TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado

Pasivos Laborales y Beneficios a Empleados

Auditoría financiera basada en riesgos aplicada a los pasivos laborales y beneficios a empleados: caso Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S.

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Contables
Contaduría Pública

Autoras:
Francelina Cuadrado Gándara
Daniela Reyes Bustos
Tutor: Jorge Armando Muñoz Ruiz

Opción de Trabajo de grado Seminario – Diplomado
2026.

Dedicatoria

Quiero darle gracias a Dios primeramente porque sin el nada de esto hubiera sido posible. A mis padres, gracias por su esfuerzo, dedicación y amor incondicional. Por cada sacrificio silencioso que hicieron por mí, por cada desvelo, por trabajar tan duro para verme cumplir este sueño. Gracias por creer en mí, por enseñarme con su ejemplo que todo se logra con perseverancia. Este logro es tanto mío como de ustedes, porque sin su apoyo nada de esto hubiera sido posible. A mis hermanos y a mis sobrinos, que fueron uno de mis motores más importantes para seguir adelante. Gracias por ser mi refugio, mi alegría y mi mayor motivación. Cada palabra de aliento, cada abrazo, todo esto me recordaba por qué no podía rendirme. A mi novio, gracias por estar siempre ahí, por tu paciencia, tu apoyo y por darme fuerzas en esos momentos que solo tú conociste: las noches en vela, el cansancio y las lágrimas por el estrés. Gracias por secar mis lágrimas, por escucharme sin juzgarme y por recordarme con amor que sí podía lograrlo. Hoy cierro este capítulo sabiendo que no fue fácil, que hubo lágrimas, dudas, miedo y mucho cansancio, pero también amor, esfuerzo y personas maravillosas que nunca me dejaron sola. Este título lleva mi nombre, pero en cada página, en cada logro y en cada lágrima derramada, está reflejado el amor, el esfuerzo y el apoyo incondicional de todos ustedes.

Francelina Cuadrado Gándara.

Primeramente, agradecer a Dios por haberme permitido llegar a este momento. Por darme la fuerza para seguir cuando las cosas se hicieron difíciles. A mi papá, quiero dedicarle un agradecimiento muy especial, porque gran parte de este sueño es posible gracias a él. Gracias por creer en mí y por darme la oportunidad de estudiar, gracias por apoyarme y por querer verme cumplir esta meta. Hoy puedo decir que este logro también es tuyo, porque detrás de mi título estará siempre todo lo que hiciste para ayudarme a llegar hasta aquí. A mi mamá, gracias por cada palabra de ánimo, que muchas veces llegaron justo cuando más las necesitaba y que me recordaron que podía seguir adelante, por cada consejo y por estar siempre pendiente de mí. Tu amor incondicional y tu apoyo fueron la base para no rendirme. A mi hermanito, gracias por acompañarme durante este proceso y por apoyarme a tu manera. A mi novio, gracias por acompañarme en este sueño, por tu apoyo, por hacerme sentir que no tenía que enfrentar sola el cansancio y estrés. Hoy, entiendo que este logro no representa solamente años de estudio, representa también sacrificios, momentos difíciles. Pero, sobre todo, que valió la pena no rendirme.

Daniela Reyes Bustos

Agradecimientos

Este trabajo va dedicado en primer lugar a nuestras familias y seres queridos, quienes creyeron en nosotros y nos brindaron su apoyo incondicional para culminar con éxito esta importante etapa de nuestras vidas. A nuestros profesores, a quienes les debemos los conocimientos y saberes transmitidos a lo largo de todo nuestro ciclo formativo. Un especial agradecimiento a nuestro tutor, el profesor **Jorge Armando Muñoz Ruiz**, por su constante apoyo, orientación y valioso acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación, así como por los aportes fundamentales que enriquecieron este proyecto. A la **Corporación Universitaria Remington**, por brindarnos la oportunidad de formarnos profesionalmente.

A todas y cada una de las personas que colaboraron de manera directa e indirecta en la realización de este trabajo de grado, así como a nuestros compañeros de estudio por su amistad, compañerismo y apoyo a lo largo de este camino.

Tabla de Contenido

1 Pregunta orientadora de la búsqueda 7

2 Metodología de búsqueda de la información 8

3 Sustentación teórica de la pregunta 10

4 Entregable 1: Matriz de riesgos organizacionales 14

5 Entregable 2: Planeación de la auditoría financiera 20

6 Entregable 3: Programa de auditoría del rubro: pasivos laborales y beneficios a empleados 25

7 Entregable 4: Procedimiento analítico sustantivo 29

8 Entregable 5: Prueba de detalle 32

9 Conclusiones 36

10 Referencias 38

11 Anexos 39

Resumen

El presente trabajo desarrolla una auditoría financiera basada en riesgos aplicada a los pasivos laborales y beneficios a empleados de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. (IMA S.A.S.), sociedad dedicada a la fabricación y comercialización de componentes metalmecánicos, con operaciones nacionales y de exportación y 168 trabajadores directos al cierre de 2025. Este rubro reviste especial relevancia para la entidad por tratarse de un negocio de mano de obra intensiva, en el que la medición de las obligaciones laborales depende de estimaciones, políticas de compensación variable y del juicio profesional de la administración.

El objetivo del trabajo es diseñar, a partir del conocimiento de la entidad y de la valoración de riesgos de incorrección material, una planeación de auditoría, un programa de auditoría, un procedimiento analítico sustantivo y una prueba de detalle que permitan obtener evidencia suficiente y adecuada sobre la existencia, integridad, valoración, corte y presentación de los pasivos laborales y beneficios a empleados al 31 de diciembre de 2025, conforme a las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y al marco técnico de las NIIF para las Pymes aplicable en Colombia.

Entre los principales resultados se identificaron riesgos significativos asociados a la posible subestimación del pasivo por bono de desempeño de la gerencia (registrado en $95 millones frente a una estimación preliminar de la propia administración de $160 millones), a la contingencia por una demanda laboral calificada como "posible" y no provisionada ($280 millones, con un rango de exposición estimado por el abogado externo entre $70 y $180 millones), y al retraso en la conciliación mensual de nómina, seguridad social y contabilidad, cuyo cierre de diciembre solo se finalizó el 20 de enero de 2026. Estos hallazgos orientaron el diseño de procedimientos sustantivos específicos, incluyendo el recálculo del bono de desempeño y la indagación y confirmación sobre la contingencia laboral.

Se concluye que un enfoque de auditoría basado en riesgos permite priorizar los recursos de la auditoría hacia las áreas de mayor juicio y exposición dentro de los pasivos laborales, y que la combinación de procedimientos analíticos y pruebas de detalle sobre partidas clave constituye la respuesta más eficaz frente a los riesgos de estimación y de posible manipulación de indicadores identificados en el caso.

Palabras clave: Auditoría financiera basada en riesgos; pasivos laborales y beneficios a empleados; NIC 19; materialidad; procedimientos analíticos sustantivos; NIA 315.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo desarrollar una auditoría financiera basada en riesgos aplicada a los pasivos laborales y beneficios a empleados de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S., que permita identificar y valorar los riesgos de incorrección material asociados a las estimaciones y contingencias de carácter laboral, y diseñar procedimientos de auditoría que permitan obtener evidencia suficiente y adecuada para sustentar una conclusión técnica sobre este rubro?

Esta pregunta guarda coherencia con el título del trabajo, con el objetivo general del encargo de auditoría y con el rubro de los estados financieros asignado para su profundización (pasivos laborales y beneficios a empleados), y orienta el desarrollo hacia la valoración de riesgos y el diseño de procedimientos de auditoría basados en las Normas Internacionales de Auditoría.

1 Metodología de búsqueda de la información

El desarrollo del presente trabajo se sustentó en una metodología de carácter descriptivo, con un diseño bibliográfico-documental y una técnica de recolección de información basada en la revisión documental de fuentes técnicas y normativas, complementada con el análisis del caso de estudio institucional "Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S.", el cual suministró la información financiera comparativa 2025-2024 y los elementos de contexto necesarios para la identificación y valoración de riesgos.

1.1 Tipo de estudio: descriptivo

El estudio es descriptivo porque su propósito no es experimentar ni modificar variables, sino caracterizar y analizar una situación existente —el reconocimiento, la medición y el riesgo asociado a los pasivos laborales y beneficios a empleados de IMA S.A.S.— a partir de la información financiera y cualitativa disponible en el caso. Hernández-Sampieri et al. (2014) señalan que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno que se analiza, detallando cómo se manifiesta a partir de la información recolectada, lo cual corresponde exactamente a la forma en que se documentan en este trabajo los riesgos, los procedimientos y las conclusiones sobre el rubro seleccionado.

1.2 Diseño de investigación: bibliográfico-documental

El diseño es bibliográfico-documental en la medida en que la evidencia teórica del trabajo proviene del análisis de normas técnicas (NIC 19, NIA 200, 230, 240, 300, 315, 320, 330, 500, 505, 520, 530, 540, 560 y 700), de literatura contable especializada y del propio documento de caso suministrado por la institución, y no de la recolección de datos primarios en una entidad real. Bernal (2010) describe la investigación documental como aquella que se apoya en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie, para la construcción del conocimiento, lo que resulta coherente con el alcance académico de este seminario de grado.

1.3 Técnica de recolección de información: revisión documental

La técnica de recolección utilizada fue la revisión documental de los estados financieros comparativos de IMA S.A.S., de la información complementaria sobre efectivo, cartera, inventarios, cuentas por pagar, propiedad planta y equipo, obligaciones

financieras, nómina, impuestos, tecnología y hechos posteriores contenida en el caso de estudio, así como de los referentes normativos nacionales e internacionales aplicables a la auditoría financiera y al reconocimiento de los pasivos laborales.

1.4 Técnicas de análisis: análisis crítico y análisis técnico-documental

Sobre la información recolectada se aplicaron dos técnicas de análisis complementarias. El análisis crítico permitió cuestionar la razonabilidad de los saldos y las prácticas descritas en el caso —por ejemplo, la diferencia entre el bono de desempeño estimado por la gerencia y el efectivamente registrado, o la ausencia de provisión frente a una demanda laboral— en lugar de asumir que la información suministrada era correcta por el solo hecho de estar contenida en estados financieros cuadrados aritméticamente. El análisis técnico-documental, por su parte, permitió contrastar cada situación identificada con los criterios de reconocimiento, medición y revelación establecidos en la NIC 19 y con los objetivos y procedimientos previstos en las NIA pertinentes, de manera que cada riesgo formulado y cada procedimiento diseñado tuviera respaldo normativo explícito.

Estas decisiones metodológicas resultan pertinentes para el trabajo en la medida en que el objetivo del seminario no es ejecutar una auditoría real sobre una entidad existente, sino desarrollar, con base en un caso construido para fines académicos, las principales etapas de una auditoría financiera basada en riesgos: la identificación y valoración de riesgos, la planeación, el diseño de un programa de auditoría, y el diseño de un procedimiento analítico sustantivo y una prueba de detalle, todo ello sustentado documentalmente en la normativa vigente.

2 Sustentación teórica de la pregunta

Este apartado constituye el cuerpo teórico del trabajo de grado y desarrolla, en primer lugar, el marco conceptual de los pasivos laborales y beneficios a empleados, y en segundo lugar, la aplicación práctica de dicho marco al encargo de auditoría financiera basada en riesgos de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S., mediante los cinco entregables definidos en el caso de estudio institucional: la matriz de riesgos organizacionales, la planeación de la auditoría financiera, el programa de auditoría del rubro seleccionado, el procedimiento analítico sustantivo y la prueba de detalle.

2.1 Marco conceptual: pasivos laborales y beneficios a empleados

Dentro del proceso de auditoría financiera basada en riesgos, los pasivos laborales y los beneficios a empleados constituyen uno de los rubros de mayor sensibilidad para las organizaciones del sector industrial, dado que involucran obligaciones presentes derivadas de servicios ya prestados por el personal, cuya medición depende en gran parte de estimaciones y supuestos actuariales. En el caso de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S., empresa cuya operación demanda mano de obra intensiva, este rubro representa un componente relevante del pasivo total y, por tanto, un foco natural de riesgo de incorrección material. A continuación, se desarrolla el marco conceptual correspondiente, considerando lo establecido por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y los planteamientos de distintos autores.

2.2 Concepto de los pasivos laborales y beneficios a empleados

Esta cuenta agrupa las obligaciones que una entidad contrae con sus trabajadores como contraprestación por los servicios que estos le han prestado, ya sea que dichas obligaciones deban liquidarse de manera inmediata o en periodos futuros. Al respecto, la IFRS Foundation (2022) y Pluxee (2026) coinciden en que los pasivos laborales se entienden como el conjunto de obligaciones financieras y legales que la empresa mantiene frente a su personal, tales como sueldos pendientes de pago, prestaciones sociales, indemnizaciones, primas de antigüedad y demás compromisos derivados del vínculo laboral, los cuales deben ser provisionados y revelados en los estados financieros, calculándose en muchos casos mediante métodos actuariales que permiten estimar su costo futuro.

En un sentido más específico, la NIC 19 —norma emitida por el International Accounting Standards Board (IASB) y adoptada dentro del marco de las NIIF— define los beneficios a los empleados como todas las formas de contraprestación que una entidad concede a cambio de los servicios prestados por su personal o por la terminación del contrato de trabajo. La misma norma precisa que dichos beneficios comprenden tanto los que se entregan directamente a los trabajadores como los que benefician a sus cónyuges, hijos u otras personas a su cargo, y que pueden satisfacerse mediante pagos en efectivo o mediante el suministro de bienes y servicios previamente comprometidos (IFRS Foundation, 2022).

De lo anterior se desprende que el concepto de pasivo laboral no se limita a la nómina corriente, sino que abarca un conjunto amplio de obligaciones —de corto y de largo plazo— que nacen en el momento en que el empleado presta el servicio, aun cuando su pago se difiera en el tiempo, lo que obliga a la entidad a reconocer contablemente un pasivo desde el periodo en que dicho servicio se genera. En los estados financieros de IMA S.A.S. este principio se refleja en la separación entre las "obligaciones laborales y con empleados" de naturaleza corriente ($490 millones en 2025 frente a $420 millones en 2024) y los "beneficios a empleados a largo plazo" ($260 millones en 2025 frente a $210 millones en 2024), cuyo saldo conjunto asciende a $750 millones en 2025, con un crecimiento del 19,0 % frente al año anterior.

2.3 Importancia de los pasivos laborales y beneficios a empleados

El adecuado reconocimiento y control de este rubro resulta determinante para la estabilidad financiera de la organización y para la confiabilidad de la información que esta reporta a sus grupos de interés. Al respecto, Vitalis (2026) y Contabilidad y Finanzas (2026) señalan que contar con información clara, actualizada y correctamente calculada sobre los pasivos laborales permite a las organizaciones proyectar con mayor certeza sus escenarios financieros, anticipar salidas de efectivo, mejorar la toma de decisiones y dar cumplimiento a la normativa contable vigente, evitando así ajustes inesperados que afecten la presentación de los estados financieros.

Asimismo, estos autores coinciden en que un pasivo laboral mal reconocido u omitido distorsiona la realidad económica reflejada en el balance general y puede derivar en decisiones gerenciales erradas, pérdida de credibilidad frente a entidades financieras e inversionistas, y contingencias de liquidez cuando las obligaciones acumuladas se

materializan sin haber sido previamente provisionadas (Contabilidad y Finanzas, 2026). Desde la perspectiva de la auditoría financiera basada en riesgos, esta relevancia se acentúa porque la medición del rubro depende de estimaciones —tasas de descuento, rotación de personal, incrementos salariales futuros, entre otras— que incorporan un componente de juicio profesional y, por tanto, un mayor riesgo inherente de incorrección material. En empresas del sector metalmecánico como Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S., donde la operación depende de un número considerable de trabajadores directos (168 al cierre de 2025), el peso relativo de los pasivos laborales dentro del pasivo total incrementa la probabilidad de que este rubro sea calificado como un área significativa dentro de la planeación de la auditoría.

En el caso concreto de IMA S.A.S., esta importancia se materializa en dos situaciones puntuales identificadas en la información suministrada por la administración: primero, el bono de desempeño para personal directivo, calculado con indicadores de ventas, margen y EBITDA, para el cual la estimación preliminar de la gerencia ascendió a $160 millones mientras que al cierre solo se registraron $95 millones; y segundo, una demanda laboral de un extrabajador por $280 millones, calificada por el abogado externo como "posible" —con un rango de exposición estimado entre $70 y $180 millones— frente a la cual la administración no registró provisión alguna. Ambas situaciones ilustran, de manera concreta, la relevancia de este rubro para la auditoría.

2.4 Características técnicas de los pasivos laborales y beneficios a empleados

Estas obligaciones presentan rasgos particulares que las diferencian de otros pasivos operativos y que inciden directamente en su forma de reconocimiento, medición y revelación. Al respecto, la IFRS Foundation (2022) y El Contador Profesional (2026) explican que la NIC 19 clasifica los beneficios a empleados en cuatro categorías principales: beneficios a corto plazo, que se liquidan dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable; beneficios post-empleo, entre ellos pensiones y seguros de vida posteriores al retiro; otros beneficios a largo plazo; y beneficios por terminación, originados cuando la entidad decide finalizar el contrato de un trabajador o este acepta una oferta de retiro anticipado.

Una segunda característica es que la obligación se reconoce en el momento en que el empleado presta el servicio y no en el momento en que se efectúa el pago, lo cual implica registrar un pasivo (gasto acumulado o devengado) incluso cuando la erogación

de efectivo ocurrirá en periodos posteriores; solo cuando el importe ya pagado supera el valor de los beneficios devengados, la diferencia se reconoce como un activo (IFRS Foundation, 2022).

En tercer lugar, los beneficios post-empleo bajo la modalidad de planes de beneficios definidos exigen el uso de técnicas actuariales para medir la obligación con suficiente fiabilidad, mientras que en los planes de aportaciones definidas la entidad únicamente reconoce como pasivo la aportación pendiente de pago, sin asumir riesgos actuariales adicionales (IFRS Foundation, 2022). Esta diferencia técnica resulta particularmente relevante para el auditor, pues el grado de juicio profesional y de dependencia de supuestos externos —como tasas de interés o tablas de mortalidad— es sustancialmente mayor en los planes de beneficios definidos, así como en las estimaciones de compensación variable, como el bono de desempeño identificado en el caso de IMA S.A.S.

Finalmente, El Contador Profesional (2026) destaca que la correcta aplicación de estos criterios busca que los estados financieros reflejen de manera fiel las obligaciones laborales de cualquier organización, permitiendo además la comparabilidad entre empresas de distintos sectores y países, condición que resulta especialmente valiosa cuando se evalúa el riesgo de un rubro tan sensible al juicio profesional como los pasivos laborales y los beneficios a empleados. Bajo el marco técnico de información financiera para el Grupo 2 (NIIF para las Pymes) que aplica IMA S.A.S., estos mismos criterios de reconocimiento y medición se recogen, en términos sustancialmente equivalentes, en la Sección 28 (Beneficios a los Empleados) y en la Sección 21 (Provisiones y Contingencias) de dicho estándar, esta última especialmente pertinente para la evaluación de la demanda laboral en curso.

3 Matriz de riesgos organizacionales

La matriz que se presenta a continuación parte del entendimiento del negocio de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. y reconoce eventos que pueden afectar el logro de sus objetivos empresariales, para posteriormente traducirlos en riesgos relevantes para la información financiera. En consecuencia, no se limita a riesgos estrictamente contables, sino que considera las dimensiones estratégica, financiera, operativa, tecnológica, de cumplimiento, de fraude, de talento humano, reputacional y de continuidad, con énfasis particular en los eventos que inciden sobre los pasivos laborales y beneficios a empleados, rubro seleccionado para este trabajo.

3.1 Instrucciones y criterios de valoración aplicados

- Se identificó el proceso, objetivo o área expuesta antes de formular cada riesgo.
- Cada riesgo se redactó como un evento potencial (por ejemplo, "subestimación del pasivo por bono de desempeño"), evitando limitarlo a la descripción de una falla de control.
- Se establecieron causas y consecuencias razonables, con base en la información suministrada en el caso de estudio.
- La probabilidad (Prob.) y el impacto se valoraron en una escala de 1 (muy bajo) a 5 (muy alto), definida por el equipo de trabajo.
- El riesgo inherente resulta de la combinación de probabilidad e impacto: se califica como Bajo (1-2), Moderado (3), Moderado-Alto (3-4 con predominio de impacto) o Alto (4-5 en cualquiera de los dos factores, o combinación de ambos con calificación 3 o superior).
- Se identificaron los controles existentes descritos en el caso y se evaluó preliminarmente su diseño, sin llegar a probar su efectividad operativa, lo cual corresponde a una etapa posterior del encargo.
- Se relacionó cada riesgo con su efecto potencial sobre los estados financieros o sobre la auditoría, y se priorizaron aquellos que debían influir en la planeación del encargo (entregable 2).

Tabla 1

Matriz de riesgos organizacionales — Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. (con énfasis en pasivos laborales y beneficios a empleados)

#	*Proceso / área*	*Objetivo*	*Riesgo*	*Causa*	*Consecuencia*	*Prob.*	*Impacto*	*Riesgo inherente*	*Controles existentes*	*Efecto potencial en EE. FF.*
1	Talento humano / Producción (Estratégico)	Retener personal técnico especializado (CNC, soldadura, mecanizado)	Rotación no planeada de personal técnico calificado	Dependencia de personal técnico especializado y de equipos CNC de alta utilización	Interrupciones productivas y liquidaciones/indemnizaciones no presupuestadas	3	4	Alto	Gestión de talento humano sin programa formal de retención	Aumento súbito no anticipado del pasivo por liquidaciones e indemnizaciones
2	Nómina / Gerencia (Financiero - Estimación)	Reconocer adecuadamente el bono de desempeño directivo 2025	Subestimación del pasivo por bono de desempeño	Estimación preliminar de gerencia ($160) muy superior al valor registrado ($95); cálculo basado en indicadores bajo control de quienes lo reciben	Incorrección material en el gasto y el pasivo de nómina del periodo	4	3	Alto	Cálculo con indicadores de gestión, sin evidencia de revisión independiente	Subvaloración de pasivos laborales y del gasto de personal
3	Legal / Talento humano (Cumplimiento)	Reconocer y revelar adecuadamente las contingencias laborales	No reconocimiento de una provisión por demanda laboral calificada como "posible"	Juicio profesional del abogado externo; ausencia de reevaluación periódica formal	Pasivo y gasto no reconocidos o revelación incompleta si la probabilidad real es mayor a la informada	3	3	Moderado-Alto	Memorando interno; opinión de abogado externo sin reevaluación periódica documentada	Omisión o subvaloración de pasivos laborales y de las revelaciones en notas
4	Nómina / Contabilidad	Conciliar oportunamente nómina,	Cierre y conciliación de diciembre tardíos	Dependencia de procesos manuales y	Partidas no identificadas oportunamente; riesgo de	3	2	Moderado	Conciliación mensual existente, aunque con	Error de corte en la nómina y en los pasivos

#	Proceso / área	Objetivo	Riesgo	Causa	Consecuencia	Prob.	Impacto	Riesgo inherente	Controles existentes	Efecto potencial en EE. FF.
	(Operativo - Cierre)	seguridad social y contabilidad	(finalizados el 20 de enero de 2026)	de integración al ERP mediante archivo plano	corte incorrecto al 31 de diciembre				retraso en el mes de cierre	laborales reconocidos al cierre
5	Tecnología / Nómina (Tecnológico)	Asegurar la integridad de la interfaz de nómina con el ERP	Errores no detectados en la carga de nómina vía archivo plano	Controles de totales sin evidencia sistemática de revisión	Registros incorrectos de obligaciones laborales en el sistema contable	2	3	Moderado	Control de totales en la interfaz (parcial, sin evidencia consistente de revisión)	Incorrección en el saldo de pasivos laborales registrado en el ERP
6	Gobierno corporativo (Estratégico - Continuidad)	Monitorear formalmente los riesgos empresariales, incluidos los laborales	Seguimiento de riesgos empresariales solo semestral, sin función de auditoría interna permanente	Ausencia de auditoría interna; Comité de Gerencia orientado a indicadores comerciales y productivos	Riesgos emergentes, como los laborales, no se documentan ni se tratan oportunamente	3	3	Moderado	Comité de Gerencia mensual (enfoque comercial/productivo, no de riesgos)	Riesgo transversal que afecta la oportunidad de ajustes contables, incluidos los de pasivos laborales
7	Talento humano (Reputacional)	Mantener relaciones laborales adecuadas con el personal directo	Deterioro del clima laboral por litigios o gestión inadecuada de beneficios	Demanda laboral en curso; dependencia de mano de obra intensiva (168 trabajadores directos)	Afectación reputacional y de relaciones laborales; posible efecto en la continuidad operativa	2	3	Moderado	Gestión de talento humano, sin programa formal de gestión de litigios laborales descrito	Posible impacto en la continuidad operativa y en las revelaciones sobre pasivos laborales
8	Nómina / Gerencia (Fraude)	Prevenir la manipulación de indicadores usados para calcular el bono de desempeño	Incentivos de la gerencia para influir en los indicadores de ventas, margen y EBITDA que determinan su propio bono	El bono se calcula sobre indicadores bajo control directo de quienes se benefician de	Riesgo de fraude en la valoración del pasivo y el gasto por bono de desempeño	2	4	Alto (fraude)	Sin evidencia de revisión independiente del cálculo del bono	Incorrección material por fraude en el gasto y el pasivo de nómina; requiere escepticismo profesional

#	Proceso / área	Objetivo	Riesgo	Causa	Consecuencia	Prob.	Impacto	Riesgo inherente	Controles existentes	Efecto potencial en EE. FF.
				él (riesgo de autorrevisión)						reforzado (NIA 240)
9	Inventarios (Operativo - Existencia)	Asegurar existencia y valuación correcta de inventarios	Diferencias del conteo físico no ajustadas en su totalidad (faltantes de $112 vs. ajuste registrado de $48)	Ajustes netos pendientes de contabilizar tras la toma física de diciembre	Sobreestimación de inventarios y subestimación del costo de ventas	4	3	Alto	Toma física general realizada; conciliación parcial de movimientos posteriores	Incorrección material en inventarios y costo de ventas
10	Inventarios (Valoración - Estimación)	Reconocer adecuadamente el deterioro de inventarios obsoletos	Subestimación del deterioro de inventarios de lenta rotación ($420 sin movimiento >12 meses vs. $110 reconocidos)	Ausencia de política formal de rotación para parte del inventario	Sobrevaloración del activo	3	3	Moderado-Alto	Reporte de rotación existente; deterioro parcial reconocido	Sobreestimación de inventarios y subestimación del gasto por deterioro
11	Inventarios (Corte)	Reconocer correctamente bienes entregados bajo consignación	Riesgo de duplicidad: bienes en consignación ($160) y una orden con consumo de materiales cargado dos veces ($95)	Complejidad del acuerdo de consignación; error operativo pendiente de corrección	Riesgo de duplicidad en inventario/costo	2	3	Moderado	Contrato de consignación formal; nota del supervisor pendiente	Incorrección en el corte de inventarios y costo de ventas
12	Cuentas por pagar (Integridad - Corte)	Reconocer oportunamente todas las obligaciones con proveedores	Pasivos no registrados por bienes/servicios recibidos antes del cierre (facturas de enero por $240, de las cuales $95 sin analizar)	Cierre de cuentas por pagar el 8 de enero, proceso de corte incompleto	Subestimación del pasivo y del gasto/costo relacionado	4	3	Alto	Revisión de facturas posteriores al cierre, pero incompleta	Incorrección material por pasivos no registrados (unrecorded liabilities)
13	Cuentas por pagar (Fraude / Datos maestros)	Proteger la integridad de los datos maestros de proveedores	Modificación de datos bancarios de proveedores sin control formal (2 de 3 cambios	Ausencia de segregación de funciones; el coordinador de compras	Riesgo de pagos fraudulentos a cuentas no autorizadas	3	4	Alto (fraude)	Aprobación de compras >$30 por gerencia; sin control robusto de datos maestros	Salida indebida de efectivo y pasivos mal registrados

#	Proceso / área	Objetivo	Riesgo	Causa	Consecuencia	Prob.	Impacto	Riesgo inherente	Controles existentes	Efecto potencial en EE. FF.
			aprobados solo por correo)	puede crear proveedores						
14	Propiedad, planta y equipo (Valoración - Corte)	Reconocer adecuadamente activos fijos y el inicio de depreciación	Depreciación de maquinaria CNC no iniciada en el periodo correcto (operativa desde el 1 de noviembre, registrada desde enero de 2026)	Módulo de activos fijos no integrado con compras; cargue manual mensual	Subestimación del gasto de depreciación y sobreestimación de la utilidad	3	3	Moderado-Alto	Plantillas mensuales de contabilización, sin conciliación automática	Incorrección en depreciación acumulada y resultado del periodo
15	Propiedad, planta y equipo (Clasificación)	Distinguir adecuadamente entre gasto y activo capitalizable	Capitalización de una reparación mayor ($120) que solo restituyó la capacidad original, sin ampliar la vida útil	Criterio de capitalización aplicado sin validación técnica independiente	Sobreestimación del activo y subestimación del gasto	3	2	Moderado	Cargue mediante plantillas contables; sin política de capitalización explícita	Incorrección en PPE y en el gasto de mantenimiento
16	PPE / Financiero (Cumplimiento)	Cumplir los covenants del crédito hipotecario	Incumplimiento de razones financieras pactadas (razón corriente ≥1,40; deuda financiera/EBITDA <3,50) ante ajustes de auditoría	Garantía hipotecaria exige monitoreo trimestral de covenants sensibles a ajustes	Posible exigibilidad anticipada del crédito hipotecario ($2.800)	2	4	Alto	Monitoreo trimestral de covenants por la administración	Reclasificación de la obligación hipotecaria y revelación de incumplimiento
17	Obligaciones financieras (Exactitud - Conciliación)	Asegurar la exactitud del gasto financiero y la deuda registrada	Conciliación anual (no mensual) entre extractos de deuda ($8.000) y gasto financiero ($820)	Ausencia de conciliación periódica de la deuda financiera	Riesgo de error acumulado no detectado oportunamente	3	3	Moderado-Alto	Conciliación anual al cierre	Incorrección en gastos financieros y en el saldo de obligaciones financieras
18	Obligaciones financieras (Cambiario)	Valorar correctamente los pasivos en moneda extranjera	Error en la valoración de compras en USD pendientes de pago (~USD 210.000) por carga manual	Proceso manual sin doble verificación de la TRM aplicada	Incorrección cambiaria en pasivos y resultado del periodo	2	2	Moderado-Bajo	Sin instrumentos de cobertura; gestión mediante flujos de exportación	Incorrección en cuentas por pagar y en la diferencia en cambio

#	Proceso / área	Objetivo	Riesgo	Causa	Consecuencia	Prob.	Impacto	Riesgo inherente	Controles existentes	Efecto potencial en EE. FF.
			del tipo de cambio de cierre							

Nota. Elaboración propia

De la matriz se destaca que los riesgos de mayor calificación (Alto) corresponden a la posible rotación no planeada de personal técnico, a la subestimación del bono de desempeño directivo y al riesgo de fraude asociado al cálculo de dicho bono; estos dos últimos, junto con la contingencia por demanda laboral (Moderado-Alto), constituyen los riesgos que orientan de manera directa el diseño de la planeación, el programa de auditoría, el procedimiento analítico y la prueba de detalle desarrollados en los apartados siguientes

4 Planeación de la auditoría financiera

La planeación desarrollada a continuación cubre los estados financieros de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. en su conjunto, correspondientes al año terminado el 31 de diciembre de 2025, conforme a lo dispuesto en la NIA 300. De acuerdo con esta norma, la planeación es un proceso continuo e iterativo que parte de una estrategia global —que define alcance, oportunidad y dirección del encargo— y se concreta en un plan de auditoría más detallado. La identificación y valoración de los riesgos de incorrección material se realizó siguiendo los lineamientos de la NIA 315 (revisada 2019), y las respuestas de auditoría diseñadas guardan congruencia con dichos riesgos, en línea con la NIA 330.

4.1 Identificación del encargo

Entidad auditada: Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. (IMA S.A.S.), sociedad por acciones simplificada domiciliada en Medellín, Antioquia. Período auditado: año terminado el 31 de diciembre de 2025, con cifras comparativas de 2024. Marco de información financiera: NIIF para las Pymes (Grupo 2), conforme al Decreto 2420 de 2015 y sus modificaciones. Marco de aseguramiento: Normas Internacionales de Auditoría incorporadas al régimen colombiano de Normas de Aseguramiento de la Información. Usuarios previstos del informe: la Asamblea de Accionistas, la administración, entidades financieras y demás grupos de interés. Naturaleza del trabajo: auditoría de estados financieros con el objetivo de emitir una opinión.

4.2 Objetivo de auditoría

El objetivo del encargo es obtener seguridad razonable sobre si los estados financieros de IMA S.A.S. al 31 de diciembre de 2025 están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe que incluya una opinión conforme a las conclusiones alcanzadas, de acuerdo con lo previsto en la NIA 200. Como objetivo específico dentro de este trabajo académico, el equipo auditor profundizará en la valoración de riesgos y en el diseño de procedimientos para el rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados.

4.3 Alcance

El alcance comprende los estados financieros de IMA S.A.S. en su conjunto correspondientes al ejercicio 2025, incluyendo el estado de situación financiera, el estado de

resultados y sus notas, así como los procesos, sedes (planta de producción en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y oficinas administrativas en Medellín), sistemas (ERP integrado) y rubros relevantes descritos en el caso. Para efectos de este trabajo académico, se profundiza especialmente en el rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados, sin perjuicio de que la planeación general contempla el resto de áreas significativas identificadas.

4.4 Conocimiento de la entidad

IMA S.A.S. opera bajo un modelo de órdenes de producción y contratos marco, con ventas nacionales (79 %), de exportación (17 %) y de servicios industriales (4 %) en 2025. La compañía cuenta con un ERP integrado, aunque diversas conciliaciones de cierre dependen todavía de hojas de cálculo elaboradas por usuarios clave, y la gerencia reconoce que el crecimiento comercial ha superado la capacidad de algunos controles manuales. El gobierno corporativo recae en la Asamblea de Accionistas y en un gerente general con reporte de las gerencias Financiera y Administrativa, Comercial, Operaciones, Talento Humano y Tecnología; no existe función de auditoría interna permanente, y el seguimiento formal de riesgos se realiza de manera semestral. Entre los factores de entorno relevantes se destacan la volatilidad de precios del acero y del aluminio, la exposición a tasa de cambio, la dependencia de personal técnico especializado y la concentración de ventas en pocos clientes corporativos.

4.5 Materialidad

A partir de la información financiera comparativa de IMA S.A.S., se definieron los siguientes niveles de materialidad para efectos de la planeación:

Tabla 2

Cálculo de materialidad de planeación y de ejecución

Concepto	*Valor / criterio*	*Justificación*
Base seleccionada	Ingresos netos 2025: $25.200 millones	Se seleccionan los ingresos como base porque IMA S.A.S. es una entidad manufacturera y comercializadora con una operación estable y en crecimiento (18,3 % en 2025), mientras que el resultado neto y el resultado antes de impuestos presentan mayor variabilidad relativa y podrían subestimar el volumen real de la operación auditada.
Porcentaje aplicado	1,0 %	Porcentaje habitual para entidades manufactureras con ingresos como base, dentro del rango orientativo de 0,5 % a 1 % utilizado en la práctica profesional para este tipo de benchmark.
Materialidad de planeación	$252 millones	Resultado de aplicar el 1,0 % a los ingresos netos de 2025 ($25.200 millones).

Materialidad de ejecución	$189 millones (75 % de la materialidad de planeación)	Se aplica un factor de reducción del 75 % dado que existen varias áreas con riesgos de estimación (pasivos laborales, cartera, inventarios) y antecedentes de partidas conciliatorias pendientes, lo que reduce el margen frente a la suma de incorrecciones no corregidas.
Umbral de diferencias triviales	$13 millones (5 % de la materialidad de planeación)	Diferencias iguales o inferiores a este umbral no se acumulan individualmente para efectos de evaluación, salvo que exista riesgo cualitativo asociado.
Tolerancia asignada al rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados	$115 millones (aproximadamente 60 % de la materialidad de ejecución)	Se asigna una tolerancia inferior a la materialidad de ejecución general en atención al riesgo elevado de estimación y de fraude identificado en la matriz de riesgos (bono de desempeño y contingencia laboral), lo que exige mayor precisión en la evidencia obtenida sobre este rubro.

Nota. Elaboración propia

4.6 Riesgos de incorrección material a nivel de estados financieros y de afirmaciones

A nivel de estados financieros en su conjunto, se identifican como riesgos relevantes: (i) la dependencia de conciliaciones manuales y hojas de cálculo en varios procesos de cierre, que incrementa el riesgo de error no detectado de manera oportuna; (ii) la ausencia de una función de auditoría interna permanente y de un seguimiento formal y frecuente de riesgos empresariales; y (iii) la existencia de estimaciones significativas en distintos rubros (cartera, inventarios, pasivos laborales, garantías, impuestos diferidos) que exigen mayor juicio profesional del auditor.

A nivel de afirmaciones, y en particular para el rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados priorizado en este trabajo, se identifican riesgos sobre las afirmaciones de exactitud/valoración (por la subestimación potencial del bono de desempeño), integridad (por la posible omisión de la provisión asociada a la demanda laboral) y corte (por el retraso en la conciliación de nómina de diciembre de 2025, finalizada solo hasta el 20 de enero de 2026).

4.7 Afirmaciones relevantes

Para el conjunto de los estados financieros, y de manera particular para el rubro seleccionado, se consideran relevantes las afirmaciones de existencia/ocurrencia, integridad, exactitud/valoración, corte, clasificación (corriente/no corriente), derechos y obligaciones, y presentación/revelación, conforme a lo previsto en la NIA 315.

4.8 Áreas prioritarias

Con base en la matriz de riesgos organizacionales (entregable 1) y en los indicadores financieros derivados del caso, se priorizan como áreas significativas de la auditoría, por su magnitud, complejidad, juicio profesional involucrado o debilidades de control: (i) cuentas

comerciales por cobrar, por su crecimiento del 22,7 % —superior al de las ventas— y la dependencia de estimaciones de deterioro; (ii) inventarios, por su crecimiento del 18,9 % y la necesidad de evaluar existencia, costeo y obsolescencia; (iii) pasivos laborales y beneficios a empleados, rubro seleccionado para profundización en este trabajo, dado el riesgo de estimación del bono de desempeño y la contingencia laboral no provisionada; y (iv) obligaciones financieras y gastos financieros, por la exposición cambiaria y la conciliación anual —no mensual— entre extractos de deuda y gasto financiero.

4.9 Respuesta global y enfoque de auditoría

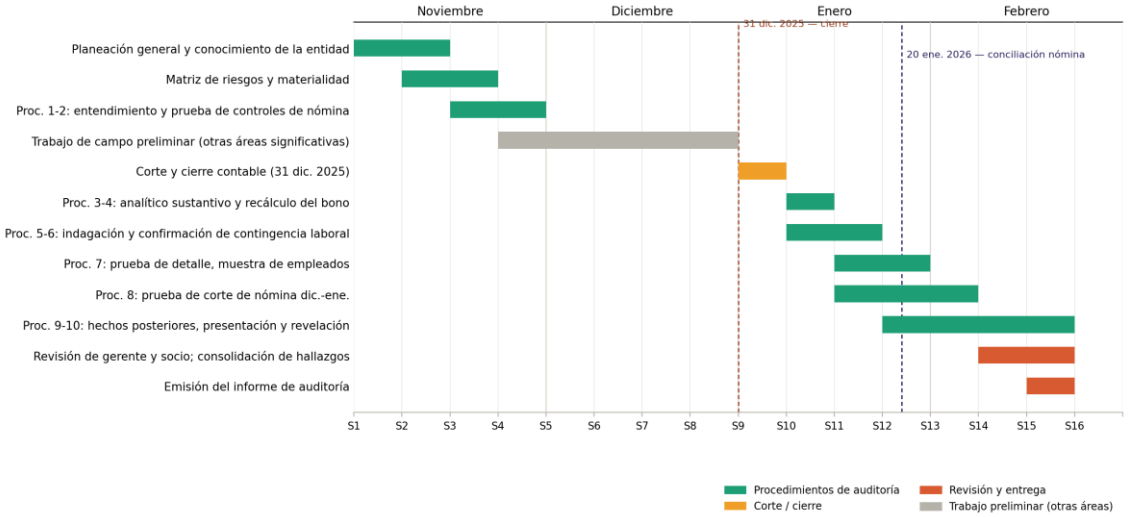
Dado que el ambiente de control presenta debilidades relevantes (ausencia de auditoría interna, dependencia de hojas de cálculo, controles de totales sin evidencia sistemática de revisión), el enfoque de auditoría será predominantemente sustantivo, sin depender de manera significativa de los controles internos de la entidad, en línea con lo previsto en la NIA 330. No obstante, se prevé la evaluación del diseño de los controles clave sobre la conciliación de nómina y la autorización de pagos en tesorería, así como la incorporación de elementos de imprevisibilidad en los procedimientos, en atención al riesgo de fraude identificado en el cálculo del bono de desempeño (NIA 240). Para los pasivos laborales y beneficios a empleados se prevé un énfasis particular en los procedimientos de auditoría de estimaciones contables, conforme a la NIA 540 (revisada), y en la obtención de evidencia externa sobre la contingencia laboral, conforme a los principios de la NIA 500 y, análogamente, de la NIA 505 para confirmaciones externas.

4.10 Recursos y cronograma

El equipo de auditoría estará conformado por un socio encargado de la aprobación final del informe, un gerente de auditoría responsable de la revisión de la planeación y de los papeles de trabajo, un auditor senior a cargo de la ejecución del programa de auditoría de pasivos laborales y beneficios a empleados, y un asistente de auditoría que apoyará la recopilación de evidencia y la elaboración de cédulas de trabajo. Se prevén reuniones de planeación en la etapa inicial del encargo, una reunión de seguimiento a mitad de la ejecución de campo, y una reunión de cierre previa a la emisión del informe, con fechas de ejecución concentradas entre los meses previos y posteriores al cierre contable de diciembre de 2025, considerando los hechos posteriores conocidos hasta la fecha del informe.

Figura 1

Cronograma del encargo de auditoría — Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S.



4.11 Documentación

La planeación se documentará mediante un memorando de planeación que recoja el conocimiento de la entidad, la matriz de riesgos, la materialidad calculada, las áreas prioritarias y el enfoque de auditoría definido, junto con los anexos que soporten dichas decisiones, de manera que un auditor experimentado ajeno al encargo pueda comprender la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos planeados, conforme a los requerimientos de documentación de la NIA 230.

5 Programa de auditoría del rubro: pasivos laborales y beneficios a empleados

Para efectos de este trabajo, el programa de auditoría se entiende como el documento que traduce la planeación y los riesgos valorados en procedimientos concretos para el rubro seleccionado, indicando qué se va a probar, por qué, con qué alcance, mediante qué procedimiento, quién lo ejecuta, qué evidencia se espera obtener y cómo se documentará la conclusión, evitando convertirse en una lista genérica de verificaciones desconectadas de los riesgos y las afirmaciones identificados en los entregables 1 y 2.

5.1 Encabezado del programa

- Entidad: Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. (IMA S.A.S.)
- Rubro: Pasivos laborales y beneficios a empleados
- Período auditado: año terminado el 31 de diciembre de 2025 (cifras comparativas 2024)
- Saldo sujeto a examen: obligaciones laborales y con empleados corrientes $490 y beneficios a empleados a largo plazo $260, para un total de $750 millones (más la contingencia laboral no provisionada de hasta $180 millones en su rango superior)

5.2 Objetivo general y objetivos específicos por afirmación

Objetivo general: obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada sobre la existencia, integridad, exactitud/valoración, corte, clasificación, derechos y obligaciones, y presentación/revelación de los pasivos laborales y beneficios a empleados de IMA S.A.S. al 31 de diciembre de 2025, que permita sustentar una conclusión técnica sobre este rubro dentro de la opinión general de auditoría.

- Existencia/ocurrencia: verificar que las obligaciones laborales registradas correspondan a servicios efectivamente prestados por empleados activos o retirados de la entidad.
- Integridad: verificar que todas las obligaciones laborales devengadas, incluida la contingencia por demanda laboral, se encuentren reconocidas o adecuadamente reveladas.

- Exactitud/valoración: verificar que los cálculos de prestaciones sociales, del bono de desempeño y de la contingencia laboral se ajusten a la normativa laboral y contable aplicable.
- Corte: verificar que las obligaciones se hayan reconocido en el periodo en que el empleado prestó el servicio.
- Clasificación: verificar la separación adecuada entre obligaciones corrientes y beneficios a largo plazo.
- Presentación y revelación: verificar que las notas a los estados financieros revelen de manera suficiente la naturaleza, los supuestos y las contingencias asociadas a este rubro.

5.3 Alcance del rubro

El programa cubre el saldo de obligaciones laborales y con empleados corrientes y de beneficios a empleados a largo plazo al 31 de diciembre de 2025, las transacciones de nómina de los 168 trabajadores directos de la entidad durante el ejercicio, el bono de desempeño directivo del periodo y la contingencia por demanda laboral, considerando adicionalmente los hechos posteriores conocidos hasta la fecha de emisión del informe de auditoría.

5.4 Riesgos de incorrección material y afirmaciones relacionadas

El programa responde de manera directa a los riesgos priorizados en la matriz de riesgos organizacionales (entregable 1) y en la planeación (entregable 2): la posible subestimación del bono de desempeño (afirmación de exactitud/valoración, con riesgo de fraude asociado), la posible omisión de la provisión por la demanda laboral (afirmación de integridad), y el retraso en la conciliación y el corte de la nómina de diciembre (afirmación de corte).

5.5 Materialidad o tolerancia aplicable

Se aplica al rubro una tolerancia de $115 millones, definida en la planeación (entregable 2) como aproximadamente el 60 % de la materialidad de ejecución general, en atención al mayor riesgo de estimación y de fraude identificado para este rubro.

5.6 Fuentes de información y población disponible

Como fuentes de información se utilizarán el libro mayor y los auxiliares contables de nómina y de pasivos laborales, la nómina detallada de los 168 empleados, las conciliaciones mensuales entre nómina, seguridad social y contabilidad, los contratos y políticas de bonificación del personal directivo, la comunicación y el dictamen del abogado externo sobre

la demanda laboral, las actas del Comité de Gerencia y el memorando interno sobre la contingencia, así como la normativa laboral colombiana vigente (Código Sustantivo del Trabajo) y la NIC 19 / Sección 28 de las NIIF para las Pymes.

5.7 Responsables de preparación, ejecución y revisión

El auditor senior será responsable de la preparación y ejecución de los procedimientos del programa; el gerente de auditoría revisará los papeles de trabajo y la evidencia obtenida; el socio del encargo aprobará las conclusiones antes de su incorporación al informe general de auditoría.

5.8 Procedimientos del programa

Tabla 3

Programa de auditoría — Pasivos laborales y beneficios a empleados

N.°	*Procedimiento*	*Naturaleza*	*Oportunidad*	*Alcance / PT ref.*
1	Actualizar el entendimiento del proceso de nómina y de reconocimiento de pasivos laborales mediante indagación con el área de Talento Humano y observación (walkthrough) de una transacción de nómina.	Procedimiento de entendimiento (indagación y observación)	Preliminar (previo al cierre)	Totalidad del proceso / PT-PL-01
2	Inspeccionar las conciliaciones mensuales entre nómina, seguridad social y contabilidad de una muestra de tres meses del año (incluyendo diciembre) y evaluar su oportunidad y evidencia de revisión.	Prueba de controles (inspección)	Preliminar y al cierre	Muestra de 3 meses / PT-PL-02
3	Ejecutar el procedimiento analítico sustantivo sobre el gasto y el saldo de pasivos laborales del periodo (ver entregable 4), comparando la expectativa desarrollada con el valor registrado.	Procedimiento analítico sustantivo	Al cierre	Saldo total del rubro / PT-PL-03
4	Recalcular el bono de desempeño 2025 con base en los indicadores contractuales de ventas, margen y EBITDA, y compararlo con el valor registrado ($95) y con la estimación preliminar de la gerencia ($160).	Prueba de detalle (recálculo)	Al cierre	Partida clave (bono de desempeño) / PT-PL-04
5	Indagar con el departamento legal y solicitar una carta de confirmación (o comunicación equivalente) al abogado externo sobre el estado, la calificación y el rango de exposición de la demanda laboral en curso.	Prueba de detalle (indagación y confirmación externa)	Al cierre	Partida clave (contingencia laboral) / PT-PL-05
6	Evaluar la razonabilidad de la clasificación "posible" frente a los criterios de la Sección 21 de las NIIF para las Pymes (Provisiones y Contingencias), y su efecto en el reconocimiento o revelación de la contingencia laboral.	Procedimiento sustantivo (evaluación técnica)	Al cierre	Partida clave (contingencia laboral) / PT-PL-06

7	Seleccionar una muestra de empleados y recalcular las prestaciones sociales corrientes (cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y prima de servicios) devengadas al 31 de diciembre de 2025 (ver entregable 5).	Prueba de detalle (recálculo)	Al cierre	Muestra de empleados / PT-PL-07
8	Verificar el corte de la nómina de diciembre de 2025 y enero de 2026, confirmando que las obligaciones se reconocieron en el periodo correspondiente.	Prueba de detalle (corte)	Al cierre y posterior al cierre	Nómina de diciembre y enero / PT-PL-08
9	Revisar hechos posteriores relacionados con pasivos laborales (pagos, acuerdos, novedades del proceso judicial) ocurridos hasta la fecha del informe.	Procedimiento sustantivo (revisión de hechos posteriores)	Posterior al cierre	Periodo hasta la fecha del informe / PT-PL-09
10	Verificar que la clasificación corriente/no corriente, la naturaleza de las obligaciones y las revelaciones sobre contingencias laborales en las notas a los estados financieros cumplan con las NIIF para las Pymes.	Procedimiento sustantivo (revisión de presentación y revelación)	Al cierre	Notas a los EE. FF. / PT-PL-10

Nota. Elaboración propia

5.9 Referencia cruzada, evidencia esperada y aprobación

Cada procedimiento se documentará en el papel de trabajo correspondiente (PT-PL-01 a PT-PL-10), donde se registrará la evidencia obtenida, el resultado de la comparación entre lo esperado y lo registrado, y la conclusión individual del procedimiento. El programa deberá quedar firmado (o con las iniciales correspondientes) por el auditor que lo prepara y por el revisor, indicando las fechas de preparación y de revisión, de manera que quede constancia de la supervisión ejercida sobre el trabajo realizado.

6 Procedimiento analítico sustantivo

El procedimiento analítico sustantivo diseñado a continuación evalúa la razonabilidad del saldo y del gasto de pasivos laborales y beneficios a empleados de IMA S.A.S. mediante el análisis de la relación plausible entre dicho saldo y el gasto total de nómina reconocido en el estado de resultados, complementado con una expectativa específica sobre el bono de desempeño directivo, dado el riesgo particular de estimación y de fraude identificado en este componente.

6.1 Objetivo y riesgo que pretende responder

Obtener evidencia sobre la razonabilidad del saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados al 31 de diciembre de 2025, en respuesta al riesgo de subestimación de dicho pasivo por efecto de estimaciones sesgadas —en particular, del bono de desempeño directivo— identificado en la matriz de riesgos (entregable 1).

6.2 Afirmación o afirmaciones cubiertas

Exactitud/valoración e integridad del saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados.

6.3 Datos utilizados y evaluación de su confiabilidad

Se utilizan los saldos comparativos 2025-2024 de pasivos laborales y beneficios a empleados, y los rubros de gasto de personal reconocidos en el estado de resultados (mano de obra directa, costos indirectos de personal de fábrica, sueldos administrativos y sueldos del área comercial). La confiabilidad de estos datos se evalúa como moderada: provienen de registros internos de la entidad, generados por el mismo ERP integrado utilizado para la contabilidad, pero la conciliación de diciembre de 2025 se finalizó de manera tardía (20 de enero de 2026), por lo que su exactitud se corroborará adicionalmente con los procedimientos de detalle del entregable 5.

6.4 Expectativa desarrollada y fundamento de la relación esperada

Se desarrolla una primera expectativa a partir del supuesto de que el saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados debería crecer, en términos generales, a una tasa similar a la del gasto total de nómina reconocido en el estado de resultados, en ausencia de cambios

significativos en la política de pago o en la composición de la planta de personal. El gasto total de nómina creció 15,1 % entre 2024 y 2025 (de $5.150 a $5.930 millones), lo que genera una expectativa de saldo de pasivos laborales de aproximadamente $725 millones para 2025 (630 × 1,151).

Tabla 4

Expectativa general sobre el saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados

Concepto	*Valor (millones COP)*
Saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados 2024 (base)	630
Gasto total relacionado con nómina 2024 (mano de obra directa + costos indirectos de personal de fábrica + sueldos administrativos + sueldos comerciales)	5.15
Gasto total relacionado con nómina 2025 (misma composición)	5.93
Crecimiento del gasto de nómina 2025 vs. 2024	15,1 %
Expectativa del saldo de pasivos laborales 2025 (630 × 1,151)	≈ 725
Saldo registrado de pasivos laborales y beneficios a empleados 2025	750
Diferencia (registrado - esperado)	25 (3,3 %)

Nota. Elaboración propia

Como segunda expectativa, específica para el componente de mayor riesgo, se toma como referencia la propia estimación preliminar de la gerencia sobre el bono de desempeño 2025 ($160 millones), la cual se compara con el valor efectivamente registrado en libros ($95 millones).

Tabla 5

Expectativa específica sobre el bono de desempeño directivo 2025

Concepto	*Valor (millones COP)*
Estimación preliminar de la gerencia (indicadores de gestión 2025)	160
Valor registrado en libros al 31 de diciembre de 2025	95
Diferencia (estimación de la propia gerencia - valor registrado)	65
Umbral de investigación definido para esta expectativa específica	75 (10 % del saldo del rubro)

Nota. Elaboración propia

6.5 Umbral de investigación

Para la expectativa general sobre el saldo total del rubro, se define un umbral de investigación equivalente a la tolerancia asignada al rubro en la planeación ($115 millones).

Para la expectativa específica sobre el bono de desempeño, dado el mayor riesgo cualitativo (estimación con incentivo de autorrevisión), se define un umbral más estricto de $75 millones (10 % del saldo del rubro), inferior a la tolerancia general.

6.6 Cálculo y comparación con el valor registrado

La diferencia entre el saldo esperado y el saldo registrado del rubro en su conjunto es de $25 millones (3,3 %), inferior al umbral de $115 millones definido para esta expectativa; en principio, esta diferencia no requeriría investigación adicional bajo el criterio general. Sin embargo, la diferencia de $65 millones entre la estimación preliminar de la propia gerencia y el valor registrado del bono de desempeño se aproxima al umbral específico de $75 millones definido para este componente, por lo que se considera una variación que amerita investigación adicional, en particular por tratarse de una estimación con incentivo potencial de autorrevisión.

6.7 Investigación de diferencias y corroboración de explicaciones

Se indagará con la Gerencia Financiera y con Talento Humano sobre las razones de la diferencia entre la estimación preliminar de $160 millones y el valor registrado de $95 millones, solicitando el detalle del cálculo de los indicadores de ventas, margen y EBITDA utilizados, así como el acta o comunicación en la que la administración haya aprobado el valor definitivo del bono. Las explicaciones obtenidas se corroborarán mediante el recálculo independiente previsto en la prueba de detalle (entregable 5), sin aceptar la explicación de la administración como evidencia suficiente por sí sola, en atención al riesgo de fraude identificado.

6.8 Conclusión sobre la evidencia obtenida

El procedimiento analítico sustantivo, considerado de manera aislada, proporciona evidencia razonable sobre el comportamiento agregado del saldo de pasivos laborales, pero resulta insuficiente frente al riesgo específico identificado en el bono de desempeño directivo, dado que la diferencia detectada se aproxima al umbral de investigación y existe un incentivo potencial de autorrevisión por parte de quienes determinan el propio beneficio. En consecuencia, se concluye la necesidad de complementar este procedimiento con la prueba de detalle diseñada en el entregable 5, así como con la indagación directa descrita en el numeral anterior.

7 Prueba de detalle

Las pruebas de detalle diseñadas a continuación son procedimientos sustantivos dirigidos a partidas y saldos específicos del rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados, orientados a obtener evidencia directa sobre las afirmaciones de exactitud/valoración e integridad mediante recálculo, indagación corroborada e inspección de documentación, en respuesta a los riesgos priorizados en los entregables anteriores.

7.1 Objetivo, riesgo y afirmación auditada

Verificar la exactitud/valoración y la integridad de las partidas individuales que componen el saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados al 31 de diciembre de 2025, en respuesta al riesgo de subestimación del bono de desempeño directivo, al riesgo de omisión de la contingencia por demanda laboral, y al riesgo general de error en el cálculo de las prestaciones sociales corrientes del personal.

7.2 Población y unidad de muestreo

La población objeto de prueba se compone de tres elementos: (a) las obligaciones laborales corrientes (cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y prima de servicios) devengadas por los 168 trabajadores directos de la entidad al cierre de 2025; (b) la provisión o estimación correspondiente al bono de desempeño del personal directivo; y (c) la contingencia por la demanda laboral de un extrabajador.

7.3 Criterio de selección y tamaño de la muestra

Dado el riesgo elevado identificado, las partidas (b) y (c) se seleccionan íntegramente como partidas clave (100 %), sin recurrir a muestreo estadístico, conforme a los criterios de selección de partidas de mayor riesgo o importancia previstos en la NIA 530. Para la partida (a), se selecciona una muestra dirigida y complementaria de 15 empleados, distribuida de la siguiente manera:

Tabla 6

Composición de la muestra de empleados seleccionada

N.°	*Perfil del empleado seleccionado*	*Criterio de selección*
1-3	Personal del área administrativa	Selección dirigida: mayor probabilidad de ajustes manuales en el cálculo de prestaciones

4-8	Personal de producción / mecanizado CNC	Selección dirigida: área de mayor riesgo de rotación e indemnización según la matriz de riesgos (entregable 1)
9-11	Empleados con mayor antigüedad en la compañía	Selección dirigida: mayor acumulación de cesantías y prima, mayor sensibilidad a errores de cálculo
12-13	Empleados retirados durante 2025 (liquidaciones)	Selección dirigida: mayor riesgo de error en el cálculo de la liquidación definitiva
14-15	Empleados seleccionados al azar del resto de la nómina	Muestreo aleatorio simple, para dar cobertura representativa a la población general

Nota. Elaboración propia

7.4 Procedimiento paso a paso y documentos a inspeccionar

1. Obtener el auxiliar de nómina y la cédula de cálculo de las prestaciones sociales al 31 de diciembre de 2025, y conciliar su total con el saldo de obligaciones laborales corrientes reflejado en el estado de situación financiera.
2. Para los 15 empleados de la muestra, recalcular de manera independiente las cesantías, los intereses a las cesantías, las vacaciones y la prima de servicios, con base en el salario devengado, el tiempo laborado en el periodo y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, e inspeccionar los soportes contractuales y las novedades de nómina (incapacidades, licencias, ajustes salariales) que pudieran afectar el cálculo.
3. Obtener el contrato o la política de bonificación del personal directivo y los indicadores reales de ventas, margen bruto y EBITDA de 2025; recalcular de manera independiente el valor teórico del bono de desempeño y compararlo con el valor registrado ($95 millones) y con la estimación preliminar de la gerencia ($160 millones).
4. Inspeccionar la comunicación o el dictamen del abogado externo sobre la demanda laboral, evaluar la razonabilidad de la calificación "posible" frente a los criterios de la Sección 21 de las NIIF para las Pymes, e indagar sobre desarrollos del proceso ocurridos entre el cierre y la fecha de la prueba.
5. Solicitar, en la medida de lo posible, una confirmación directa con el abogado externo sobre el estado y el rango de exposición estimado de la demanda laboral, como evidencia externa corroborativa.
6. Inspeccionar los comprobantes de pago de seguridad social y aportes parafiscales de diciembre de 2025 y verificar su consistencia con la nómina del mismo periodo, como procedimiento adicional sobre la integridad de las obligaciones relacionadas.

7.5 Atributos o errores considerados como desviación o incorrección

Se considera una incorrección toda diferencia superior al 5 % entre el valor recalculado y el valor registrado para las partidas de la muestra de empleados, y toda diferencia superior al umbral de $75 millones definido en el procedimiento analítico (entregable 4) para el bono de desempeño. Para la contingencia laboral, se considera una desviación relevante cualquier evidencia que sugiera que la calificación adecuada debería ser "probable" en lugar de "posible", conforme a los criterios de la Sección 21 de las NIIF para las Pymes.

7.6 Resultados por elemento probado

Los resultados obtenidos en la ejecución de la prueba —presentados de manera ilustrativa para efectos de este ejercicio académico, dado que el caso de estudio no suministra el detalle nominal individual de cada trabajador— se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 7

Resultados de la prueba de detalle sobre pasivos laborales y beneficios a empleados

Partida clave probada	*Valor registrado*	*Valor recalculado / resultado*	*Diferencia*	*¿Excepción?*
Bono de desempeño directivo 2025	$95 millones	Entre $150 y $160 millones, según el recálculo con base en los indicadores contractuales de ventas, margen y EBITDA reportados para 2025	Entre $55 y $65 millones	Sí
Contingencia por demanda laboral	$0 (no provisionado; solo revelado en memorando interno)	Confirmación con abogado externo: calificación "posible", rango de exposición entre $70 y $180 millones, sin elementos que indiquen recalificación a "probable" a la fecha de la prueba	No aplica (se evalúa la revelación, no el reconocimiento)	No, si la calificación "posible" se confirma; se recomienda ampliar la revelación cuantitativa en notas
Muestra de 15 empleados — prestaciones sociales corrientes (cesantías, intereses, vacaciones, prima)	Suma de la muestra conforme al auxiliar de nómina	Recálculo individual con base en salario devengado, tiempo laborado y las reglas del Código Sustantivo del Trabajo	Diferencias menores al 5 % en 13 de los 15 empleados de la muestra; 2 diferencias superiores al 5 % en empleados con novedades de incapacidad no ajustadas oportunamente	Parcial (2 de 15 partidas)

Nota. Elaboración propia

7.7 Tratamiento de excepciones y evaluación de su efecto

La excepción identificada en el bono de desempeño directivo (diferencia entre $55 y $65 millones) se documenta como una incorrección potencial que, sumada a otras diferencias no corregidas identificadas en otras áreas de la auditoría, deberá evaluarse frente a la materialidad de ejecución general ($189 millones) al momento de consolidar el resumen de incorrecciones no corregidas del encargo; individualmente, se encuentra por debajo de la materialidad de planeación, pero por su naturaleza cualitativa (riesgo de fraude por autorrevisión) se recomienda proponer el ajuste a la administración y no limitarse a su acumulación pasiva. Las dos excepciones identificadas en la muestra de empleados (novedades de incapacidad no ajustadas oportunamente) se documentan como errores puntuales de proceso, se proyectan sobre la población total de manera prudente y se recomienda su corrección junto con un refuerzo del control de actualización de novedades en el sistema de nómina. Respecto de la contingencia laboral, de confirmarse la calificación "posible", no se propone un ajuste de reconocimiento, pero sí se recomienda ampliar la revelación cuantitativa en las notas a los estados financieros.

7.8 Conclusión y referencia al papel de trabajo

Con base en los procedimientos ejecutados, se concluye que se obtuvo evidencia de auditoría suficiente y adecuada sobre la exactitud/valoración y la integridad de la mayor parte del saldo de pasivos laborales y beneficios a empleados de IMA S.A.S. al 31 de diciembre de 2025, con excepción del componente de bono de desempeño directivo, para el cual se identificó una incorrección potencial que debe comunicarse a la administración y considerarse en el resumen de incorrecciones no corregidas del encargo. Los resultados y la evidencia obtenida se documentan en los papeles de trabajo PT-PL-04 (bono de desempeño), PT-PL-05 y PT-PL-06 (contingencia laboral) y PT-PL-07 (muestra de empleados), referenciados en el programa de auditoría (entregable 3).

8 Conclusiones

El desarrollo de este trabajo permitió responder a la pregunta orientadora planteada, al diseñar un conjunto articulado de procedimientos de auditoría basada en riesgos aplicables a los pasivos laborales y beneficios a empleados de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. A partir del entendimiento del negocio y de la construcción de la matriz de riesgos organizacionales, fue posible identificar que los riesgos de mayor relevancia para este rubro no se limitan a errores aritméticos en el cálculo de prestaciones sociales, sino que incluyen riesgos de estimación con incentivos de autorrevisión —como el bono de desempeño directivo— y riesgos de integridad asociados a contingencias laborales cuya calificación depende en gran medida del juicio profesional del abogado externo y de la administración.

La planeación de la auditoría permitió traducir estos riesgos en una materialidad razonada y en la priorización de los pasivos laborales como una de las áreas significativas del encargo, mientras que el programa de auditoría diseñado tradujo dicha planeación en diez procedimientos concretos, secuenciados y referenciados a papeles de trabajo específicos. El procedimiento analítico sustantivo evidenció que, si bien el comportamiento agregado del rubro resulta razonable frente al crecimiento del gasto de nómina, el componente del bono de desempeño presenta una variación que se aproxima al umbral de investigación definido, lo cual fue corroborado y ampliado mediante la prueba de detalle, que identificó una incorrección potencial en dicho componente y confirmó, de manera preliminar, la razonabilidad de la calificación de la contingencia laboral como "posible".

De lo anterior se concluye que un enfoque de auditoría basado en riesgos resulta particularmente pertinente para el rubro de pasivos laborales y beneficios a empleados en entidades de mano de obra intensiva como IMA S.A.S., en la medida en que permite dirigir los recursos de la auditoría hacia los componentes de mayor juicio profesional —estimaciones de compensación variable y contingencias laborales— en lugar de distribuir el esfuerzo de manera uniforme sobre la totalidad de las partidas del rubro. Asimismo, se concluye que la combinación de un procedimiento analítico sustantivo con pruebas de detalle sobre partidas clave constituye una respuesta de auditoría eficaz y eficiente frente a los riesgos de incorrección material identificados, y que la ausencia de una función de auditoría interna permanente y de un seguimiento formal y frecuente de riesgos en IMA S.A.S. refuerza la necesidad de mantener

un enfoque predominantemente sustantivo en este y en otros rubros significativos de los estados financieros.

Como principal limitación del ejercicio, debe señalarse que el trabajo se desarrolló sobre un caso de estudio construido con fines académicos y no sobre una entidad real, por lo que algunas cifras utilizadas en la prueba de detalle —en particular, las relacionadas con empleados individuales— se presentaron de manera ilustrativa a partir de datos agregados del caso. No obstante esta limitación, el ejercicio permitió fortalecer el juicio profesional, el escepticismo y la capacidad de documentar y sustentar técnicamente las decisiones adoptadas a lo largo de las principales etapas de un encargo de auditoría financiera basada en riesgos, y evidenció la importancia de no convertir cada dato inusual en un hallazgo automático, sino de contrastarlo siempre con la normativa técnica aplicable antes de formular una conclusión.

9 Referencias bibliográficas

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson Educación.

Contabilidad y Finanzas. (2026). *Pasivos laborales en contabilidad*. https://contabilidadfinanzas.com/remuneraciones-en-contabilidad/pasivos-laborales-en-contabilidad/

El Contador Profesional. (2026). *NIC 19: Beneficios a los empleados*. https://www.elcontadorprofesional.com/niif/nic-19/

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.

IFRS Foundation. (2022). *NIC 19: Beneficios a los empleados*. Norma Internacional de Contabilidad 19. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/NIC_19_BV2022_GVT.pdf

International Auditing and Assurance Standards Board. (2024). *Manual de pronunciamientos internacionales sobre gestión de calidad, auditoría, revisión, otros tipos de aseguramiento y servicios relacionados* (Edición 2023-2024) (Asociación Interamericana de Contabilidad, trad.). https://www.iaasb.org/publications/manual-de-pronunciamientos-internacionales-sobre-gestion-de-calidad-auditoria-revision-otros-tipos

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2015, 14 de diciembre). *Decreto 2420 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 49.726.

Pluxee. (2026). *Pasivos laborales: cómo impactan tu empresa y las claves para gestionarlos estratégicamente*. https://www.pluxee.mx/blog/pasivos-laborales-como-impactan-tu-negocio/

Vitalis. (2026). *Pasivos laborales: clave para la estabilidad contable*. https://blog.vitalis.com.mx/pasivos-laborales-clave-para-la-estabilidad-contable/

10 Anexos

10.1 Anexo A. Extracto del estado de situación financiera — pasivos laborales y beneficios a empleados

Cifras tomadas del estado de situación financiera comparativo de Industrias Metalmecánicas Andinas S.A.S. suministrado en el caso de estudio institucional, expresadas en millones de pesos colombianos.

Tabla 8

Saldos comparativos de pasivos laborales y beneficios a empleados 2025-2024

Cuenta	*2025*	*2024*	*Variación*
Obligaciones laborales y con empleados (corriente)	490	420	16,7 %
Beneficios a empleados — largo plazo (no corriente)	260	210	23,8 %
Total pasivos laborales y beneficios a empleados	750	630	19,0 %

10.2 Anexo B. Cálculo de materialidad aplicado en la planeación (entregable 2)

Tabla 9

Resumen del cálculo de materialidad

Concepto	*Valor (millones COP)*
Ingresos netos 2025 (base de materialidad)	25.200
Materialidad de planeación (1,0 %)	252
Materialidad de ejecución (75 % de la anterior)	189
Umbral de diferencias triviales (5 % de la materialidad de planeación)	13
Tolerancia asignada a pasivos laborales y beneficios a empleados	115