A

lgunos conceptos, como el que consta en el oficio [CTCP-10-01591-2019](http://www.ctcp.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=7cb54e44-58bc-476c-8c5a-fa8957ecafc5), mediante el cual el Consejo Técnico de la Contaduría Pública resolvió la Consulta 1-2019-033670 pueden hacer pensar que la auditoría se hace parte por personas con “(…) *al menos de un nivel intermedio de conocimiento* (…)”, parte por “(…) *auditores con menos experiencia* (…)” y parte por personas con “(…) *un nivel de formación avanzado, con capacidades cognitivas y profesionales tendentes a la dirección estratégica, la supervisión del trabajo ejecutado y a la obtención de evidencias de auditoría en entornos menos estructurados y con un elevado nivel de incertidumbre* (…)”.En la práctica colombiana hemos visto que algunas firmas efectivamente descargan mucho trabajo en personal junior, mientras el personal senior básicamente actúa *ad referéndum*, el senior del junior, el gerente del senior y el socio del gerente. No es de extrañar que los trabajos sean de una muy baja calidad.

Ciertamente un equipo de auditoría puede estar conformado por personas con distintos grados de competencia, pero no es posible que haya juicios y procesos que puedan ser realizados por partes del personal sin la intervención de los otros.

Se le puede pedir a un junior que reúna cierto tipo de información. Pero no es adecuado encargarle de determinar los riesgos a los que pueda estar expuesto un ente. Esto último supone un gran conocimiento de la respectiva industria, de las organizaciones, del ente en particular, que por lo general solo tienen los socios y, en ocasiones algunos gerentes. Como en muchos trabajos son los juniors los que enumeran los posibles riesgos, el trabajo resultante es ligero, superficial, incapaz de advertir errores o fraudes materiales.

La elaboración de las planillas que se utilizan para orientar el trabajo del personal requiere la intervención de personas altamente competentes, que sepan poner atención en lo esencial más que en lo formal. Muchas veces lo que hemos visto son listas inmensas de verificación del cumplimiento de reglas, que todo defraudador procura cumplir.

La intervención periódica de ciertos miembros del equipo, realizada únicamente sobre los papeles de trabajo, sin interactuar con el equipo completo, no es un medio adecuado para satisfacer los deberes de supervisión que tanto los estándares de la profesión, como las normas legales, esperan de quien está obligado a ejercer seguimiento y asumir la responsabilidad consecuente, como es el caso del revisor fiscal. Las normas actuales indican con precisión cuáles son las responsabilidades del socio del encargo, cuáles las de todo el equipo de auditoría, cuáles las de los administradores y controlantes de la calidad, cuáles las de expertos en ciertos asuntos. Como allí se ve, el socio no está concebido como un ordenador ni el equipo es un conjunto autómata que ejecuta, pero no piensa, ni discute.

Formar en el trabajo supone mirar por encima del hombro y aplaudir o corregir en tiempo real.

*Hernando Bermúdez Gómez*