

Auditoría de cumplimiento en talento humano



Docente investigadora
Mgtr. Paquita Alvarado Camacho
Docente investigadora del Departamento de Ciencias Empresariales
pealvarado@utpl.edu.ec

Un proyecto de la Titulación de Contabilidad y Auditoría (UTPL) analizó los procesos de diseño de puestos de trabajo, selección de personal y evaluación de desempeño en empresas públicas y privadas de Ecuador

PERSPECTIVAS. La evaluación de los subcomponentes del área de talento humano es responsabilidad de los gerentes de línea y de los analistas de recursos humanos, que deben cumplir y hacer cumplir la normativa vigente y exigir que los ocupantes reúnan conocimientos, habilidades y actitudes orientados al objetivo del puesto, así como planificar el número de plazas y las remuneraciones en concordancia con la capacidad de la organización, políticas de Estado y del mercado laboral. Las organizaciones deben atraer a los candidatos más idóneos y calificados para cubrir los cargos, valorando la moral y la ética, a fin de incrementar la eficiencia y el desempeño del personal. También es importante evaluar el desempeño de las actividades que realizan las personas y que se garantice la capacitación permanente para mejorar su accionar.

Estas son las conclusiones del proyecto ofertado en la Titulación de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Particular de Loja encaminado a desarrollar la auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones aplicadas al área de recursos humanos de las

entidades públicas y privadas. El trabajo surge por la necesidad de verificar si las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole en la entidad se están cumpliendo de acuerdo al marco legal y normativo vigente en el país, comprobar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichas instrucciones están operando de manera efectiva y son adecuadas para la consecución de los objetivos de la entidad.

En Ecuador no es común la ejecución de una auditoría de cumplimiento como una actividad específica, sino más bien está implícita en el desarrollo del resto de modalidades de la auditoría. Por tanto, es oportuna la incorporación de este recurso como alternativa moderna para la evaluación, comprobación y revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones, para determinar si los procedimientos utilizados están de acuerdo con las normas que le son aplicables.

Una modalidad diferenciada

PERSPECTIVAS. La auditoría de cumplimiento analiza en qué medida la entidad auditada observa las reglas, las leyes y los reglamentos, las políticas, los códigos establecidos o las estipulaciones acordadas, por ejemplo, en un contrato o un convenio de financiación, y se constituye en una modalidad diferenciada de la auditoría financiera, de gestión u operativa.

En sentido similar, se pronuncian las normas de Auditoría dada la gran significación que en el ámbito público tiene el cumplimiento de las disposiciones que regulan la gestión económico-financiera, que afecta un porcentaje significativo de la economía de un país, y que maneja fondos públicos.

El concepto de auditoría de cumplimiento fue introducido en los principios fundamentales de auditoría de la INTOSAI (ISSAI100, párrafos 38 y 39) y se describe con más detalle en la ISSAI 4000 Introducción a las directrices para la auditoría de cumplimiento.

Para el sector público, en Ecuador, el ejercicio de la auditoría de cumplimiento se fundamenta en la Norma Ecuatoriana de Auditoría Gubernamental, NEAG, EAG-03 Evaluación del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, emitida por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo CG-019-2002, publicado en Registro Oficial Edición

Especial 6 de 10 de octubre de 2010, que en esencia señala que en la ejecución de la auditoría gubernamental se evaluará el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de las actividades de gestión, financieras y de apoyo de los entes públicos.

Las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI, emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) publica el conjunto de directrices para la auditoría de cumplimiento, que, además del ya eferido ISSI 4000 está también referenciado en los elementos ISSAI 4100 e ISSAI 4200.

La evaluación de la información en cada empresa indagada se realizó en 2014 a través del uso de cuestionarios de control interno con preguntas cerradas para los procesos específicos analizados, cuadros de cumplimiento y hojas de hallazgos. Participaron en calidad de directores todos los docentes de modalidad presencial y profesores invitados que analizaron las Áreas de de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Direcciones Distritales de Salud, MIDUVI, Ministerio de Inclusión Social y Económica, Ministerio del Ambiente Zona 7, Corporación Nacional de Finanzas Sociales Populares y Solidarias, CONAGOPARE Loja; y del sector societario como: SOLCA, unidades educativas, compañías de seguros y reaseguros, y otras.

Diseño, descripción y valoración de puestos (clasificación y valoración). El 95% de las empresas consideran los factores de la competencia, complejidad y responsabilidad para la valoración de puestos y el 90% de las organizaciones cuentan con el presupuesto necesario para los puestos. En un 83% y 78% manifiestan que sí existe coherencia en la descripción y valoración de puesto con respecto a su estructura. Así mismo, el 73% corresponde a entidades del sector público en donde refieren que disponen de planes y programas aprobados por el Ministerio de Finanzas, mientras que el 28% de las organizaciones privadas no aplican este procedimiento, por tanto, el 68% de las empresas indagadas revelan que los puestos sí reflejan los roles, atribuciones y responsabilidades que exige la normativa a la hora de valorar los puestos.

Reclutamiento y selección de personal (admisión). El 88% de las organizaciones cuentan con reglamento para el reclutamiento y selección de personal, el 83% disponen de la descripción y perfiles de puestos para llenar una vacante. El estudio verifica que el 75% de organizaciones cumple con el porcentaje de contratos ocasionales en relación a los nombramientos que exige la ley y el 68% dispone de manuales de puestos en los cuales se hace constar las bases de concursos de méritos y oposición. El 65% de las organizaciones declaran que no se respeta el grado de consanguinidad en los tribunales de concurso (aquí priman, por lo general, aspectos políticos y relacionados con el parentesco familiar) y el 58% indican que no utilizan sistemas informáticos para validar el seguimiento del proceso de reclutamiento. El 50% convocan al personal para llenar vacantes a través de la prensa y de la página de Socio Empleo.

Evaluación de desempeño (evaluación). El 65% de organizaciones disponen de un plan anual de capacitación aprobado por los altos ejecutivos. En la misma proporción no hay planes de desarrollo para enfrentar las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, así como también el 75% de organizaciones investigadas no disponen de comités de reclamos para el proceso en mención. El 63% de organizaciones no presentan cronogramas y plan de evaluación de desempeño aprobado por la autoridad, en un mismo porcentaje se dispone de indicadores para evaluar el desempeño. El 50% del personal en las organizaciones manifiestan que no se los convoca sobre este proceso y, por ende no se dispone de reportes que evidencien el deber cumplido.

