



IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PRIVADA

Dennise Ivonne Quimi Franco

dequifra@hotmail.com

Resumen

La creación de un puesto de trabajo dentro de una organización nace de la necesidad que el mismo cumpla actividades que ayuden al alcance de los objetivos, y a la rapidez con la que se espera atender al cliente. Sin embargo la contratación de un individuo en la organización hace que se destinen partidas presupuestarias para responder a un sueldo fijo y otorgar beneficios adicionales a fin que el empleado se sienta motivado a realizar sus actividades. El desembolso de un valor como el sueldo directamente al gasto hace que disminuyan beneficios para la compañía, pero si se asegura que dicho miembro aporte con ideas, realice sus actividades de manera eficiente, puede lograr que su aporte a la organización ayude a que la empresa atraiga mayores ingresos y compense el sueldo entregado. El control interno contribuye a que la administración este segura que el empleado cumple con los requisitos que demanda la compañía y que su trabajo está aportando hacia el cumplimiento de los objetivos previamente fijados.

Palabras claves: organización-cumplimiento de objetivos-empleado-administración-control interno.

Abstract

Creating a job within an organization born from the need to fulfill the same activities to help reach the objectives, and the speed with which it expects to serve the customer. However, hiring an individual in the organization makes budget items are intended to respond to a fixed salary and grant additional benefits to the employee is motivated to perform their activities. The disbursement of a value as salary directly leads to cutting spending benefits the company, but if you make sure that this contribution with ideas, member carries on business efficiently, can make their contribution to the organization to help the company attract higher income and offset the salary delivered. Internal control helps the administration is safe that the employee meets the requirements demanded by the company and that their work is contributing towards achieving the previously established objectives.

Keywords: organization-compliance objectives-employee-management-monitoring procedure.

Control Interno

Para Coopers & Lybrand (1997) el control interno se lo aplica en diferentes niveles de la organización, con la primordial necesidad de conocer los objetivos de cada departamento que conforma la organización. Se debe tomar en cuenta, que cuando los objetivos estén fundamentados en la eficiencia y eficacia con la que el recurso humano realice sus actividades, el control interno sirve para determinar si cada puesto se está especializando en sus procesos y que ello constituya un progreso para la compañía o a su vez el recurso humano no reaccione de manera correcta a un requerimiento que hace que la entidad este atascada en una ineficiencia de procesos.

La estructura organizacional constituye el pilar fundamental al momento de formar una compañía, ya que la misma debe contar con un personal altamente capacitado en materia al producto o servicio que ofrece al mercado. La distribución del trabajo de manera equitativa es uno de los temas que sobresalen en la estructura organizacional, ya que así se evita que en determinados puestos se concentre la obtención de un resultado, mientras que los demás sean un complemento o algunas veces su intervención no representa de forma primordial para que los objetivos se cumplan.

Cuando no se realiza una buena distribución del trabajo, el personal que desempeña funciones que se vuelven críticas, pueden considerar que su gestión debe ser remunerada con mejores prestaciones que su compañero de trabajo, generando además que el mismo no sea valorado en la empresa si este criterio no se cumple. Para Fernández & Sánchez (2012) una organización que sea susceptible a una alta rotación de personal, está incurriendo en gastos adicionales como son capacitaciones, tiempo de prueba del personal nuevo, y tiempo de aprendizaje para que alcance la especialización en sus actividades, por lo tanto lo recomendable es mantener personas que consideren realizar un plan de carrera en la compañía y que constantemente tengan disposición a un aprendizaje que mejore su forma como realizar su trabajo.

Cabe indicar que el desempeño de una función del empleado frente a los objetivos de la empresa no solamente son responsabilidad de cómo el mismo realice su trabajo, sino cómo la organización fija políticas y limita responsabilidades que ayuden al empleado a definir si su criterio al tomar una decisión es la correcta. Aquí es donde el control interno actúa como una herramienta para la administración, determinando si las políticas fijadas para un puesto, son compatibles con la realidad que enfrenta el empleado quien las desempeña.

Importancia del control interno.

El control interno es una actividad importante dentro de la gestión del recurso humano, porque observa de manera directa como el empleado reacciona frente a las decisiones que son objeto de su trabajo, emite un criterio, toma como referencia las políticas fijadas, y emite una respuesta a la demanda de requerimientos presentados ya sea por el cliente interno como el externo. Este control hace posible que se evalúe la calidad con la que se realizan los procesos, la oportunidad para definir nuevos criterios que permitan obtener una eficiencia en el manejo de recursos, y de cómo la información que procesa el empleado constituya la suficiente veracidad para que la administración tome una decisión correcta.

Para que el control interno se lleve a cabo, debe tener la intervención de un especialista que sepa como recolectar la información, y que pueda emitir informes para que luego sean analizados por la administración; este personaje que lleva a cabo todos los procesos del control interno es el auditor. Con la ayuda de un auditor, se puede llevar a cabo un trabajo más profundo o con un objetivo más preciso sobre el control interno dentro de la empresa, estos objetivos son los siguientes:

- Proteger los activos.
- Verificar la exactitud y confiabilidad de la información financiera.
- Promover la eficiencia de las operaciones.

El tercer objetivo se ajusta a la necesidad de controlar un recurso humano en el desarrollo de su trabajo, la diferencia en manejar un activo fijo se encuentra en el cambio de reacciones frente a una respuesta. Un empleado motivado desempeña mejor su actividad que un individuo descontento e indiferente con la organización, este momento en donde el recurso humano necesita una motivación debe ser identificado por la organización, ya que en ese momento se pueden generar efectos negativos en la empresa, entre ellos según Robbins (2004) un ambiente laboral negativo, una organización que nunca alcance los objetivos y una empresa que pierda prestigio y credibilidad frente a sus clientes.

Por ello en el informe de la gestión que brinda el control interno debe contener criterios cómo la seguridad que el empleado este cumpliendo su trabajo sin que ello arriesgue de manera legal a la empresa, identificar sino se están generando factores externos que alteren el normal desempeño del empleado, y determinar si los recursos que otorga la compañía están siendo

usados de manera correcta contribuyendo a que termine su trabajo y otorgue los resultados deseados a la organización.

Problemas generados en la organización.

Los problemas que tiene la administración, sobre todo en el presupuesto para gestionar todos los recursos que se necesitan en la obtención de ventas, es la determinar si toda partida tiene el suficiente justificativo para incurrir en el destino de beneficios económicos. La decisión que exista o no un puesto dentro de la organización es la consulta que se realiza todo gerente en la empresa, ya que una eliminación de un cargo ahorra a la compañía dinero pero del mismo modo se debe evaluar si la misma no puede ocasionar que entren menores beneficios a la compañía.

Si bien es cierto no todas las personas piensan igual, la administración trata que exista por lo menos una característica principal que sirva como guía a los empleados, y que todos desempeñen sus funciones con la misma intensidad. Hoy en día se han creado herramientas para identificar si un elemento es bueno para desempeñar un trabajo, como son los perfiles del puesto, las actitudes que debe tener el candidato para desempeñar su labor, y la experiencia que han tenido en otros puestos similares.

El desempeño ante todo es el primordial indicador para asegurar el rendimiento en una compañía; a través del control interno no se busca que el empleado tenga temor de perder su trabajo, sino que el mismo otorgue los temas que impiden que haga una gestión eficaz y que dichos criterios lo conozca la organización, a fin que las mismas sirvan para mejorar el rendimiento dentro de la organización.

Para que el control interno pueda aplicarse en una organización, primeramente se deben definir las políticas y procedimientos de cada puesto de trabajo es decir, tomar como base la estructura de cómo llevar las cosas, luego observar cómo se reacciona al ambiente de trabajo, comparar las similitudes que existen, y clasificar resultados, si la gestión que se está llevando supera las expectativas planteadas en los objetivos, o se están procesando mal los requerimientos provocando que la compañía incurra en gastos adicionales que pueden ser suprimidos si se llevan a cabo correctamente los procedimientos.

Según Barquero (2005), dentro de los elementos que evalúa el control interno a la organización se encuentran:

- El ambiente de control.
- La evaluación de riesgos.
- Los sistemas de información y comunicación.
- Los procedimientos de control
- La vigilancia.

El ambiente de control es la combinación de factores que afectan las políticas y procedimientos de una entidad fortaleciendo o debilitando sus controles, los factores a considerar son: la actitud de la administración hacia el control interno, la estructura de organización de la entidad, el funcionamiento del consejo de administración y sus comités, los métodos para asignar autoridad y responsabilidad, los métodos de control para supervisar y dar seguimiento, las políticas y prácticas de personal, y las influencias externas.

Si una organización no tiene bien definida las funciones de sus empleados, no puede demandar resultados eficaces en el cumplimiento de los objetivos, por lo cual se recomienda que antes de la inclusión del control interno, se defina las funciones de cada cargo, su papel dentro del cumplimiento de los objetivos, de esta manera se tiene un comparativo que evalúe el rendimiento del individuo dentro de la organización.

Referencias bibliográficas

Barquero, A. (2005). *Administración de recursos humanos*. San José: Universidad Estatal a Distancia.

Coopers, & Lybrand. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno: Informe COSO*. Ediciones Díaz de Santos.

Fernández, M., & Sánchez, J. (2012). *Eficacia Organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.