E

n *The British Accounting Review* 56 (2024) 101263, aparece el artículo *How auditors identify and report key audit matters - An organizational routines perspective*, escrito por Warren Maroun & Alan Duboisée de Ricquebourg, que en sus conclusions afirma: “(…) *In the frontstage, the empirics confirm the relevance of isomorphic pressures for guiding behaviours in institutionalised settings (e.g. Fogarty, 1992; Maroun & Van Zijl, 2016; Rodrigues & Craig, 2007) and demonstrate how the ostensive features of a routine are the “pathways” by which these pressures are “transmitted” (Andon et al., 2015; Kend & Nguyen, 2022) allowing the routine to be a source of power in principle (Latour, 1986). ―Feldman and Pentland (2003) argue that routines which are a source of stability can also enable change, a position confirmed by this study in an auditing setting. In the backstage, professional judgement is operationalised which causes or enables changes in the work patterns of audit teams. Informal exchanges and the derivation of KAMs performatively lead to routine adaptations becoming commonplace. Professional judgement, informal knowledge exchanges based on past performances and undetected routine modifications counter isomorphic pressures emanating from the ostensive elements of the KAM routine. Moving from the performative to the ostensive, the routine becomes a source of power in practice (Latour, 1986) allowing auditors to enjoy agency by performing additional tests, altering templates, challenging assumptions in policy guides and setting additional objectives for reporting KAMs. (…)*” Aunque parezca que la última palabra la tiene el líder del respectivo equipo de aseguramiento, es claro que todos los miembros del grupo, a través de sus interacciones, generan las conductas finales que el conjunto asume, al definir asuntos como el que aquí se trata: los KAM – principales asuntos de auditoría. Como se sabe en Colombia se ordenó divulgarlos en varias empresas y luego echamos reversa. Es importante comprender que cada persona forma juicios y sentimientos, como parte de su funcionamiento natural. En principio cada cual obra según ellos, aunque en ocasiones cede el paso ante otras posiciones de personas con mayor autoridad ontológica o epistemológica. En verdad en los grupos o equipos de aseguramiento se llevan a cabo varias conversaciones que influyen en todos los miembros, las cuales siempre deberían ser guiadas por la ciencia, la tecnología y la técnica correctamente derivadas de aquella. Muchos grupos se organizan como por estratos, los que más saben (1), los que ya casi saben (1), un supervisor y varios asistentes. Estas son pirámides que atienden a los costos. Sin embargo, lo grupos deben formarse según las necesidades concretas de cada trabajo, considerando la complejidad de las entidades, que resulta de considerar asuntos tales como su industria, su mercado, su tecnología, su tamaño, su cultura, incluyendo el papel que se reconozca a las juntas directivas, los principales ejecutivos, el control interno, los preparadores de la información, los riesgos estimados, el apetito de riesgo, la preparación de sus funcionarios, etcétera. En su formación los estudiantes deben aprender a formar equipos.

*Hernando Bermúdez Gómez*