Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Resumen

Esta investigación se propuso analizar cómo la auditoría de gestión se aplica al área de talento humano y su impacto en la productividad de la Agrícola Bananera Carrera David durante el año 2023. Se destacó la relevancia de una gestión eficiente del talento humano como un factor clave para asegurar la competitividad en el sector bananero. La metodología utilizada combinó enfoques exploratorios, descriptivos y documentales, apoyándose en métodos inductivo-deductivo y analítico. La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas, encuestas y observación directa, con una muestra de 38 colaboradores. Se emplearon cuestionarios estructurados para evaluar tanto el control interno como los procesos de gestión del talento humano. Los resultados revelaron debilidades significativas en la gestión del área, como la falta de un código de ética, roles poco definidos, la ausencia de procedimientos formales para manejar el ausentismo y evaluar el desempeño, así como la falta de programas para retener talento. Además, se observó un bajo cumplimiento del 50% de los objetivos, en comparación con el estándar esperado del 90%, lo que refleja deficiencias en la planificación estratégica, el seguimiento de metas y la alineación de recursos institucionales. En conclusión, la auditoría de gestión permitió identificar limitaciones críticas en el control interno y en la administración del talento humano que afectan directamente la productividad organizacional. Se sugiere implementar políticas y procesos formales que fortalezcan la gestión del personal, con el objetivo de mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa.

Palabras clave: Auditoría de gestión; Talento humano; Productividad; Control interno; Eficiencia.

Abstract

This research aimed to analyze how the management audit is applied to the human talent area and its impact on the productivity of Agrícola Bananera Carrera David during 2023. The study highlighted the relevance of efficient human talent management as a key factor in ensuring competitiveness in the banana sector. The methodology combined exploratory, descriptive, and documentary approaches, supported by inductive-deductive and analytical methods. Data collection was conducted through interviews, surveys, and direct observation, with a sample of 38 employees. Structured questionnaires were employed to evaluate both internal control and human talent management processes. The results revealed significant weaknesses in the management of the area, such as the lack of a code of ethics, poorly defined roles, the absence of formal procedures to manage absenteeism and assess performance, as well as the lack of programs to retain talent. Furthermore, only 50% of the objectives were achieved, compared to the expected 90% standard, reflecting deficiencies in strategic planning, goal monitoring, and the alignment of institutional resources. In conclusion, the management audit made it possible to identify critical limitations in internal control and in human talent administration that directly affect organizational productivity. It is recommended to implement formal policies and processes that strengthen personnel management, with the aim of improving the company's efficiency, effectiveness, and overall performance.

Keywords: Management audit; Human talent; Productivity; Internal control; Efficiency.

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Introducción

La auditoría de gestión se impone como una herramienta estratégica clave para mejorar el desempeño organizacional, destacando la evaluación global de la gestión de talentos humanos. Esta auditoria se concentró en la identificación y la corrección de lagunas en la ejecución de las actividades de trabajo, en la promoción de prácticas que optimizan la eficiencia, la eficacia y la productividad del Talento Humano, lo que contribuye a la realización de los objetivos organizacionales (Vásquez & Pinargote, 2019).La Auditoría de Gestión está enfocada directamente a medir los niveles de eficiencia, eficacia y economía de una organización para determinar si existen deficiencias o desviaciones que estén afectando el normal desarrollo de las operaciones (Lino-Pincay & Rivera-guerrero, 2023).

La auditoría de gestión se presenta como una herramienta fundamental dentro del ámbito organizacional al facilitar la transparencia, fomentar la mejora continua y fortalecer la responsabilidad institucional (M. Escalona & Mendoza, 2025). Busca mejorar las operaciones y actividades de la entidad, en áreas críticas, mediante recomendaciones y acciones correctivas (Loaiza & Torres, 2024). En Ecuador, en relación a la gestión de recursos humanos, el personal de una empresa, ya no es solo percibido como recurso o capital humano; además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva, toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano (Valenzuela, 2022).

Risco-Ramírez et al (2021), argumentan que una de las dificultades más grandes que poseen las empresas bananeras, se concentra en el área de Talento Humano, debido a que no se enfocan en su totalidad a los procesos necesarios para realizar una selección eficaz, generando alteraciones y caídas en las actividades que se realizan y por ende lentitud y retraso en sus entregas finales. En este contexto, la Agrícola Bananera Carrera David, ubicada en el cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, enfrenta importantes desafíos relacionados con la gestión de su talento humano, lo que impacta su productividad y competitividad en el mercado local e internacional. La inadecuada gestión del departamento de talento humano provoca el bajo desempeño laboral y como consecuencia limitada motivación, desinterés, descuido de competencias; afectando directamente el clima organizacional de la empresa y a su productividad.

Marco Referencial

Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Gaspar, (2021), define como la capacidad de gestionar de manera eficaz los recursos humanos dentro de una organización. Por ello, resulta fundamental comprender cómo la

Cómo citar este artículo:
APA:
Vera-Zambrano, Z., Vera-Zambrano, A., & Morán-Indio, J., (2025). Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera. Revista Finanzas, 5(1), 145-161. https://doi.org/10.33386/rf.2025.1.51

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

administración del talento humano impacta en el rendimiento laboral de los colaboradores, contribuyendo directamente al logro del éxito organizacional.

La gestión del talento humano comprende acciones para atraer, desarrollar, mantener y motivar al personal, buscando un equilibrio entre el crecimiento profesional de los empleados y el cumplimiento exitoso de los objetivos organizacionales (Basurto & Yoza, 2022).

La gestión del talento humano constituye el pilar fundamental de una organización, representando un recurso clave para alcanzar sus objetivos. Una fuerza laboral motivada y enfocada en resultados, donde se optimicen las habilidades y competencias de los colaboradores, influye directamente en el desempeño laboral, el cual es un factor decisivo para la productividad organizacional (Castro K., 2021).

En el contexto actual, caracterizado por un entorno laboral dinámico y altamente competitivo, la gestión del talento humano se rige como un factor estratégico esencial para el éxito organizacional. Para mantener su competitividad y sostenibilidad, las empresas deben contar con equipos de trabajo altamente motivados, con competencias sólidas y alineados con sus objetivos estratégicos.

Factores que determinan la productividad

En la productividad de las empresas influyen diversos factores, algunos de los cuales son controlables y forman parte de la propia organización, denominados factores internos. Por otro lado, existen factores externos, que son mucho más difíciles de controlar y que provienen del entorno en el que la empresa opera (Fontalvo et al., 2017).

Gráfico 1
Factores que Afectan la Productividad

Nota: Factores que Afectan la Productividad. Fuente:(Fontalvo et al., 2017).

Control interno

El control interno comprende todas las acciones y medidas adoptadas para proteger a una empresa de errores, desperdicios o fraudes, su objetivo es garantizar la confiabilidad de los procesos, datos y actividades dentro del área, asegurando así una operación eficiente y el cumplimiento de las políticas

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

tanto internas como externas (Peñarrieta, 2021). Los componentes del control interno —ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y seguimiento— buscan cumplir con las normas legales y técnicas, promover eficiencia y eficacia, asegurar información confiable y corregir deficiencias (Gamboa et al., 2016).

Modelo COSO I

El control interno está compuesto por cinco componentes interrelacionados entre sí, los que son considerados como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el control y determinar su efectividad (Naranjo, 2012)the actual number of HF hospitalizations remains >1 million annually. More than 80% of patients who are hospitalized are initially seen in the emergency department (ED.

Ambiente de control: Este componente se refiere a la creación de un entorno que motive y guíe al personal en el manejo de sus actividades bajo control, constituyendo la base para los demás elementos del control interno, proporciona la disciplina y estructura necesarias, sirviendo como el pilar fundamental sobre el que se desarrollan los otros componentes, el ambiente de control tiene un impacto significativo en cómo se organizan las actividades empresariales, se fijan los objetivos, se evalúan los riesgos y, en particular, en la forma en que estos se ejecutan en la práctica (Cubero, 2019).

Evaluación de riesgos: Es el proceso mediante el cual la organización identifica, analiza y gestiona los riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos, este componente permite que la organización anticipe los posibles riesgos y desarrolle respuestas adecuadas para mitigarlos o eliminarlos (Holguín et al., 2024).

Cabrera et al., (2020) indican: "La evaluación de riesgos identifica y analiza riesgos relevantes para la ejecución de los objetivos, forma una base para determinar cómo se les debe manejar."

Consecuentemente, primero debe definirse los objetivos a fin de que la administración pueda identificar los riesgos y tomar acciones con la finalidad de administrarlos y mitigarlos, la definición de objetivos se relaciona además con el sistema de control interno (Cubero, 2019).

Actividades de control: Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las directrices de la administración se lleven a cabo, estos controles se refieren a riesgos que, si no se

mitigan, pondrían en riesgo el llevar a cabo los objetivos de la empresa (Cedeño, M. et al., 2022).

Información y comunicación: la información es necesaria para que la entidad lleve a cabo las actividades de control interno para apoyar el logro de sus objetivos (Álava-Rosado et al., 2023). Es la identificación, obtención y comunicación de información necesaria con la finalidad de que el personal de la organización pueda cumplir con sus responsabilidades (Cubero, 2019).

Monitoreo: Este componente, ayudará a identificar controles débiles, inadecuados o innecesarios, para promover su mejora e implementarlos con un fuerte apoyo de la gestión (Catagua et al., 2023).

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Indicadores de Gestión

Los Indicadores de gestión son variables o parámetros que permiten medir de forma cuantitativa y cualitativa, el grado de cumplimiento de un sistema, proyecto, programa, componente, proceso, actividad o de la ejecución de las operaciones, en términos de eficiencia, economía, efectividad e impacto (Macias et al., 2019).

La Auditoría de Gestión debe llevarse a cabo a través de las siguientes fases:

Fase I. Conocimiento Preliminar: Se define a la fase preliminar de obtener conocimientos integrales de la entidad en cuanto a su misión, visión, políticas, estrategias y reglamentos de la organización que nos ayuda al proceso que nuestra investigación y determinar un adecuado manejo empresarial (Zambrano et al., 2021).

Fase II. Planificación Específica: Durante esta fase, el objetivo es recopilar información general sobre la entidad, incluyendo su normativa, antecedentes, estructura organizativa, misión, objetivos, funciones, recursos, políticas generales, procedimientos operativos y cualquier diagnóstico o estudio previo relacionado con la entidad (Zambrano et al., 2021).

Fase III. Ejecución: En esta fase, la información recopilada y procesada se somete a las metodologías establecidas para evaluar la Eficiencia, Eficacia, Economía y Equidad, con el fin de obtener una medición precisa de estos aspectos (Zambrano et al., 2021).

Fase IV. Comunicación de Resultados: En esta fase, se elabora un informe de control de gestión que refleja los resultados obtenidos en cada uno de los parámetros evaluados, con el objetivo de proporcionar un dictamen sobre la gestión administrativa correspondiente a un período determinado (Zambrano et al., 2021).

Fase V. Seguimiento: Es fundamental definir los indicadores que se utilizarán para evaluar el desempeño de cada área y de cada empleado, con el fin de asegurar que las acciones correctivas o mejoras propuestas se implementen y mantengan a lo largo del tiempo (Zambrano et al., 2021).

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Tabla 1

Descripción de los componentes de la investigación

Autor / Año	Objetivo del estudio	Metodología empleada	Variables estudiadas	Resultados obtenidos
(Vera Z, 2025)	Analizar la auditoría de gestión al área de talento humano y su incidencia en la productividad de la agrícola bananera.	Investigación de campo, cuantitativa, utilizando encuestas Y cuestionario para medir el control interno aplicadas al personal de la empresa agrícola.	Independiente: Implementación de auditoría de gestión en el área de talento humano. Dependiente: Nivel de productividad del personal agrícola.	Se evidenció que una adecuada implementación de auditoría de gestión en el área de talento humano mejora la productividad del personal agrícola, al optimizar procesos y talento humano.
(Muñoz Sánchez et al., 2022)	Evaluación de la gestión administrativa para incrementar la productividad en un micronegocio del sector agrícola-comercial.	Estudio de caso, evaluando factores como uso de la técnica, capacitación, orden en instalaciones, trabajo en equipo, administración básica y generación de resultados.	Independiente: Gestión administrativa. Dependiente: Productividad del micronegocio agrícola.	La mejora en la capacitación y organización interna incrementó significativamente la productividad del micronegocio agrícola.
(Bermeo-fuentes et al., 2021)	Analizar la influencia de la gestión de talento humano en la satisfacción y productividad laboral en una empresa privada.	Investigación cuantitativa, correlacional, con cuestionarios aplicados a los empleados.	Independiente: Prácticas de gestión de talento humano. Dependiente: Satisfacción y productividad laboral.	Se encontró una relación positiva significativa entre las prácticas de gestión de talento humano y la productividad laboral.
(Coello, 2021)	Analizar la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de empleados en una empresa bananera.	Estudio de campo, cuantitativo, utilizando encuestas y análisis estadístico.	Independiente: Modelo de gestión de talento humano. Dependiente: Desempeño laboral	La implementación del modelo de gestión de talento humano mejoró significativamente el desempeño laboral de los empleados.
(Goya, 2021)	Analizar el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en empresas agrícolas y exportadoras.	Estudio correlacional, cuantitativo, utilizando cuestionarios para medir el síndrome de Burnout y el desempeño laboral.	Independiente: Síndrome de Burnout. Dependiente: Desempeño laboral.	Se identificó que altos niveles de Burnout afectan negativamente el desempeño laboral en el sector agrícola.
(Mendoza, 2024)	Evaluar la productividad administrativa a través de un modelo de gestión de talento humano basado en la evaluación del desempeño.	Estudio de campo, con enfoque cuantitativo, aplicando encuestas y análisis estadístico.	Independiente: Modelo de gestión de talento humano. Dependiente: Productividad administrativa.	La aplicación del modelo propuesto incrementó la productividad administrativa en el sector agropecuario

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Método

Se realizó un análisis con el método de comparación constante de investigaciones de diversos autores que aplicaron herramientas y estrategias para aumentar la capacidad competitiva. Cada información fue examinada minuciosamente para identificar patrones y tendencias relacionadas con la productividad y la gestión del talento humano, como lo menciona Sánchez et al (2021), "todos los hechos sociales son creados por los actores sociales y solo pueden entenderse desde su propia perspectiva, la inducción analítica es un procedimiento para verificar teorías y proposiciones.

Participantes

El universo de estudio estuvo integrado por 38 colaboradores de la Agrícola Bananera Carrera David, en cuyas cifras se contemplan los distintos niveles jerarquizados y operativos de la organización. La muestra estuvo conformada por el gerente propietario, responsable de talento humano, contador, secretario, jefe de campo como informantes claves dados su incidencia en la toma de decisiones y la gestión administrativa y el bodeguero y 32 trabajadores u obreros de campo, quienes también reportan importancia por su participación permitió una visión integral de la realidad objetiva de los procesos operativos. La información se recopilo a través de entrevista dirigida al área de talento humano, encuesta al personal operativo y administrativo, tales aspectos posibilitaron datos con alcance cualitativo.

Instrumentos de Investigación

Cuestionarios

Para Valenzuela (2022) se utiliza el cuestionario para medir las respuestas de los encuestados, vinculados a cada variable que se desee en la medición. Se diseñaron cuestionarios estructurados con los cinco componentes de control interno para evaluar la gestión de área de Talento Humano de la empresa.

Guía de entrevista

"Constituye el instrumento metodológico que permite la aplicación del método en la práctica" Ávila et al., 2020). Se diseñó una guía de entrevista orientada al jefe del Departamento de Talento Humano, considerando su rol como fuente clave para obtener información sobre las políticas institucionales, los procedimientos operativos vigentes y las estrategias empleadas en la en la gestión de Talento Humano.

Ficha de observación

De manera complementaria, se empleó una ficha de observación en el área operativa, con el propósito de contrastar la información obtenida del jefe de Talento Humano con la situación real observada en el entorno laboral. Según Carillo, (2016) lo define como "los instrumentos de la investigación de campo que se usan cuando el investigador debe registrar datos que aportan otras fuentes como son personas, grupos sociales o lugares donde se presenta la problemática"

V5-N1-Agosto-2025 | Recibido: 13 agosto 2025 / Aceptado: 25 julio 2025 | pp 137-152
2 revisión | doi.org/10.33386/rdf.2025.1.51

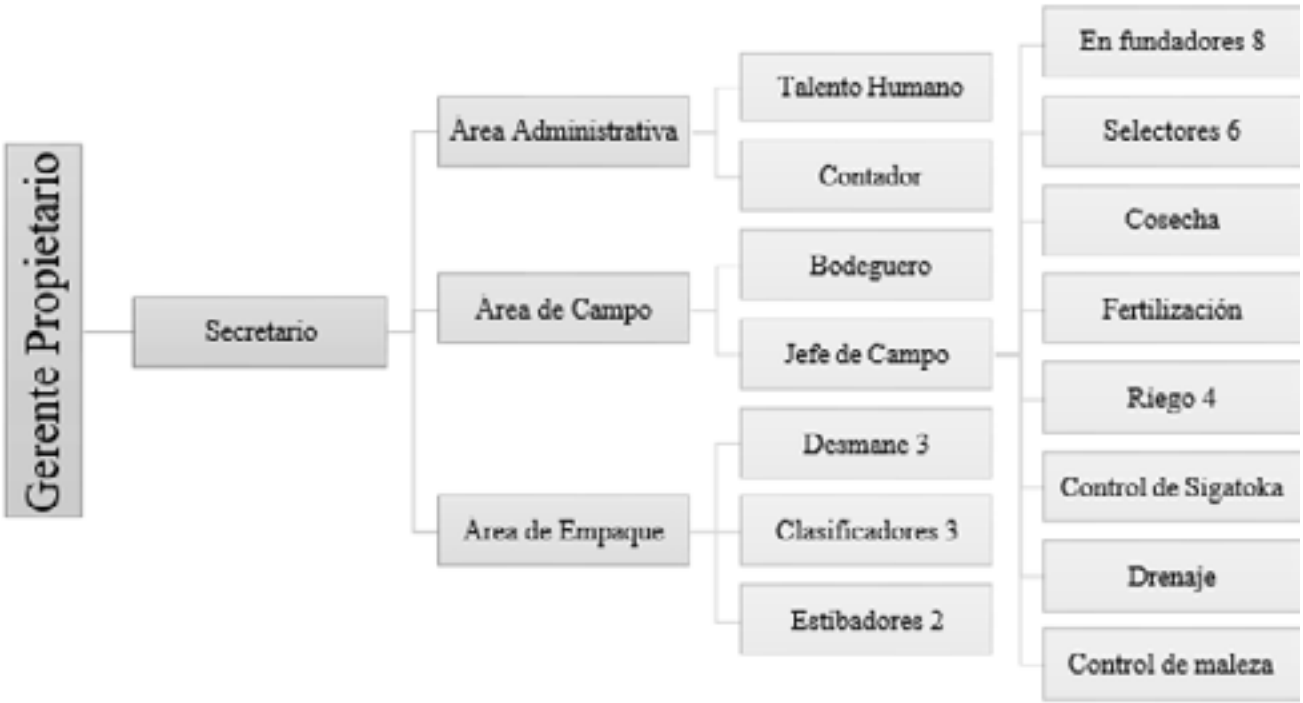
Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Procesamiento y Análisis

El procesamiento de los datos se llevó a cabo mediante herramientas manuales y mecánicas. Se utilizó el programa MS Excel para organizar y realizar análisis estadísticos de los datos obtenidos de encuestas y entrevistas. Los resultados se contrastaron con el marco teórico y los objetivos de la investigación, garantizando que las conclusiones fueran relevantes y fundamentadas. Los hallazgos se presentaron de manera estructurada y clara para facilitar la toma de decisiones en la empresa. Para Sánchez et al., (2021) contar con una razón sólida para abordar la tarea de analizar e interpretar la información implica adoptar enfoques tanto académicos como ideológicos, lo que nos confronta con desafíos y dificultades inherentes a su naturaleza.

Gráfico 2
Organigrama Funcional de la Agrícola Carrera David



V5-N1-Agosto-2025 | Recibido: 13 agosto 2025 / Aceptado: 25 agosto 2025 | pp 137-152
2 revisión | doi.org/10.33386/rdf.2025.1.51

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Tabla 2
Planificación de la Auditoría de Gestión

Aspecto	Descripción y Análisis
Motivo	La auditoría de gestión se lleva a cabo para ver como incide la productividad en la Agrícola Bananera Carrera David año 2023, Este procedimiento resulta clave para identificar oportunidades de mejora en la gestión del Talento Humano, asegurando el cumplimiento de las normativas aplicables y potenciando el desempeño del personal.
Objetivos	Objetivo general Analizar la incidencia de una auditoría de gestión al área de Talento Humano en la productividad de la Agrícola Bananera Carrera David, ubicada en el Cantón La Maná, año 2023. Objetivos específicos Examinar la gestión organizacional del área de Talento Humano y su efecto en la productividad en el cumplimiento de objetivos. Evaluar el control interno en el área de talento humano de la Agrícola Carrera David mediante COSO I, Para identificar debilidades y oportunidades de mejora. Examinar la gestión organizacional del área de Talento Humano y su efecto en la productividad en el cumplimiento de objetivos. Evaluar el control interno en el área de talento humano de la Agrícola Carrera David mediante COSO I, Para identificar debilidades y oportunidades de mejora.
Alcance	Determinar el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos de gestión del Talento Humano de la Agrícola Bananera Carrera David.
	El alcance de la Auditoría de Gestión al área de Talento Humano de la Agrícola Bananera Carrera David abarca la evaluación de los procesos de internos que impactan la productividad y la eficiencia de las operaciones, en relación con su gestión durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. Este análisis incluye el cumplimiento normativo laboral, la efectividad de las políticas implementadas para mejorar el desempeño del personal. Asimismo, se considerarán aspectos como el bienestar laboral, identificando fortalezas, debilidades y áreas de mejora.
Base Legal	Constitución del Ecuador: Establece derechos laborales fundamentales (Artículos 33, 227y 326), asegurando la protección del trabajo y el bienestar de los empleados.
	Código del Trabajo del Ecuador: Regula las relaciones laborales, incluyendo contratación, remuneración, y terminación de contratos.
	Estatutos y Reglamentos Laborales: Normativas de la industria bananera que regulan aspectos operativos y de seguridad laboral.
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: Obliga a las empresas a implementar políticas de prevención y protección de la salud de los trabajadores.
	Acuerdos Ministeriales: Normativas emitidas por el Ministerio de Trabajo que complementan las leyes laborales en el sector bananero.
	Normas Internacionales de Auditoría (NIA): La auditoría de gestión debe de cumplir con estándares internacionales que aseguren la calidad y confiabilidad de los resultados.

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Técnicas y Procedimientos Para Aplicarse	Revisión Documental: Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de las políticas internas, registros de capacitación, clima laboral. Esta revisión permitirá verificar el cumplimiento de la normativa y la alineación de los procesos con los objetivos de la empresa.
	Entrevista: Se realizarán entrevistas con el personal del área de Talento Humano y con empleados de diferentes niveles para obtener información sobre los procesos, la percepción de la gestión de recursos humanos y la identificación de áreas de mejora.
	Observación Directa: Se llevará a cabo una inspección de las condiciones laborales y de seguridad en el lugar de trabajo, lo que permitirá evaluar la efectividad de las políticas implementadas y su cumplimiento en la práctica.
Distribución del Trabajo y Tiempos Estimados	Fase I - Conocimiento Preliminar (2-6 de diciembre 2024): en esta fase se recopilarán documentos relevantes y se realizará un análisis preliminar del contexto de la empresa.
	Fase II - Planificación: (9-14 de diciembre 2024): Se elaborará el plan detallado de auditoría, definiendo objetivos, alcance y métodos a utilizar.
	Fase III - Ejecución (6 al 31 de enero del 2025): Se llevarán a cabo las actividades de auditoría, incluyendo revisión documental, entrevistas y observaciones.
	Fase IV - Comunicación de Resultados (25-28 de febrero del 2025): Se elaborará un informe con los hallazgos, conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de Talento Humano.
	Fase V – Seguimiento (3-8 de marzo del 2025): Se realizará un seguimiento de la implementación de las recomendaciones propuestas y la evaluación de su impacto en la gestión del personal.
	Gestión organizacional: Se enfocará en analizar las políticas y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano, evaluando su alineación con los objetivos estratégicos de la empresa. Se revisará el proceso de reclutamiento, selección y retención del personal para identificar posibles mejoras en la eficiencia y efectividad de la contratación. Además, se medirá el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral, con el propósito de detectar factores que puedan influir en el desempeño y la productividad de los empleados.
Programas de Trabajo	Control interno: El programa de auditoría para el control interno, basado en el modelo COSO I, se enfocará en evaluar la efectividad de los cinco componentes fundamentales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo. Se analizarán las políticas y procedimientos establecidos para identificar posibles deficiencias en la estructura de control, asegurando que existan mecanismos adecuados para la prevención y detección de riesgos.
	Eficiencia, eficacia y efectividad en el uso de los recursos: se enfocará en medir la eficacia de la gestión del talento humano, analizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos, el desempeño del personal y el impacto de la capacitación en la productividad. Asimismo, se evaluará la efectividad de los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y retención del talento dentro de la empresa, identificando oportunidades de mejora. Finalmente, se elaborará un informe de auditoría de gestión dirigido a la alta dirección, con hallazgos, conclusiones y recomendaciones para optimizar la utilización de los recursos humanos y fortalecer la competitividad organizacional.

Discusión del primer objetivo

Para el análisis de objetivo específico 1, se ha considerado el resultado obtenido Cabezas & Brito (2021) quienes señalan que la falta de una estrategia integral en la gestión del talento humano puede generar ineficiencias operativas y disminuir la motivación de los trabajadores, afectando su desempeño laboral. También, el estudio de Diaz & Quintana (2021) refuerza la importancia de implementar procesos estructurados de gestión del talento para mejorar la productividad, en la presente investigación la evaluación de la gestión organizacional del área de Talento Humano evidenció la existencia de falencias

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ecJonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

en la estructuración de políticas claras para la gestión del personal, lo cual impactó en la productividad y el cumplimiento de objetivos organizacionales. En el contexto normativo, el estudio consideró el marco legal ecuatoriano, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código de Trabajo, (2020), lo que permitió evaluar el cumplimiento de las disposiciones laborales y su aplicación en la gestión del talento humano. Se constató que, aunque la empresa cumple con aspectos formales de la legislación laboral, existen oportunidades de mejora en la implementación de políticas que garanticen el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Análisis: La evaluación consolidada de los componentes del sistema de control interno basado en el modelo COSO I muestra un nivel de confianza del 75%, con una calificación total de 375 puntos sobre 500, lo que refleja un nivel moderado de efectividad en el control interno de la Agrícola Bananera Carrera David. El riesgo inherente, con un 25%, se clasifica como bajo, lo que es positivo, pero también pone de manifiesto algunas áreas de mejora que deben abordarse para reducir cualquier riesgo residual.

Evaluación de riesgo de detección: Con base en los riesgos identificados, se determina que el riesgo de detección para nuestro equipo de auditoría es del 15%. Este porcentaje refleja la experiencia del equipo y su habilidad para emplear procedimientos apropiados que garanticen una auditoría eficaz y la identificación de posibles errores o irregularidades.

Riesgo de auditoría: De acuerdo con los porcentajes obtenidos en el análisis de la Agrícola Bananera Carrera David., específicamente en el departamento de Talento Humano, se determina el siguiente nivel de riesgo en la auditoría.

RA= RI*RC*RD RA= (0.40*0.25*0.15) RA= (0.015) *100

RA= 1.5

Interpretación: El resultado del análisis de riesgo de auditoría para el departamento de Talento Humano de la Agrícola Bananera Carrera David indica un riesgo de auditoría del1.5%, lo que sugiere un nivel bajo de riesgo en la revisión de este proceso. Este valor se obtuvo a partir de la interacción del riesgo inherente (40%), el riesgo de control (25%) y el riesgo de detección (15%), los cuales reflejan la probabilidad de que existan errores o irregularidades en la gestión del talento humano y la capacidad de los controles internos para prevenirlos o detectarlos.

Discusión del segundo objetivo

En relación con la evaluación del control interno, el análisis mediante el modelo COSO I permitió identificar deficiencias de los procesos de gestión del talento humano, los resultados mostraron un desempeño (75% de confianza) moderado en el componente de Ambiente de Control con debilidades como la falta de un código de ética y la definición clara de roles, lo que limita la alineación del personal con los objetivos estratégicos. En la Evaluación de Riesgos un nivel alto de (80% de confianza), se identificó una gestión deficiente del ausentismo laboral, aumentando el riesgo de interrupciones operativas. En las Actividades de Control (60% de confianza), se evidenció la ausencia de un proceso formalizado para la evaluación del desempeño y programas de retención de talento, lo que podría afectar la competitividad y sostenibilidad de la empresa. En Información y Comunicación

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

(80% de confianza), la falta de evaluaciones periódicas de desempeño limita la retroalimentación y el desarrollo del personal. Finalmente, en el componente Monitoreo (80% de confianza), se detectó una debilidad en el seguimiento del plan anual de capacitaciones, lo que compromete el desarrollo de competencias clave. Estos resultados concuerdan con lo que argumentan Catagua et al. (2023) quienes indican que la aplicación de modelos de control interno contribuye a la identificación y mitigación de riesgos operacionales en la gestión administrativa y financiera.

El departamento de Talento Humano de la Agrícola Carrera David cuenta con políticas establecidas en áreas clave como contratación, remuneración; sin embargo, se identifican la falta de un proceso estructurado para la actualización periódica de las políticas para el personal existente esto puede generar desinformación respecto a los cambios implementados. Es fundamental establecer un mecanismo regular de comunicación y actualización para asegurar que todo el personal esté al tanto de las modificaciones relevantes. También se reveló, aunque existe un manual de políticas y procedimientos, no se especifica un sistema claro para la distribución de las actualizaciones entre los empleados, lo cual podría generar inconsistencias en la aplicación de las políticas. Finalmente, la resistencia al cambio, identificada como un desafío común al implementar nuevas políticas, podría mitigarse mediante programas de sensibilización, capacitaciones regulares y una comunicación efectiva que explique los beneficios y objetivos de las nuevas normativas.

Discusión del tercer objetivo

Por otro lado, al determinar el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos de gestión del talento humano, se observó que la ausencia de una adecuada planificación y de indicadores de gestión que midan productividad organizacional. Este hallazgo se alinea con las consideraciones de Rojas et al., (2018), quienes destacan la importancia de gestionar adecuadamente la eficiencia y efectividad para optimizar el rendimiento de los equipos de trabajo. De la misma forma, la investigación de Gaspar (2021) subraya que una gestión eficaz del talento humano es clave para mejorar el desempeño laboral y la productividad en el sector agrícola. En síntesis, el estudio permitió evidenciar que la gestión del talento humano en la Agrícola Bananera Carrera David presentó deficiencias que impactan en la productividad organizacional, lo que resalta la necesidad de fortalecer el control interno y mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos de la gestión de Talento Humano. La aplicación de un enfoque integral basado en modelos de auditoría de gestión, como el propuesto por Peñarrieta (2021), contribuye significativamente a la optimización de la gestión del talento humano y su impacto en la competitividad de la empresa.

Conclusiones

La auditoría de gestión al área de Talento Humano de la Agrícola Bananera Carrera David se evidenció un clima laboral favorable, caracterizado por altos niveles de satisfacción, y un ambiente organizacional positivo. Sin embargo, existe deficiencias significativas en la gestión del talento humano, particularmente en la actualización periódica de las políticas para el personal existente, lo que genera desinformación y desalineación respecto a los cambios implementados.

La evaluación del control interno en el área de Talento Humano de la Agrícola Carrera David, mediante el modelo COSO I, permitió identificar que la empresa carece de un sistema de control interno

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ecJonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

robusto y estructurado en esta área. Se evidenció que, aunque existen algunos mecanismos de control, estos son insuficientes y presentan debilidades críticas que afectan la eficiencia y efectividad de la gestión del talento humano.

Del análisis de los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión de Talento Humano, se concluye que los procesos vinculados a la rotación de personal y al tiempo de contratación se manejan con alta eficiencia, evidenciado por un índice de rotación del 5.5% y un tiempo promedio de contratación de 5 días, ambos dentro de los estándares óptimos. En términos de efectividad, la productividad individual y el ausentismo reflejan un desempeño laboral adecuado y estable, mientras que el impacto positivo de las capacitaciones con un aumento del 7.14% en la productividad reafirma su contribución al fortalecimiento operativo. No obstante, desde la perspectiva de la eficacia, el cumplimiento del 50% de los objetivos del área, frente al estándar del 90%, evidencia debilidades en la planificación estratégica, el seguimiento de metas y la alineación de los recursos con los fines institucionales.

Recomendaciones

Implementar un sistema estructurado de actualización y difusión de políticas internas que garantice la comunicación oportuna y efectiva al personal. Este sistema debe incluir procesos formales de notificación, capacitación periódica y mecanismos de verificación de comprensión por parte de los empleados, asegurando así la alineación organizacional y la correcta aplicación de las normativas internas.

Diseñar un sistema de control interno robusto basado en el modelo COSO, estableciendo procedimientos documentados, segregación de funciones y auditorías internas periódicas para fortalecer la gestión del talento humano.

Fortalecer su eficacia mediante la implementación de un sistema de seguimiento basado en indicadores claves alineados con el cumplimiento de objetivos estratégicos, complementado con la evaluación del desempeño que permita monitorear avances, identificar desviaciones de forma oportuna y tomar decisiones correctivas eficaces, garantizando así una gestión más efectiva orientada al logro de metas institucionales.

Referencias Bibliográficas

Álava-Rosado, M., Molina-Loor, E., & Recalde-Aguilar, L. (2023). Manejo adecuado del Informe COSO para el control interno de una organización. *593 Digital Publisher CEIT*, *8*(2), 161–171. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1680

Avila, F., Gonz, M. M., & Mantec, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *La Contratación Pública En América Latina*, 73–83. https://doi.org/10.2307/j.ctv1503jkb.6

Basurto, R., & Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, *15*(6), 128–141. ISSN: 2306-2495 | RNPS: 2343

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Bermeo-fuentes, M. A., Comercial, I., Humano, T., & Financiero, A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de Las Ciencias*, *7*, 1175–1185. ISSN: 2477-8818

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Polo Del CoCabezas, C., & Brito, J. (2021). The Management of Human Talent for an Effective Job Performance. Polo Del Conocimiento, 63(11), 742–761. Https://Doi.Org/10.23857/Pc.V6i11.3296nocimiento*, *63*(11), 742–761. https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296

Cabrera, K.-, Toro Echeverria, P.-, & Jaramillo Mediavilla, L. (2020). Application of the Internal Control System Based on the Coso Model as a Didactic Tool that establishes the Methodology to be applied for Internal Control Evaluations. Case Stu-dy: Accounting Department from Finalcial Management Universidad Técnica del Nor. *Universidad Técnica Del Norte*, *12*(1390-969X), 9–21. https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/399/360. ISSN: 1390-969X

Carillo, G. (2016). Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito. *Tesis*, 1–55. http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5081/1/UPS-CYT00109.pdf

Castro K. (2021). *Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral*.

Catagua, M., Pinargote, M., & Mendoza, M. (2023). Control interno y modelo COSO en la gestión administrativa y financiera empresarial. *Podium*, *44*, 151–166. https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.10

Cedeño, M., G. I., Paulina Moscoso García III, I., & Carlos Yungán Cazar, J. I. (2022). Importancia de la auditoría de control interno en la gestión empresarial Importance of internal control audit in business management Importância da auditoria de controles internos na gestão empresarial. *Ciencias Económicas y Aplicadas*, *7*(6), 199–215. https://doi.org/10.23857/pc.v7i6.4069

Código de Trabajo. (2020). Ministerio de Trabajo. In *Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Ultima modificación: 22-jun.-2020 Estado: Reformado H.La Gaceta N° 205* (Issue 138, pp. 1–94). https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejapa/pdf/codigo-trabajo.pdf

Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro* [UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15932

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *MINISTERIO DE DEFENSA DEL ECUADOR* (Vol. 2, Issue 2, p. 219). https://doi.org/Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Reformado el 25 de enero de 2021). https://www.defensa.gob.ec/wp- content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene- 2021.pdf

Cubero, T. (2019). *Manual de auditoría de gestión Enfoque empresarial y de riesgos*. https://publicaciones.uazuay.edu.ec/flip/books/libro/uazuay-libro-82.pdf. ISBN: 978-9942-778-80-2

Diaz, G., & Quintana, M. (2021). Gestión Joven La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresa (AJOICA)*, *22*, 29–48. ISSN 1988-9011

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, *16*(1), 47–60. https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897

Gamboa, J., Puente Tituaña, S., & Ysidora Vera, P. (2016). Importancia del Control Interno en el sector público. *Revista Publicando*, *3*(8), 487–503. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelControlInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf. ISSN 1390-9304

Gaspar, M. F. (2021). La Gestion De Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño. *Polo Del Conocimiento*, *6*(8), 310–329. https://doi.org/10.23857/pc.v6i8

Goya, K. (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas*.

Holguín, N., Loor Saldarriaga, C. G., Granoble Bustamante, J. J., Orlando San Lucas, M. M., Ramírez Ramírez, B. E., & Bowen Cruzatty, M. L. (2024). La Importancia Del Control Interno En La Gestión Pública Y Privada. *Ciencia y Desarrollo*, *27*(4), 693. https://doi.org/10.21503/cyd.v27i4.2779

Lino-Pincay, H. B., & Rivera-guerrero, A. (2023). Análisis de la auditoría de gestión en el proceso contable en importadoras de repuesto automotriz en la ciudad de Guayaquil periodo 2020. *Polo Del Conocimiento*, *8*(6), 19–29. https://doi.org/10.23857/pc.v8i

Loaiza, J., & Torres, A. de las M. (2024). Evaluación de riesgos en auditoría de gestión: un análisis de enfoques y métodos. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *7*(2), 50–59. https://doi.org/10.62452/re6zfj06

M. Escalona, A. M., & Mendoza, A. M. (2025). Auditoría de gestión como herramienta estratégica para optimizar la rentabilidad financiera en PyMEs del sector construcción, año 2024. *593 Digital Publisher CEIT*, *10*(3), 1110–1123. https://doi.org/10.33386/593dp.2025.3.3226

Macias, F. I., Zavala Gonzáles, J. A., & Peñafiel Loor, J. F. (2019). Auditoria De Gestión Al Proceso Administrativo-Academico En La Unidad Educativa Salinas Del Cantón San Vicente. *Ciencias Económicas y Empresariales*, *4*, 54–79. https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/citationstylelanguage/get/ieee?submissionId=103. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i1%20ESPECIAL.103

Mendoza, A. (2024). Productividad administrativa mediante un modelo de gestión de talento humano sobre la base de la evaluación del desempeño. *Revista Andina de Investigaciones En Ciencias Económicas y Empresariales*, *1*(1), 169–206. https://doi.org/10.69633/p4wfra10

Muñoz Sánchez, C., Varela García, M. I., & Escamilla García, P. E. (2022). Evaluación de la gestión administrativa para incrementar la productividad. Estudio de caso del sector agrícola-comercial. *Vinculatégica*, *7*(2), 812–823. https://doi.org/10.29105/vtga7.2-72

Naranjo, M. (2012). *DISEÑO DE UNA METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE UNA AUDITORÍA DE GESTIÓN PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA – FINANCIERA DE ASTEC CIA. LTDA.”*.

Peñarrieta, K. (2021). *Auditoría De Gestión y su Incidencia en la Toma de Decisiones del Departamento de Talento Humano en la Empresa Agripalban S.A., Cantón Quevedo, Período 2019*. https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8957c6c1-37bc-4cbe-83d7-056d7b52d4d2/content

Zaira Lisseth Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / zveraz@uteqa.edu.ec
Aura Geanella Vera-Zambrano/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / averaz3@uteq.edu.ec
Jonathan Alexander Morán-Indio/ Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador / jmorani@uteq.edu.ec

Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para optimizar la productividad de una bananera/
Human talent management audit as a strategy to optimize the productivity of a banana company

Risco-Ramírez, E., Chuchuca-Tocto, M., & Jaya-Pineda, I. (2021). Diagnóstico del reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del Cantón Pasaje. *593 Digital Publisher CEIT*, *6*(5), 226–240. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.688

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, *8*(1), 107–121. https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400

Valenzuela, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal Biofab*, *1*(2), 1–15. https://doi.org/10.53673/jb.v1i2.9

Vásquez, M., & Pinargote, N. (2019). Auditoría de gestión: una herramienta de mejora continua. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Vera Z, Z. (2025). *"AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA AGRÍCOLA BANANERA CARRERA DAVID DEL CANTÓN LA MANÁ- COTOPAXI, AÑO 2023".* https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/8663

Zambrano, G., Álvarez, D., & Yoza, N. (2021). La Importancia De La Auditoria De Gestión Y Los Procesos Administrativos Y Técnicos, Realidades Y Perspectivas. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166*, *5*(3), 127–140. https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v5.n3.2021.568