha traído retos y sobre todo oportunidades para que las empresas crezcan y unifiquen criterios a nivel internacional alineando sus prácticas y normas a las leyes internacionales con el fin de lograr mayor competitividad. Asumir más riesgos, aumentar su nivel de competitividad y productividad son algunos de los retos a los que se enfrentan las empresas en su proceso de crecimiento. Estos desafíos, pueden superarse con políticas derivadas de la auditoría que identifiquen, prevean y corrijan los riesgos, así como con estrategias que fomenten la comunicación y el uso óptimo de los recursos. En tiempos de dificultades resulta más necesario encontrar nuevas variables que nos permitan sobrevivir y competir (Orpella, 2009).

Dado lo anterior, la presente investigación persigue apoyar a la empresa Concrexis, S.A. de C.V., a mejorar en sus procesos y su sistema de control interno proponiendo recomendaciones de mejora basadas en la auditoría operacional, específicamente en el estudio y aplicación de la NIA 315. Con el objetivo de que esta pequeña compañía local, aumente sus fortalezas y como consecuencia promueva el desarrollo económico de la región.

Evidencia empírica

En la actualidad, a nivel internacional han surgido distintos métodos, técnicas y metodologías derivados de la importancia que ha tomado el enfoque de la investigación centrado en las actividades empresariales y el comportamiento de las entidades económicas. Dichos enfoques, toman como factor decisivo el papel que desempeña el ser humano dentro de los procesos para el desarrollo y crecimiento de la organización. Henri Savall y Véronique Zardet, fundadores del Instituto de Socioeconomía de las Empresas y Organizaciones (ISEOR), agregan que un factor que logrará que una entidad eficiente sus recursos, es que los involucrados en los procesos productivos, logren un reparto de poderes eficaz dentro de la gestión socioeconómica, en este sentido proponen que siga habiendo un liderazgo y una figura de líder, sin embargo, adicionalmente debe involucrarse cada vez más a los colaboradores, lo cual logrará un sentido de compañerismo y pertenencia (Savall & Zardet, 2008).

La administración de una empresa será más efectiva cuando se toma en cuenta la opinión de todos los involucrados (Savall & Zardet 2006). Al darle poder de

decisión a los puestos que no son precisamente directivos, ellos verán por los verdaderos intereses de los trabajadores mejorando factores como las condiciones de trabajo y la comunicación llevando una vez más a la empresa a la reducción de costos.

“Si los empleados votasen a los directivos, habría menos CEOs con salarios escandalosos, menos corrupción, mayor responsabilidad y mejores decisiones, sobre todo en lo que se refiere al largo plazo, además de que enviaría un mensaje inequívoco acerca de que las autocracias no son útiles a la hora de resolver problemas o de inspirar a la gente a dar lo máximo de sí. Incluso las jerarquizadas organizaciones militares reconocen que la gente no lucha principalmente para derrotar al enemigo, sino para defender a sus compañeros, a la gente que forma parte de su equipo” (Hernández, 2011).

Crear valor para los clientes y distinguirse de sus competidores son la clave del éxito de una compañía, por lo cual debe elegir una estrategia para lograr y ésta será tan buena como lo sea la puesta en práctica, por ejemplo: estrategia elegida: disminuir los costos de los productos principales de la compañía; puesta en práctica: capacitar a los trabajadores para mejorar la calidad y reducir el desperdicio (Horngrén, et al, 2007). En este mismo sentido, hay factores externos e internos que influyen en la productividad. Los factores externos no se pueden reducir o aumentar con las medidas que adopte la empresa, sin embargo la empresa puede aumentar su productividad alterando algunos factores internos, como por ejemplo, la capacidad de su inventario, las características y diferenciación de su producto, mejoras en el proceso productivo, automatización de procesos, y sobre todo aplicar medidas de control interno. Las medidas de control interno, son aplicadas por el departamento de auditoría interna o en muchas ocasiones por el contador interno, y las medidas que dispone pueden ser administrativas, contables y operacionales. Para el establecimiento de medidas de control interno el auditor debe plantearse los objetivos: proteger los recursos de la organización, garantizar la eficiencia y eficacia de las operaciones, revisar que las actividades que se están llevando a cabo agreguen valor al proceso y si no es así, modificarlas o sustituirlas por aquellas que creen valor. En el diseño del sistema de control interno, es importante asegurar que disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación.

Diseño y metodología

Objetivo General

A través del estudio de Auditoría Operacional, se pretende conocer la percepción de los trabajadores hacia las condiciones y organización del trabajo, comunicación, gestión del tiempo, formación integrada e implementación estratégica en la empresa Concrexis, S.A de C.V e identificar las Normas Internacionales de Auditoría que apoyan a minimizar los riesgos operacionales, a través del fortalecimiento del control interno.

Objetivos Específicos

Concretamente el trabajo se orienta en:

- Analizar la situación actual de la empresa a través de la percepción de la plantilla laboral
- Detectar las áreas de oportunidad en cada área
- Identificar las Normas Internacionales de Auditoría para atacar las áreas de oportunidad
- Formular recomendaciones y propuestas de mejora basadas en las Normas Internacionales de Auditoría

Descripción de la muestra

La muestra está constituida por 50 trabajadores de la empresa Concrexis S.A. de C.V., entre personal de producción, y personal administrativo y de vigilancia. La empresa cuenta con dos principales áreas: administración y producción. El área de administración cuenta con un supervisor, bajo su mando está una persona encargada de ventas y cuentas por cobrar, otra persona encargada de compras y proveedores y otra persona encargada de las cuentas bancarias y contabilidad general.

Resultados

Los resultados del análisis descriptivo respecto a la percepción de la transmisión de información son los siguientes; se hizo la separación por género para conocer la diferencia de opinión, sin embargo en este reactivo ambos tienen una opinión entre los 7.40 y 7.50 puntos en promedio, Figura 1.1. Por otra parte, analizando estos resultados de acuerdo al puesto que ocupan, se observa en la Figura 1.2, que aquellos empleados en un puesto operativo mantienen una percepción mejor respecto a los que ocupan un puesto administrativo con una diferencia de .58 puntos.

La Figura 1.3, permite apreciar los resultados de acuerdo al nivel de estudios de los colaboradores donde muestra que aquellos que alcanzan un nivel de estudios medio son los que tienen una mejor percepción de la transmisión de información. Considerando la edad de los colaboradores, aquellos que se encuentran una edad

mayor a los 41 años le dan a este aspecto un valor promedio de 7.70 a diferencia del resto de los colaboradores que presentan una media de entre los 7.00 y 7.35 puntos. Los colaboradores con más antigüedad en la empresa consideran que la transmisión de información es mejor respecto a los que tienen en la empresa menos de tres años este dato se puede observar en la Figura 1.5. El promedio de las respuestas totales para este aspecto fue de 7.42

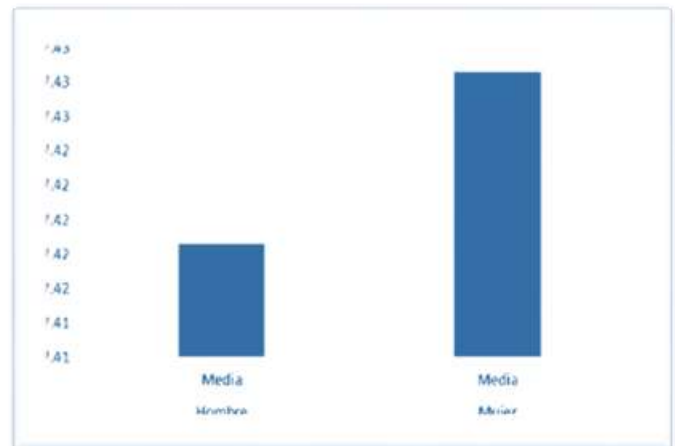


Figura 1.1 La transmisión de información percibida de acuerdo al género

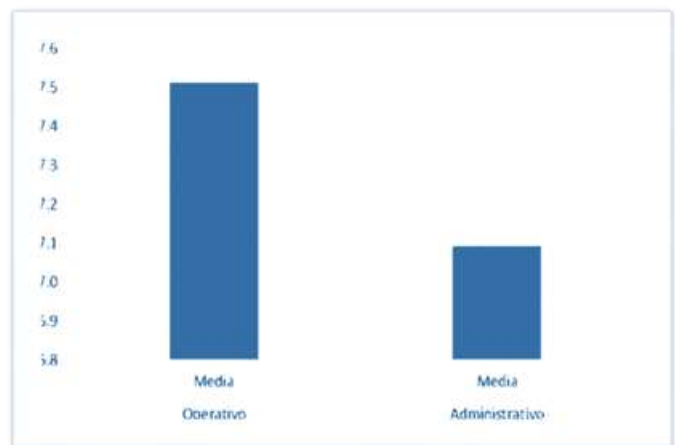


Figura 1.2: La transmisión de información percibida de acuerdo al puesto

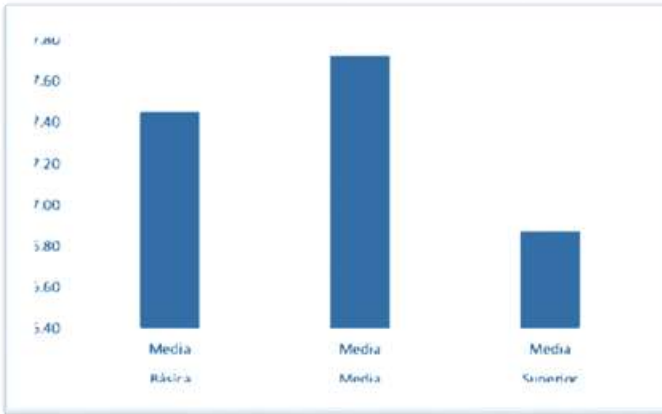


Figura 1.3: La transmisión de información percibida de acuerdo al nivel de estudios

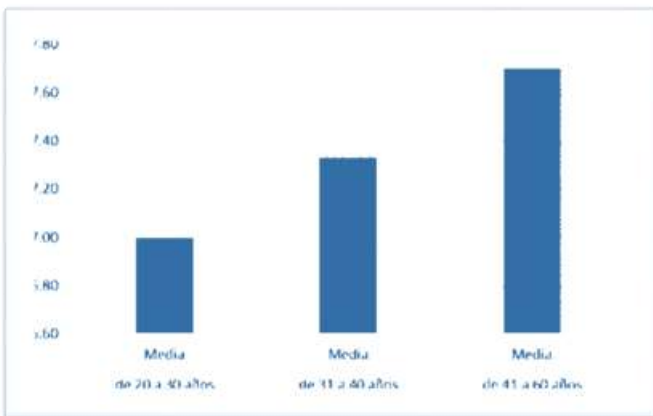


Figura 1.4: La transmisión de información percibida de acuerdo a la edad

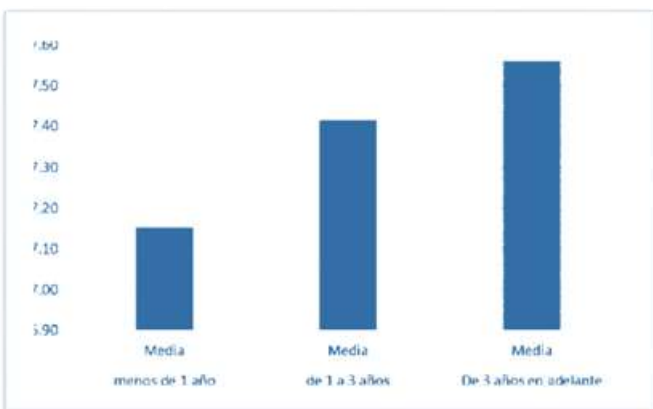


Figura 1.5: La transmisión de información percibida de acuerdo a la antigüedad en la empresa

La frecuencia de las interrupciones en el trabajo
 Los resultados del análisis descriptivo de la percepción a las interrupciones en el trabajo son los siguientes: en la

Figura 1.6, se observa la diferencia de percepciones por género donde las mujeres tienen un promedio que supera a los hombres por .45 puntos. Analizando este reactivo de acuerdo al puesto, se aprecia que las respuestas de los administrativos superan en percepción de interrupciones los operativos en .29 puntos, este resultado es observable en la Figura 1.7. Por su parte, la Figura 1.8 permite apreciar la distinción de nivel de estudios y los que alcanzaron la educación básica son los que perciben mayores interrupciones en su trabajo. Haciendo la separación por edades, se puede observar en la Figura 1.9, que los más jóvenes (edad de 20 a 30 años) perciben más interrupciones. Por otro lado, los trabajadores que tienen mayor antigüedad en la empresa opinan que la percepción de las interrupciones es de 7.60 puntos promedio. El promedio de las respuestas totales para este aspecto fue de 7.32

Figura 1.6 La frecuencia de las interrupciones en el trabajo percibida de acuerdo al género

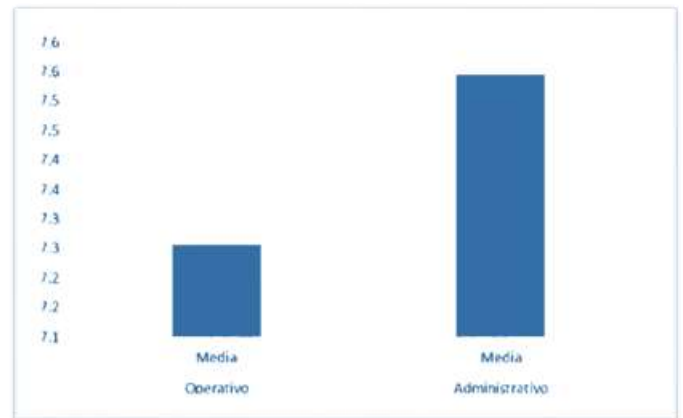


Figura 1.7: La frecuencia de las interrupciones en el trabajo percibida de acuerdo al puesto

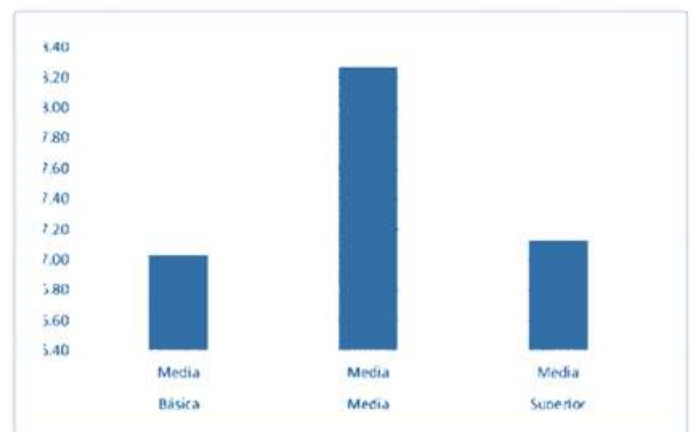


Figura 1.8: La frecuencia de las interrupciones en el trabajo percibida de acuerdo al nivel de estudios

colaboradores, la Figura 1.14 presenta, que la percepción de los empleados más jóvenes, nuevamente supera la del resto de los colaboradores con un promedio de 8.33, mientras el resto de los colaboradores se encuentran en un promedio entre 7.48 y 7.95.

La Figura 1.15, muestra la diferencia de este aspecto respecto a la antigüedad y los que expresan mejor percepción son aquellos que tienen de 1 a 3 años en la empresa con un promedio de 8.00. El promedio de las respuestas es de 7.1.

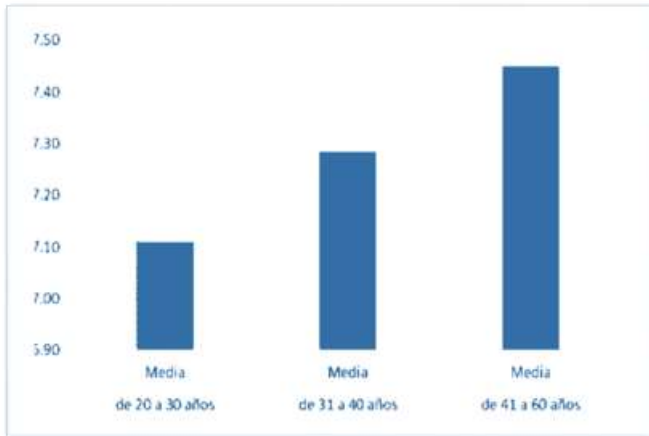


Figura 1.9: La frecuencia de las interrupciones en el trabajo percibida de acuerdo a la edad

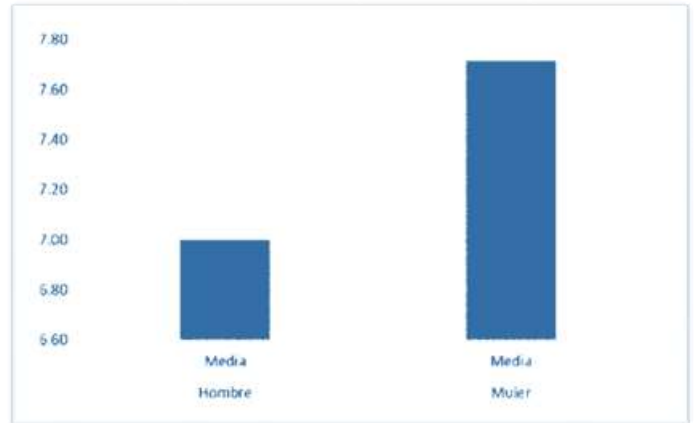


Figura 1.11 Los cursos de capacitación y adiestramiento percibido de acuerdo al género

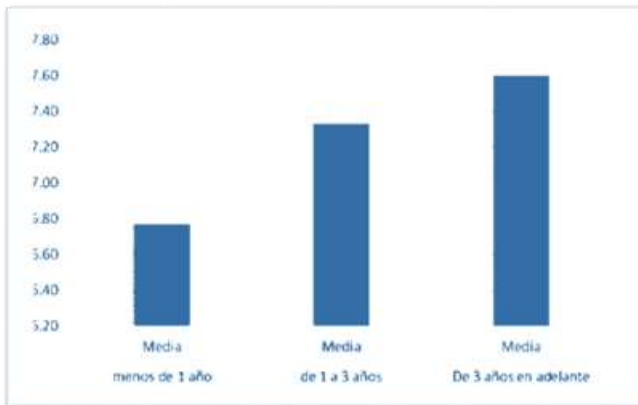


Figura 1.10: La frecuencia de las interrupciones en el trabajo percibida de acuerdo a la antigüedad en la empresa

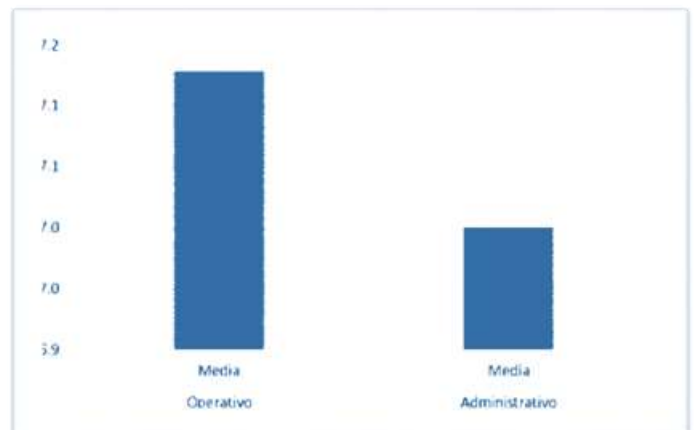


Figura 1.12: Los cursos de capacitación y adiestramiento percibido de acuerdo al puesto

Los cursos de capacitación y adiestramiento

Respecto a la percepción en general de los cursos de capacitación, la Figura 1.11, muestra que la percepción promedio de hombres es de 7.00, mientras la percepción de las mujeres es de 7.71, analizando los resultados de acuerdo al puesto observamos en la Figura 1.12, que la percepción de los operativos es mejor que el de los administrativos. En la Figura 1.13, se puede observar la diferencia de acuerdo al nivel de estudios, y es importante observar que aquellos que alcanzaron una educación media tienen una baja percepción, con un promedio de 5.45, mientras que el resto de los colaboradores tienen un promedio entre 7 y 7.71. Considerando la edad de los

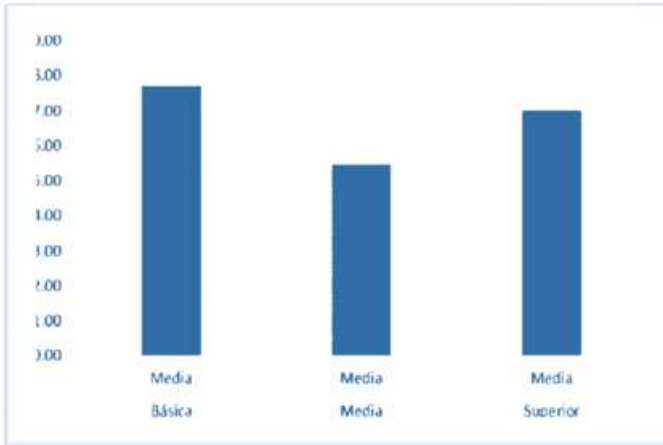


Figura 1.13: Los cursos de capacitación y adiestramiento percibido de acuerdo al nivel de estudios

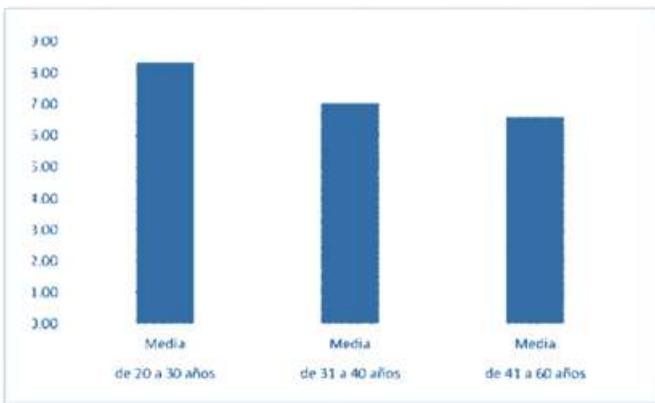


Figura 1.14: Los cursos de capacitación y adiestramiento percibido de acuerdo a la edad

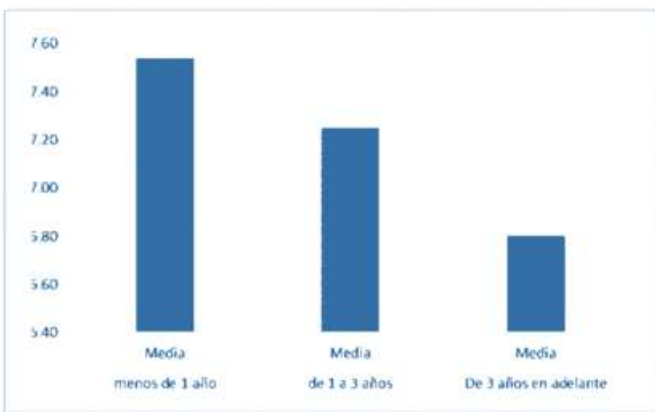


Figura 1.15: Los cursos de capacitación y adiestramiento percibido de acuerdo a la antigüedad en la empresa

El conocimiento de los planes de la empresa por el personal

El estudio realizado para conocer la percepción del conocimiento del personal hacia los planes de la empresa, arroja los siguientes datos; la Figura 1.16,

muestra que la percepción promedio de hombres es de 7.57 superando la percepción de las mujeres por .24. Analizando los resultados de acuerdo al puesto observamos en la Figura 1.17, que la percepción de los operativos es mejor que el de los administrativos por una diferencia de .23. En la siguiente Figura se puede observar la diferencia de acuerdo al nivel de estudios, y es importante observar que aquellos que alcanzaron una educación básica expresaron mayor conocimiento de los planes con un promedio de 7.71. Considerando la edad de los colaboradores, se observa en la Figura 1.19 que los que tienen entre 20 y 30 años expresan un promedio para el conocimiento de los planes de 8.00, el resto de los colaboradores dan un promedio entre 7.14 y 7.30. La siguiente Figura muestra la diferencia de este aspecto respecto a la antigüedad y los que expresan mejor percepción son aquellos que tienen de 1 a 3 años en la empresa con un promedio de 7.58. El promedio es de 7.36.

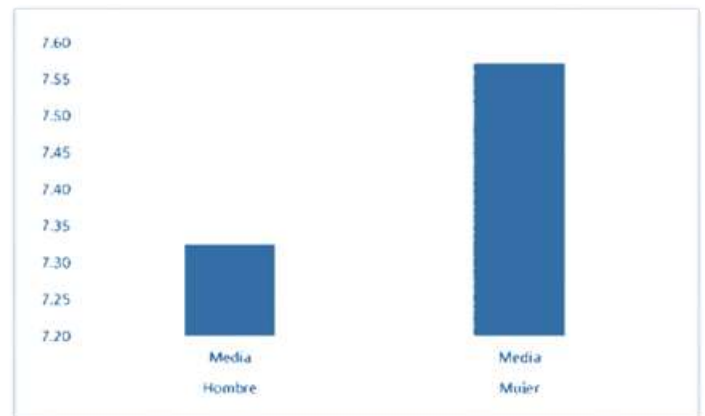


Figura 1.16: El conocimiento de los planes de la empresa por el personal percibida de acuerdo al género

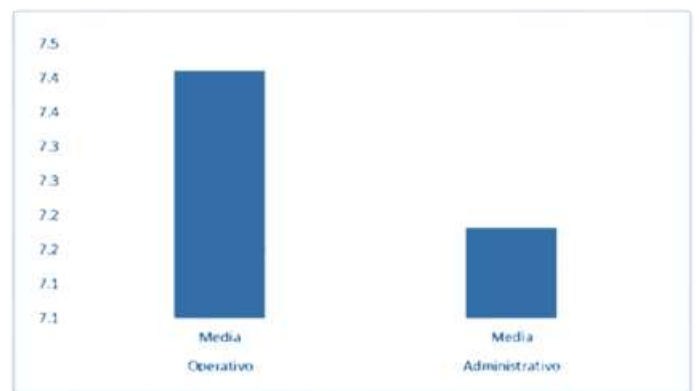


Figura 1.17: El conocimiento de los planes de la empresa por el personal percibida de acuerdo al puesto

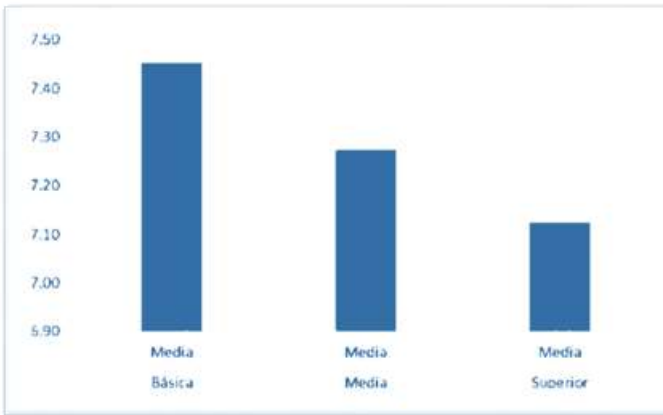


Figura 1.18: El conocimiento de los planes de la empresa por el personal percibida de acuerdo al nivel de estudios

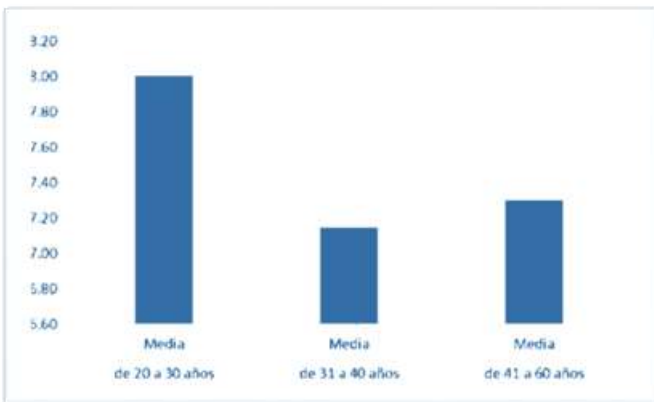


Figura 1.19: El conocimiento de los planes de la empresa por el personal percibida de acuerdo a la edad

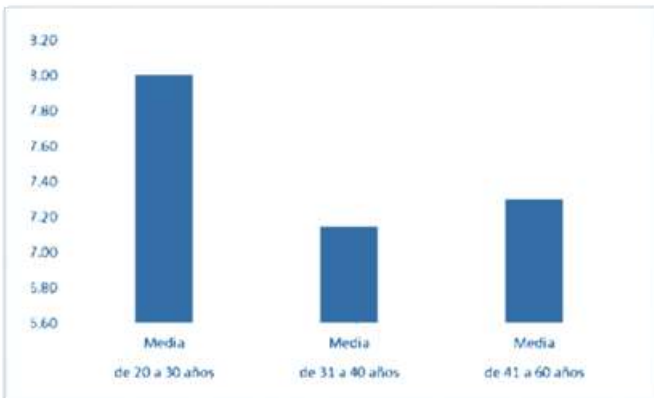


Figura 1.20: El conocimiento de los planes de la empresa por el personal percibida de acuerdo a la antigüedad en la empresa

La calidad de los productos que elaboramos

Los resultados del análisis para conocer la percepción de la calidad de los productos que elaboramos, son: diferenciando por género la Figura 1.21, muestra que la percepción de las mujeres es positiva respecto a la de los hombres por .15 puntos; analizando los resultados de acuerdo al puesto, observamos en la Figura 1.22, que la diferencia de opiniones entre operativos y administrativos no es significativa; los operativos superan a los operativos por .04. En la Figura 1.23, se observa la diferencia de acuerdo al nivel de estudios y los que alcanzaron la educación básica tiene un promedio de 8.71 superando al resto de los compañeros quienes dan un promedio entre 7.38 y 7.36. Considerando la edad, se observa en la Figura 1.24, que la percepción de los que se encuentran en los 20-30 años es de 8.44, mientras el resto de los colaboradores se encuentran en un promedio de 7.52 y 7.25.

La Figura 1.25, muestra la diferencia de este aspecto respecto a la antigüedad y los que expresan mejor percepción son los que tiene más de tres años de antigüedad, mientras que el promedio de los demás compañeros es entre 7.50 y 7.54. El promedio de las respuestas es de 9.02.

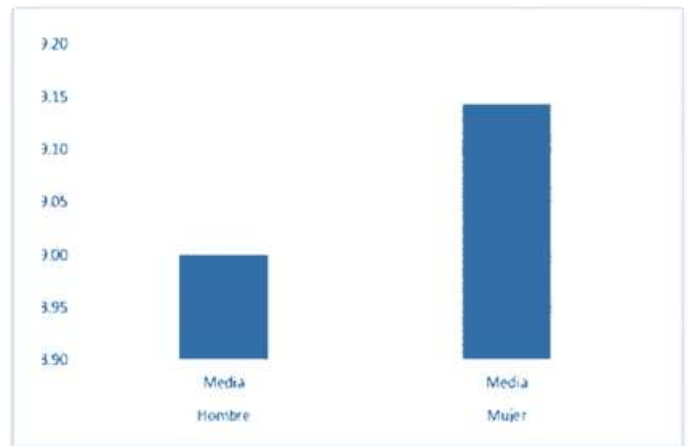


Figura 1. 21: Calidad de los productos que elaboramos percibida de acuerdo al género

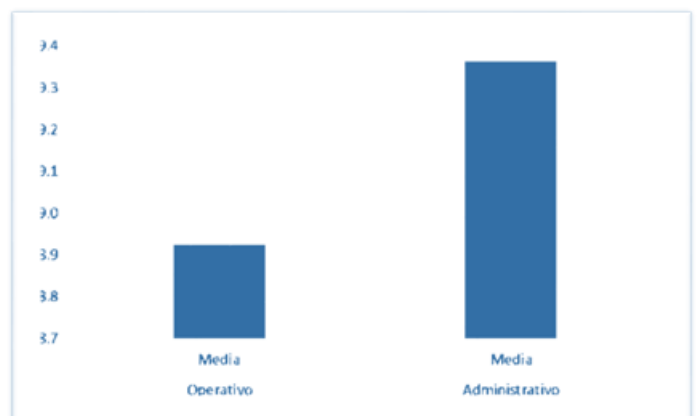


Figura 1.22: Calidad de los productos que elaboramos percibida de acuerdo al puesto

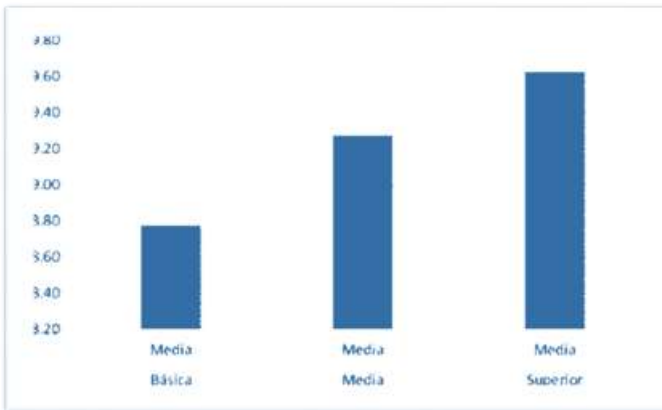


Figura 1.23: Calidad de los productos que elaboramos percibida de acuerdo al nivel de estudios

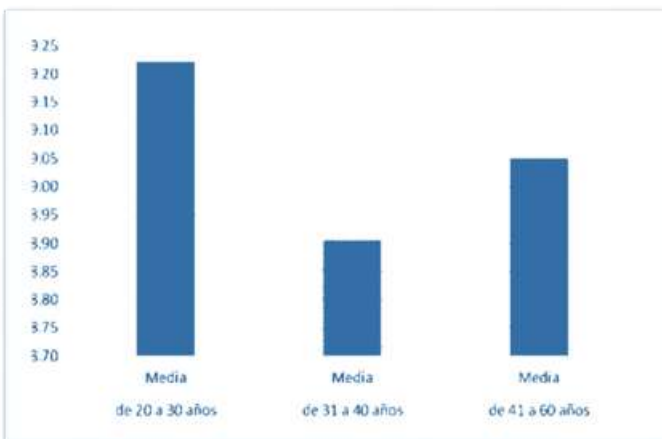


Figura 1.24: Calidad de los productos que elaboramos percibida de acuerdo a la edad

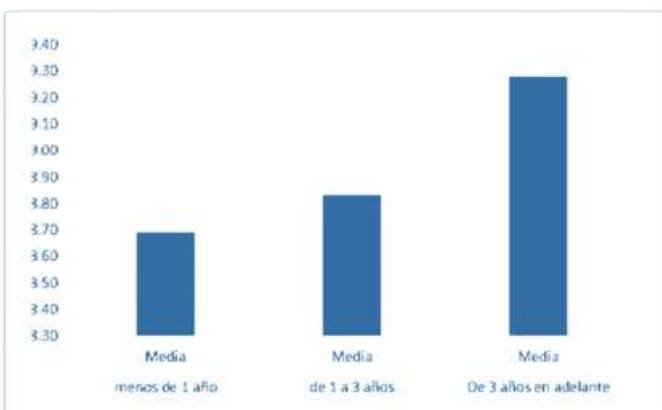


Figura 1.25: Calidad de los productos que elaboramos percibida de acuerdo a la antigüedad en la empresa

Conclusiones

Las MPyMES que se ubican en las mejores posiciones competitivas, sobresalen entre otros aspectos, por contar con personal preparado, planear estratégicamente, contar con esquemas de seguridad social y esquemas laborales adecuados. Un proceso de cambio, la plantilla que se planea y se pone en marcha adecuadamente propicia un clima laboral que da seguridad a los empleados y colabora al bienestar de la empresa, porque conocen el momento en el que se encuentran y el fin que persiguen. La Auditoría Operacional, es una herramienta que pueden adoptar para apoyar su sano crecimiento y permanencia en el mercado, por su naturaleza, puede practicarse frecuentemente en la entidad a cargo del área de auditoría interna sin la contratación necesaria de un externo independiente.

Para dar seguimiento a las medidas, se puede mantener un programa de revisiones por área.

Este trabajo, resulta útil para las pequeñas empresas que no cuentan con un sistema de auditoría interna establecido. Sin embargo están dispuestas a implementar los controles necesarios y desean mejorar sus procesos sin descuidar la salvaguarda de sus recursos económicos y humanos, así como para aquellas empresas con la necesidad de incrementar su productividad y permanecer en el mercado fortaleciendo sus competencias. En este sentido, resultará útil para aquellas empresas de transformación interesadas en fortalecer su capital humano involucrando a su plantilla en los procesos de mejora. La investigación, tendrá valor siempre y cuando se ponga en práctica, no basta con ser estudiada en sus conceptos teóricos.

Siempre quedan aspectos por investigar y ahondar, sin embargo se debe ser puntual en lo que se desea investigar y descartar muchos aspectos que se ven sobre la marcha de la investigación, pues si se toman en cuenta se pierde el sentido de la misma. Se concluye que las Normas Internacionales de Auditoría si se pueden aplicar para fortalecer el desarrollo y permanencia de las MiPyMES en México, en este, caso pudimos utilizar la Norma 315 para mejorar el control interno.

Referencias

- [1] Hernández, E. (06 de septiembre de 2011). Democracia organizacional, el tema tabú en la empresa. *El Confidencial*.
- [2] Homgren, C. T., Datar, S. M., & Foster, G. (2007). Contabilidad de Costos. En C. T. Homgren, S. M. Datar, & G. Foster, *Contabilidad de Costos*. Pearson.
- [3] Públicos, I. M. (13 de marzo de 2018). IMCP. (IMCP, Editor, & IMCP, Productor) Recuperado el 13 de marzo de 2018, de <http://imcp.org.mx/areas-de-conocimiento/auditoria>
- [4] Orpella, H. (2009). *Guía de la empresa saludable*. Barcelona: Cambra Oficial de Comerc Industrial. ICE salud.
- [5] Savall, & Zardet, V. (2006). Reciclar los costos ocultos durables: la gestión socioeconómica. Método y resultados. *Administración y Organizaciones*, Págs. 17-43.
- [6] Savall, H., & Zardet, V. (2008). Escuela de Managemnt de Lyon. Obtenido de <http://iae.univ-lyon3.fr/>