

**IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO PARA LAS AREAS DE TALENTO
HUMANO**



DIANA PAOLA MARTINEZ JIMENEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

CONTADOR PÚBLICO

Director:

JOSÉ ROMÁN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA
BOGOTÁ, 20 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO PARA LAS AREAS DE TALENTO HUMANO

No es desconocido que Colombia realiza cada vez más tratados de libre comercio, lo cual obliga a que las empresas de nuestro país sean mucho más competitivas comparadas con las de hace 50 años; Por ello, las estructuras tienen la necesidad de evolucionar con la finalidad de optimizar procesos y por ende su productividad; Con ello, también surge la necesidad de implementar un sistema de control interno en las empresas, en todas las áreas. Sin embargo, hoy nos centraremos en las áreas de talento humano, porque tienen el capital más valioso para las empresas: Los empleados. Justamente por ser las áreas responsables de los procesos en función de los empleados en diferentes aspectos: selección, contratación, pagos, bienestar, formación, capacitación, etc.; Son áreas que se enfrentan a muchos retos que implican ser muy previsivos frente a la mitigación de los riesgos que se puedan presentar con las personas. Según el periódico portafolio, *El conflicto laboral no se aparta de las relaciones del 2018 se han atendido alrededor de 282.000 casos individuales, lo que equivale a decir que uno de cada cien ocupados acudió en este lapso a las instancias del Estado para resolver problemas como el no pago entre el patrono y el trabajador colombianos. Según el Ministerio del Trabajo, entre 2014 y lo que va de prestaciones sociales o de indemnizaciones, para mencionar solo los más frecuentes.*(Morales Manchego, 2018). En mi opinión, gran parte de estos 282.000 casos se hubieran podido evitar si los procesos se ejecutan de una manera correcta, si estos procesos son controlados, evaluados y monitoreados con el fin de evitar los conflictos para las organizaciones. Por ejemplo, la falta de pago de prestaciones sociales puede tener diferentes causas: desconocimiento, omisión involuntaria, omisión voluntaria, demoras en los procesos, etc. Y

aunque exista una causa, ninguna de estas es “excusa” para el incumplimiento de la norma laboral y la responsabilidad ante el empleado. Suponiendo que la empresa XYZ contrata un trabajador con un salario básico de \$1.000.000, quien se retira luego de trabajar 6 meses Y la empresa no paga sus prestaciones porque la persona de talento humano da prioridad a otros procesos y no a la liquidación del colaborador, la compañía incurrirá en la obligación de pagar indemnización al empleado de acuerdo al artículo 65 del código sustantivo de trabajo: *“Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”*(Código Sustantivo de Trabajo, 2002).

Eso significa que debe pagar 33.333 por cada día de retraso. Si hay retraso por 100 días, debería pagar \$3.333.333, solo por un trabajador, un solo caso, una sola omisión. En mi opinión, si ésta compañía implementara un sistema de control interno que verifique este tipo de procesos, puede evitar estas situaciones y con ello, no incurrir en estos pagos que afectan su economía, su imagen y reputación.

¿Qué es un sistema de control interno? Según la Ley 87 de 1993, Artículo 1, *“Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.”*. De acuerdo a la definición anterior, aplicarlo a cada una de las áreas

es esencial ya que ayuda a ir en la dirección en que va la compañía. Como lo indiqué anteriormente, el enfoque de este documento será el área de talento humano: una de las áreas más importantes de cada compañía porque el capital humano es aquel que moviliza las demás áreas como finanzas, producción, jurídica, tesorería, servicio al cliente, etc. Sin personas una empresa no es posible. Ahora bien, retomando la definición de control interno: *“procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes”*. Considero que es completamente aplicable al talento humano ya que desde allí se administra la información y procesos para todas las personas contratadas y subcontratadas lo cual puede generar riesgos tales como: mala administración de los datos personales (Ley 1581 de 2012), salariales, de salud, familiares, etc. frente al tratamiento, transferencia o divulgación indebida lo cual conllevaría a una multa ante la superintendencia de industria y comercio. Así mismo, cada una de las operaciones que administra puede llegar a tener riesgos legales tales como el pago errado de la seguridad social lo cual traería como consecuencia el pago de multa ante una auditoría de la UGPP (Unidad de gestión pensional y parafiscales) ; la omisión de afiliar a una entidad prestadora de salud (EPS) lo cual puede traer como consecuencia que el empleado presente problemas de salud y no sea atendido por su EPS; no seguir procesos o procedimientos para asuntos disciplinarios correctamente lo cual puede desembocar en acoso laboral; la falta de control en exceso de horas laboradas sin pago lo cual puede ser un motivo de demanda laboral, etc. Podríamos seguir enumerando muchos de estos problemas, sin embargo, lo importante es entender en este documento el porqué el sistema de control interno debe enfocarse no solo en las áreas financieras y productivas como por lo general se

hace, sino que también lo haga en áreas de administración del personal. Debe haber un cambio de mentalidad para que esto empiece a ser prioritario.

Según Marco Bonilla: *“Por todos es conocido que procesos como el control interno requieren de una serie de elementos formales y ordenados de lo que se hace, so pena de caer en el fracaso, y estoy refiriéndome a la planeación, presupuestación, calidad del talento humano, sistemas de información fiables, detección de riesgos y a los procesos y actividades con calidad, controladas a través de indicadores y metas como una manera de corregir el rumbo”* (Bonilla Martinez, 2016)

1. **Planeación:** Pienso que es importante que el sistema de control interno abarque la revisión de los planes y proyectos que tiene el área, con el fin de evaluar su cumplimiento en cuanto a tiempos, presupuesto, recursos, etc. Ejemplo: el plan de bienestar, el plan de contratación, la proyección de la rotación, los costos de selección y contratación, etc.
2. **Presupuestación:** Dependiendo de las empresas, a cada área se le asigna un presupuesto. En mi opinión, identificar mediante el control interno la ejecución del mismo con el fin de evitar sobre ejecución o falta del mismo. Esto podría dar una visión a la empresa de su proyección de crecimiento debido a que, si identificamos que se requieren contratar más personas o en su defecto menos personas, se puede proyectar el comportamiento de la empresa.
3. **Calidad del talento humano:** En mi concepto, uno de los puntos más importantes para ir en la misma vía de las metas y objetivos, es contratar al mejor talento que se adapte a la organización. Si este no se está cumpliendo, puede hacer fracasar la empresa en muchos aspectos (financiero, social, reputacional, productivo, etc.)

Conclusiones

- La implementación del sistema de control interno aplicable a áreas de gestión humana es completamente necesario ya que evita riesgos económicos, sociales y reputacionales para la empresa
- Las áreas de talento humano presentan infinidad de riesgos debido a que se trata del capital humano de la empresa
- Los errores u omisiones involuntarias pueden afectar en gran medida a la empresa, por lo cual es necesario un monitoreo periódico para evitar que los problemas se minimicen o eliminen.

Bibliografía

Bonilla Martinez, M. H. (06 de 10 de 2016). *auditool.org*. Obtenido de *auditool.org*: https://www.auditool.org/index.php?option=com_content&view=article&id=320:el-exito-del-control-interno-esta-en-elcambio-de

Código Sustantivo de Trabajo. (2002). Artículo 65. *Artículo 65* . Colombia.

Morales Manchego, M. (16 de Mayo de 2018). <https://www.portafolio.co/>. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/los-conflictos-laborales-mas-fuertes-entre-empleados-y-empleadores-517151>

Ley 87 de 1993

Ley 1581 de 2012