E

n el artículo [*How Simple Changes to Language and Tick Marks Can Curtail the Ghost Ticking of Audit Procedures*](https://meridian.allenpress.com/ajpt/article-abstract/40/4/53/465383/How-Simple-Changes-to-Language-and-Tick-Marks-Can?redirectedFrom=fulltext), escrito por Buchanan, Jessica L. & Piercey, M. David, publicado por *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Nov2021, Vol. 40 Issue 4, p53-77. 25p. 1 Diagram, 7 Charts, 3 Graphs se lee: “*Prior research shows that ghost ticking, or documenting audit work not actually performed, is a persistent threat to audit quality. We examine whether requiring self-references in audit workpapers (i.e., "I" performed the test) can effectively curtail ghost ticking, compared to other workpaper language that can be used in practice. We also design and test an alternative to tick marks (symbol-based notation commonly used in workpapers to describe the results of audit procedures), in which auditors select the same description of the procedure performed, but from a prepopulated drop-down list. Consistent with our hypotheses, we find that using both self-references and descriptions (as opposed to tick marks) jointly reduces ghost ticking, compared to when only one (or neither) of these are used. Overall, we demonstrate how two simple and easily implementable changes to language and tick marks can significantly curtail ghost ticking and therefore reduce its threat to audit quality.*”

Ante la altivez y la soberbia de muchos socios de firmas de contadores, conviene recordarles que solo el que esté libre de culpa puede tirar una piedra. Resulta que en los equipos de trabajo existen muchas formas de engañar a los superiores, haciéndoles pensar que el trabajo se ha hecho debidamente, cuando ello no es verdad. La cuestión empieza por el ejemplo, pues hay muchos socios que no trabajan y que no saben lo suficiente. Esto es advertido por todos los demás. El problema continúa por la nula o deficiente supervisión de los trabajos, que se hace sobre manifestaciones formales (por ejemplo, que todo esté aprobado) dejando pasar aquello que requiere de un correcto análisis en el marco de un juicio profesional adecuado. Posteriormente nos encontramos con los supervisores “buena gente” que se ganan los subordinados manteniendo en silencio sus errores. Y finalmente tenemos los que no quieren trabajar y carecen de integridad, al punto de engañar sobre sus verdaderas ejecutorias. Los papeles de trabajo son documentos, que, como cualquiera de ellos, aguantan todo. Solo el respaldo de estos los hace creíbles. Hay que partir de la integridad, la honradez, de los miembros de la firma, pero es necesario verificar que esta confianza es merecida. Es aquí donde el buen gobierno, el adecuado control interno, los sistemas de administración de la calidad, tienen un rol clave. En nuestra vida profesional hemos trabajado con contadores muy versados que tienen la habilidad de identificar trabajos mal hechos, generalmente a partir de inconsistencias advertidas en los papeles de trabajo o de las deficiencias a las preguntas que necesariamente deben hacerse a los miembros del equipo. Los que interrogan, pero no revisan los papeles de trabajo son fácilmente engañados. Lamentablemente hay papeles de trabajo diseñados por los socios para no trabajar mucho.

*Hernando Bermúdez Gómez*