

Control de gestión y auditoría de la función de recursos humanos en una empresa de Mayor Otaño en el año 2023

Management control and audit of the human resources function in a company in Mayor Otaño in 2023

Zully N. Fleitas Denis^{1*} 

¹Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay

Como citar/How to cite:

Fleitas Denis, Z. N. Control de gestión y auditoría de la función de recursos humanos en una empresa de Mayor Otaño en el año 2023. *Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativa*, 3(2), 30-38.

Recibido: 17/05/2024. Aceptado: 15/07/2024

***Autor correspondiente:** Zully N. Fleitas Denis
Email: zullynoe89@gmail.com

Editor responsable: Derlis Daniel Duarte Sánchez.
<https://orcid.org/0000-0002-6717-2873>
derlisduarte@fotriem.edu.py. Instituto Superior de Formación Tributaria, Comercial y Administrativa (FOTRIEM). Asunción, Paraguay

RESUMEN

Este trabajo determina el control de gestión y la auditoría de la función de recursos humanos en una empresa xx durante el año 2023. El estudio surge debido a la alta rotación de empleados, sugiriendo que este problema se origina en debilidades en la gestión de recursos humanos que no garantizan la satisfacción del personal. El objetivo es identificar y corregir estos errores para mejorar la retención y satisfacción de los empleados, favoreciendo así el crecimiento y la mejora continua de la empresa. La investigación buscó determinar la metodología adecuada para la planificación preliminar y específica en exámenes especiales, mediante un programa de auditoría que permita realizar la actividad en el tiempo previsto. Se llevó a cabo una investigación de campo con un enfoque descriptivo no experimental y cuantitativo, sin manipulación de variables, utilizando una selección aleatoria de 30 empleados, subrayando la importancia de justificar la selección de la muestra con criterios claros, como la antigüedad en la empresa, de los cuales 15 completaron una encuesta. Los hallazgos mostraron una baja satisfacción laboral y una alta rotación de personal. A pesar de que los lineamientos generales ofrecen una guía detallada para auditar la gestión de recursos humanos, requiere una auditoría exhaustiva para mejorar la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal y optimizar la eficiencia operativa de la empresa.

Palabras clave: Auditoría, Control de Gestión, Recursos Humanos, Función

ABSTRACT

This work determines the management control and audit of the human resources function in a company xx during the year 2023. The study arises due to the high employee turnover, suggesting that this problem originates from weaknesses in human resources management that do not guarantee staff satisfaction. The objective is to identify and correct these errors to improve employee retention and satisfaction, thus promoting the growth and continuous improvement of the company. The investigation sought to determine the appropriate methodology for preliminary and specific planning in special examinations, through an audit program that allows the activity to be carried out in the scheduled time. A field investigation was carried out with a non-experimental and quantitative descriptive approach, without manipulation of variables, using a random selection of 30 employees, of which 15 completed a survey. The findings showed low job satisfaction and high staff turnover. Although the general guidelines offer detailed guidance for auditing human resource management, it requires a comprehensive audit to improve job satisfaction, reduce employee turnover, and optimize the company's operational efficiency.

Keywords: Audit, Management Control, Human Resources, Function

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en determinar la metodología adecuada para la planificación preliminar y específica de control de gestión y auditoría de la función de recursos humanos en una empresa ubicada en Mayor Otaño, Paraguay, durante el año 2023. El objetivo principal es implementar un programa de auditoría que seleccione una combinación de cinco tipos de pruebas, permitiendo una auditoría efectiva y eficiente (Whittington et al., 2000).

La necesidad de esta auditoría surge debido a la alta rotación de personal, lo que sugiere deficiencias en la gestión de recursos humanos que no garantizan la satisfacción del personal. Esto afecta la retención de empleados y la eficiencia operativa de la empresa, lo que hace urgente la identificación y corrección de errores en la gestión (Franco y Velázquez 2000). La propuesta permitirá identificar problemas en el área de recursos humanos, especialmente en el control de gestión, no solo para detectar desviaciones en el desempeño planificado, sino también para destacar aciertos y minimizar errores de manera oportuna (Rojas et al., 2012).

La investigación aborda variables clave como la satisfacción laboral, la rotación de personal, la eficiencia operativa y las metodologías de auditoría aplicables a la función de recursos humanos. El contexto de la investigación está delimitado geográficamente en Mayor Otaño y temporalmente en el año 2023, lo que facilita la obtención de datos específicos y relevantes adaptados a la realidad de la empresa.

Dado que los recursos humanos son fundamentales para el éxito de cualquier organización, esta auditoría tiene como propósito evaluar el desempeño del personal y detectar oportunidades de mejora en la gestión de recursos humanos. La auditoría permitirá proponer recomendaciones correctivas que optimicen la gestión del personal, fomentando la eficiencia y sostenibilidad a largo plazo de la organización (Redondo et al., 1996; Porret 2008).

En este marco, es esencial que los directivos de la empresa cuenten con personal adecuado, con las competencias y habilidades necesarias, en los momentos y lugares apropiados para garantizar el buen funcionamiento de la organización y el logro de los objetivos estratégicos.

Gestión de Recursos Humanos y su Impacto en la Satisfacción Laboral

La gestión estratégica de recursos humanos, según Cuesta Santos (2010), se define como el conjunto de decisiones y acciones directivas dentro del ámbito organizacional que buscan influir en las personas con el objetivo de lograr un mejoramiento continuo durante la planificación e implementación de las estrategias. Las personas pasan una parte significativa de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y prosperar. El trabajo es crucial para el sustento y la realización personal de los empleados, lo que hace difícil separar su vida personal del ámbito laboral. Sin embargo, la ausencia de los empleados, ya sea por faltas o retrasos, genera desequilibrios en la fuerza laboral, con el ausentismo como su principal consecuencia, mientras que la presencia se refiere al tiempo en que el trabajador está disponible para cumplir con sus responsabilidades (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, Chiavenato (2007) define la evaluación del desempeño como un proceso dinámico, ya que las organizaciones constantemente evalúan a sus empleados, formal o informalmente. Esta evaluación permite identificar problemas de supervisión, integración del empleado a su puesto y la organización, así como detectar el desaprovechamiento de

aquellos con mayor potencial y cuestiones relacionadas con la motivación. En este contexto, la satisfacción laboral también juega un papel importante, siendo entendida como el conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta respecto a su trabajo y sus diversos aspectos, lo cual está relacionado con las actitudes hacia el trabajo (Chiang Vega, 2010).

Auditoría de la Función de Recursos Humanos para Optimización de la Eficiencia Operativa

La auditoría de Gestión de Recursos Humanos (GRH) es un proceso sistemático y exhaustivo que evalúa las políticas, prácticas y procedimientos de recursos humanos dentro de una organización, lo cual es esencial para una buena gestión del personal (Armstrong y Taylor, 2023). En este contexto, Rodríguez (2011) plantea que los criterios de evaluación permiten abordar diversos elementos y actividades, como el análisis del entorno empresarial, la caracterización de los recursos humanos, la evaluación de las perspectivas de los empleados y su participación, así como la revisión de la estrategia empresarial, la tecnología y la cultura organizacional. También se consideran indicadores clave como el nivel de compromiso, competencias, congruencia, costos de recursos humanos, satisfacción laboral y resultados económicos.

Sánchez y Yáñez (2021) estacan la relevancia de que los directivos de las organizaciones utilicen la auditoría de recursos humanos como una herramienta clave para facilitar el logro de los objetivos estratégicos. En los artículos revisados, se identificaron numerosas oportunidades de mejora en los procesos auditados, observándose que la auditoría de recursos humanos contribuye de manera significativa a optimizar el desempeño individual de los empleados involucrados.

La nueva gestión de recursos humanos, además, debe ajustarse a las estructuras económicas, organizacionales, estratégicas y culturales de la empresa, considerando a los empleados como elementos fundamentales. Una gestión adecuada e integrada en los procesos es esencial para el crecimiento organizacional. En este sentido, Nevado Peña (1999) destaca la auditoría social de los recursos humanos como un instrumento vital para mejorar la administración, gestión, eficacia y eficiencia, contribuyendo al desarrollo de diversos aspectos dentro de la organización.

METODOLOGÍA

La metodología empleada es de tipo descriptivo no experimental, y se aplica cuando se busca describir en detalle todos los componentes principales de una realidad. También es cuantitativa, ya que implica la recolección y medición de parámetros, así como la obtención de frecuencias y estadísticas de la población investigada para validar las hipótesis formuladas previamente, sin manipular variables (Cortés y Iglesias, 2005). En otras palabras, el estudio se enfocó en describir la situación tal como se presentó en el contexto, sin intervenir ni alterar las variables en cuestión.

Población

De acuerdo con López (2004), la población se refiere al grupo de personas u objetos sobre los cuales se busca obtener información en una investigación. En este caso, la población del estudio está formada por los empleados de la empresa XX en Mayor Otaño, que cuenta con un total de 40 empleados.

Muestra

Es un segmento o parte del universo o población en el que se realizará la investigación. Existen métodos para determinar la cantidad de elementos de la muestra, como fórmulas, lógica y otros procedimientos (López, 2004). En este caso, se seleccionaron aleatoriamente 30 empleados, subrayando la importancia de justificar la selección de la muestra con criterios claros, como la antigüedad en la empresa, de los cuales 15 completaron la encuesta.

La información obtenida fue organizada, clasificada, resumida y presentada utilizando herramientas estadísticas para su análisis, lo que permitió una evaluación integral de la gestión de recursos humanos en la empresa.

Esta combinación de técnicas y herramientas permitió evaluar de manera detallada la gestión de recursos humanos en la empresa XX, identificando áreas de mejora y proponiendo estrategias efectivas

Una auditoría exhaustiva de la gestión de recursos humanos permitirá identificar las deficiencias existentes en la empresa XX, y que la implementación de medidas correctivas derivadas de dicha auditoría resultará en una mejora significativa en la satisfacción laboral y la retención de empleados, contribuyendo así a una mayor eficiencia operativa y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Análisis de los Datos

El procedimiento de recogida de información se centra en varias técnicas y metodologías, con un enfoque cuantitativo y descriptivo, que permiten obtener datos precisos y relevantes sobre la gestión de recursos humanos en la empresa XX. A continuación, se detallan los principales métodos utilizados:

Análisis Documental:

Peña y Pirela (2007) señalan que el análisis documental se basa en una amplia gama de conceptos y aportes lingüísticos que proporcionan una base para identificar y utilizar correctamente los elementos del lenguaje escrito presentes en los documentos, tanto aquellos a los que se aplica como los que se generan a partir de este proceso.

En la investigación se revisan planillas y documentos vinculados con las variables de planes y programas, técnicas y procedimientos, así como informes relacionados.

Entrevista

Acevedo (2017) define la entrevista como un medio de comunicación interpersonal de carácter oral, cuyo propósito es recopilar información con respecto a un objetivo específico.

Utilización de una Guía de Entrevistas para recopilar información de profesionales del área de investigación sobre variables como efectividad, eficiencia y economía, metas y objetivos, y medidas correctivas.

Encuesta

Es una herramienta de recopilación de información que sigue una estructura predeterminada, lo cual puede afectar los datos obtenidos. Por ello, su uso debe limitarse a situaciones específicas en las que la información requerida esté organizada de manera estructurada dentro de la población objetivo del estudio (Alvira, 2011).

En la investigación se elabora un diseño de cuestionarios dirigidos al personal de la empresa, enfocados en variables de análisis e interpretación y monitoreo.

Observación

En la investigación social, o de cualquier índole, la observación y, especialmente, los registros escritos de lo observado son la técnica y herramienta principal para generar descripciones de calidad. Estos registros se elaboran a partir de una realidad, sobre la cual se delimita un objeto de estudio (Martínez R., 2007).

Creación de Guías de Observación para identificar problemas relacionados con la investigación.

Tratamiento de Datos

Organización, clasificación, resumen y presentación de la información obtenida mediante las técnicas mencionadas, utilizando herramientas estadísticas para el análisis.

Estos métodos permiten una evaluación integral y detallada de la gestión de recursos humanos en la empresa, contribuyendo a identificar áreas de mejora y a implementar estrategias efectivas.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Duana (2020) señalan que el instrumento de recolección de datos está diseñado para facilitar la medición. Los datos representan conceptos que abstraen aspectos del mundo real, percibidos a través de los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico puede ser medido.

En este caso, emplea varias técnicas e instrumentos para la recolección de datos, descritas a continuación:

Tabla 1. Variables

Técnica	Instrumento	Variables / Propósito
Análisis Documental	Revisión de planillas y documentos	- X1 Planes y programas - X2 Técnicas y procedimientos - X3 Informes
Entrevista	Guía de Entrevistas	- Y1 Efectividad, eficiencia y economía - Y2 Metas y objetivos - X4 Medidas correctivas
Encuesta	Cuestionarios diseñados para el personal	- Y3 Análisis e interpretación - Y4 Monitoreo
Observación	Guías de Observación	- Identificar problemas relacionados con la investigación
Tratamiento de Datos	No aplica	Organización, clasificación, resumen y presentación de la información
Análisis de Datos	No aplica	Técnicas estadísticas, codificación y tabulación

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

Los resultados de la investigación se centran en evaluar la gestión de recursos humanos en la empresa, y los principales hallazgos son los siguientes:

Se identificaron debilidades en la eficiencia y efectividad de las operaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos. La auditoría reveló que los procedimientos actuales no garantizan el uso óptimo de los recursos humanos, lo que afecta el desempeño global de la empresa. Como consecuencia, las metas y objetivos

establecidos no se están cumpliendo plenamente, debido a fallos en la planificación y ejecución de los planes de recursos humanos.

La falta de control adecuado y de la implementación oportuna de medidas correctivas ha impedido el logro de los objetivos organizacionales. Se destaca la urgencia de aplicar mejoras rápidas y efectivas para optimizar la gestión de los recursos humanos. Se sugieren cambios en los procedimientos vigentes para aumentar la efectividad de las medidas correctivas y asegurar una mejor administración del personal.

Los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas revelan una insatisfacción generalizada entre los empleados, lo que impacta negativamente en la moral y la productividad. La alta rotación de personal y el ausentismo son indicadores de problemas que requieren atención en la gestión de recursos humanos. Además, se observó la falta de un monitoreo continuo y efectivo de las actividades y el desempeño del personal. La implementación de un sistema robusto de monitoreo es esencial para identificar y resolver problemas de manera proactiva.

Estos resultados evidencian la necesidad de una revisión exhaustiva y una mejora significativa en las prácticas de gestión de recursos humanos en la empresa XX, con el fin de lograr mayor eficiencia, efectividad y satisfacción del personal.

Limitaciones

A pesar de los esfuerzos para llevar a cabo una investigación exhaustiva y precisa sobre la gestión de recursos humanos en la empresa XX de Mayor Otaño, es importante reconocer ciertas limitaciones que pueden haber afectado los resultados y conclusiones del estudio. Estas limitaciones son fundamentales para interpretar los hallazgos de manera adecuada y para guiar futuras investigaciones en el tema. A continuación, se describen las principales limitaciones del trabajo:

La muestra utilizada en el estudio fue relativamente pequeña, compuesta por 30 empleados de la empresa. Aunque se seleccionó de manera aleatoria para garantizar representatividad, el tamaño limitado puede no reflejar completamente la diversidad de opiniones y experiencias dentro de la organización. Un tamaño de muestra pequeño puede limitar la generalización de los resultados a toda la población de empleados de la empresa XX.

La investigación se llevó a cabo durante un periodo específico en el año 2023. Los factores económicos, sociales y laborales pueden cambiar con el tiempo, lo que podría afectar la relevancia de los hallazgos en el futuro. Los resultados obtenidos pueden ser específicos al contexto temporal del estudio y pueden no aplicarse de la misma manera en diferentes periodos.

El estudio se centró exclusivamente en la empresa XX de Mayor Otaño. Aunque esto permitió una investigación detallada y contextualizada, limita la aplicabilidad de los hallazgos a otras empresas o sectores. Las conclusiones y recomendaciones pueden no ser directamente aplicables a otras organizaciones con diferentes estructuras, culturas y contextos.

Las técnicas de recolección de datos incluyeron análisis documental, entrevistas, encuestas y observaciones. Aunque estas metodologías son robustas, están sujetas a sesgos inherentes, como el sesgo de respuesta en las encuestas y entrevistas. Los sesgos en la recolección de datos pueden influir en la precisión y validez de los resultados.

La investigación dependió del acceso a documentos y datos proporcionados por la empresa y la disposición de los empleados a participar y proporcionar información veraz

y completa. La limitación en el acceso a toda la información necesaria y la posible reticencia de algunos empleados a participar pueden haber afectado la exhaustividad del análisis.

La cultura organizacional puede variar considerablemente dentro de diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la empresa. Este estudio puede no haber capturado completamente estas variaciones. Las diferencias culturales internas no consideradas pueden influir en la aplicabilidad de las conclusiones y recomendaciones.

DISCUSIÓN

La investigación revela ineficiencias significativas en la gestión de recursos humanos. La falta de procedimientos adecuados y la desalineación de los objetivos del área de recursos humanos con los de la empresa han tenido un impacto negativo en su desempeño global.

Es fundamental implementar medidas correctivas más efectivas y rápidas para mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión de recursos humanos. Los datos obtenidos muestran una baja satisfacción laboral entre los empleados, lo cual afecta la moral y la productividad. La alta rotación de personal y el ausentismo son señales claras de problemas que requieren atención urgente.

Para mejorar la satisfacción laboral y retener al personal, es necesario desarrollar estrategias que resulten vitales para el éxito a largo plazo de la empresa. Además, la falta de un sistema de monitoreo continuo y eficaz es un problema crítico. La implementación de un sistema robusto de monitoreo permitiría identificar y resolver problemas de manera proactiva, mejorando así la gestión de recursos humanos.

El establecimiento de un sistema de monitoreo continuo garantizaría que las actividades de recursos humanos estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa. La auditoría también ha revelado que la empresa no está cumpliendo plenamente con las normativas y procedimientos establecidos en la gestión de recursos humanos, lo que no solo afecta su eficiencia y efectividad, sino que podría tener consecuencias legales.

Es crucial que la empresa revise y ajuste sus procedimientos y normativas para asegurar el cumplimiento y evitar posibles sanciones. La investigación ofrece varias recomendaciones, entre ellas la revisión y modificación de los procedimientos actuales, el desarrollo de estrategias para mejorar la satisfacción y retención del personal, y la implementación de un sistema de monitoreo continuo.

Si estas recomendaciones se implementan correctamente, podrían ayudar a la empresa a alcanzar una mayor eficiencia, efectividad y satisfacción del personal, lo que contribuiría a su éxito a largo plazo.

CONCLUSIÓN

El análisis de los resultados de esta investigación sobre la gestión de recursos humanos en la empresa XX de Mayor Otaño pone en evidencia la necesidad de una intervención urgente para mejorar la satisfacción laboral y reducir la alta rotación de personal. Estos aspectos son críticos para asegurar la eficiencia operativa y el crecimiento sostenido de la organización. La auditoría de los procesos de recursos humanos ha revelado que las prácticas actuales no están alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que genera un impacto negativo en la estabilidad del personal.

Si bien se lograron identificar deficiencias significativas, también surgieron oportunidades de mejora que deben ser atendidas a través de nuevas estrategias de

gestión. La satisfacción laboral y la retención de empleados son factores esenciales para crear un entorno de trabajo más productivo, lo que se traduce en beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores. En este sentido, implementar medidas correctivas derivadas de la auditoría podría tener un impacto positivo no solo en la productividad, sino también en la cohesión social y el bienestar general de los empleados.

Los resultados obtenidos en este estudio permiten reflexionar sobre la importancia de adaptar las prácticas de recursos humanos a las realidades y particularidades del entorno local, considerando tanto factores económicos como sociales. Además, los nuevos lineamientos que emergen de este análisis incluyen la necesidad de realizar estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución de la satisfacción laboral y la eficacia de las recomendaciones propuestas a lo largo del tiempo.

Asimismo, será fundamental seguir investigando cómo los factores organizacionales, como la cultura empresarial y el clima laboral, influyen en el desempeño y la retención del personal. Estas futuras líneas de investigación pueden proporcionar información valiosa para continuar mejorando la gestión de recursos humanos en la empresa y asegurar su competitividad a largo plazo.

En conclusión, la auditoría de la gestión de recursos humanos no solo se presenta como una herramienta clave para mejorar el bienestar de los empleados, sino también como un factor determinante para garantizar la sostenibilidad y el éxito organizacional. Implementar las recomendaciones derivadas de esta investigación permitirá a la empresa XX fortalecer su competitividad y seguir contribuyendo al desarrollo económico y social de la región.

Conflicto de interés: La autora declara no tener conflicto de intereses.

Declaración de autor: La autora aprueba la versión final del artículo.

Financiamiento: financiación propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Ibáñez, A. (with López M., A. F. A.). (2017). *El proceso de la entrevista: Conceptos y modelos* (Cuarta edición). Limusa.
- Alvira Martín, F. (2011). *La encuesta: Una perspectiva general metodológica* (Primera edición). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of Human Resource Management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th edition). Kogan Page.
- Chiang Vega, M. (with Martín, M. J., & Núñez Partido, A.). (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. En *Administración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a. ed). McGraw-Hill.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2005). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y el conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Franco, C. A. & Celázquez V. F. (2000). *Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo*. *Estudios Gerenciales*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232000000300002&script=sci_arttext

- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Martínez R., L. A. (2007). *La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación*.
- Nevado Peña, D. (1999). *Control de gestión social: La auditoría de los recursos humanos* (1. ed). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Peña Vera, T. & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, 16, 55-81. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&nrm=iso.
- Porret Gelabert, M. (2008). *Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones* (3a. ed). Esic.
- Redondo Duran, R., Llpert Peres, X., & Duran Juve, D. (1996). *Auditoria de gestión*. Universidad de Barcelona. España. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/13223/1/Auditoria%20de%20gesti%20c3%b3n.pdf>
- Rodríguez Acosta, A. (2011). Auditoría de Gestión a los Recursos Humanos, un proceso vital. *Revista de la Facultad de Contabilidad y Finanzas*. <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/1602/1411>
- Rojas López, M. D., Correa Espinal, A., & Gutiérrez Roa, F. (2012). *Sistemas de control de gestión* (1a ed). Ediciones de la U.
- Sánchez Henríquez, J. A., & Yáñez Vidal, I. A. (2021). *Auditoría de recursos humanos: Análisis bibliométrico*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612001>
- Whittington, O. R., Arango Medina, G., Trad, & Pany, K. (2000). *Auditoría: Un enfoque integral* (12a. ed). Mc Graw Hill.