

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE CONTABILIDAD



Auditoría Laboral: Herramienta importante en la gestión del recurso humano

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CONTABILIDAD

AUTOR

Maria Cristina Elias Fernandez

ASESOR

Leoncio Oliva Pasapera

<https://orcid.org/0000-0002-8347-2008>

Chiclayo, 2021

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Desarrollo y Discusión	7
Conclusiones	12
Referencias	13

Resumen

El propósito de esta investigación es realizar una revisión relacionada con la Auditoría Laboral y su importancia en la Gestión del Recurso Humano, con el objetivo de que se convierta en una herramienta conocida y útil para mitigar las deficiencias presentes en el ámbito laboral, las cuales no solo afectan a los trabajadores sino también a los empleadores.

Palabras Claves: Auditoría laboral, gestión del recurso humano

Abstract

The purpose of this research is to carry out a review related to the Labor Audit and its importance in Human Resource Management, with the aim of making it a known and useful tool to mitigate the deficiencies present in the workplace, which are not They only affect workers but also employers.

Keywords: Labor audit, human resource management

Introducción

La eficiente gestión del recurso humano es la base de toda empresa, debido a que los trabajadores son los elementos más importantes y fundamentales para el para el correcto funcionamiento y logro de objetivos por parte de la organización. Sin embargo, en la actualidad el ámbito empresarial se ve afectado por una serie de factores que originan desajustes laborales y estos a su vez traen consigo una serie de conflictos que a corto o largo plazo vulneran la estabilidad económica tanto de empleadores como de trabajadores.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, las empresas deben implementar una herramienta clave como la auditoría laboral que les permita prevenir a tiempo cualquier eventualidad negativa con los trabajadores y a la vez muestre las deficiencias presentes en el sistema de trabajo, con el objetivo de subsanarlas a la brevedad.

De acuerdo con ello, diversos autores resaltan la importancia que ha tenido la auditoría laboral en las empresas y su influencia en la gestión del recurso humano. Para Peña, Goyo y Rivero (2014) la auditoría laboral es una estrategia de gestión que permite identificar la situación de la empresa en cuanto a materia laboral y a la vez hace posible la regulación de las relaciones de trabajo. Así mismo, consideran que su implementación hace posible la alineación coherente de los aspectos legales y sociolaborales con los objetivos de la organización.

Por otro lado, García (2017) resalta la importancia de la auditoría laboral como herramienta preventiva, debido a que revela deficiencias relacionadas con aspectos laborales y de seguridad social, las cuales perjudican de manera directa al recurso humano de una organización.

Para Perales y Tapia (2017) la auditoría laboral es una estrategia preventiva que permite realizar un análisis en el cual se diagnostique como se gestionan los recursos humanos, con el fin de subsanar inconvenientes relacionados con la informalidad y prevenir tanto sanciones como demandas por parte de los trabajadores a la empresa.

Por todo lo expuesto anteriormente, se plantea la siguiente pregunta que da origen a la presente investigación: ¿Cuál es la importancia de la auditoría laboral en la gestión del recurso humano?

El presente artículo tiene como objetivo obtener un alto grado de conocimiento sobre la auditoría laboral como herramienta importante en la gestión del recurso humano de una empresa, lo cual permitirá en ocasiones posteriores analizar y revisar la situación laboral en la que se encuentra una empresa, con el propósito de obtener mejoras en diversos aspectos de la empresa.

La importancia de este artículo se centra en el recurso humano, que como se sabe es un elemento fundamental en cualquier organización y a su vez en una herramienta clave como la auditoría laboral que le permita mejorar su gestión dentro de la organización.

El presente artículo se encuentra estructurado de la siguiente manera: Introducción, método, desarrollo y discusión, conclusiones y por último la bibliografía

Método

Para el desarrollo del presente artículo de investigación fue de suma importancia determinar la manera en la que se conseguiría la información. Por ello, es preciso indicar que para este trabajo se ha realizado un estudio de literatura, en el cual se recolectó los aportes de varios autores plasmados en diversas bases de datos como libros, revistas, artículos, entre otras fuentes de información. El método de búsqueda se realizó a través del uso de palabras claves relacionadas con la investigación

Desarrollo y Discusión

Auditoría Laboral

Del Blas & García (2007) definen la auditoría laboral como una actividad cuya realización está a cargo de un profesional calificado e independiente y consiste en analizar la adecuación de una empresa tanto a principios como normas sociolaborales que le son de aplicación, tomando en cuenta los documentos y la realidad de las conductas observadas. Tiene como objetivo la emisión de un informe donde ponga en manifiesto su opinión responsable sobre dicha adecuación, así como la fiabilidad de la información que se desprende de la documentación analizada; todo ello con el fin de que pueda ser conocida y valorada.

Para Paz (2008) la auditoría laboral es el conjunto de actuaciones realizadas por profesionales independientes, quienes se encargan de analizar y revisar la situación laboral de una empresa mediante el estudio tanto de la documentación como de la información aportada por la misma u obtenida por otros medios. Con todo ello, refleja en un informe final la situación real de la propia empresa relacionada con el cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales y de seguridad social.

En el caso de Tsuboyama (2014) indica que la auditoría laboral es un proceso sistemático documentado encargado de examinar la práctica jurídico-laboral de la empresa, el cual concluye con la elaboración de un informe pormenorizado donde el auditor a cargo indicará tanto los riesgos como las responsabilidades de la empresa en el ámbito laboral y cuantificará la contingencia correspondiente.

De acuerdo con ello, se puede considerar que la auditoría laboral es una herramienta de vital importancia que le permite a las empresas prevenir contingencias laborales que puedan surgir en el camino y que afecta no solo su aspecto económico sino su relación con los trabajadores.

Objetivos de la Auditoría Laboral

Auditoría de legalidad laboral	Auditoría de gestión de los recursos humanos	Auditoría de prevención de riesgos laborales
Del Blas y García (2007)	Alles (2014)	López y Blasco (2010)
Emitir un informe donde se plasme la opinión técnica sobre la adecuación de normas laborales exigibles	Comparar determinadas características relacionadas con los subsistemas de recursos humanos	Emitir un informe donde se indiquen las medidas de seguridad y salud que debe cumplir la empresa
Expresar con transparencia la situación laboral de la empresa en el periodo examinado	Se encarga de aspectos necesarios para mantener comprometido al personal con el logro de objetivos	Busca que los empleadores cumplan con todas las medidas necesarias para velar por la integridad y salud de sus trabajadores
Prevenir los conflictos con los trabajadores, relacionados con los beneficios sociales que la Ley les otorga	Conocer si el personal está capacitado, es competente y cuenta con motivación para cumplir las metas organizacionales	Los trabajadores deben tener condiciones óptimas para desarrollarse con seguridad
Los incumplimientos generan el deterioro de la relación y por ende en muchos casos se pierde personal calificado	Busca subsanar problemas con el fin de obtener mejores beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores	Instrumento de gestión realizado en base a las normas técnicas previamente establecidas

Fases de la Auditoría Laboral

Del Blas y García (2007) indican que la auditoría laboral presenta las siguientes fases:

Planificación

En esta fase se establece relaciones de trabajo entre el auditor y la empresa, con el fin de obtener todo el conocimiento previo y necesario de la entidad. Mediante una carta de compromiso, se determinarán tanto el alcance como los objetivos de la auditoría, al igual que todas las especificaciones relacionadas con los honorarios, el equipo de trabajo y el programa de auditoría

Ejecución

En esta fase se realizan las pruebas de auditoría, utilizando tanto técnicas como procedimientos que sirvan como herramientas para hallar las evidencias necesarias que permitan sustentar el informe de auditoría. Así mismo, esta fase presenta elementos necesarios para el desarrollo del trabajo como lo son las pruebas de auditoría, las técnicas de muestreo, las evidencias, los papeles de trabajo y por último los hallazgos de auditoría

Preparación del Informe

En esta fase se elabora el informe final, en el cual se plasman los problemas o contingencias originadas durante la auditoría realizada al igual que las respectivas conclusiones y recomendaciones. De igual manera, se presentan propuestas de mejora basadas en la evaluación y diagnóstico de la gestión de recursos humanos

Todas estas fases que se llevan a cabo durante el desarrollo de un auditoría laboral, tienen como función llegar a resultados claros y precisos sobre la organización donde ha sido implementada. Todo ello con el objetivo de conocer su situación real y poder buscar mecanismos que gestionen de mejor manera su recurso humano

Gestión del Recurso Humano

Como sabemos los recursos humanos desde siempre han sido uno de los pilares más importantes en cualquier organización porque les permite desarrollar aspectos productivos y competitivos. Por ello, es que su buena gestión asegura que la organización cuente con un personal capacitado, comprometido y competente.

Celis (2006) indica las funciones que se deben tener en cuenta en la gestión del recurso humano. Como primera función se encuentra la planeación, planeamiento y selección del personal. Luego considerar remuneraciones e incentivos coherentes con el trabajado desempeñado y por último mantener buenas relaciones laborales con los trabajadores.

De acuerdo con ello, se considera que gestión del recurso humano siempre tiene como estrategia fundamental las constantes capacitaciones al personal, lo cual les permitirá irse perfeccionando y fidelizándose mucho más con la organización.

Objetivo de la Gestión del Recurso Humano

De acuerdo con Reyes (2015), el objetivo de la gestión del recurso humano es lograr el rendimiento eficiente de los trabajadores, brindándoles bienestar y explicándoles claramente las funciones que deben llevar a cabo. Con todo ello, busca lograr que el personal participe de manera activa en el logro de las metas planteadas por la empresa

Competencias de la Gestión del Recurso Humano

De acuerdo con Jama (2018), el personal encargado de la Gestión del Recurso Humano debe contar con las siguientes competencias:

Competencias	Descripción
Conocimiento de la Organización	Identificar indicadores organizacionales claves que impacten en la empresa y en el recurso humano
Buenas prácticas de Recursos Humanos	Identificar las actividades que generen mayor rentabilidad e influyan en los trabajadores
Gestión cultural	Identificar las áreas críticas y diseñar procesos que mejoren el trabajo en equipo
Gestión del cambio	Identificar factores que intervienen en la organización al momento de solucionar inconvenientes laborales
Credibilidad personal	Identificar al personal que posea competencias de gestión estratégica del conocimiento

Todas estas competencias ayudarán a una mejor gestión del recurso humano, lo cual traerá mejoras en la productividad y en el ambiente de trabajo. Así mismo, mitigará los riesgos relacionados con diversas contingencias laborales que puedan surgir durante el desarrollo de las diversas actividades.

Importancia de la Auditoría Laboral en la Gestión del Recurso Humano

Durante los últimos años, el recurso humano se ha ido posicionando como uno de los pilares fundamentales en toda organización y con gran impacto en el aspecto estratégico. Motivo por

el cual las empresas deben seleccionar, formar y liderar de la mejor manera a sus trabajadores, lo cual les hará posible obtener una ventaja competitiva, un alto rendimiento y un desempeño más eficiente que les permita cumplir con las metas planteadas.

De acuerdo con ello, se considera que la auditoría laboral se enfoca en revisar todos los aspectos antes mencionados y regularlos según las normas. Partiendo de ello es que radica su importancia, ya que se enfoca en analizar y evaluar diversos aspectos de la gestión del personal, relacionados con temas tanto jurídico – laborales como de seguridad y salud, todo con el objetivo de identificar limitaciones y emitir sugerencias de mejora.

Otro aspecto donde resalta la importancia de la auditoría laboral, es dándole a conocer a la empresa la manera en la que sus planes de organización vienen funcionando, las buenas prácticas que desarrolla el área encargada y las condiciones poco favorables que puedan estar surgiendo durante el desarrollo de las actividades.

Conclusiones

La auditoría laboral es una herramienta importante en la gestión del recurso humano porque se encarga de evaluar diversos aspectos de la organización con el fin de verificar que cumplan los parámetros establecidos en las normas y partiendo de ello velar por el bienestar de los trabajadores

La auditoría laboral es una herramienta importante en la gestión del recurso humano porque permite conocer los recursos necesarios que le ayuden a los empleadores a mantener una relación estable con los trabajadores, lo cual trae consigo beneficios a futuro para la organización

La auditoría laboral es una herramienta importante en la gestión del recurso humano porque permite identificar diversas situaciones de conflicto relacionadas con temas de materia laboral que puedan traer consigo una afectación económica a futuro para la organización

La auditoría laboral es una herramienta importante en la gestión del recurso humano porque está encargada de prevenir conflictos que afecten el aspecto humano, social o productivo de la empresa

Referencias

- Alles, M. (2014). *La marca recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Celis, F. (2006). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicios*.
- Del Blas, E. &. (2007). *Prácticum de Auditoría Laboral de Legalidad*. España: La Ley.
- García, J. (2017). *Prevención de sanciones en materia laboral*. México: Editorial ISEF.
- Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Revista Científica*, 73 - 74.
- López, J. &. (2010). *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*. España: Tirant lo Blanch.
- Paz, J. (2008). La importancia de las auditorías laborales en las operaciones de adquisiciones y fusiones de empresas. *Revista Española de Capital Riesgo*, 3-30.
- Peña, F. G. (2014). La Auditoria Laboral de Legalidad como Estrategia para la Prevención de Sanciones, Multas y Demandas en las Empresas Venezolanas. *Gestión y Gerencia*, 87-109.
- Perales, S. &. (2017). *La auditoría laboral preventiva y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C.* . Lima: Tesis Pregrado.
- Reyes, J. (2015). Administración de recursos humanos: Objetivos e importancia. *Gestión del Recurso Humano*.
- Tsuboyama, L. (2014). Due diligence laboral: Herramienta imprescindible en los procesos de fusiones y adquisiciones. *Themis Revista de Derecho*, 259 - 267.