

# 07

Fecha de presentación: julio, 2022  
Fecha de aceptación: octubre, 2022  
Fecha de publicación: diciembre, 2022

## EMPRESA “CORP. NAULA S.A.S”

Y LA IMPORTANCIA DE UNA AUDITORÍA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

### COMPANY “CORP. NAULA S.A.S” AND THE IMPORTANCE OF AN AUDIT OF THE HUMAN TALENT DEPARTMENT

Lady Xilena Laje Moncada<sup>1</sup>

E-mail: [ladyxilena4@gmail.com](mailto:ladyxilena4@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1942-8560>

Luis Orlando Albarracín Zambrano<sup>2</sup>

E-mail: [uq.luisalbarracin@uniandes.edu.ec](mailto:uq.luisalbarracin@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3164-5229>

Juan José Ruiz Falcones<sup>1</sup>

E-mail: [juanruizfalcones@gmail.com](mailto:juanruizfalcones@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1251-2535>

Ruth Elizabeth Moncada Angulo<sup>3</sup>

E-mail: [ruth.moncada@ucacue.edu.ec](mailto:ruth.moncada@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2746-2427>

<sup>1</sup> Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador

<sup>3</sup> Universidad Católica de Cuenca. Ecuador

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Laje Moncada, L. X., Albarracín Zambrano, L. O., Ruiz Falcones, J. J. & Moncada Angulo, R., E. (2022). Empresa “Corp. Naula S.A.S” y la importancia de una auditoría al departamento de talento humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 66-76.

#### RESUMEN

En la actualidad es de suma importancia que las empresas realicen auditoría a los diferentes departamentos que componen la misma, es por ello por lo que el presente trabajo investigativo está enfocado en la corporación Naula S.A.S, año 2021, misma que tiene como objetivo principal evaluar la incidencia de la auditoría de gestión al departamento de Talento Humano en la eficiencia y eficacia de la empresa en mención. La metodología que se utilizó fue la explicativa y descriptiva, durante el desarrollo del trabajo de investigación se utilizó entrevistas y encuestas a los colaboradores de la empresa, la aplicación de los indicadores de gestión y la evaluación del control interno permitió identificar hallazgos, que indican el incumplimiento de normativa vigente del código del trabajo, la aplicación de un proceso de selección y reclutamiento empírico, la ausencia de manuales de funciones, mediante la evaluación de control interno se determinó el nivel de confianza y riesgo de la empresa, a través de la aplicación de los indicadores de gestión se conoció los niveles de eficiencia y eficacia del personal que labora en la entidad.

**Palabras clave:** Talento humano, Auditoría, Empresa, nivel de confianza.

#### ABSTRACT

At present it is of utmost importance that companies audit the different departments that make up the same, that is why this research work is focused on the corporation Naula S.A.S, year 2021, which has as its main objective to evaluate the impact of the management audit of the Human Resources department in the efficiency and effectiveness of the company in question. The methodology used was explanatory and descriptive, during the development of the research work, interviews and surveys to the company's collaborators were used, the application of management indicators and the evaluation of internal control allowed to identify findings, which indicate the non-compliance of current regulations of the labor code, the application of an empirical selection and recruitment process, the absence of function manuals, through the evaluation of internal control the level of trust and risk of the company was determined, through the application of management indicators the levels of efficiency and effectiveness of the personnel working in the entity were known.

**Keywords:** Human talent, audit, company, confidence level.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial la auditoría de gestión contribuye a la dirección de una organización o empresa a alcanzar una administración eficaz, descubriendo deficiencias y aspectos que se debe mejorar para optimizar la rentabilidad y el crecimiento empresarial, además en el entorno económico este tipo de auditoría permite reflejar el nivel real de la administración y la situación de la empresa (Arias, 2018; Reichborn, 2013), en la actualidad las organizaciones tanto públicas como privadas están expuestas a diferentes riesgos durante su gestión (Bawole et al. 2016; Cardona, 2008), por lo que es necesario usar una herramienta para evaluar el desempeño de los procesos inherentes al desarrollo de las empresas.

La auditoría de gestión es una herramienta enfocada en la determinación y evaluación de los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos que se desarrollan dentro de una institución, de este modo (Medina, et al., 2021) expresan que “contribuye al logro de la estrategia de la organización, basada en el enfoque a proceso; y la estrategia de la gestión del conocimiento, integrada por los factores claves de éxitos con orientación a la cadena de valor de la gestión del conocimiento”. La auditoría de gestión de la calidad se basa en la verificación de aspectos relacionados con la calidad como en las Normas INEN ya que esta tiende a cambiar con el tiempo, por lo que se hace necesaria una verificación de su aplicación y funcionamiento en cualquier área, función o proceso dentro de una organización. (Espie et al. 1995).

Corporación Naula S.A.S. es una organización dedicada a la asesoría jurídica y brindar capacitaciones en materia del derecho, no obstante por el crecimiento en cuanto a los procedimientos internos relacionados con la parte requirente se ha evidenciado algunas debilidades en cuanto al proceso de selección y reclutamiento, por ello la presente investigación pretende evaluar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de talento humano a fin de determinar el grado de eficiencia y eficacia en los procesos internos de la empresa, durante la auditoría de gestión al departamento de talento humano, se evalúa al departamento de talento humano y las actividades realizadas a fin de que se establezca, si el desempeño de este departamento permite a la empresa responder a las futuras necesidades y a la vez resolver los problemas para así poder cumplir con los objetivos planteados por Corp. Naula SAS, con la finalidad de fortalecer los procedimientos del control interno en la funcionalidad del departamento de talento humano y el desempeño del recurso humano.

## METODOLOGÍA

La presente investigación de carácter mixto permitió valorar los resultados cuali-cuantitativos en base a la auditoría de gestión al Departamento de Talento Humano de Corp. Naula SAS.

La investigación descriptiva permitió conocer el entorno de la institución y los eventos que se presentan en la aplicación de técnicas administrativas, para obtener el conocimiento objetivo del problema, sujeto de la investigación y describir la realidad del talento humano de la empresa Corp. Naula S.A.S. en un tiempo y espacio determinado involucrando a personas, hechos, procesos y sus relaciones entre sí.

El método inductivo permitió generalizar los hechos y situaciones observadas a partir de casos particulares en la empresa Corp. Naula S.A.S., mediante el análisis de la información y datos disponibles que conllevaron a determinar cómo el talento humano influye en los niveles de eficacia y eficiencia de la institución, es decir, “el método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general” (Abreu, 2014).

El método deductivo permitió investigar desde las leyes generales que rigen a Corp. Naula S.A.S. hasta la aplicación de casos particulares presentes en la empresa, en relación a esto, “mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas” (Abreu, 2014), se determinó la formulación del problema general, se estableció las herramientas necesarias para examinar los aspectos fundamentales provenientes de la problemática y determinar las actividades y procesos para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones.

El método analítico permitió extraer las partes de un todo con la finalidad de estructurarlos y analizar los temas referentes al proceso de selección del personal en la empresa Corp. Naula S.A.S., en base a esto (Rodríguez, 2007) expresa que “consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (pág. 14); a través del método sintético se logró abstraer la esencia del proceso de contratación del personal operativo de la empresa, así tener conocimiento de forma organizada y premeditada, para de esta manera elaborar sus indicadores de gestión y la evaluación de control interno, para llegar a determinar las conclusiones de la investigación, con relación a esto (Rodríguez, 2007) expresa que “integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para analizarlos en su totalidad” (pág. 15).

Se aplicó la entrevista a la jefa del departamento de talento humano con el objetivo de recolectar información en detalles cualitativos que permitió profundizar para ser fuente de verificación y consolidación del departamento.

La aplicación de los indicadores de gestión permitió medir los niveles de eficiencia y eficacia de la empresa Corp. Naula S.A.S., para de esta manera conocer el impacto de las normativas en los resultados de las operaciones de la empresa

La matriz de control interno se utilizó ya que la investigación está vinculada con el control interno, por ello se desplegaron matrices que permitieron evaluar el cumplimiento de la normativa del código de trabajo y ley de seguridad social ecuatoriana.

## RESULTADOS

### Evaluación de control interno

Tabla 1. Componente ambiente de control

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 62	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 90	NC=	NR= 100% - 68.89%
Calificación percentual = 100%	NC=68.89%	NR= 31.11%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

En base a las normas de control interno, ítem 200: "El ambiente o entorno de control es el conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Es fundamentalmente la consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección y por el resto de las servidoras y servidores, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados" ( Ecuador. Contraloría General del Estado, 2014).

Por lo tanto una vez realizada la evaluación del control interno al componente ambiente de control reflejo que recurso humano de la empresa Naula Corp S.A.S. no es óptimo, lo que no permite que pueda desenvolverse adecuadamente en sus actividades; se determinó que su nivel de confianza es del 68.89 % (Medio), pues la empresa amerita una restructuración del organigrama, además, no posee manual de funciones y de procedimientos, lo que provoca que su nivel de riesgo sea del 31.11% (Alto), debido a que se encontraron tres hallazgos, los cuales inciden en que el Ambiente de Control no se encuentre en su máximo nivel.

Tabla 2. Componente evaluación de riesgo

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 70	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 90	NC=	NR= 100% - 77.77%
Calificación percentual = 100%	NC=77.77%	NR= 22.23%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

Las normas de control interno con respecto a la evaluación de riesgo, ítem 300: expresan que "La máxima autoridad establecerá los mecanismos necesarios para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que está expuesta la organización para el logro de sus objetivos" ( Ecuador. Contraloría General del Estado, 2014); al analizar este componente se determinó que el nivel de confianza es del 77,77% (Alto) y su nivel de riesgo es del 22,23% (Bajo), sin embargo se encontraron algunos hallazgos reflejados en falta de capacitaciones continuas al personal de la empresa, no se cumple correctamente con los requerimientos del código del trabajo y la ley de seguridad social.

Tabla 3. Componente actividades de control

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 58	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 70	NC=	NR= 100% - 82.85%
Calificación porcentual = 100%	NC=82.85%	NR= 17.15%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

Las normas de control interno con respecto al componente actividades de control, ítem 400: expresan que “La máxima autoridad de la entidad y las servidoras y servidores responsables del control interno de acuerdo a sus competencias, establecerán políticas y procedimientos para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos institucionales, proteger y conservar los activos y establecer los controles de acceso a los sistemas de información” ( Ecuador. Contraloría General del Estado, 2014).

Una vez realizada la evaluación del control interno al componente actividades de control se encontraron algunas inconsistencias las cuales hacen que se expongan de manera clara y concisa las políticas y procedimientos que posee la empresa para mejorar la práctica de las actividades la empresariales; en esta evaluación se determinó que el nivel de confianza de las actividades de control es del 82,85 % (Alta) y su nivel de riesgo es del 17,15% (Baja), pues a excepción del proceso de selección de personal, se están realizando correctamente la mayoría de actividades asignadas, cumpliendo a cabalidad las políticas presentadas en la empresa.

Tabla 4. Componente información y comunicación

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 96	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 100	NC=	NR= 100% - 96%
Calificación porcentual = 100%	NC=96%	NR= 4%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

Las normas de control interno con respecto al componente información y comunicación, ítem 500: “La máxima autoridad y los directivos de la entidad, deben identificar, capturar y comunicar información pertinente y con la oportunidad que facilite a las servidoras y servidores cumplir sus responsabilidades. El sistema de información y comunicación está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema facilita a la máxima autoridad adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y preparar información confiable” ( Ecuador. Contraloría General del Estado, 2014).

Luego de analizar el componente Información y Comunicación se encontraron inconsistencias poco representativas, las cuales hacen que el departamento de talento humano cuente con la información relevante y suficiente para desenvolverse correctamente en las actividades diarias; pues se determinó que su nivel de confianza es del 96,00 % (Alto) y su nivel de riesgo es del 4,00% (Bajo), el personal que labora en la empresa utiliza de forma confiable e integra, la tecnología e información interna y externa, para la buena toma de decisiones y dar seguimiento a las operaciones de la empresa.

Tabla 5. Componente monitoreo

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 68	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 80	NC=	NR= 100% - 85%
Calificación porcentual = 100%	NC=85%	NR= 15%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

## Interpretación

Las normas de control interno con respecto al componente seguimiento y monitoreo, ítem 600: “La máxima autoridad y los directivos de la entidad, establecerán procedimientos de seguimiento continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas para asegurar la eficacia del sistema de control interno” ( Ecuador. Contraloría General del Estado, 2014).

Luego de realizar la evaluación de control interno al componente monitoreo, se determinó que el nivel de confianza es del 85,00% (Alta) y su nivel de riesgo es del 15,00% (Baja); debido a que la empresa realiza seguimiento a las actividades de la institución, que describen las falencias del cumplimiento de las políticas internas por parte del Talento Humano hacia la empresa.

Tabla 6. Evaluación de riesgo de control

Componentes	Ponderación	Calificación
Ambiente de Control	90	62
Evaluación de Riesgos	90	70
Actividad de Control	70	58
Información y Comunicación	100	96
Monitoreo	80	68
TOTAL	430	354

## Valoración

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 430	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 354	NC=	NR= 100% - 84%
Calificación percentual = 100%	NC=82.33%	NR= 17.67%

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

## Interpretación

Según (Hernández, 2018) “Es vital para las pequeñas y medianas entidades que hagan un examen minucioso de su sistema de control interno, pues este es un proceso sinérgico hecho por todos los individuos de una organización, dirigido a alcanzar las metas, a prevenir la pérdida de los recursos y a garantizar el aseguramiento de la información contable y financiera, reconociendo en este sistema de control interno la organización de la entidad, para la gestión de sus riesgos”; Pues a través de la evaluación de riesgo de control se obtuvo el nivel de confianza y nivel de riesgo que posee la empresa, para así tener claridad en cuanto a su estructura organizacional, a tal punto que permita la implementación de un sistema de gestión de riesgos basados en el control interno, como política interna, como mecanismo para garantizar la seguridad y razonabilidad de los procesos.

Tabla 7. Evaluación de riesgo de inherente

N°	Descripción	Puntaje óptimo	Puntaje obtenido
1	Competencias Comerciales.	25	25
2	Cumplimiento de leyes y regulaciones establecidas en el País.	25	20
3	Estabilidad del aval académico.	25	19
4	Fidelidad de los clientes.	25	21
Total		100	85

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

## Valoración

Ponderación / calificación	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Ponderación total (PT) = 100	NC=	NR= 100%-NC
Calificación total (CT) = 85	NC=	NR= 100% - 85%
Calificación porcentual = 100%	NC=85%	NR= 15%

## Interpretación

Para Tenecora, (2020) el riesgo inherente “Se trata de un perjuicio que puede tener un carácter reputacional, legal, económico, entre otros, el riesgo debe ser identificado, medido y evaluado, para mitigarlo en primer lugar, se debe crear instrumentos y/o metodologías para su cuantificación y seguimiento de esta manera controlar las actividades y el comportamiento de los factores que aparecen en la operación económica de la entidad financiera”; por lo tanto este cálculo en la empresa Corp. Naula S.A.S., permitió determinar el riesgo inherente que las competencias comerciales, el cumplimiento de las leyes y regulaciones establecidas en el país, la estabilidad del aval académico, así como la fidelidad los clientes, con el objetivo de conocer el nivel de confianza y el nivel de riesgo inherente para minimizarlo.

Tabla 8. Riesgo aceptable de auditoría

N°	Descripción	Puntaje óptimo	Puntaje obtenido
1	Riesgo inherente (RI)	15%	0,15
2	Riesgo de control (RC)	15.35%	0,1767
3	Riesgo de detección (RD)	5%	0,05
Total		100	85

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

$$RA = RI \times RC \times RD$$

$$RA = 15 \times 17,67 \times 5$$

$$RA = 0,15 \times 0,1767 \times 0,05$$

$$RA = 0,13\%$$

## Interpretación

Para Tamez et al. (2019) “Toda empresa está expuesta a los riesgos que se asumen con el fin de generar valor a esta misma, por ello es de suma importancia que cuenten con un sistema de control interno basado en riesgos que les ayude a mitigar estos riesgos, hasta que sean colocados en a un nivel mínimo”; por lo tanto conocer el riesgo de auditoría dentro de la empresa Corp. Naula S.A.S., permitió identificar los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, así como detectar las anomalías presentadas dentro de la empresa, con el objetivo de aplicar un sistemas de control interno para minimizar estos riesgos.

## Evaluación de los indicadores de gestión: Eficiencia y eficacia

Tabla 9. Cálculo indicador de eficiencia: Cumplimiento del proyecto, diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario.

Tipo de indicador:	Eficiencia
Nombre del indicador	Cumplimiento del proyecto, diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario
Departamento	Administrativo
Responsable	Jefe administrativo
Unidad de medida Número	

Frecuencia	Se sugiere al finalizar cada proyecto
Factores críticos	Características del proyecto Estudiantes inscritos a cada proyecto Publicidad y difusión del proyecto
Fórmula	
Cálculo	
Resultado	
Banda de tolerancia /Rangos	Mayor a 1 = muy eficiente Igual a 1= eficiente Menor a 1=ineficiente

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

La primera diplomatura del año 2021 fue llevada a cabo desde el 05 julio hasta el 15 de octubre, para este proyecto se tenía planificada recibir 500 estudiantes matriculados a la diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario, sin embargo los resultados del proyecto fueron mejor de lo que se esperaba, obtenido 571 estudiantes matriculados, por lo que al realizar la evaluación del porcentaje de efectividad al cumplimiento del primer proyecto año 2021, fue de 1,14 dando un nivel alto de eficiencia al cumplimiento de los proyectos

Tabla 10. Cálculo indicador de eficiencia: Cumplimiento del proyecto, diplomatura práctica en derecho notarial y registral.

Tipo de indicador:	Eficiencia
Nombre del indicador	Cumplimiento del proyecto, diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario
Departamento	Administrativo
Responsable	Jefe administrativo
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Se sugiere al finalizar cada proyecto
Factores críticos	Características del proyecto Estudiantes inscritos a cada proyecto Publicidad y difusión del proyecto
Fórmula	
Cálculo	
Resultado	
Banda de tolerancia /Rangos	Mayor a 1 = muy eficiente Igual a 1= eficiente Menor a 1=ineficiente

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

La segunda diplomatura del año 2021 fue llevada a cabo desde el 06 de septiembre al 15 de diciembre, para este proyecto se tenía planificada recibir 500 estudiantes matriculados, sin embargo los resultados del proyecto fueron como se esperaba, pues se obtuvo 386 estudiantes matriculados en la diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario, por lo que al realizar la evaluación del porcentaje de efectividad al cumplimiento del este proyecto, fue de 0,77 reflejando ineficiencia en el cumplimiento de los proyectos.

Tabla 11. Cálculo indicador de eficacia: Personal colaborador con título de tercer nivel

Tipo de indicador:	Eficacia
Nombre del indicador	Personal colaborador con título de tercer nivel
Departamento	Talento humano
Responsable	Jefe de talento humano
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Anual
Factores críticos	Disposiciones departamentales Nivel de estudios Imagen empresarial
Fórmula	
Cálculo	*100
Resultado	
Banda de tolerancia /Rangos	Mayor a 90% = Alto Entre 85% - 89% = Medio Menor a 85% =Bajo

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación

El 100% de los colaboradores de Corp. Naula S.A.S. posee título de tercer nivel lo que permite que tenga un nivel alto de eficacia para este parámetro.

Tabla 12. Cálculo indicador de eficacia: Empleados contratados de acuerdo con el Código del trabajo y ley de seguridad social

Tipo de indicador:	Eficacia
Nombre del indicador	Empleados contratados de acuerdo con el Código del trabajo y ley de seguridad social
Departamento	Talento humano
Responsable	Jefe de talento humano
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia	Anual
Factores críticos	Disposiciones gerenciales Exigencia de los empleados Control de los organismos de supervisión
Fórmula	
Cálculo	
Resultado	
Banda de tolerancia /Rangos	Mayor a 90% = Alto Entre 85% - 89% = Medio Menor a 85% =Bajo

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación:

Al aplicar indicadores de gestión al departamento de talento humano con relación a la aplicación del código del trabajo se reflejó un nivel de eficacia BAJO, debido a que solo el 30% del personal está contratado legalmente y afiliado al IESS.



Tabla 13. Cálculo indicador de eficiencia: Planificación de capacitaciones al personal

Tipo de indicador:	Eficiencia
Nombre del indicador	Planificación de capacitaciones al personal
Departamento	Talento humano
Responsable	Jefe de talento humano
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Anual
Factores críticos	Disposiciones gerenciales y del departamento de talento humano Presupuesto anual Desempeño laboral Optimización de recursos Organismos reguladores
Fórmula	
Cálculo	
Resultado	
Banda de tolerancia /Rangos	Mayor a 1 = muy eficiente Igual a 1= eficiente Menor a 1=ineficiente

Fuente: Datos obtenidos de la evaluación de control interno realizada a la empresa Corp. Naula SAS

### Interpretación:

En el cálculo de este indicador se obtuvo una calificación de cero, debido a que la empresa Corp. Naula S.A.S. no ha asignado presupuesto para capacitaciones correspondientes al área desempeñada dentro de la empresa.

## DISCUSIÓN

### Evaluación de control interno

El control interno se ha convertido últimamente en uno de los pilares en las organizaciones empresariales, debido a que permite observar con claridad la eficiencia y la eficacia de las operaciones que realizan las empresas; así como la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables y aplicados en los procesos productivos. (Pachecho et al. 2019).

Por lo tanto, la ejecución de esta auditoría se realizó mediante la evaluación del control interno con la aplicación de 43 preguntas relacionada con la evaluación de ambiente de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación, y actividades de monitoreo; teniendo como resultado 354 puntos sobre un total de 430 puntos.

En cuanto al nivel de confianza se obtuvo un 82,33 %, por lo tanto, de nivel de riesgo de control es del 17,67%; de la medición del riesgo inherente se obtuvo su confianza de 85.00%; y su nivel de riesgo del 15,00%; y el riesgo de detección asumido en un 0,05%; dando como resultado un 0,13% del riesgo de auditoría en el área del talento humano de la empresa Corp. Naula S.A.S.

Mediante la evaluación de control interno se evidenció las debilidades en los procesos operativos de la empresa Corp. Naula S.A.S., en las calificaciones por componente en base al COSO I, se identificó que los aspectos con más impacto desfavorable están identificados en el ambiente de control y evaluación de riesgo, representando un nivel de confianza del 68.89% y 77.77% respectivamente, evidenciados en el organigrama desactualizado, la ausencia de manual de funciones y procedimientos.

### Evaluación indicadores de gestión: eficiencia y eficacia

La primera diplomatura del año 2021 fue llevada a cabo desde el 05 julio hasta el 15 de octubre, para este proyecto se tenía planificada recibir 500 estudiantes matriculados a la diplomatura en derechos humano y derecho internacional

humanitario, sin embargo los resultados del proyecto fueron mejor de lo que se esperaba, obtenido 571 estudiantes matriculados, por lo que al realizar la evaluación del porcentaje de efectividad al cumplimiento del primer proyecto año 2021, fue de 1,14 dando un nivel alto de eficiencia al cumplimiento de los proyectos

La segunda diplomatura del año 2021 fue llevada a cabo desde el 06 de septiembre al 15 de diciembre, para este proyecto se tenía planificada recibir 500 estudiantes matriculados, sin embargo los resultados del proyecto fueron como se esperaba, pues se obtuvo 386 estudiantes matriculados en la diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario, por lo que al realizar la evaluación del porcentaje de efectividad al cumplimiento del este proyecto, fue de 0,77 reflejando ineficiencia en el cumplimiento de los proyectos.

El 100% de los colaboradores de Corp. Naula S.A.S. posee título de tercer nivel lo que permite que tenga un nivel alto de eficacia para este parámetro.

Al aplicar indicadores de gestión al departamento de talento humano con relación a la aplicación del código del trabajo se reflejó un nivel de eficacia BAJO, debido a que solo el 30% del personal está contratado legalmente y afiliado al IESS.

Este indicador refleja ineficiencia por parte del departamento de talento humano, debido a que la empresa Corp. Naula S.A.S. no ha asignado presupuesto para capacitaciones correspondientes al área desempeñada dentro de la empresa.

De los datos considerados en los programas y planes operativos de la empresa se realizó la aplicación y análisis de los indicadores de gestión, entre el desempeño efectuado y el programado, los indicadores de eficiencia muestran ineficiencia en el cumplimiento del proyecto de diplomatura en derechos humano y derecho internacional humanitario, debido a la falta de explotación de las plataformas virtuales, falta de presupuesto para la planificación de capacitaciones para el personal de acuerdo al área desempeñada; los indicadores de eficacia reveló resultados poco favorables en el cumplimiento de la normativa vigente como es el código de trabajo y la ley de seguridad social.

## CONCLUSIÓN

La auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Empresa Corp. Naula S.A.S., determino que la empresa posee un organigrama desactualizado, por lo tanto, tomando a consideración las normas de control interno, ítem 200-04: Estructura organizativa, expresa que "La máxima autoridad debe crear una estructura

organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

De la misma manera la empresa no cuenta con manual de funciones y procedimientos, hecho que repercuten en los niveles de eficiencia y eficacia al momento de contratar personal, pues "Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que debe establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidoras y servidores.

El Control Interno permitió evaluar el nivel de confianza y riesgo de la empresa al cumplimiento de sus objetivos, esto refleja que el nivel de eficiencia y eficacia del departamento de talento humano en la empresa Corp. Naula S.A.S. afectan directamente al área operativa y limita el desarrollo de sus actividades económicas, así como la sostenibilidad financiera que ésta genera en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. Daena: *International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204.
- Arias González, I. P. (2018). Auditoría un enfoque de gestión. *Observatorio de la economía latinoamericana*, (1), 1-6. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/auditoria-gestion.html>
- Bawole, J. N., & Ibrahim, M. (2016). Contesting claims on measuring performance in the public sector using performance audits: Evidence from the literature. *Public Organization Review*, 16(3), 285-299.
- Cardona Arboleda, O. D. (2008). Medición de la gestión del riesgo en América Latina. *Revista internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo* (3), 1-20. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7056/cardona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ecuador. Contraloría General del Estado. (2014). *Normas de Control Interno de la Contraloría General Del Estado*. Registro Oficial Suplemento 87 de 14-dic.-2009. [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5/ecu\\_ane\\_cge\\_12\\_nor\\_con\\_int\\_400\\_cge.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5/ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf)
- Espie, A. W., Rogerson, J. H., & Ebtehaj, K. (1995). Quality assurance in adhesive technology. *International journal of adhesion and adhesives*, 15(2), 81-85.

- Hernández, D. (2018). Gestión del riesgo y control, una mirada tridimensional. *Revista Científica Hermes*, 22(2018), 449-465. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477658116002/477658116002.pdf>
- Medina Nogueira, Y. E., El Assafiri Ojeda, Y., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Auditoría de gestión del conocimiento: revisión bibliográfica, variables intrínsecas y definición de concepto. *Retos de la dirección*, 15, 216-235. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552021000300216](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000300216)
- Pacheco, L. Z., & Tamez Martínez, X. (2019). *Riesgo de Auditoría en Control Interno y el Impacto del Modelo Coso*. IV Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica. <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/33-riesgos-de-auditoria-en-control-interno-y-el-impacto-del-modelo-coso.pdf>
- Reichborn K. (2013). Political accountability and performance audit: the case of the auditor general in Norway. *Public Administration*, 91(3), 680-695.
- Rodríguez, F. N. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas*, 2(1), 9-39. <https://publicaciones.unitec.edu.co/index.php/paradigmas/article/view/20>
- Tamez Martínez, X., Zamora Pacheco, L., Martínez Ramírez, G., & Arcos Moreno, S. (2019). Impacto del control interno en los riesgos de una auditoría externa de estados financieros. *Tlatemoani*, (diciembre). 32, 1-25. <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/32/auditoria-externa.html>
- Tenecora Gagui, L. R. (2020). *Alternativas para evaluar, monitorear y mitigar el riesgo inherente a través de ratios de liquidez, que afrontan las Cooperativas de ahorro crédito del segmento 1, de la ciudad de Cuenca. Periodo del 2016–2018*. Universidad del Azuay.