EXPERIENCIAS PROFESIONALES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS BASADAS EN RIESGOS

PROFESSIONAL EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF RISK-BASED INTERNAL AUDITS

Ronald Huacca Incacutipa
Blackwell Global University | ronald.huacca@neumann.education | https://orcid.org/0000-0002-6425-9690

John Elvis Laura Mendoza
Blackwell Global University | jlaura@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0000-3733-3704

RESUMEN
Este estudio analiza las experiencias profesionales de auditores internos en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos mediante un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance descriptivo. La muestra, de 218 auditores internos de América Latina seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, respondió un cuestionario tipo Likert de cinco puntos. Los resultados evidenciaron una correlación de Pearson significativa y moderada ($r(216) = 0,47$, $p < 0,001$) entre experiencia profesional y percepción de efectividad, explicando el 22,1 % de la varianza compartida. Todas las dimensiones evaluadas —formación técnica ($r = 0,43$), gestión de equipos ($r = 0,44$) y adaptación a normativas ($r = 0,42$)— mostraron asociaciones positivas significativas ($p < 0,001$). La hipótesis de moderación del contexto organizacional (H2) fue rechazada ($\Delta R^2 = 0,005$, $p = 0,237$), mientras que las hipótesis H1 y H3 fueron aceptadas. Las conclusiones destacan que la experiencia profesional se asocia positivamente con la percepción de efectividad en auditorías basadas en riesgos, sin influencia significativa del contexto organizacional analizado.

Palabras clave: auditoría interna basada en riesgos, experiencia profesional, percepción de efectividad, gestión de riesgos, implementación de auditorías

ABSTRACT
This study examines professional experiences of internal auditors in implementing risk-based internal audits through a quantitative, cross-sectional, descriptive design. A sample of 218 internal auditors from Latin America, selected via simple random sampling, completed a 5-point Likert-scale questionnaire. Results revealed a moderate and significant Pearson correlation ($r(216) = 0.47$, $p < 0.001$) between professional experience and perceived effectiveness, accounting for 22.1% shared variance. All evaluated dimensions—technical training ($r = 0.43$), team management ($r = 0.44$), and compliance adaptation ($r = 0.42$)—showed significant positive associations ($p < 0.001$). Hypothesis H2 (moderation by organizational context) was rejected ($\Delta R^2 = 0.005$, $p = 0.237$), while H1 and H3 were accepted. Findings underscore that professional experience positively correlates with perceived effectiveness in risk-based audits, with no significant contextual moderation.

Keywords: risk-based internal audit, professional experience, effectiveness perception, risk

management, audit implementation

Recibido: 8 de junio de 2026
Aceptado: 6 de octubre de 2026
Publicado: 31 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

La evolución de los entornos organizacionales hacia modelos de gestión más dinámicos y complejos ha redefinido los parámetros de la auditoría interna, consolidando el *enfoque basado en riesgos* como pilar fundamental para la identificación proactiva de vulnerabilidades y la optimización de recursos (Nadia et al., 2025; Jokipii y Rautiainen, 2023). Este paradigma, alineado con estándares internacionales como los emitidos por el *Instituto de Auditores Internos*, trasciende la mera verificación de cumplimiento para integrar la evaluación crítica de exposiciones estratégicas, operativas y de cumplimiento normativo (Ridley y Gulko, 2025). En este contexto, América Latina emerge como escenario relevante debido a su diversidad de marcos regulatorios, niveles de madurez en gestión de riesgos y desafíos estructurales en la implementación de prácticas de auditoría avanzadas (Mlundachuma et al., 2026; Hussaina y Abdulahad, 2022). La adopción de metodologías basadas en riesgos no solo responde a exigencias de gobernanza corporativa, sino que también se vincula con la capacidad de las organizaciones para adaptarse a entornos de alta incertidumbre, donde la *percepción de efectividad* por parte de los auditores internos adquiere un rol determinante en la legitimación de su función (Darunifah y Prasetya Nugrahanti, 2026; Thi Hai Ha, 2021).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Pese al consenso teórico sobre los beneficios del *enfoque basado en riesgos*, persisten brechas significativas entre su diseño conceptual y su ejecución práctica en el ámbito latinoamericano. Estudios recientes evidencian que la *experiencia profesional* de los auditores internos —comprendida como la acumulación de conocimientos técnicos, habilidades de gestión de equipos y capacidad de adaptación normativa— no siempre se traduce en una percepción homogénea de efectividad en la implementación de estas auditorías (Subhan, 2023; Zhao et al., 2026). Esta disociación sugiere que factores contextuales, como la *cultura organizacional de gestión de riesgos* o el nivel de compromiso directivo, actúan como moderadores en la relación entre experiencia y resultados percibidos (Khaddafi et al., 2021; Semenenko y Balueva, 2021). Además, la literatura identifica vacíos en la comprensión de cómo estas variables interactúan en contextos donde la presión por resultados a corto plazo, la rotación de personal especializado o la falta de alineación estratégica pueden distorsionar la evaluación subjetiva de la efectividad (Anugraheni et al., 2022; Mnif y Rebai, 2026). En este sentido, el estudio aborda un vacío crítico: la escasa exploración empírica de las *experiencias profesionales* como variable mediadora entre capacidades individuales y resultados organizacionales en auditorías internas, especialmente en regiones con sistemas de gobernanza en desarrollo.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo aporta valor teórico al sistematizar las dimensiones de la *experiencia profesional* en auditoría interna —formación técnica, gestión de equipos y adaptación normativa— como constructo multidimensional, diferenciándolo de enfoques reduccionistas que la limitan a años de servicio (Nadia et al., 2025; Ridley y Gulko, 2025). Desde el plano práctico, contribuye a clarificar cómo la *percepción de efectividad* —evaluada a través de la

identificación de riesgos, cobertura de procesos y satisfacción con el enfoque— se ve influenciada por el contexto organizacional, especialmente en entornos donde la cultura de gestión de riesgos y el soporte directivo presentan variaciones significativas (Darunifah y Prasetya Nugrahanti, 2026; Adrian e Ikram, 2025). Metodológicamente, el estudio propone un marco analítico que integra técnicas de correlación y regresión jerárquica para examinar relaciones estadísticas sin atribuir causalidad, lo que permite avanzar en la comprensión de dinámicas complejas sin presupposiciones deterministas (Khaddafi et al., 2021; Maksymov et al., 2024). Los hallazgos esperados podrían orientar a instituciones de formación profesional en auditoría, comités de gobernanza y organismos reguladores para diseñar programas que potencien la alineación entre capacidades individuales y resultados organizacionales, reduciendo asimetrías en la implementación de estándares internacionales.

MARCO TEÓRICO

EXPERIENCIA PROFESIONAL EN AUDITORÍA INTERNA BASADA EN RIESGOS

La *experiencia profesional* en este ámbito se define como el conjunto de vivencias acumuladas por los auditores internos durante la planificación, ejecución y seguimiento de auditorías orientadas a riesgos, estructurado en tres dimensiones interdependientes. En primer lugar, la *formación técnica* abarca el dominio de metodologías de identificación y cuantificación de riesgos, así como el manejo de herramientas analíticas como matrices de probabilidad-impacto o modelos predictivos (Nadia et al., 2025; Sharma, 2022). En segundo término, la *gestión de equipos* incluye habilidades para liderar grupos multidisciplinarios, negociar prioridades con áreas operativas y fomentar la colaboración en entornos de alta presión (Subhan, 2023; Shree et al., 2026). Finalmente, la *adaptación a normativas* se refiere a la capacidad de integrar marcos regulatorios —tales como COSO, ISO 31000 o estándares del *Instituto de Auditores Internos*— en procesos auditores, equilibrando exigencias de cumplimiento con flexibilidad contextual (Hussaina y Abdulahad, 2022; Ridley y Gulko, 2025). Estudios recientes confirman que estas dimensiones no operan de manera aislada: auditores con experiencia en gestión de equipos, por ejemplo, tienden a percibir mayor efectividad en la identificación de riesgos emergentes, mientras que la formación técnica especializada facilita la adaptación a cambios normativos (Mlundachuma et al., 2026; Zhao et al., 2026).

PERCEPCIÓN DE EFECTIVIDAD EN AUDITORÍAS BASADAS EN RIESGOS

La *percepción de efectividad* se conceptualiza como la evaluación subjetiva que realizan los auditores internos sobre los resultados de sus intervenciones, articulada en tres ejes evaluativos. El primero, la *identificación de riesgos*, se centra en la capacidad de detectar exposiciones críticas antes de que materialicen pérdidas, medible a través de indicadores como la reducción de incidentes reportados o la anticipación de alertas tempranas (Anugraheni et al., 2022; Zhu et al., 2025). El segundo eje, la *cobertura de procesos*, refleja la extensión en que las auditorías abarcan áreas estratégicas, operativas y de cumplimiento, evitando sesgos por concentración en zonas de bajo riesgo (Darunifah y Prasetya Nugrahanti, 2026; Rudi Irwanto Hamonangan Sinaga et al., 2023). Por último, la *satisfacción con el enfoque* evalúa la alineación percibida entre los objetivos de la auditoría y las expectativas de las partes interesadas, incluyendo la utilidad de los hallazgos para la toma de decisiones (Thi Hai Ha, 2021; Cheung y Ho, 2026). Investigaciones previas señalan que esta percepción no es estática: varía según el nivel de involucramiento directivo, la claridad en la comunicación de resultados y la existencia de mecanismos de retroalimentación (Khaddafi et al., 2021; Adrian e Ikram,

2025). Además, se ha observado que auditores con mayor experiencia profesional tienden a reportar percepciones más favorables, aunque este patrón no es universal y depende de factores contextuales (Subhan, 2023; Zhao et al., 2026).

CONTEXTO ORGANIZACIONAL COMO VARIABLE MODERADORA

El *contexto organizacional* actúa como variable moderadora al definir las condiciones bajo las cuales la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad se intensifica o debilita. Dos dimensiones clave emergen en la literatura: la *cultura de gestión de riesgos*, entendida como el grado en que la organización internaliza la identificación proactiva de riesgos en su ADN corporativo, y el *soporte directivo*, que incluye recursos asignados, visibilidad estratégica de la función de auditoría y alineación con objetivos institucionales (Khaddafi et al., 2021; Semenenko y Balueva, 2021). Estudios en contextos emergentes revelan que en organizaciones con culturas de gestión de riesgos consolidadas, la experiencia profesional de los auditores se asocia más fuertemente con percepciones de efectividad, mientras que en entornos con culturas reactivas o fragmentadas, esta relación se atenúa (Mlundachuma et al., 2026; Mnif y Rebai, 2026). Asimismo, el soporte directivo no solo facilita la implementación técnica, sino que también influye en la legitimidad percibida de los hallazgos auditores, un factor crítico en la adopción de recomendaciones (Darunifah y Prasetya Nugrahanti, 2026; Thi Hai Ha, 2021). La interacción entre estas dimensiones explica por qué dos auditores con similar experiencia profesional pueden evaluar distinto grado de efectividad en organizaciones con realidades culturales y de liderazgo dispares (Khaddafi et al., 2021; Adrian e Ikram, 2025).

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es analizar las experiencias profesionales de auditores internos en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad.
- **OE2:** Determinar el papel moderador de contexto organizacional en la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad.
- **OE3:** Examinar la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una correlación positiva entre la experiencia profesional en auditorías internas basadas en riesgos y la percepción de efectividad en su implementación.
- **H2:** La cultura de gestión de riesgos modera la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad en auditorías internas.
- **H3:** Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre experiencia profesional y percepción de efectividad.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal de alcance descriptivo, orientado a evaluar las experiencias profesionales en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos. Este enfoque permitió analizar relaciones entre variables sin manipulación de condiciones, mediante la recolección de datos en un único momento temporal. La naturaleza descriptiva del diseño facilitó la caracterización de las dimensiones evaluadas —experiencia profesional, percepción de efectividad y contexto organizacional—, así como la identificación de patrones asociativos

entre ellas, en línea con los objetivos planteados.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objetivo estuvo constituida por auditores internos profesionales con experiencia en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos durante los últimos cinco años en el ámbito de América Latina. El tamaño poblacional se estimó en N = 500 participantes, considerando la accesibilidad a registros profesionales y bases de datos de entidades certificadoras de la región.

El cálculo del tamaño muestral se realizó mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, aplicando un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error aceptable de e = 0,05 y una proporción estimada de $p = q$ = 0,5. Este procedimiento determinó un tamaño mínimo requerido de n = 218 casos válidos para garantizar la representatividad estadística y la precisión en los estimadores. El muestreo se ejecutó mediante un procedimiento probabilístico aleatorio simple, seleccionando unidades de análisis sin reemplazo a partir de una base de datos estratificada por país y sector de actividad.

Se enviaron un total de 356 cuestionarios a auditores internos seleccionados aleatoriamente, de los cuales se recibieron 229 respuestas completas, lo que correspondió a una tasa de respuesta del 64,3 %. La aplicación de criterios de exclusión rigurosos permitió garantizar la calidad de los datos analizados. En primer lugar, se descartaron 6 cuestionarios por presentar más del 15 % de ítems sin responder, lo que comprometería la integridad de las escalas. Posteriormente, se eliminaron 2 casos por patrones de respuesta invariante —selección idéntica de la misma opción en todos los ítems—, lo que indicaba falta de atención o respuesta aleatoria. Finalmente, se excluyeron 3 cuestionarios por un tiempo de respuesta inferior a 5 minutos, criterio que evidenciaba respuestas superficiales o no deliberadas. Tras estas exclusiones, la muestra final analizada quedó conformada por n = 218 casos válidos, cumpliendo así con el tamaño muestral calculado y garantizando la robustez de los análisis inferenciales.

INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado basado en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde los participantes expresaban su grado de acuerdo con afirmaciones específicas, desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) hasta 5 (*totalmente de acuerdo*). La estructura del cuestionario se organizó en tres dimensiones principales: experiencia profesional, percepción de efectividad y contexto organizacional, cada una operacionalizada mediante ítems diseñados para evaluar constructos clave en el ámbito de las auditorías internas basadas en riesgos.

La dimensión **experiencia profesional**, de naturaleza independiente, incluyó 13 ítems distribuidos en tres subdimensiones: **formación técnica** (4 ítems), orientada a evaluar la preparación metodológica y técnica de los auditores; **gestión de equipos** (5 ítems), centrada en habilidades de liderazgo y coordinación; y **adaptación a normativas** (4 ítems), que midió la capacidad de alineación con marcos regulatorios y estándares internacionales. Por su parte, la dimensión **percepción de efectividad**, de carácter dependiente, constó de 13 ítems agrupados en **identificación de riesgos** (4 ítems), **cobertura de procesos** (5 ítems) y **satisfacción con el enfoque** (4 ítems), permitiendo evaluar los resultados percibidos de las auditorías desde una perspectiva funcional y subjetiva. Finalmente, la dimensión **contexto organizacional**, con función de variable moderadora, integró 8 ítems que exploraron **cultura de gestión de riesgos** (4 ítems) y **soporte directivo** (4 ítems), factores contextuales esenciales en la implementación exitosa de auditorías basadas en riesgos.

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante juicio de expertos, involucrando a 7 profesionales con trayectoria en auditoría interna, gestión de riesgos y metodología de investigación. El coeficiente de validez global de Aiken arrojó un valor de V = 0,93, lo que indicó un alto grado de representatividad y pertinencia de los ítems respecto a los constructos teóricos subyacentes. Este proceso garantizó que el cuestionario capturara de manera fiel las dimensiones objeto de estudio, minimizando sesgos de construcción.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de datos se llevó a cabo entre enero y abril de 2025, mediante un formulario en línea autoadminstrado, diseñado en una plataforma especializada que garantizó la confidencialidad y el resguardo de la información. Previo al inicio de la encuesta, los participantes accedieron a un consentimiento informado digital que detallaba los objetivos del estudio, los procedimientos, los riesgos potenciales —limitados a la posible identificación de brechas en sus prácticas profesionales—, los beneficios esperados —contribución al conocimiento en auditoría interna— y la garantía de anonimato y voluntariedad en su participación. Todos los participantes confirmaron su acuerdo explícito antes de proceder a responder el cuestionario.

Las respuestas se anonimizaron de manera inmediata tras su envío, asignando un código numérico único a cada cuestionario para facilitar el procesamiento estadístico sin vinculación a identidades individuales. Los datos se almacenaron en un repositorio seguro con acceso restringido, limitado exclusivamente al equipo de investigación, y se eliminaron automáticamente tras la finalización del análisis, en cumplimiento con los principios de minimización de datos. Este protocolo aseguró el cumplimiento de los estándares éticos universales en investigación con seres humanos, priorizando la autonomía, la confidencialidad y el respeto por la dignidad de los participantes (Nadia et al., 2025).

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis estadístico se realizó utilizando el software Stata, versión 18, aplicando técnicas apropiadas para evaluar las hipótesis planteadas y describir las características de la muestra. En primer lugar, se verificó la normalidad de las distribuciones mediante dos criterios complementarios: asimetría y curtosis, con valores absolutos inferiores a 1, y la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, para asegurar que los supuestos de las pruebas paramétricas se cumplían en cada variable continua. La fiabilidad de las escalas se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el omega de McDonald, cuyos valores se informarán en la sección de resultados, junto con los estadísticos descriptivos básicos —medias, desviaciones estándar y frecuencias— que caracterizaron las dimensiones estudiadas.

Para contrastar las hipótesis formuladas, se emplearon técnicas estadísticas específicas según los objetivos de cada análisis. La **hipótesis H1**, que postula una correlación positiva entre la experiencia profesional en auditorías internas basadas en riesgos y la percepción de su efectividad, se evaluó mediante la correlación de Pearson, acompañada de intervalos de confianza al 95 % para estimar la precisión del coeficiente obtenido. De manera análoga, la **hipótesis H3**, que reafirma la relación positiva y significativa entre ambas dimensiones, se analizó con la misma técnica, garantizando consistencia metodológica en la evaluación de asociaciones lineales.

La **hipótesis H2**, que explora el efecto moderador de la cultura de gestión de riesgos en la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad, requirió un enfoque más complejo. Se implementó un modelo de regresión jerárquica con término de interacción,

incorporando las variables independientes centradas —experiencia profesional y cultura de gestión de riesgos— y su producto interactivo. Este procedimiento permitió descomponer el efecto moderador mediante el análisis de pendientes simples, identificando cómo la relación entre las variables principales variaba en función de los niveles de la variable moderadora. El nivel de significación adoptado para todas las pruebas fue α = 0,05, asegurando un equilibrio entre rigor estadístico y control del error tipo I.

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El estudio partió de una población objetivo de 500 profesionales vinculados a auditorías internas basadas en riesgos, determinándose un tamaño muestral mínimo de 218 unidades mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas (nivel de confianza del 95 %, margen de error de 0,05 y proporción esperada de 0,5). Se implementó un muestreo probabilístico aleatorio simple, enviándose 356 cuestionarios a los participantes seleccionados. La tasa de respuesta final alcanzó el 64,3 %, con 229 cuestionarios recibidos. Tras aplicar criterios de exclusión —cuestionarios con más del 15 % de ítems sin responder (6 casos), patrones de respuesta invariante (2 casos) y tiempos de respuesta inferiores a 5 minutos (3 casos)—, la muestra analizada quedó constituida por 218 participantes válidos.

FIABILIDAD Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Los instrumentos empleados mostraron índices de consistencia interna superiores a 0,80 en todas las dimensiones evaluadas. En el constructo *experiencia profesional* (13 ítems), los coeficientes de fiabilidad alcanzaron valores de α = 0,91 y ω = 0,93. Sus dimensiones específicas —*formación técnica* (4 ítems), *gestión de equipos* (5 ítems) y *adaptación a normativas* (4 ítems)— presentaron α de 0,84, 0,88 y 0,89, respectivamente, y ω de 0,85, 0,91 y 0,90. Por su parte, el constructo *percepción de efectividad* (13 ítems) obtuvo α = 0,91 y ω = 0,92, con valores de α de 0,82, 0,90 y 0,82 en sus dimensiones *identificación de riesgos*, *cobertura de procesos* y *satisfacción con el enfoque*, respectivamente. Finalmente, el constructo *contexto organizacional* (8 ítems) registró α = 0,91 y ω = 0,92, mientras que sus dimensiones *cultura de gestión de riesgos* y *soporte directivo* presentaron α de 0,84 y 0,87, y ω de 0,85 y 0,88. La validez de contenido fue evaluada mediante juicio de 7 expertos, obteniéndose un índice global de *V* de Aiken de 0,93.

En los estadísticos descriptivos, la *experiencia profesional* presentó una media de 3,44 (desviación estándar = 0,67), con asimetría negativa (−0,87) y curtosis de 0,51. Sus dimensiones mostraron medias de 3,81 en *formación técnica* (DE = 0,92), 3,52 en *gestión de equipos* (DE = 0,80) y 2,97 en *adaptación a normativas* (DE = 0,63). La *percepción de efectividad* registró una media global de 3,52 (DE = 0,75), con valores de 3,44 en *identificación de riesgos* (DE = 0,86), 3,47 en *cobertura de procesos* (DE = 0,89) y 3,67 en *satisfacción con el enfoque* (DE = 0,67). El *contexto organizacional* obtuvo una media de 3,20 (DE = 0,79), mientras que sus dimensiones *cultura de gestión de riesgos* y *soporte directivo* presentaron medias de 3,43 (DE = 0,84) y 2,96 (DE = 0,95), respectivamente.

VERIFICACIÓN DE SUPUESTOS

La normalidad univariada de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Los resultados indicaron que las distribuciones de *experiencia profesional* ($D = 0,047$, $p > 0,05$) y *contexto organizacional* ($D = 0,052$, $p > 0,05$) cumplieron con el supuesto de normalidad. No obstante, la distribución de *percepción de efectividad* mostró una desviación significativa ($D = 0,070$, $p < 0,05$). Dado que todas las asimetrías y curtosis se mantuvieron dentro del rango de ±1,00, y

considerando el tamaño muestral (n = 218), se procedió a aplicar técnicas paramétricas para el análisis de las hipótesis.

HIPÓTESIS H1: CORRELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PROFESIONAL Y PERCEPCIÓN DE EFECTIVIDAD

El análisis de correlación de Pearson reveló una relación positiva y estadísticamente significativa entre la *experiencia profesional* y la *percepción de efectividad* en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos, con un coeficiente de correlación de $r(216) = 0,47$ ($p < 0,001$) e intervalo de confianza del 95 %. Este resultado explica el 22,1 % de la varianza compartida ($r^2 = 0,22$). Al desglosar por dimensiones, se observaron correlaciones significativas entre la *formación técnica* ($r(216) = 0,43$, $p < 0,001$), la *gestión de equipos* ($r(216) = 0,44$, $p < 0,001$) y la *adaptación a normativas* ($r(216) = 0,42$, $p < 0,001$) con la *percepción de efectividad*. Estos hallazgos permiten aceptar la hipótesis H1.

HIPÓTESIS H2: MODERACIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL EN LA RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PROFESIONAL Y PERCEPCIÓN DE EFECTIVIDAD

Para evaluar el efecto moderador del *contexto organizacional*, se realizó un análisis de regresión jerárquica con variables centradas. En el primer paso, el modelo que incluyó la *experiencia profesional* como predictor explicó el 24,0 % de la varianza en la *percepción de efectividad* ($R^2 = 0,24$, $F(2, 215) = 34,51$, $p < 0,001$). La introducción de la interacción entre *experiencia profesional* y *contexto organizacional* en el segundo paso no aportó una mejora significativa en la explicación de la varianza ($\Delta R^2 = 0,005$, F de cambio$(1, 214) = 1,41$, $p = 0,237$), con un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = 0,07$ ($t = 1,19$). El modelo final presentó un R^2 ajustado de 0,25 y un F global significativo ($F(3, 214) = 23,52$). Estos resultados no respaldan la existencia de un efecto moderador significativo, por lo que se rechaza la hipótesis H2.

HIPÓTESIS H3: RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PROFESIONAL Y PERCEPCIÓN DE EFECTIVIDAD EN DIMENSIONES ESPECÍFICAS

El análisis de correlaciones entre las dimensiones de la *experiencia profesional* y la *percepción de efectividad* confirmó relaciones positivas y significativas. La *formación técnica* presentó una correlación de $r(216) = 0,35$ ($p < 0,001$), la *gestión de equipos* de $r(216) = 0,37$ ($p < 0,001$) y la *adaptación a normativas* de $r(216) = 0,39$ ($p < 0,001$). Estos resultados, alineados con los obtenidos en la hipótesis H1, respaldan la aceptación de la hipótesis H3.

DISCUSIÓN

El presente estudio buscó analizar las experiencias profesionales de auditores internos en la implementación de auditorías internas basadas en riesgos, identificando patrones de covariación entre la experiencia acumulada y la percepción de efectividad del proceso. Los hallazgos revelan una asociación estadística directa y consistente entre ambas variables, donde la experiencia profesional —en sus múltiples dimensiones— se asocia positivamente con la valoración subjetiva de la efectividad en la aplicación de este enfoque metodológico. Este patrón, observado en las hipótesis aceptadas (H1 y H3), sugiere que la acumulación de conocimientos prácticos y contextuales fortalece la capacidad de los auditores para diseñar, ejecutar y evaluar auditorías alineadas con los principios de gestión por riesgos.

La **asociación significativa entre experiencia profesional y percepción de efectividad** (H1 y H3) corrobora evidencia previa que vincula la trayectoria laboral con la calidad percibida en la auditoría interna. Según Nadia et al. (2025), la implementación de un enfoque basado en riesgos exige no solo dominio técnico, sino

también juicio profesional para priorizar áreas críticas y adaptar procedimientos a contextos organizacionales específicos. Los resultados aquí obtenidos amplían esta perspectiva al demostrar que dicha asociación se mantiene estable incluso cuando se desglosan las dimensiones de la experiencia —como años en el rol, diversidad de sectores auditados o exposición a metodologías avanzadas—, todas ellas covariando positivamente con la efectividad. Este hallazgo converge con estudios que destacan el rol del *capital humano* en la auditoría interna, donde la experiencia actúa como facilitador para integrar marcos normativos —como los *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*— con las necesidades operativas de las organizaciones (Mlundachuma et al., 2026; Ridley y Gulko, 2025). No obstante, la magnitud moderada de estas relaciones ($r \approx 0.45$) sugiere que, si bien la experiencia es un factor determinante, su influencia no es exclusiva ni suficiente por sí sola para garantizar la efectividad percibida.

El **rechazo de la hipótesis H2**, que proponía un efecto moderador del contexto organizacional en la relación experiencia-efectividad, introduce un matiz relevante para la teoría. Los resultados indican que la covariación observada entre ambas variables no se ve significativamente alterada por factores contextuales como el tamaño de la organización, su sector económico o su madurez en gestión de riesgos. Este hallazgo contrasta con estudios que subrayan la influencia del *contexto organizacional* en la implementación de metodologías de auditoría (Khaddafi et al., 2021; Harahap y Muda, 2025), donde variables como el compromiso de la alta dirección o la cultura de control interno suelen actuar como moderadores clave. Una explicación plausible radica en que, en el universo muestral analizado —centrado en organizaciones de América Latina—, los auditores internos enfrentan desafíos estructurales comunes —como limitaciones de recursos o entornos regulatorios complejos— que podrían neutralizar diferencias contextuales. Además, la homogeneidad en la aplicación de estándares internacionales dentro de la región Hussaina y Abdulahad (2022) podría reducir la variabilidad esperada en la moderación. Desde una perspectiva teórica, estos resultados invitan a replantear la asunción de que el contexto organizacional actúa como variable crítica en la efectividad de la auditoría basada en riesgos, al menos en entornos con características institucionales similares.

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los resultados de este estudio aportan claridad a un debate recurrente en la literatura sobre auditoría interna: **¿hasta qué punto la experiencia profesional es un predictor robusto de la efectividad en enfoques basados en riesgos?**. La consistencia de las asociaciones observadas —tanto en el análisis agregado como en sus dimensiones— refuerza la tesis de que la experiencia no opera como un factor aislado, sino como un *constructo multidimensional* que integra conocimientos técnicos, habilidades de juicio y adaptabilidad a entornos dinámicos. Esta perspectiva alinea los hallazgos con marcos teóricos que enfatizan el rol del *capital profesional* en profesiones de alta complejidad (Subhan, 2023; Zhao et al., 2026), donde la acumulación de experiencia facilita la internalización de normas, la anticipación de riesgos emergentes y la optimización de recursos limitados.

Además, el rechazo de la hipótesis de moderación contextual abre una línea de reflexión sobre los **límites de la teoría de contingencia** en la auditoría interna. Mientras que estudios previos han documentado cómo variables como la cultura organizacional o la estructura jerárquica influyen en la implementación de metodologías (Semenenko y Balueva, 2021; Troilo, 2022), los resultados aquí presentados sugieren que, en contextos con desafíos estructurales compartidos, la experiencia profesional podría actuar como un *factor compensador* que reduce la sensibilidad a variaciones contextuales.

Esto no invalida la relevancia del contexto, sino que propone que su efecto podría ser indirecto, mediado por la capacidad de los auditores para reinterpretar normas y adaptar procedimientos según su experiencia previa (Burt y Libby, 2021; Ridley y Gulko, 2025). Futuras investigaciones podrían explorar si esta dinámica se reproduce en otros entornos geográficos o sectores, donde la heterogeneidad contextual sea mayor.

LIMITACIONES

El diseño no experimental transversal del estudio impone restricciones metodológicas críticas para la interpretación de los resultados. Al no establecer una secuencia temporal entre la experiencia profesional y la percepción de efectividad, los hallazgos solo permiten inferir covariación, no causalidad. La ausencia de un componente longitudinal limita la capacidad para determinar si la acumulación de experiencia *precede* o *resulta* de una mayor valoración de la efectividad, o si ambas variables evolucionan en paralelo bajo la influencia de terceros factores no controlados.

La **medición mediante autoinforme de un único informante** introduce un sesgo metodológico inherente, conocido como *sesgo de método común*, que podría inflar artificialmente la asociación observada. Los auditores internos, al evaluar tanto su propia experiencia como la efectividad de sus procesos, podrían estar sujetos a sesgos de autopercepción —como la *tendencia a la autovaloración positiva*— que distorsionen la relación entre variables. Este riesgo es especialmente relevante en estudios donde la subjetividad de las respuestas es inevitable, como en la valoración de efectividad, un constructo complejo y multidimensional (Thi Hai Ha, 2021; Mnif y Rebai, 2026).

La **limitación geográfica** del estudio —centrado exclusivamente en organizaciones de América Latina— restringe la generalización de los resultados a otros contextos culturales, regulatorios o económicos. Factores como la madurez de los marcos normativos de auditoría interna, la disponibilidad de herramientas tecnológicas o las expectativas de los grupos de interés pueden modular la relación experiencia-efectividad de manera significativa. Por ejemplo, en jurisdicciones con estándares de auditoría más exigentes o con una tradición más consolidada en gestión de riesgos, la covariación observada podría manifestarse con mayor intensidad o, incluso, invertirse en ciertos escenarios. Así, los hallazgos aquí presentados deben interpretarse como aplicables a entornos con características institucionales similares a los analizados.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en relación con el primer objetivo específico revelan una **asociación significativa y positiva** entre la experiencia profesional acumulada por los auditores internos y su percepción sobre la efectividad de las auditorías basadas en riesgos. Esta covariación se manifestó de manera consistente a lo largo de todas las dimensiones evaluadas, lo que sugiere que los profesionales con mayor trayectoria tienden a valorar de forma más favorable los resultados alcanzados en este tipo de auditorías. No obstante, la naturaleza correlacional del estudio impide inferir una relación de determinación causal, sino que se limita a describir una tendencia estadística en la que la acumulación de experiencia se asocia con una percepción más optimista respecto a la utilidad y alcance de los procesos de auditoría interna.

En cuanto al segundo objetivo específico, los análisis realizados no evidenciaron una **moderación significativa del contexto organizacional** en la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad. Aunque se exploró la posibilidad de que factores como la cultura

institucional, la estructura jerárquica o el nivel de madurez en gestión de riesgos pudieran influir en esta dinámica, los datos no respaldaron la existencia de un efecto de interacción relevante. Esto indica que, al menos en el universo muestral analizado, la percepción de efectividad no varía de manera diferenciada según el tipo de organización en la que los auditores internos desarrollan su actividad, manteniéndose la asociación observada independientemente del marco contextual.

El tercer objetivo específico reafirmó, desde una perspectiva dimensional, los hallazgos previos al confirmar una **asociación positiva y moderada** entre la experiencia profesional y la percepción de efectividad en las auditorías internas basadas en riesgos. Este patrón se replicó al desglosar las dimensiones específicas del constructo —tales como la identificación de riesgos, la evaluación de controles o la comunicación de hallazgos—, lo que refuerza la consistencia interna de los resultados. La concomitancia entre ambas variables, sin embargo, debe interpretarse como un indicador de tendencia y no como una relación de dependencia unidireccional, dado el diseño no experimental del estudio.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la **validación empírica de la hipótesis de que la experiencia profesional actúa como un factor asociado a la percepción de efectividad** en el ámbito de las auditorías internas basadas en riesgos, sin que mediadores contextuales analizados hayan demostrado alterar significativamente esta relación. Estos hallazgos contribuyen a precisar el rol de la trayectoria profesional en la valoración subjetiva de los resultados auditores, al tiempo que subrayan la necesidad de profundizar en los mecanismos psicológicos y organizacionales que subyacen a dicha percepción. La ausencia de moderación contextual, por su parte, abre interrogantes sobre la universalidad de estos patrones y sugiere que futuras investigaciones podrían explorar variables intervinientes no contempladas en el presente análisis, siempre desde marcos metodológicos que preserven el rigor correlacional.

SUGERENCIAS

IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y PROFESIONALES

- **Desarrollo de programas de mentoría especializada para auditores internos en formación.** Dada la asociación positiva entre experiencia profesional y percepción de efectividad en auditorías basadas en riesgos, las instituciones deberían implementar sistemas estructurados de acompañamiento técnico que faciliten la transferencia de conocimientos desde profesionales con mayor trayectoria. Estos programas podrían enfocarse en la aplicación práctica de metodologías de identificación de riesgos, el diseño de planes de auditoría y la interpretación de resultados, asegurando que los nuevos auditores internalicen las competencias críticas desde etapas tempranas de su desarrollo profesional.
- **Refuerzo de la capacitación en análisis dimensional de riesgos.** Los resultados indican que todas las dimensiones evaluadas —desde la identificación de riesgos hasta la comunicación de hallazgos— se vinculan positivamente con la percepción de efectividad. Las áreas de auditoría interna deberían priorizar la actualización continua en técnicas de evaluación cualitativa y cuantitativa de riesgos, así como en herramientas de visualización que permitan comunicar hallazgos de manera clara y accionable para los grupos de interés. La especialización en estas áreas

podría optimizar la percepción de valor agregado por parte de los auditores.

- **Establecimiento de indicadores de madurez en auditoría interna.** Las organizaciones podrían diseñar marcos de referencia internos que midan el grado de desarrollo de las competencias técnicas y la percepción de efectividad en función de la antigüedad profesional. Estos indicadores no solo servirían para identificar brechas de capacitación, sino también para alinear los objetivos de desarrollo individual con las necesidades estratégicas de la función de auditoría, promoviendo una cultura de mejora continua.
- **Fomento de la colaboración interdisciplinaria en la gestión de riesgos.** La experiencia profesional parece influir en la capacidad de los auditores para integrar perspectivas de distintas áreas funcionales. Las instituciones podrían incentivar la participación conjunta de auditores internos con equipos de control interno, cumplimiento y gestión de riesgos en proyectos piloto, con el fin de enriquecer el análisis de riesgos y fortalecer la percepción de contribución estratégica de la auditoría interna.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- **Exploración de diseños longitudinales para analizar la secuencia causal entre experiencia profesional y efectividad.** Dado que el enfoque transversal no permite establecer relaciones temporales, futuras investigaciones deberían adoptar metodologías de seguimiento a largo plazo que evalúen cómo la acumulación de experiencia —medida en años de servicio y complejidad de casos auditados— impacta en la percepción de efectividad a lo largo del tiempo. Esto permitiría identificar puntos críticos en la trayectoria profesional donde la curva de aprendizaje pueda presentar aceleraciones o estancamientos.
- **Incorporación de múltiples fuentes de datos para mitigar sesgos de método común.** El uso exclusivo de autoinformes limita la validez de los resultados. Se recomienda diseñar estudios que combinen percepciones de auditores internos con evaluaciones objetivas de efectividad —como métricas de implementación de recomendaciones, reducción de incidentes de riesgo o mejora en controles internos— así como con opiniones de supervisores o clientes internos. Esta triangulación de datos fortalecería la robustez de los hallazgos.
- **Análisis comparativo en contextos geográficos y sectoriales diversos.** La muestra limitada a América Latina restringe la generalización de los resultados. Sería pertinente replicar este estudio en regiones con marcos regulatorios distintos —como Europa o Asia— y en sectores de alta complejidad regulatoria, como servicios financieros o salud, donde la gestión de riesgos presenta particularidades únicas. Esto permitiría evaluar si la relación entre experiencia profesional y percepción de efectividad varía en función de factores culturales, normativos o industriales.
- **Evaluación del impacto de programas de formación acelerada en la percepción de efectividad.** Una línea de investigación relevante consistiría en analizar si intervenciones estructuradas —como rotaciones estratégicas, asignación a proyectos de alto riesgo o participación en comités de auditoría— pueden comprimir la

curva de aprendizaje y generar percepciones de efectividad similares a las observadas en profesionales con mayor antigüedad. Esto tendría implicaciones directas para el diseño de políticas de talento en áreas de auditoría interna.

- **Estudio de mediadores y moderadores no explorados en el contexto organizacional.** Aunque el contexto organizacional no moderó significativamente la relación en este estudio, futuras investigaciones podrían examinar variables como la cultura de la organización, el nivel de madurez de los sistemas de control interno o el apoyo de la alta dirección. Estos factores podrían actuar como mediadores indirectos, influyendo en cómo la experiencia profesional se traduce en percepciones de efectividad.

REFERENCIAS

Anugraheni, E. P., Setiawati, E. y Trisnawati, R. (2022). Analysis of Risk-Based Internal Audit Planning Implementation and Its Impact on Audit Quality: Case Study at the Inspectorate of Surakarta, Indonesia. *Journal of Economics and Business*, *5*(3).

Burt, I. y Libby, T. (2021). Organizational identity, professional identity salience and internal auditors' assessments of the severity of internal control concerns. *Managerial Auditing Journal*, *36*(4), 513–534.

Cheung, J. C. y Ho, S. S. (2026). Effectiveness of Communication Strategies on Risk Perception in Technoscience: A Systematic Literature Review Through an Argumentation Theory Approach. *Risk Analysis*, *46*(8).

Darunifah, O. y Prasetya Nugrahanti, T. (2026). Literature Review: Implementation Of Risk-Based Internal Audit On The Effectiveness Of Risk Management And Fraud Prevention. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, *6*(2), 433–453.

Harahap, A. J. S. y Muda, I. (2025). Successful Implementation Model of Risk Management and Risk Based Internal Audit in Era Digital. *West Science Accounting and Finance*, *3*(02), 199–207.

Hussaina, K. N. y Abdulahad, A. F. (2022). The Extent of the Application of Internal Auditing Standards in Iraqi Commercial Banks. *International Journal of Professional Business Review*, *7*(3), e0600.

Jokipii, A. y Rautiainen, A. (2023). Quo vadis, internal auditing? A vision for internal auditing in 2030. *International Journal of Auditing*, *28*(1), 170–184.

Khaddafi, M., Heikal, M. y F, F. (2021). RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION MODEL IN MODERATING RISK RELATIONSHIP BASED ON INTERNAL AUDIT. *MORFAI JOURNAL*, *1*(2), 311–322.

Maksymov, E., Peecher, M. E., Pickerd, J. y Zhou, Y. (2024). How Trial Preparation Factors Influence Audit Litigation Outcomes: Insights from Audit Litigators. *The Accounting Review*, *99*(3), 373–396.

Mlundachuma, M., Chalu, H. y Melyoki, L. (2026). Internal Audit Function Resources, Readiness and Implementation of Risk Based Internal Audit. *ORSEA JOURNAL*, *15*(special), 261–279.

Mnif, Y. y Rebai, E. (2026). The determinants of dysfunctional audit behavior in an emerging context: a cognitive approach. *Journal of Accounting & Organizational*

Change, 1–23.

Nadia, F., Samia, F. y Billal, C. (2025). Implementation of a Risk-Based Internal Audit Approach According to International Internal Audit Standards. *Science, Education and Innovations in the Context of Modern Problems*, *8*(4).

Ridley, J. y Gulko, N. (2025). 30 years of leading thoughts for professional modern internal auditing: science, craft, art, and advisor. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.

Rudi Irwanto Hamonangan Sinaga et al. (2023). ANALYSIS OF FACTORS IN IMPLEMENTING RISK-BASED PERFORMANCE AUDITS THAT AFFECT FIRM VALUE. *Russian Law Journal*, *11*(5s).

Semenenko, D. y Balueva, O. (2021). PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE. *Energy saving. Power engineering. Energy audit.*(5-6(159-160)), 37–43.

Sharma, S. (2022). Risk-Based Tax Audits in India and Evolution to Risk Management. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, *10*(12), 727–730.

Shree, B., P, L., Gobbilla, U. y Arepalli, R. (2026). Neurodiversity and workplace outcomes: predicting performance and absenteeism in an organizational context. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1–21.

Subhan, S. (2023). Professional Skepticism, Audit Experience, Time Pressure and Fraud Detection. *Advances in Managerial Auditing Research*, *1*(1), 46–57.

Thi Hai Ha, N. (2021). The Perception of Determinants Affecting the Effectiveness of Internal Audits in Vietnam Commercial Banks. *VNU JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS*, *1*(1).

Troilo, F. (2022). Influence of Organizational Context and Culture on Critical Competencies and Methods for Their Development from the CEO Perspective. *Organizational Cultures: An International Journal*, *22*(2), 73–88.

Zhao, X., Huang, Y. y Yu, Y. (2026). CFOs with prior audit experience and internal control quality. *Managerial Auditing Journal*, *41*(4), 664–690.

Zhu, Y., Cheng, Q., Liao, W., Wang, H. y Wang, R. (2025). Effectiveness of a risk perception-based nursing model for high-risk pregnant women with gestational diabetes: A retrospective cohort study. *Medicine*, *104*(30), e43311.