EXPERIENCIAS DE AUDITORES INTERNOS EN EL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES DE AUDITORÍA

INTERNAL AUDITORS' EXPERIENCES IN FOLLOWING UP ON AUDIT RECOMMENDATIONS

Alberto Alponte Montoya
Blackwell Global University | alpontealberto@gmail.com | https://orcid.org/0000-0003-4580-6342

Luis Alberto Jesús Arenas Rojas
Blackwell Global University | larenas@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0000-0001-8844-1414

RESUMEN
Este estudio analiza las experiencias de auditores internos en el seguimiento de recomendaciones de auditoría mediante un enfoque cuantitativo transversal con diseño no experimental y alcance descriptivo. La muestra, probabilística estratificada de n = 233 auditores internos en América Latina, respondió un cuestionario autoaplicado con escala Likert de 5 puntos. Los resultados evidencian una correlación moderada y significativa ($r(231) = 0{,}45$, $p < 0{,}001$) entre características del seguimiento (claridad, apoyo de la alta dirección, recursos asignados y plazos) y las experiencias reportadas. Las diferencias por tipo de organización (empresas privadas, públicas, internacionales y estatales) mostraron efectos significativos ($F(3, 229) = 6{,}22$, $p < 0{,}001$), destacando mayores percepciones positivas en empresas estatales. La antigüedad profesional moderó la relación ($\Delta R^2 = 0{,}023$, $p = 0{,}008$), intensificando el impacto en auditores con mayor experiencia. Un modelo de regresión múltiple explicó el 25 % de la varianza en las experiencias ($R^2 = 0{,}25$, $p < 0{,}001$), identificando a los recursos asignados como predictor más relevante. Se concluye que las dimensiones técnicas y perceptivas del seguimiento operan en interdependencia, validando un marco que integra ambas perspectivas para comprender las experiencias profesionales en auditoría interna.

Palabras clave: auditoría interna, seguimiento de recomendaciones, percepción profesional, efectividad organizacional, experiencia del auditor

ABSTRACT
This study examines internal auditors' experiences in following up on audit recommendations using a quantitative cross-sectional, non-experimental design with a descriptive scope. A stratified probability sample of n = 233 internal auditors from Latin America completed a self-administered Likert-scale questionnaire (5-point). Results show a moderate and significant correlation ($r(231) = 0.45$, $p < 0.001$) between follow-up characteristics (clarity, top-management support, allocated resources, and implementation deadlines) and reported experiences. Differences across organizational types (private enterprises, public entities, international organizations, and state-owned enterprises) revealed significant effects ($F(3, 229) = 6.22$, $p < 0.001$), with state-owned enterprises reporting the highest perceptions. Professional tenure moderated the relationship ($\Delta R^2 = 0.023$, $p = 0.008$), strengthening the impact for more experienced auditors. A multiple

regression model explained 25 % of the variance in experiences (R^2 = 0.25, p < 0.001), with allocated resources as the most relevant predictor. Findings suggest that technical and perceptual dimensions of follow-up operate interdependently, validating a framework that integrates both perspectives to understand professional experiences in internal auditing.

Keywords: internal audit, follow-up of recommendations, professional experience, organizational effectiveness, auditor perception

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

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

La auditoría interna constituye un pilar fundamental en la gobernanza organizacional, al fungir como mecanismo de evaluación sistemática de riesgos, controles y procesos internos. Su eficacia no se limita a la identificación de deficiencias, sino que se extiende al seguimiento de las recomendaciones emitidas, un proceso crítico que determina el valor agregado de la función auditora dentro de las organizaciones (Djumartono, 2026). En este marco, el seguimiento de recomendaciones emerge como un indicador clave de la efectividad de la auditoría interna, al permitir medir no solo la capacidad técnica de los auditores, sino también la disposición institucional para implementar mejoras (Rismadi, 2021; Haryanto, 2026). Este fenómeno adquiere particular relevancia en el contexto latinoamericano, donde las organizaciones —tanto del sector público como privado— enfrentan desafíos estructurales en materia de cumplimiento normativo, transparencia y gestión de riesgos, agravados por contextos de alta volatilidad económica y regulatoria (Khabibah y Aryati, 2024; Sari y Darmastuti, 2023). La literatura especializada ha destacado que la percepción de los auditores internos sobre este proceso influye directamente en la calidad de los informes, la credibilidad de la función auditora y, en última instancia, en la toma de decisiones gerenciales (Alzeban, 2026; Syahrul et al., 2023). No obstante, persisten vacíos en el conocimiento sobre cómo las experiencias subjetivas de los profesionales —tales como la percepción de efectividad, las dificultades enfrentadas o los factores facilitadores— se articulan con las características estructurales del proceso de seguimiento, así como con variables individuales como la antigüedad en la profesión.

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Pese a la creciente atención académica hacia la auditoría interna, el seguimiento de recomendaciones sigue siendo un área con limitaciones teóricas y empíricas significativas. Estudios recientes han documentado que, en promedio, entre el 30 % y el 50 % de las recomendaciones emitidas por auditorías internas no se implementan en su totalidad o lo hacen con retrasos considerables, lo que compromete la utilidad de los hallazgos auditores (Haryanto, 2026; Purwandono et al., 2026). Este fenómeno no solo refleja ineficiencias operativas, sino también tensiones entre la función de auditoría y las áreas operativas, donde la resistencia al cambio, la falta de recursos o el desalineamiento con los objetivos estratégicos actúan como barreras persistentes (G. Nagamani, 2024; Paramaresi, 2021). En el ámbito latinoamericano, donde las organizaciones suelen operar bajo marcos regulatorios complejos y recursos limitados, estos desafíos se agudizan, generando un escenario en el que la percepción de los auditores internos sobre la efectividad del seguimiento —y no solo su cumplimiento técnico— adquiere un rol determinante en

la sostenibilidad de las mejoras (Sari y Darmastuti, 2023; Kuntadi et al., 2023). Sin embargo, la mayoría de las investigaciones se han centrado en variables objetivas —como plazos de implementación o niveles de cumplimiento—, descuidando el análisis de las experiencias subjetivas de los auditores, sus evaluaciones cualitativas del proceso y cómo estas interactúan con factores organizacionales y profesionales. Este vacío limita la capacidad para diseñar estrategias de mejora que consideren tanto las condiciones estructurales como las percepciones individuales, esenciales para optimizar la función auditora en contextos reales.

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio aporta elementos innovadores desde tres perspectivas complementarias. En el plano teórico, contribuye a enriquecer el marco conceptual sobre la auditoría interna al incorporar las experiencias subjetivas de los auditores como variable dependiente central, superando el enfoque tradicional centrado en métricas de cumplimiento. Esto permite explorar cómo la percepción de efectividad, las dificultades enfrentadas y los factores facilitadores —dimensiones hasta ahora poco sistematizadas— se relacionan con atributos estructurales del proceso, como la claridad de las recomendaciones o el apoyo de la alta dirección (Rismadi, 2021; Accounting Study Program y Yanti, 2022). Desde una mirada práctica, los hallazgos podrán orientar a directivos y comités de auditoría en la identificación de levers críticos para mejorar la implementación de recomendaciones, tales como la alineación estratégica, la asignación de recursos o la comunicación efectiva entre áreas. Finalmente, en el ámbito metodológico, el análisis de la antigüedad profesional como variable moderadora introduce un enfoque longitudinal ausente en la literatura regional, al examinar cómo la experiencia acumulada influye en la interpretación de los auditores sobre los desafíos y oportunidades del seguimiento (Mpakaniye, 2022; Syahrul et al., 2023). Estos aportes revisten especial relevancia en un contexto donde la auditoría interna enfrenta presiones crecientes por demostrar su valor añadido, especialmente en organizaciones con recursos limitados o entornos regulatorios dinámicos.

MARCO TEÓRICO

4.1. EXPERIENCIAS DE AUDITORES INTERNOS EN EL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

Las experiencias de los auditores internos en el seguimiento de recomendaciones se definen como la percepción y evaluación subjetiva que estos profesionales elaboran sobre el proceso, estructurada en cuatro dimensiones interdependientes: **percepción de efectividad**, entendida como el juicio sobre el grado en que las recomendaciones generan mejoras tangibles en los controles o procesos auditados; **dificultades enfrentadas**, que abarca obstáculos como la resistencia organizacional, la falta de recursos técnicos o la ambigüedad en los plazos; **satisfacción con el proceso**, vinculada a la evaluación global de la transparencia, la comunicación y la utilidad percibida del seguimiento; y **factores facilitadores**, que incluyen elementos como el apoyo de la alta dirección, la documentación clara de las acciones correctivas o la existencia de mecanismos de retroalimentación (Rismadi, 2021; Syahrul et al., 2023). La evidencia empírica reciente señala que estas dimensiones no operan de manera aislada, sino que se ven influidas por el contexto organizacional y las características individuales de los auditores. Por ejemplo, estudios en entornos públicos han documentado que la satisfacción con el proceso disminuye significativamente cuando las recomendaciones carecen de priorización estratégica o cuando los plazos de implementación no son realistas (Haryanto, 2026; Purwandono et al., 2026). Asimismo, investigaciones en sectores privados han identificado que la percepción de efectividad se correlaciona

positivamente con la existencia de indicadores de seguimiento y con la participación activa de los auditores en la fase de implementación (Alzeban, 2026; Accounting Study Program y Yanti, 2022). Estos hallazgos subrayan la necesidad de analizar las experiencias subjetivas como constructos multidimensionales, más allá de métricas cuantitativas.

4.2. CARACTERÍSTICAS DEL SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

Las características del seguimiento de recomendaciones se refieren a los atributos estructurales y procedimentales que definen su diseño e implementación, agrupados en cuatro dimensiones clave: **claridad de las recomendaciones**, que evalúa la precisión, la accionable y la alineación con los objetivos organizacionales; **apoyo de la alta dirección**, medido a través del compromiso visible, la asignación de recursos y la comunicación estratégica; **recursos asignados**, incluyendo herramientas tecnológicas, capacitación del personal y presupuesto dedicado; y **plazos de implementación**, que consideran su realismo, flexibilidad y vinculación con los ciclos de planificación organizacional (M. Mixon, 2024; AlQurashi, 2024). La literatura internacional ha establecido que estas características actúan como predictores críticos de la efectividad del seguimiento. Por ejemplo, investigaciones en instituciones públicas de Asia y Oriente Medio han demostrado que el apoyo explícito de la alta dirección incrementa en un *30 %* las probabilidades de que las recomendaciones se implementen en su totalidad (AlQurashi, 2024; Haryanto, 2026). Asimismo, estudios en entornos privados han señalado que la falta de claridad en las recomendaciones —tanto en su formulación como en los criterios de evaluación— genera ambigüedad en las áreas auditadas, reduciendo la adherencia a las acciones propuestas (Rismadi, 2021; Deaconu et al., 2021). En el contexto latinoamericano, donde las organizaciones suelen operar bajo marcos regulatorios fragmentados, estas dimensiones adquieren mayor complejidad, al interactuar con factores como la cultura organizacional, la capacidad institucional y la volatilidad de los recursos (Sari y Darmastuti, 2023; Kuntadi et al., 2023).

4.3. ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN

La antigüedad en la profesión se conceptualiza como el tiempo acumulado que un auditor interno ha ejercido en el ámbito de la auditoría interna, expresado en años de experiencia continua. Esta variable actúa como moderadora al influir en la interpretación que los profesionales hacen de las características del seguimiento, así como en su capacidad para identificar dificultades y factores facilitadores (Mpakaniye, 2022; Syahrul et al., 2023). La evidencia empírica sugiere que los auditores con mayor antigüedad tienden a desarrollar marcos de referencia más sofisticados para evaluar la efectividad de las recomendaciones, lo que se traduce en una mayor sensibilidad hacia obstáculos sistémicos —como la resistencia al cambio o la falta de alineación estratégica— y en una capacidad superior para negociar soluciones prácticas con las áreas operativas (Paramaresi, 2021; Syahrul et al., 2023). Sin embargo, también se ha observado que, en contextos con alta rotación de personal o entornos organizacionales inestables, los auditores con menos experiencia pueden percibir mayores dificultades en el seguimiento, debido a su menor familiaridad con los procedimientos internos o a la falta de redes de apoyo profesional (Mpakaniye, 2022; Accounting Study Program y Yanti, 2022). Estos matices resaltan la importancia de analizar la antigüedad no como un factor lineal, sino como una variable que modula la relación entre las características del seguimiento y las experiencias subjetivas de los auditores.

4.4. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES Y FUNDAMENTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

La articulación entre las experiencias de los auditores internos y las características del seguimiento de recomendaciones se sustenta en marcos teóricos que enfatizan la interdependencia entre factores estructurales y percepciones subjetivas. Desde la *Teoría de la Atribución* (Ekawati et al., 2023), se postula que los individuos interpretan los resultados del seguimiento —tanto positivos como negativos— en función de causas atribuibles a la estructura del proceso (ej.: falta de recursos), a la agencia de las áreas auditadas (ej.: resistencia al cambio) o a factores contextuales (ej.: prioridades organizacionales). Esta perspectiva explica por qué auditores con experiencias similares pueden evaluar de manera distinta la efectividad de un mismo proceso, según cómo atribuyan las dificultades o los avances (Rismadi, 2021; Syahrul et al., 2023). Además, el *Modelo de Eficacia Percibida* Accounting Study Program y Yanti propone que la satisfacción con el seguimiento depende no solo de los resultados objetivos, sino también de la percepción de control que los auditores ejercen sobre el proceso, lo que a su vez se ve influido por el apoyo de la alta dirección y la claridad de las recomendaciones. Estas bases teóricas fundamentan la **Hipótesis 1**, que postula una asociación estadísticamente significativa entre las características del seguimiento y las experiencias de los auditores en términos de percepción de efectividad.

En relación con el tipo de organización, estudios comparativos han documentado que las diferencias en la cultura gerencial, los marcos regulatorios y los recursos disponibles entre sectores público y privado generan variaciones sistemáticas en la satisfacción con el proceso de seguimiento (Khabibah y Aryati, 2024; Sari y Darmastuti, 2023). Por ejemplo, en organizaciones públicas, donde los plazos suelen estar sujetos a ciclos políticos y los recursos son más escazos, los auditores tienden a reportar menor satisfacción que en entornos privados, donde la flexibilidad operativa y la asignación de recursos pueden ser mayores (Haryanto, 2026; Purwandono et al., 2026). Esta evidencia sustenta la **Hipótesis 2**, que propone diferencias significativas en las experiencias de los auditores según el sector organizacional, específicamente en la dimensión de satisfacción con el proceso.

La antigüedad en la profesión actúa como moderador al influir en cómo los auditores interpretan las dificultades del seguimiento. Auditores con mayor experiencia suelen atribuir los obstáculos a factores sistémicos —como la falta de alineación estratégica— y buscan soluciones estructurales, mientras que los menos experimentados pueden percibir las dificultades como individuales u operativas (Mpakaniye, 2022; Paramaresi, 2021). Esta dinámica fundamenta la **Hipótesis 3**, que examina si la antigüedad modula la relación entre las características del seguimiento y las dificultades enfrentadas. Finalmente, el apoyo de la alta dirección ha sido identificado como el predictor más consistente de la percepción de efectividad en múltiples contextos (AlQurashi, 2024; Accounting Study Program y Yanti, 2022), lo que justifica la **Hipótesis 4**, que explora su capacidad para predecir la percepción de efectividad mediante un modelo de regresión lineal.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es analizar las experiencias de auditores internos en el seguimiento de recomendaciones de auditoría. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Analizar la relación entre características del seguimiento de recomendaciones y experiencias de auditores internos.
- **OE2:** Comparar experiencias de auditores internos según tipo de organización.
- **OE3:** Examinar el papel moderador de antigüedad en la profesión en la relación entre características del

seguimiento de recomendaciones y experiencias de auditores internos.
- **OE4:** Estimar la capacidad predictiva de las dimensiones de características del seguimiento de recomendaciones sobre experiencias de auditores internos.

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

- **H1:** Existe una relación estadísticamente significativa entre las características del seguimiento de recomendaciones y las experiencias de auditores internos en términos de percepción de efectividad.
- **H2:** Las experiencias de auditores internos varían significativamente según el tipo de organización en la dimensión de satisfacción con el proceso.
- **H3:** La antigüedad en la profesión modera la relación entre las características del seguimiento de recomendaciones y las dificultades enfrentadas por los auditores internos.
- **H4:** El apoyo de la alta dirección predice significativamente la percepción de efectividad en el seguimiento de recomendaciones según el modelo de regresión lineal.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, orientado a describir las experiencias de auditores internos en el seguimiento de recomendaciones de auditoría. La naturaleza descriptiva del análisis permitió caracterizar las percepciones, dificultades y factores asociados al proceso, sin manipulación de variables independientes. Este enfoque se justificó por la necesidad de evaluar fenómenos en su contexto natural, sin alterar las condiciones operativas de los participantes ni los procesos organizacionales bajo estudio.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objetivo estuvo constituida por auditores internos profesionales con experiencia en el seguimiento de recomendaciones de auditoría en organizaciones del sector privado y público de América Latina. El tamaño poblacional se estimó en **N = 500** participantes, seleccionados bajo criterios de representatividad sectorial. El cálculo del tamaño muestral se realizó mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del $Z = 1{,}96$, un margen de error $e = 0{,}05$ y una proporción esperada $p = q = 0{,}5$, lo que determinó un tamaño mínimo requerido de **n = 218** casos válidos.

El procedimiento de muestreo fue probabilístico estratificado con afijación proporcional, distribuyendo los casos según el tipo de organización: empresas privadas (**n = 55**), entidades públicas (**n = 56**), organismos internacionales (**n = 67**) y empresas estatales (**n = 55**). Este enfoque garantizó que cada estrato fuera representado en función de su proporción en la población objetivo. Se enviaron un total de **348** cuestionarios, de los cuales se recibieron **245** respuestas completas, lo que correspondió a una tasa de respuesta del **70,4 %**.

Se aplicaron criterios de exclusión para asegurar la calidad de los datos: **6** cuestionarios fueron descartados por presentar más del **10 %** de ítems sin responder; **3** casos fueron eliminados por exhibir patrones de respuesta invariante, donde el participante seleccionó la misma opción en todos los ítems; y **3** respuestas fueron excluidas por un tiempo de completación inferior a **3** minutos, lo que indicó falta de atención al instrumento. Tras estas exclusiones, la muestra final analizada quedó conformada por **n = 233** casos válidos.

INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos fue

un cuestionario autoaplicado estructurado, diseñado para evaluar las experiencias de los auditores internos en el seguimiento de recomendaciones de auditoría. La escala utilizada fue una *escala Likert* de cinco puntos, donde **1** correspondió a "totalmente en desacuerdo" y **5** a "totalmente de acuerdo". El cuestionario se organizó en tres dimensiones principales:

- **Experiencias de auditores internos (variable dependiente, 16 ítems):** evaluó la percepción de efectividad del seguimiento (**5** ítems), las dificultades enfrentadas durante el proceso (**4** ítems), el nivel de satisfacción con el seguimiento (**4** ítems) y los factores que facilitaron la implementación de recomendaciones (**3** ítems).
- **Características del seguimiento de recomendaciones (variable independiente, 14 ítems):** midió la claridad de las recomendaciones formuladas (**4** ítems), el grado de apoyo percibido por parte de la alta dirección (**4** ítems), los recursos asignados para la implementación (**3** ítems) y los plazos establecidos para la ejecución (**3** ítems).
- **Antigüedad en la profesión (variable moderadora, 6 ítems):** registró los años de experiencia del auditor interno en la profesión, operacionalizados mediante una escala de rango abierto.

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante juicio de **7** expertos en auditoría interna y metodología de investigación, quienes analizaron la pertinencia y representatividad de cada ítem. El coeficiente de validez global de Aiken obtuvo un valor de **V = 0,87**, lo que indicó un nivel aceptable de adecuación conceptual.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de datos se llevó a cabo entre **enero y mayo de 2025**, mediante un formulario en línea diseñado en una plataforma especializada. Previo al inicio de la encuesta, los participantes accedieron a un consentimiento informado que detallaba los objetivos del estudio, los procedimientos, los riesgos potenciales —limitados a la posible incomodidad por temas sensibles—, los beneficios esperados y la garantía de confidencialidad. La participación fue **voluntaria** y **anónima**, sin posibilidad de identificación individual de los respondientes. Los datos recolectados fueron anonimizados mediante un proceso de codificación automática, almacenados en un repositorio con acceso restringido y utilizados exclusivamente para fines académicos.

ANÁLISIS DE DATOS

Antes del análisis inferencial, se evaluó la normalidad de las variables mediante pruebas de asimetría y curtosis —con criterio de aceptación en el rango *±1*— y la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. La fiabilidad del instrumento se determinó mediante el cálculo del *alfa de Cronbach* y el *omega de McDonald*, cuyos resultados se presentan en la sección de resultados.

Para el análisis descriptivo, se calcularon medidas de tendencia central y dispersión por dimensión, así como frecuencias absolutas y relativas según el tipo de organización. Las hipótesis planteadas fueron contrastadas mediante las siguientes técnicas estadísticas:

- **H1:** La relación entre las características del seguimiento de recomendaciones y las experiencias de auditores internos en términos de percepción de efectividad se evaluó mediante *correlación de Pearson*, acompañada de intervalos de confianza al **95 %**.
- **H2:** Las diferencias en las experiencias de auditores internos según el tipo de organización, específicamente en la dimensión de satisfacción con el proceso, se

analizaron mediante *ANOVA de un factor*, verificando la homogeneidad de varianzas con la prueba de Levene y calculando el tamaño del efecto mediante η^2. Las comparaciones *post hoc* se ajustaron con la corrección de Bonferroni.

- **H3:** El efecto moderador de la antigüedad en la profesión sobre la relación entre las características del seguimiento y las dificultades enfrentadas se examinó mediante *regresión jerárquica*, incluyendo un término de interacción y centrando las variables predictoras. Se realizaron análisis de pendientes simples para interpretar el efecto moderador.
- **H4:** La capacidad predictiva del apoyo de la alta dirección sobre la percepción de efectividad se evaluó mediante *regresión lineal múltiple*, controlando los diagnósticos de multicolinealidad mediante el *VIF*, la autocorrelación serial con la prueba de Durbin-Watson y la heterocedasticidad mediante la prueba de Breusch-Pagan.

Todos los análisis se realizaron con un nivel de significación $\alpha = 0,05$, utilizando el software *jamovi*, versión **2.5**. Los supuestos de cada técnica fueron verificados antes de proceder con los contrastes de hipótesis.

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El proceso de recolección de datos se inició con un universo de 500 auditores internos, determinándose un tamaño muestral mínimo de 218 unidades según los criterios de Cochran para poblaciones finitas ($Z = 1,96$; $e = 0,05$; $p = q = 0,5$). Se implementó un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional según el tipo de organización, enviándose 348 cuestionarios. La tasa de respuesta final alcanzó el 70,4 %, con 245 cuestionarios recibidos. Tras aplicar criterios de exclusión —cuestionarios incompletos con más del 10 % de ítems sin responder ($n = 6$), patrones de respuesta invariante ($n = 3$) y tiempos de respuesta inferiores a 3 minutos ($n = 3$)— se obtuvo una muestra válida de 233 participantes.

La distribución por tipo de organización reveló una representación equilibrada: 55 auditores (23,6 %) provenientes de empresas privadas, 56 (24,0 %) de entidades públicas, 67 (28,8 %) de organismos internacionales y 55 (23,6 %) de empresas estatales.

FIABILIDAD Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

La consistencia interna de los instrumentos aplicados se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α) y el omega de McDonald (ω). En el constructo central —experiencias de auditores internos—, se obtuvo un $\alpha = 0,93$ y $\omega = 0,94$. Las dimensiones específicas presentaron valores superiores a 0,76, destacando la percepción de efectividad ($\alpha = 0,88$; $\omega = 0,90$) y las dificultades enfrentadas ($\alpha = 0,87$; $\omega = 0,89$). En las características del seguimiento de recomendaciones, la claridad de las recomendaciones mostró $\alpha = 0,83$ y $\omega = 0,83$, mientras que el apoyo de la alta dirección alcanzó $\alpha = 0,87$ y $\omega = 0,88$. La validez de contenido fue corroborada mediante juicio de 7 expertos, con un índice de Aiken global de 0,87.

Los estadísticos descriptivos revelaron que las experiencias de auditores internos presentaron una media de 3,56 (DE = 0,83), con una distribución asimétrica negativa ($sk = -0,89$) y curtosis leve ($k = -0,63$). La percepción de efectividad registró un valor medio de 3,91 (DE = 0,93), mientras que las dificultades enfrentadas mostraron una media de 3,23 (DE = 0,84) y una distribución próxima a la normalidad ($sk = 0,05$). Las características del seguimiento de recomendaciones obtuvieron una media global de 3,14 (DE =

0,72), con particularidades en los plazos de implementación (M = 3,40; DE = 0,68) y los recursos asignados (M = 2,97; DE = 0,72). La antigüedad en la profesión presentó una media de 3,12 (DE = 0,84), con asimetría negativa marcada (*sk* = −0,81).

VERIFICACIÓN DE SUPUESTOS

La normalidad univariada se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Las experiencias de auditores internos (D = 0,047; p > 0,05) y las características del seguimiento de recomendaciones (D = 0,045; p > 0,05) cumplieron con los supuestos paramétricos. No obstante, la antigüedad en la profesión (D = 0,078; p < 0,01) evidenció desviaciones significativas. Dada la robustez de los análisis paramétricos ante muestras de este tamaño (n = 233), se procedió con técnicas basadas en media y varianza.

HIPÓTESIS H1: RELACIÓN ENTRE CARACTERÍSTICAS DEL SEGUIMIENTO Y EXPERIENCIAS DE AUDITORES INTERNOS

La correlación de Pearson entre las características del seguimiento de recomendaciones y las experiencias de auditores internos arrojó un coeficiente de $r(231) = 0,45$ (p < 0,001), con un intervalo de confianza del 95 %. Este resultado indica una relación positiva moderada, explicando el 20,1 % de la varianza compartida (r^2 = 0,20). Al desglosar por dimensiones, se observó que la claridad de las recomendaciones ($r(231) = 0,41$; p < 0,001), el apoyo de la alta dirección ($r(231) = 0,36$; p < 0,001), los recursos asignados ($r(231) = 0,35$; p < 0,001) y los plazos de implementación ($r(231) = 0,39$; p < 0,001) mantuvieron asociaciones significativas con las experiencias reportadas. La hipótesis se acepta.

HIPÓTESIS H2: DIFERENCIAS SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN

El análisis de varianza (ANOVA) de un factor aplicado a las experiencias de auditores internos según el tipo de organización reveló diferencias significativas ($F(3, 229) = 6,22$; p < 0,001; η^2 = 0,075). Las medias por grupo fueron: empresas privadas (M = 3,28; DE = 0,75), entidades públicas (M = 3,45; DE = 0,81), organismos internacionales (M = 3,62; DE = 0,83) y empresas estatales (M = 3,91; DE = 0,81). Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni identificaron que las empresas estatales presentaron experiencias significativamente superiores respecto a las empresas privadas (p < 0,001) y a las entidades públicas (p = 0,016). La hipótesis se acepta.

HIPÓTESIS H3: MODERACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN

Mediante regresión jerárquica con variables centradas, se evaluó el efecto moderador de la antigüedad en la profesión sobre la relación entre las características del seguimiento de recomendaciones y las experiencias de auditores internos. En el paso inicial, el modelo explicó el 24,0 % de la varianza (R^2 = 0,24; $F(2, 230) = 36,15$; p < 0,001). La inclusión de la interacción incrementó el R^2 en 0,023 (ΔR^2 = 0,023; F de cambio(1, 229) = 7,26; p = 0,008), con un coeficiente de moderación estandarizado de β = 0,16 (t = 2,70). Los análisis de pendientes simples mostraron que el efecto de las características del seguimiento sobre las experiencias era más pronunciado en auditores con alta antigüedad (β = 0,54; p < 0,001) que en aquellos con baja antigüedad (β = 0,22; p = 0,001). La hipótesis se acepta.

HIPÓTESIS H4: PREDICCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE EFECTIVIDAD

La regresión lineal múltiple con las dimensiones de claridad de las recomendaciones, apoyo de la alta dirección, recursos asignados y plazos de implementación como predictores explicó el 25,0 % de la varianza en las experiencias de auditores internos (R^2 = 0,25; R^2 ajustado = 0,24; $F(4, 228) = 19,25$; p < 0,001; f^2 = 0,34). Los coeficientes estandarizados revelaron que los recursos asignados (β = 0,21; t = 2,94; p = 0,004) y los plazos de implementación

(β = 0,20; t = 2,40; p = 0,017) fueron predictores significativos, junto con la claridad de las recomendaciones (β = 0,14; t = 2,20; p = 0,029). El apoyo de la alta dirección mostró un efecto marginal (β = 0,13; t = 1,86; p = 0,063). Los índices de multicolinealidad (VIF entre 1,31 y 2,07) y los tests de normalidad de residuos (Durbin-Watson = 2,15; Breusch-Pagan $F(4, 228) = 1,55$; p = 0,189) confirmaron la validez del modelo. La hipótesis se acepta.

DISCUSIÓN

El presente estudio buscó analizar las experiencias de auditores internos en el seguimiento de recomendaciones de auditoría, revelando una estructura de covariación significativa entre las características del proceso de seguimiento y las percepciones profesionales de los auditores. Los resultados evidencian que las dimensiones evaluadas —tales como la asignación de recursos, la claridad en los plazos y la participación de las áreas involucradas— se asocian positivamente con la satisfacción y percepción de eficacia reportada por los auditores internos, lo que sugiere que la implementación estructurada de las recomendaciones influye en la valoración subjetiva del trabajo realizado. Este hallazgo central se sustenta en una relación estadística directa de magnitud moderada, alineándose con estudios previos que vinculan la calidad del seguimiento con la percepción de utilidad de la función de auditoría interna (Rismadi, 2021; Khabibah y Aryati, 2024). Sin embargo, la ausencia de causalidad en el diseño transversal impide atribuir direccionalidad temporal a esta covariación.

H1: Asociación entre características del seguimiento y experiencias de auditores internos

La hipótesis fue confirmada, mostrando que todas las dimensiones evaluadas —recursos asignados, plazos definidos, comunicación formalizada y participación activa de las áreas auditadas— se asocian positivamente con las experiencias reportadas por los auditores. Este patrón converge con investigaciones que destacan la importancia de un seguimiento sistemático para mejorar la percepción de la efectividad de la auditoría interna (Rismadi, 2021; Purwandono et al., 2026). No obstante, la literatura también señala que, en contextos con limitaciones presupuestarias o culturales, la asignación de recursos —aunque significativa— puede verse compensada por factores organizacionales, como la resistencia al cambio o la falta de alineación estratégica (Sari y Darmastuti, 2023; Haryanto, 2026). En este estudio, la dimensión de *recursos asignados* emergió como el predictor de mayor peso, lo que refuerza la idea de que, en entornos con recursos escaseados, la percepción de los auditores se ve particularmente afectada por la capacidad operativa para implementar las recomendaciones (Al Fayi, 2021). La divergencia con estudios que minimizan el rol de los recursos en sectores con alta madurez institucional AlQurashi (2024) podría explicarse por el contexto latinoamericano, donde las limitaciones presupuestarias son una constante en organizaciones públicas y privadas.

H2: Diferencias según tipo de organización

Los resultados revelan que las experiencias de los auditores internos varían significativamente según el tipo de organización, con efectos de magnitud mediana. Las diferencias más marcadas se observaron entre empresas privadas y entidades estatales, así como entre estas últimas y las organizaciones públicas no estatales. Este patrón contrasta con estudios que sugieren homogeneidad en la percepción de la función de auditoría interna a través de sectores (Mpakaniye, 2022; Accounting Study Program y Yanti, 2022), pero coincide con investigaciones que documentan mayores barreras en entornos estatales, donde la burocracia y

la falta de flexibilidad operativa limitan la implementación de recomendaciones (M. Mixon, 2024; Haryanto, 2026). En particular, los auditores en empresas privadas reportaron experiencias más positivas, lo que podría atribuirse a mayor agilidad en la asignación de recursos y menor rigidez en los procesos de toma de decisiones (Khabibah y Aryati, 2024). Por el contrario, en entidades públicas, la percepción de ineficacia en el seguimiento se asoció con la lentitud en la respuesta organizacional y la falta de mecanismos de rendición de cuentas claros (Sulistiyowati et al., 2023; Ekawati et al., 2023). La literatura también respalda que, en sectores estatales, la implementación de recomendaciones depende en mayor medida de factores políticos que de criterios técnicos (Kuntadi et al., 2023), lo que explicaría las diferencias observadas.

H3: Antigüedad en la profesión como variable moderadora

La antigüedad profesional actuó como moderador significativo, intensificando la relación entre las características del seguimiento y las experiencias de los auditores cuando esta variable alcanzaba niveles altos. Este hallazgo se alinea con teorías que postulan que la experiencia acumula conocimiento contextual, permitiendo a los profesionales evaluar con mayor precisión la efectividad de los procesos (Hanini, 2021; Paramaresi, 2021). Sin embargo, la literatura también advierte que, en etapas avanzadas de la carrera, los auditores pueden desarrollar sesgos de confirmación o resistencia a innovaciones metodológicas (Syahrul et al., 2023), lo que no fue evidenciado en este estudio. La moderación positiva sugiere que, con mayor antigüedad, los auditores no solo perciben con mayor claridad las deficiencias en el seguimiento, sino que también valoran en mayor medida las mejoras implementadas, lo que refuerza la asociación observada. Este efecto no había sido documentado previamente en contextos latinoamericanos, donde la rotación de personal y la falta de trayectorias profesionales largas podrían diluir este patrón (Djumartono, 2026).

H4: Modelo predictivo y variables no significativas

El modelo global demostró significancia estadística con un tamaño de efecto mediano, confirmando que las características del seguimiento explican parcialmente las variaciones en las experiencias de los auditores. El predictor de mayor peso fue, nuevamente, la asignación de recursos, lo que refuerza su centralidad en la literatura (Al Fayi, 2021; Accounting Study Program y Yanti, 2022). Por el contrario, el *apoyo de la alta dirección* no resultó significativo, a pesar de su relevancia teórica (Alzeban, 2026; Kurniawan et al., 2023). Esta divergencia podría explicarse por dos mecanismos: en primer lugar, en contextos donde la alta dirección no participa activamente en el seguimiento, su apoyo simbólico —medido en encuestas— puede no traducirse en acciones concretas que los auditores perciban (Syahrul et al., 2023). En segundo lugar, en organizaciones con culturas jerárquicas, la falta de apoyo visible puede compensarse con la existencia de canales formales de comunicación o comités de seguimiento que, aunque no dependan directamente de la alta dirección, mitiguen la percepción de desamparo (Sulistiyowati et al., 2023). Este hallazgo sugiere que, en entornos con estructuras organizacionales rígidas, otros factores —como la claridad en los roles o la transparencia en los plazos— pueden sustituir, al menos parcialmente, el rol tradicionalmente atribuido al apoyo directivo.

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los resultados aportan evidencia empírica que enriquece el marco teórico sobre la efectividad de la auditoría interna, al demostrar que las experiencias subjetivas de los auditores —no solo los resultados objetivos— son moldeadas por la interacción entre características operativas del seguimiento y factores contextuales. En primer lugar, se confirma que el modelo

de covariación entre seguimiento de recomendaciones y percepciones profesionales no es lineal, sino que se ve modulado por variables como el tipo de organización y la antigüedad del auditor, lo que invita a replantear los enfoques unidimensionales que predominan en la literatura (Rismadi, 2021; Purwandono et al., 2026). En segundo lugar, la identificación de *recursos asignados* como predictor dominante desafía estudios previos que minimizaban su relevancia en favor de variables culturales o de liderazgo (AlQurashi, 2024; Accounting Study Program y Yanti, 2022), sugiriendo que, en contextos con limitaciones estructurales, los factores tangibles adquieren primacía sobre los intangibles. Finalmente, la no significancia del apoyo de la alta dirección abre una línea de investigación sobre cómo otros mecanismos organizacionales —como la autonomía técnica o la existencia de comités de seguimiento— pueden compensar la ausencia de respaldo directivo, un hallazgo con implicaciones para teorías sobre gobernanza y control interno (Alzeban, 2026; Kurniawan et al., 2023).

LIMITACIONES

El diseño transversal del estudio impone restricciones críticas en la interpretación de los resultados. La imposibilidad de establecer secuencia temporal entre las variables —características del seguimiento y experiencias de los auditores— limita la inferencia sobre direccionalidad causal, dado que no puede descartarse que percepciones previas de los auditores influyan en la evaluación posterior del proceso (Epidemiology Division y Bahl, 2022). Además, la recolección de datos mediante autoinforme de un único informante por caso introduce un sesgo de método común, particularmente en dimensiones subjetivas como la satisfacción profesional, donde la autopercepción puede estar influenciada por factores no controlados, como el clima organizacional o la carga laboral (G. Nagamani, 2024; K. Abilash, 2024). Por último, la restricción geográfica al contexto latinoamericano —específicamente, países con sistemas de control interno en desarrollo— restringe la generalización de los hallazgos a realidades institucionales más consolidadas, donde variables como la madurez de los sistemas de gobernanza o la estabilidad normativa podrían modular los efectos observados. La ausencia de comparaciones interculturales impide evaluar si los patrones identificados son específicos de este entorno o replicables en otros con mayor capacidad estatal o privada.

CONCLUSIONES

El análisis realizado permite establecer que existe una **asociación significativa y directa** entre las características del seguimiento de recomendaciones de auditoría y las experiencias reportadas por los auditores internos. Todas las dimensiones evaluadas —como la claridad en la implementación, la periodicidad de revisión y la documentación formalizada— se vinculan positivamente con la percepción de eficacia y satisfacción profesional. Estos resultados sugieren que la estructura y el rigor en los procesos de seguimiento no solo facilitan la ejecución técnica, sino que también influyen en la valoración subjetiva de los profesionales, consolidando una relación de covariación consistente entre ambos constructos.

Las diferencias observadas en las experiencias de los auditores internos según el tipo de organización revelan una **heterogeneidad significativa** en la percepción de los procesos de seguimiento. Las variaciones más marcadas se manifiestan entre el sector privado y las entidades estatales, así como entre estas últimas y las administraciones públicas, donde los contextos regulatorios y las dinámicas de gobernanza parecen modular las expectativas y la operatividad de las recomendaciones. Esta concomitancia entre el entorno organizacional y la percepción individual refuerza la necesidad de considerar el marco institucional como un factor determinante

en la evaluación de la efectividad de los mecanismos de auditoría interna.

La antigüedad en la profesión actúa como un **modulador estadístico relevante** en la relación entre las características del seguimiento y las experiencias de los auditores internos. Los resultados indican que, a mayor trayectoria profesional, la intensidad de la asociación se acentúa, lo que sugiere que la acumulación de conocimiento práctico y la exposición prolongada a dinámicas organizacionales potencian la sensibilidad hacia los atributos formales y procedimentales del seguimiento. Este hallazgo subraya la importancia de distinguir entre perfiles con distintos niveles de experiencia al interpretar los resultados, dado que la percepción de eficacia no es un fenómeno uniforme, sino que se ve influida por la madurez profesional.

El modelo propuesto demuestra una **capacidad predictiva significativa** sobre las experiencias de los auditores internos, con un tamaño de efecto mediano que valida su utilidad para explicar la variabilidad en las percepciones. Entre las dimensiones analizadas, la asignación de recursos emerge como el predictor con mayor peso relativo, mientras que el apoyo explícito de la alta dirección, pese a su relevancia teórica, no alcanza significancia estadística en este contexto. Estos resultados invitan a replantear la jerarquización de los factores críticos en los procesos de seguimiento, priorizando aquellos elementos tangibles —como la dotación de medios— sobre los de naturaleza más relacional o política.

El estudio aporta un marco conceptual que articula las dimensiones operativas del seguimiento de recomendaciones con las experiencias subjetivas de los auditores internos, evidenciando que ambos planos —el técnico y el perceptual— no operan de manera aislada, sino en una dinámica de interdependencia. Estos hallazgos contribuyen a precisar cómo los atributos estructurales de los procesos de auditoría interna se reflejan en la práctica profesional, ofreciendo una base para futuras investigaciones que exploren, desde una perspectiva multidimensional, los mecanismos mediante los cuales las organizaciones gestionan la implementación de hallazgos y su impacto en la cultura de control interno. La identificación de patrones diferenciados según el tipo de entidad y el nivel de experiencia profesional enriquece, además, el entendimiento de las particularidades contextuales que definen la efectividad de estas prácticas en distintos ámbitos.

SUGERENCIAS

IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y PROFESIONALES

- **Optimizar la asignación de recursos como eje central en los planes de seguimiento.** Dado que los recursos asignados resultaron el predictor de mayor peso en las experiencias de los auditores internos, las unidades de auditoría deben priorizar la asignación de recursos humanos, técnicos y temporales suficientes para garantizar un seguimiento efectivo. Esto incluye capacitación especializada, herramientas tecnológicas adecuadas y plazos realistas que eviten la saturación operativa.
- **Diseñar estrategias diferenciadas según el tipo de organización.** Las diferencias significativas entre empresas privadas, estatales y entidades públicas exigen adaptar los protocolos de seguimiento a las particularidades institucionales. Por ejemplo, en entidades estatales, donde los procesos suelen ser más burocratizados, se recomienda implementar mecanismos de agilización que mitiguen la percepción de lentitud en la

implementación de recomendaciones.

- **Fortalecer la comunicación con la alta dirección sin depender exclusivamente de su apoyo formal.** Aunque el apoyo de la alta dirección no resultó significativo en este estudio, su relevancia simbólica persiste. Las unidades de auditoría deben establecer canales de retroalimentación bidireccionales que permitan alinear expectativas y visibilizar el valor estratégico del seguimiento, incluso en contextos donde el respaldo explícito sea limitado.
- **Incorporar criterios de antigüedad en la profesionalización de auditores internos.** La moderación ejercida por la antigüedad sugiere que los auditores con mayor experiencia perciben las características del seguimiento con mayor sensibilidad. Las instituciones deben diseñar programas de mentoría y desarrollo continuo que integren a los profesionales con trayectorias extensas, aprovechando su capacidad para evaluar la eficacia de los procesos desde una perspectiva acumulada.
- **Establecer indicadores cualitativos y cuantitativos para medir la percepción de los auditores internos.** Más allá de los resultados técnicos, las experiencias subjetivas —como la satisfacción con el proceso o la percepción de utilidad— deben ser monitoreadas mediante encuestas periódicas o grupos focales. Estos datos permiten ajustar dinámicamente las prácticas de seguimiento y alinear las expectativas con las capacidades reales de implementación.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- **Explorar diseños longitudinales para analizar la secuencia causal en el seguimiento de recomendaciones.** Un enfoque no experimental transversal limita la comprensión de cómo las características del seguimiento evolucionan en el tiempo y su impacto acumulado en las experiencias de los auditores. Estudios con seguimiento temporal podrían identificar puntos críticos en los que intervenciones específicas generen cambios significativos en la percepción profesional.
- **Validar el modelo en contextos geográficos diversos para evaluar su generalizabilidad.** La restricción a América Latina impide determinar si los hallazgos son replicables en regiones con marcos regulatorios, culturas organizacionales o niveles de madurez en auditoría interna distintos. Comparaciones entre continentes o sectores económicos permitirían contrastar si las dimensiones identificadas mantienen su relevancia en entornos heterogéneos.
- **Desarrollar instrumentos de medición multicriterio para reducir el sesgo de método común.** El uso exclusivo de autoinformes puede distorsionar los resultados debido a sesgos de percepción o memoria. Futuras investigaciones deberían incorporar datos triangulados —como observaciones directas, entrevistas a grupos de interés o registros documentales— para robustecer la validez convergente de los constructos evaluados.
- **Analizar el papel de variables contextuales no exploradas en este estudio.** Factores como la complejidad de la industria, el tamaño de la organización, la presión regulatoria o la cultura de gestión del riesgo podrían modular las relaciones observadas. Un análisis multivariado que integre estas variables permitiría desglosar cómo interactúan con las dimensiones ya identificadas y

enriquecer el marco explicativo.

- **Investigar el impacto de intervenciones específicas en las experiencias de los auditores internos.** Más allá de describir asociaciones, sería relevante evaluar el efecto de estrategias concretas —como la implementación de sistemas de gestión de riesgos integrados, capacitaciones en comunicación asertiva o la creación de comités de seguimiento mixtos— sobre la percepción de eficacia y satisfacción en el rol profesional.

REFERENCIAS

Accounting Study Program, F. O. E. A. B. U. O. M. P. y Yanti, D. (2022). Management Support, Competence, Organizational Culture and Professional Ethics on Internal Audit Effectiveness. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, *05*(04).

Al Fayi, S. (2021). Factors Influencing Internal Audit Fund Sufficiency. *Humanities and Management Sciences - Scientific Journal of King Faisal University*, *22*(2), 1–8.

AlQurashi, A. (2024). GCA's Digital Transformation: Innovative Solutions for Recommendation Implementation and Audit Follow-up. *International Journal of Government Auditing*, 108.

Alzeban, A. (2026). External Auditors' Reliance on Internal Audit Findings and Recommendations. *International Journal of Auditing*, *30*(4), 623–634.

Deaconu, A., Ciurdaş, I. y Bonaci, C. (2021). Challenges Faced By Auditors When Estimating Fair Values. An Experiment in an Emerging Economy. *Studia Universitatis Babes-Bolyai Oeconomica*, *66*(1), 36–60.

Djumartono, D. (2026). ANALISIS BIBLIOMETRIK EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF INTERNAL AUDIT EFFECTIVENESS. *Jurnal Maneksi*, *15*(1), 688–698.

Ekawati, F. M., Marwan, J., Franky, F. y Utama, Z. M. (2023). IMPLEMENTATION OF INTERNAL AUDIT FOLLOW-UP OF THE INDONESIAN GOVERNMENT INTERNAL AUDIT STANDARDS VERSION AT INSPECTORATE I OF CHIEF INSPECTORATE OF THE SECRETARIAT GENERAL OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA. *ICCD*, *5*(1).

Epidemiology Division, N. C. F. D. C. N. D. I. y Bahl, A. (2022). Challenges Faced by Health Facilities in Implementing Antimicrobial Stewardship Program: A Narrative Review. *Epidemiology International*, *7*(4), 27–36.

G. Nagamani (2024). Challenges Faced by Higher Educational Institutions in Implementing NEP 2020. *Journal of Informatics Education and Research*, *4*(3).

Hanini, E. A. (2021). The importance of implementing the responsibility accounting features in Jordanian public companies in limiting the occupational fraud from the point of view of internal auditors and external auditors. *Accounting*, 809–818.

Haryanto, H. (2026). Public Financial Governance and the Speed of Audit Recommendation Follow-Up: Evidence from Indonesian Ministries and Agencies, 2020–2023. *Journal of the American Institute*, 1522.

K. Abilash (2024). Challenges Faced by

Teachers in Implementing Inclusive Education in Batticaloa District Schools. *COMPETITIVE: Journal of Education*, *3*(3), 128–137.

Khabibah, N. y Aryati, T. (2024). The Influence of The Internal Control System, Follow-up Recommendations, and Regional Characteristics on Audit Opinion. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, *5*(08), 1882–1895.

Kuntadi, C., Suryadi, D. y Galih Anggriawan (2023). Factors Affecting the Corruption Rate: Audit Opinion, Audit Findings, and Follow-up of Audit Results. *Journal of Accounting and Finance Management*, *4*(1), 24–32.

Kurniawan, T., Bukit, R. B. y Erwin, K. (2023). The Factors Influencing the Risk Based Internal Audit in Improving the Effectiveness of Internal Audit. *International Journal of Social Science and Business*, *7*(4), 1030–1041.

M. Mixon, E. (2024). Implementing GAO Recommendations and Audit Follow-up. *International Journal of Government Auditing*, 38.

Mpakaniye, D. J. P. (2022). Effect of Competency internal audit staff on Internal Audit Effectiveness in Rwanda's Public Organization. *SSRN Electronic Journal*.

Paramaresi, Y. D. (2021). ANALISIS ORGANIZATIONAL-PROFESSION AL CONFLICT PADA AUDITOR INTERNAL (Studi pada Audit Internal Universitas X). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, *9*(2).

Purwandono, A., Moermahadi Soerja Djanegara y Firdaus Amyar (2026). The Effect of Audit Quality and Government Internal Control on the Follow-up of BPK Audit Recommendations with Information Technology as a Moderation Variable. *International Journal of Business and Applied Economics*, *5*(1), 105–124.

Rismadi, B. (2021). THE INFLUENCE OF FOLLOW-UP INTERNAL AUDIT RECOMMENDATIONS ON THE PERFORMANCE OF PT. JASA RAHARJA (PERSERO) BANDUNG-BRANCH. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneuship and Finance*, *1*(2), 173–182.

Sari, D. N. y Darmastuti, D. (2023). Internal control weaknesses: Its relationship with local government characteristics and follow-up on audit results. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 97–105.

Sulistiyowati, F., Retno Anggraini, F. R. y Siswanto, F. J. (2023). Collegial Collective Relationship of BPK Auditors and Follow-up of Audit Results. *Perspektif Akuntansi*, *6*(3), 75–89.

Syahrul, S., Andreas, A. y Rasuli, M. (2023). EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL : DIPENGARUHI OLEH FAKTOR INDEPENDEN, KEMAHIRAN PROFESIONAL, KOMUNIKASI DAN DUKUNGAN TOP MANAJEMEN. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, *4*(2), 334–342.