

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1436>

Auditoría de cumplimiento y gestión de talento humano en la empresa Gustador S.C.C., 2024

Compliance Audit and Human Talent Management in the Company Gustador S.C.C., 2024

Alexandra Del Rocio Moreano Yanza

alexandramoreya86@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-5668-5007>

Magister en Contabilidad y Auditoría
Universidad Laica Eloy Alfaro
Ecuador-Manta

María Iliana Loor Alcívar

maria.loor@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1396-5501>

Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas
Universidad Laica Eloy Alfaro
Ecuador-Manta

Artículo recibido: 18 julio 2025 - Aceptado para publicación: 28 agosto 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

La auditoría de cumplimiento constituye una herramienta técnica esencial para evaluar el grado de conformidad de las organizaciones con la normativa legal, reglamentaria y laboral vigente. El presente estudio se centra en la empresa Gustador S.C.C., constituida en diciembre de 2023 en la ciudad de Santo Domingo, cuya actividad principal es la comercialización y empaque de cereales, arroz y especies aromáticas. La presente investigación tiene como propósito evidenciar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión del talento humano, permitiendo identificar brechas vinculadas al cumplimiento de obligaciones contractuales, afiliación al IESS, jornada laboral y condiciones de seguridad y salud ocupacional. Considerando que se trata de una empresa de reciente creación con proyección regional y cumplimiento sanitario, resulta prioritario establecer un sistema de control interno robusto que garantice tanto la eficiencia operativa como el cumplimiento ético y legal. En este sentido, la aplicación de auditorías, enfocadas en el área de talento humano permiten fortalecer procesos relacionados con la planificación, desarrollo y retención del personal, consolidando una cultura organizacional alineada a los principios de legalidad, productividad y sostenibilidad.

Palabras clave: auditoría de cumplimiento, talento humano, control interno, seguridad y salud ocupacional

ABSTRACT

Compliance auditing constitutes a key technical tool for evaluating the degree of organizational adherence to current legal, regulatory, and labor standards. This study focuses on the company Gustador S.C.C., established in December 2023 in the city of Santo Domingo, whose main activity is the commercialization and packaging of cereals, rice, and aromatic spices. The objective of this research is to demonstrate the impact of compliance auditing on human talent management, enabling the identification of gaps related to the fulfillment of contractual obligations, affiliation with the Ecuadorian Social Security Institute (IESS), working hours, and occupational health and safety conditions. Considering that this is a recently established company with regional expansion plans and sanitary compliance, it is a priority to establish a robust internal control system that ensures both operational efficiency and ethical and legal compliance. In this regard, the implementation of audits focused on the human talent area strengthens processes related to personnel planning, development, and retention, consolidating an organizational culture aligned with the principles of legality, productivity, and sustainability.

Keywords: compliance audit, human talent, internal control, occupational health and safety

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial ecuatoriano en donde las exigencias normativas y los desafíos del mercado coexisten permanentemente, la auditoría de cumplimiento emerge como una herramienta indispensable para verificar que las organizaciones actúen conforme a las leyes laborales y las disposiciones internas que rigen su operación. Esta práctica no solo permite evitar sanciones legales, sino que también aporta valor estratégico al garantizar un entorno laboral ordenado, justo y transparente.

La presente investigación se desarrolla en la empresa Gustador S.C.C. constituida en diciembre de 2022 en la ciudad de Santo Domingo, cuyo objeto social es la comercialización y empaque de cereales, arroz y especias aromáticas. Con ventas que superan los 10 millones de dólares en su primer año y con productos que cuentan con registro sanitario, los permisos correspondientes del ARCSA y más requerimientos de calidad en los productos, siendo importante que la marca ha logrado posicionarse con fuerza en el mercado regional, lo que incrementa su responsabilidad de operar bajo altos estándares de cumplimiento (Sánchez Riofrío, 2023)

Este estudio analiza cómo la auditoría de cumplimiento incide en la gestión del talento humano desde un enfoque ético, legal y organizacional. Los hallazgos fueron interpretados bajo el modelo COSO (Mantilla B., 2005), que permite identificar debilidades en aspectos como contratación, afiliación al IESS y condiciones de seguridad laboral. En ciudades como Santo Domingo, donde existen altos niveles de rotación y débil planificación (Deloitte, 2024), aplicar los cinco componentes del modelo (Comite of Sponsoring, 2015) fortalece los controles internos y fomenta una gestión responsable. Esta integración estratégica permite prevenir riesgos, mejorar el desempeño institucional y garantizar entornos laborales sostenibles.

Es por esto que la auditoría de cumplimiento no solo se limita a verificar documentos o constatar registros, sino que contribuye a construir entornos laborales más seguros, transparentes y respetuosos de los derechos de los trabajadores no solo cumpliendo normativa sino procurando que los trabajadores se sientan satisfechos. Esta relación directa entre legalidad y gestión de talento humano es fundamental para empresas modernas que aspiran a crecer de forma responsable, cumplir con sus obligaciones y posicionarse como referentes de buenas prácticas, como por ejemplo planes de igualdad, sello violeta ISO 45001 (ISO, 2018), y demás normas que contribuyen para la consecución de los mismos.

Con ello la auditoría de cumplimiento se concibe como un proceso técnico y sistemático destinado a verificar si una organización cumple con el conjunto de disposiciones legales, reglamentarias y contractuales que regulan su actividad. En el contexto ecuatoriano esta herramienta ha ganado relevancia especialmente en el ámbito laboral, en la medida en que permite constatar el respeto a los derechos de los trabajadores, el cumplimiento de la jornada legal, la

afiliación oportuna al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2020), y la implementación de condiciones adecuadas de salud y seguridad en el entorno laboral (Organización Internacional de Entidades, 2019)

Es así como este tipo de auditoría es considerada como un mecanismo eficaz para supervisar el desempeño institucional y prevenir incumplimientos legales (Loor & Peñaloza, 2023; Corral, 2001). Aunque en Ecuador su aplicación comenzó en el sector público en los últimos años ha sido progresivamente adoptada por empresas privadas, especialmente ante el incremento de controles por parte de entidades como el Ministerio del Trabajo y el IESS Su valor no radica únicamente en la verificación documental, sino en su potencial para fortalecer la gobernanza corporativa y fomentar una cultura de cumplimiento organizacional (Albuja & Ordoñez, 2024).

En este marco diversas investigaciones coinciden en que la auditoría de cumplimiento se ha convertido en una herramienta preventiva de alto impacto. No solo permite detectar irregularidades, sino que también promueve entornos laborales más justos, al alinear las prácticas internas con los valores institucionales y las exigencias normativas (Sánchez, 2020; Rivera, 2021). En consecuencia, su implementación se vincula a una mejora en la reputación organizacional, la reducción del riesgo legal y el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial (Velásquez & Rojas, 2020).

Desde la perspectiva de la auditoría en el sector privado ecuatoriano, la gestión de talento humano se entiende como el conjunto de procesos estratégicos, técnicos y humanos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener al personal dentro de una organización (Pilataxi, 2015). No se trata únicamente de contratar y pagar sueldos, sino de reconocer que cada trabajador es un pilar fundamental en la productividad, cultura y sostenibilidad del negocio. En esta visión integral, la gestión del talento humano abarca desde el reclutamiento hasta la desvinculación, con un enfoque que combine legalidad, eficiencia operativa y bienestar laboral. Cuando esta gestión se alinea con el cumplimiento normativo se convierte en una ventaja competitiva real (Fernandez & Lazo, 2022).

Por su parte, la gestión del talento humano constituye un proceso estratégico que abarca la atracción, desarrollo, motivación y retención del capital humano dentro de las organizaciones. Lejos de limitarse a funciones administrativas tradicionales, como el pago de remuneraciones o la elaboración de contratos, esta función se ha transformado en un eje central para el logro de los objetivos empresariales, especialmente en contextos de alta competitividad y cambio constante (Chiavenato, 2009)

En Ecuador la gestión del talento humano ha experimentado una evolución significativa, influenciada por normativas recientes como la Ley de Economía Violeta (2023); Acuerdo Ministerial MDT-2025-013 (2025), y los lineamientos internacionales como la norma ISO 45001:2018 (ISO, 2018), que establece requisitos para sistemas de gestión de seguridad y salud

en el trabajo. Estos marcos normativos han impulsado prácticas más integrales en el manejo del personal, incorporando aspectos como la igualdad de género, el bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales (Presidencia de la República, 2024).

Particularmente en ciudades intermedias como Santo Domingo, donde las empresas enfrentan retos asociados al crecimiento acelerado, la alta rotación de personal y la falta de planificación, resulta crucial implementar una gestión de talento humano estructurada, basada en políticas internas claras y alineadas con el marco legal vigente. Estudios como los de (Guerrero & Gonzalez, 2020) señalan que una adecuada planificación del talento junto con sistemas de evaluación de desempeño, programas de capacitación continua y estrategias de fidelización, se traducen en mayor productividad y reducción de conflictos laborales (Ourien & Okee, 2025).

Así, se puede afirmar que la gestión del talento humano, cuando se articula con procesos de auditoría de cumplimiento, adquiere un valor estratégico al garantizar tanto la eficiencia operativa como el respeto de los derechos laborales. Este enfoque integrado contribuye a consolidar organizaciones más sostenibles, éticas y competitivas (Dueñas & Moreno, 2024).

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, cuyo objetivo fue analizar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión del talento humano en la empresa Gustador S.C.C., ubicada en la ciudad de Santo Domingo, durante el periodo fiscal 2024. La investigación cualitativa permite comprender fenómenos sociales y organizacionales desde la perspectiva de los actores involucrados, destacando sus significados, prácticas y circunstancias (Vasquez, 2024). Asimismo, el carácter descriptivo de esta investigación se orientó a detallar de manera sistemática las condiciones laborales, prácticas de gestión y niveles de cumplimiento normativo observados en la organización.

Para asegurar la validez y consistencia del presente estudio, se aplicó la técnica de triangulación metodológica, la cual permitió abordar el objeto de investigación desde diferentes perspectivas, integrando diversas fuentes de información y métodos de recolección. Esta estrategia no solo enriqueció el análisis, sino que fortaleció la confiabilidad de los resultados obtenidos. Siendo empresa objeto del estudio, considero esencial respaldar los hallazgos mediante tres instrumentos complementarios: entrevistas semiestructuradas aplicadas al personal administrativo, listas de verificación orientadas al cumplimiento normativo interno y un análisis documental exhaustivo de la normativa laboral, fiscal y societaria vigente (Gibbs, 2018).

En este proceso se trianguló el estudio con el artículo científico, el cual ofrece un marco actualizado de las mejores prácticas en auditoría de cumplimiento, destacando la importancia de metodologías integradas para identificar riesgos, debilidades de control interno y responder a los retos que imponen la digitalización y la globalización. Esta comparación permitió contextualizar los hallazgos de campo dentro de un marco teórico-práctico más amplio, evidenciando no solo las

particularidades del caso estudiado, sino también su alineación frente a estándares y tendencias contemporáneas en el ámbito auditor. (Albuja & Ordoñez, 2024)

En este sentido, se emplearon tres instrumentos: entrevistas semiestructuradas, listas de verificación y análisis documental. Las entrevistas semiestructuradas fueron dirigidas al personal administrativo y de talento humano de la empresa. Estas entrevistas estuvieron diseñadas en función de los principios establecidos por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, (Organización Internacional de Entidades, 2019), así como la normativa ecuatoriana vigente, incluyendo el Código de Trabajo (1980), el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Presidencia de la República, 2024) y disposiciones emitidas por el IESS. Se formularon 19 preguntas abiertas que abordaron aspectos clave como el tipo de contratación, equidad de género, afiliación a la seguridad social, condiciones laborales, beneficios institucionales y gestión del desempeño.

Adicionalmente, se aplicó una lista de verificación con 20 ítems cerrados, organizados en formato binario (cumple/no cumple), con el propósito de contrastar el cumplimiento de los requisitos legales laborales. Esta herramienta permitió observar de forma directa los registros y documentos institucionales, complementando la información obtenida en las entrevistas. El tercer componente de la triangulación metodológica fue el análisis documental, el cual incluyó el examen de nóminas, contratos de trabajo, afiliaciones al IESS, planes de capacitación y políticas internas de gestión del talento humano. Esta fuente permitió validar o cuestionar las declaraciones de los actores entrevistados, fortaleciendo la consistencia del análisis.

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 35 colaboradores activos de la empresa Gustador S.C.C. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, priorizando a los trabajadores con funciones administrativas y experiencia directa en la gestión de talento humano de dicha compañía, que en este caso son el jefe de talento humano y 3 asistentes. La recolección de información se realizó en el mes de abril de 2025, mediante visitas presenciales a las instalaciones de la empresa, ubicadas en la ciudad de Santo Domingo.

Los datos cualitativos fueron procesados mediante análisis temático, a través de la codificación y categorización de las respuestas obtenidas, identificando patrones, coincidencias y disonancias entre los diferentes actores. Este análisis permitió interpretar el grado de alineación entre las prácticas organizacionales y la normativa vigente, así como los principales desafíos y oportunidades en la gestión del talento humano desde la perspectiva del cumplimiento laboral.

RESULTADOS

Tras el desarrollo de esta investigación se pudo constatar que la auditoría de cumplimiento no es solo un mecanismo formal, sino una oportunidad para mirar de cerca cómo realmente se están gestionando las personas dentro de la empresa. En el caso de Gustador S.C.C., aplicar este enfoque

permitió identificar avances importantes dentro del cumplimiento de ciertas obligaciones laborales básicas como por ejemplo los trabajadores que están afiliados al IESS, existencia de contratos definidos, la entrega equipos de protección personal entre otras.

Al revisar los resultados de las 20 preguntas estructuradas según los componentes del modelo COSO, fue evidente que hay más puntos por mejorar que elementos consolidados: solo 9 ítems fueron marcados como cumplidos, mientras que en 11 casos se identificó un incumplimiento claro. Esto muestra que la empresa tiene aún mucho por trabajar en términos de control interno. Lo más preocupante es que el área de comunicación organizacional fue la más débil, lo cual influye directamente en la confianza y el clima laboral (Yoza Rodríguez & Andrade Delgado, 2024)

Este diagnóstico no pretende señalar errores, sino abrir espacios de mejora. Como bien lo explican (Albuja & Ordoñez, 2024), auditar no es solo revisar papeles o verificar firmas, sino también preguntarse si la forma en que se hace empresa está alineada con los valores que decimos tener. En ese sentido, Gustador tiene un reto y una oportunidad la cual es pasar de cumplir lo mínimo a construir una cultura de legalidad y bienestar laboral que sea coherente con su crecimiento empresarial y su imagen de marca en el mercado. No basta con vender bien o vender volumen también hay que cuidar a quienes hacen posible esa venta.

Tabla 1
Evaluación del Cumplimiento por Componente del Control Interno

Componente	Cumple NO	Cumple SI	Total general
1. Ambiente de Control	6	3	9
2. Evaluación de Riesgos	1	2	3
3. Actividades de Control	4	2	6
4. Información y Comunicación	0	2	2
Total general	11	9	20

Nota: Elaboración de la autora a partir de la aplicación de una lista de verificación (checklist) dirigida al personal responsable de la gestión del talento humano en la empresa Gustador S.C.C.

En esta segunda parte del análisis se evaluó la consistencia temática del cuestionario a partir de la coincidencia en las respuestas entre los cuatro informantes consultados. Se aplicó una técnica complementaria basada en la frecuencia de respuestas coincidentes. Este enfoque se utilizó para determinar la estabilidad de las percepciones organizacionales en los distintos bloques temáticos abordados.

Como se observa en la Tabla 2, de las 19 preguntas analizadas se puede observar que 13 alcanzaron coincidencia plena (es decir, fueron respondidas de forma homogénea por los cuatro informantes), lo cual representa un 68,4 % de coherencia interna. Además, dos preguntas fueron consideradas con cumplimiento parcial al recibir respuestas similares por tres de los cuatro participantes, y únicamente cuatro ítems reflejaron desacuerdo significativo lo que muestra percepciones divergentes o falta de claridad organizacional. Este patrón refuerza la validez del

cuestionario aplicado y respalda los hallazgos obtenidos, especialmente en los bloques de Jornada laboral y condiciones de trabajo y Evaluación y desarrollo en los cuales se logró una coincidencia completa en todos los ítems.

Mientras que en el bloque de Igualdad de oportunidades y género fue el que presentó mayor desacuerdo, lo cual resulta coherente con los hallazgos cualitativos del estudio ya que evidencian una ausencia de políticas formales en esta área. Esta revisión de consistencia interna, aunque basada en metodología cualitativa si cumple con el propósito de garantizar la fiabilidad del instrumento y el rigor del proceso de auditoría aplicado.

Tabla 2

Evaluación del Nivel de Cumplimiento de Aspectos Laborales según Bloques Temáticos

Bloque Temático	Total de Preguntas	Coincidencia plena (4/4)	Cumplimiento o parcial (2-3/4)	Desacuerdo (1 o ninguna)
Contratación y afiliación	5	3	1	1
Igualdad de oportunidades y género	4	2	0	2
Jornada laboral y condiciones de	3	3	0	0
Salud, seguridad y bienestar	4	2	1	1
Evaluación y desarrollo	3	3	0	0
Total	19	13	2	4

Nota: Elaboración de la autora basada en los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al personal administrativo de la empresa Gustador S.C.C., categorizando las respuestas según el nivel de coincidencia con los criterios para cada bloque temático.

En un tercer nivel de análisis, se utilizó el análisis factorial exploratorio como técnica estadística de reducción de datos, con el objetivo de verificar la coherencia estructural del cuestionario aplicado. Este procedimiento permitió identificar agrupaciones entre los ítems y su correspondencia con las dimensiones teóricas previstas. Para ello se establecieron dos variables: la variable X, definida como el grado de cumplimiento normativo en materia laboral por parte de GUSTADOR SCC, y la variable Y, que hace referencia a la gestión estratégica del talento humano, evaluada mediante prácticas asociadas a la planificación, formación, desarrollo y retención del personal (Ganesh & Justin, 2021).

Los resultados mostraron que los ítems del cuestionario se agrupan coherentemente dentro de sus bloques teóricos. El primer factor (X) relacionado con el grado de cumplimiento normativo en materia laboral lo que explicó el 52.7 % de la variabilidad, mientras que el segundo factor (Y), vinculado con a la gestión estratégica del talento humano que explicó el 27.3 % adicional. En conjunto, ambos factores permitieron explicar el 80 % de la información contenida en el instrumento, lo que refuerza su consistencia estructural.

Además, se observó que los ítems agrupados dentro del bloque de “Evaluación y desarrollo” presentaron las cargas más altas dentro del segundo factor, lo que indica una clara separación conceptual entre lo normativo y lo estratégico. Esto permite concluir que el instrumento es funcional no solo para fines de auditoría de cumplimiento, sino también como

herramienta de mejora continua puesto que posibilita priorizar acciones según la dimensión que se desee fortalecer. A continuación, se presenta la Tabla 3 con el detalle de los bloques, su asignación a cada variable y su grado de correspondencia.

Todos estos hallazgos confirman que la estructura del instrumento refleja adecuadamente la lógica organizativa esperada lo que hace diferenciar entre el cumplimiento de obligaciones legales y la gestión del talento desde una visión más estratégica. Este resultado respalda el uso del cuestionario tanto como herramienta de auditoría como de mejora continua permitiendo focalizar intervenciones según las dimensiones detectadas.

Tabla 3
Carga Factorial de los Bloques Temáticos en Relación con las Variables Latentes de Cumplimiento Normativo (X) y Gestión del Talento Humano (Y)

Bloques temáticos	Variable Latente	Carga factorial
Contratación y afiliación (bloque A)	X	0.67
Igualdad de oportunidades y género (bloque B)	Y	0.72
Jornada laboral y condiciones (bloque C)	X	0.69
Salud, seguridad y bienestar (bloque D)	X	0.74
Evaluación y desarrollo (bloque E)	Y	0.79

Nota: Elaboración de la autora a partir del análisis factorial exploratorio; X representa cumplimiento normativo y Y gestión del talento humano. Se incluyen cargas factoriales ≥ 0.60 .

En esta última parte del análisis se buscó identificar si existe una relación entre el cumplimiento normativo en la empresa y la manera en que se gestiona estratégicamente el talento humano. Es decir con la investigación se trató de verificar si aquellas áreas donde la organización cumple con sus obligaciones legales, tanto como la contratación formal, la afiliación al IESS y el respeto a la jornada laboral pero también están vinculadas con prácticas más estructuradas como la evaluación del desempeño, la promoción de la igualdad de oportunidades o el reconocimiento al personal.

Al revisar los resultados obtenidos a lo largo del estudio, fue posible observar que las áreas con mayor cumplimiento legal tienden a presentar también mayor desarrollo organizacional. Por ejemplo, en los bloques donde se encontró coincidencia plena entre los participantes, también se reflejaron prácticas mejor definidas y mayor claridad en los procesos. En cambio, en los bloques donde hubo respuestas contradictorias o escasa formalización entre ellas de igualdad de género, se evidenció no solo incumplimiento normativo, sino también debilidad en la gestión del talento.

Este cruce de resultados permite concluir que existe una conexión práctica entre el cumplimiento legal y la calidad de la gestión del recurso humano. Cuando las empresas cumplen con lo básico, tendrán mejores condiciones para crecer, para motivar al personal y proyectarse

como organizaciones sólidas. La auditoría de cumplimiento no se limita a revisar archivos o listas de chequeo, sino que también observe cómo esas acciones legales se reflejan en una cultura de trabajo respetuosa, equitativa y orientada a la mejora.

En la Tabla 4 se presenta un resumen de cómo se distribuyen los niveles de coincidencia entre cumplimiento e indicadores estratégicos de gestión del talento.

Tabla 4
Nivel de Cumplimiento en materia Laboral en la empresa GUSTADOR SCC

Área evaluada	Cumplimiento legal básico (X)	Práctica estratégica observada (Y)	Relación observada
Contratación y afiliación	Parcial	Parcial	Coherente
Igualdad de oportunidades y género	Bajo	Bajo	Débil
Jornada laboral y condiciones de trabajo	Alto	Alto	Fuerte
Salud, seguridad y bienestar	Medio	Parcial	Estable
Evaluación y desarrollo del talento humano	Bajo	Bajo	Coherente

Nota: Elaboración de la autora con base en resultados del diagnóstico aplicado al personal administrativo de Gustador S.C.C. mediante cuestionario estructurado y verificación documental.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos reflejan con claridad la necesidad de repensar la gestión del talento humano en empresas de rápido crecimiento como Gustador S.C.C. Mediante la aplicación de un cuestionario validado y un proceso de auditoría estructurado con rigor metodológico, fue posible evidenciar no solo el nivel de cumplimiento normativo sino también el grado de compromiso organizacional con una gestión estratégica centrada en las personas. La triangulación metodológica a través de entrevistas, listas de verificación y análisis documental permitió contrastar la percepción del personal con las evidencias administrativas ofreciendo una comprensión más integral y situada de la realidad empresarial (Ramírez, 2023).

Si bien se observaron aspectos positivos en cuanto al cumplimiento de obligaciones básicas como la afiliación oportuna al IESS, la entrega de equipos de protección personal y el respeto generalizado a la jornada laboral también se identificaron vacíos estructurales relevantes, tales como la carencia de políticas sobre igualdad de género, la falta de procesos formales de evaluación del desempeño y la inexistencia de mecanismos de reconocimiento institucional hacia el personal (Maldonado & Pérez, 2021).

Esta situación coincide con los hallazgos presentados por Albuja & Ordoñez (2024), quienes advierten que muchas organizaciones tienden a priorizar el cumplimiento documental, relegando dimensiones estratégicas que inciden directamente en la sostenibilidad y el clima

organizacional. Ya que el presente estudio se diferencia por haberse desarrollado en un entorno regional en una empresa en etapa de consolidación permitiendo así captar los desafíos desde una perspectiva más realista y que vaya en sintonía con la realidad de la ciudad en sí.

Este estudio además ofrece una contribución relevante al ámbito de la auditoría de cumplimiento al proponer un instrumento de diagnóstico estructurado que puede replicarse en organizaciones con características similares. El cuestionario validado no solo cumple una función técnica, sino que actúa como catalizador para la reflexión institucional mostrando la necesidad de alinear el cumplimiento legal con prácticas éticas y sostenibles en la gestión del talento humano. De este modo, el aporte principal de la investigación trasciende los datos cuantitativos posicionándose como una guía para fomentar culturas organizacionales más justas, responsables y comprometidas con el bienestar de su capital humano.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de este estudio confirman el cumplimiento de los objetivos propuestos al lograr analizar con precisión la relación entre el nivel de auditoría de cumplimiento y la gestión del talento humano en una empresa del sector de comercialización y empaque agroindustrial. La validación estructural del cuestionario, el diseño metodológico basado en técnicas cualitativas y cuantitativas y la aplicación rigurosa de los instrumentos de evaluación permitieron identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la gestión interna de la organización.

Los resultados destacan la importancia de integrar la auditoría de cumplimiento como una práctica sistemática que no solo garantice el respeto a la normativa vigente, sino que también promueva una gestión estratégica del talento humano más ética, equitativa y sostenible. La identificación de vacíos en áreas como igualdad de género, evaluación del desempeño y reconocimiento laboral visibiliza la necesidad de incorporar estos elementos como parte del compromiso organizacional con el bienestar y la dignidad de sus trabajadores.

Desde una perspectiva práctica la investigación aporta una herramienta de auditoría adaptada a la realidad de la ciudad y del país siendo aplicable a organizaciones en proceso de consolidación, como es el caso de Gustador S.C.C. Su implementación favorece la toma de decisiones informadas, orientadas a la mejora continua y al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la responsabilidad, la transparencia y el cumplimiento.

Como línea futura de investigación, se propone la aplicación del instrumento validado en empresas de distintos sectores y regiones del país, con el fin de establecer comparaciones transversales que enriquezcan el enfoque de auditoría laboral desde una visión integral del desarrollo organizacional. Asimismo, se sugiere profundizar en el análisis de factores psicosociales, de clima laboral y de sostenibilidad, para seguir consolidando modelos de auditoría que respondan a las demandas éticas y sociales de la nueva gestión empresarial.

REFERENCIAS

- Albuja, A. & Ordoñez, M., 2024. Auditoría de cumplimiento: tendencias y mejores prácticas contables.. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, p. 105–122.
- Albuja, F. C. & Ordoñez, Y. L., 2024. Auditoría de cumplimiento: tendencias y mejores prácticas contables. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1 <https://doi.org/10.37611/rmca.v11n1.2024.014>), p. 105–122
- Asamblea Nacional, 2023. Ley de Economía Violeta. 20 enero.
- Cano, J. L., 2020. Gestión de la comunicación organizacional para la mejora del control interno.. *Revista de Administración Pública y Control*, p. 55–67.
- Cárdenas J., L., 2021. Cumplimiento normativo y sostenibilidad en empresas emergentes del sector alimentario. *Revista Iberoamericana de Auditoría y Gestión*, p. 45–60.
- Chiavenato, I., 2009. *ADMINISTRACIÓN DE*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Comite of Sponsoring, o., 2015. *El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO*. Costa Rica: GIZ.
- Corral, A., 2001. *MANUAL DE AUDITORIA FINANCIERA*. s.l.:s.n.
- Deloitte, 2024. *Deloitte*. [En línea] Available at: <https://www.deloitte.com/latam/es/about/governance/network-brand-alliances/about-the-network.html> [Último acceso: 10 07 2025].
- Dueñas, B. L. & Moreno, J. R., 2024. La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar*, Issue <https://revista.gnerando.org/>, pp. 6-15.
- Fernandez, M. & Lazo, K., 2022. CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIDAD PARA MIPYMES FAMILIARES DE LA PROVINCIA DEL AZUAY. *Repositorio Institucional de la Universidad Salesiana*, 1(<https://dspace.ups.edu.ec/>), pp. 15-38.
- Ganesh, D. & Justin, P., 2021. CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and. p. <https://www.elsevier.com/locate/techfore>
- Gibbs, G. R., 2018. *ANALYSING QUALITATIVE DATA*. London: British Library Cataloguing.
- Guerrero, P. & Gonzalez, M., 2020. Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Revistas UTA, Boletín Coyuntura*, Issue <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/1015>, pp. 3-10.
- Hernandez, R. & Fernandez, C. y. B. P., 2014. *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Graw Hill.
- ISO, O. I. d. N., 2018. *Norma Internacional ISO 45001*. Ginebra: s.n.
- Loor, M. A. & Peñaloza, V. L., 2023. *Modelo COSO como herramienta de gestión del riesgo operativo en el sector público ecuatoriano. Una mirada desde sus actores*. Ambato:

- Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Maldonado, S. & Pérez, L., 2021. Normativa laboral y auditoría de cumplimiento en entornos empresariales emergentes. *Revista de Ciencias Sociales y Jurídicas*, p. 44–61.
- Mantilla B., S. A., 2005. *Control Interno Informe COSO*. Bogotá: s.n.
- Ministerio de Trabajo, 2025. *MDT-2025-043*, s.l.: Ministerio de Trabajo.
- Nacional, A., 2022. *Ley de Seguridad Social*. Quito: s.n.
- Nacional, A., 2023. *Ley de Economía Violeta*. s.l.:s.n.
- Nacional, C., 1980. *Código del Trabajo*. Quito: s.n.
- Organización Internacional de Entidades, F. S., 2019. *Principios de Auditoría de Cumplimiento ISSAI 400*, s.l.: s.n.
- Ourién, I. & Okee, J. M., 2025. *Metropolitan Journal Of Social And Educational Research*. [En línea] Available at: <https://www.researchgate.net/profile/Kirwisa-Matovu/publication>
- Pilataxi, C. E., 2015. *CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE “CEBI” DE LA CIUDAD DE AMBATO*, Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Presidencia de la República, 2024. Decreto 255 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 22 mayo.
- Ramírez, W. E., 2023. Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual. *Innova Research Journal*, Issue <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>, pp. 6-12.
- Rivera, M. & A., 2021. Fortalecimiento del control interno a través de auditorías de cumplimiento: estudio en medianas empresas.. *Revista de Auditoría y Gestión Empresarial*, pp. 65-80.
- Sánchez Riofrío, . A. . M., 2023. *La Responsabilidad Social Empresarial en Ecuador*. Primera ed. Samborondón: Universidad Espíritu Santo.
- Sánchez, J., 2020. La auditoría de cumplimiento como herramienta de prevención en el sector público ecuatoriano. *Revista Ecuatoriana de Control*, pp. 34-49.
- Social, C. D. I. E. d. S., 2019. *CD513*. Quito: s.n.
- Social, I. E. d. S., 2020. *Norma Técnica CD 625 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Trabajo, O. I. d., 1973. *Convenio 138 sobre la edad mínima*. s.l.:s.n.
- Vasquez, J. P., 2024. Enfoque cualitativo y sus diseños: Descripciones, aplicación y procesos. *CENTRO PARA LA EXCELENCIA ACADEMICA*.
- Velásquez, Y. & Rojas, I., 2020. Importancia de la ética y auditoría al interior de las organizaciones. *Revista de Contabilidad y Control*, Issue <https://doi.org/10.22579/23463910.198>, pp. 3-10.
- Vizuete, J. M., Zambrano, L. C. & Aldaz, X. F., 2023. *Planificación de talento humano como*

estrategia para la atracción y reten-ción del personal para reducir su rotación, Quito:
Universidad Técnica de Ambato.

Yoza Rodríguez, N. R. & Andrade Delgado, F. A., 2024. CONTROL INTERNO Y SU
IMPACTO EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA AUDICONTABLES
GFC. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, Issue
<https://doi.org/10.46296/yc.v8i15.0472>, pp. 8-20