

## La Importancia de la Auditoría de Recurso Humanos

Nicaragua, Marzo 2018

### NEWS

**Preparado por:**  
**Virgina Cerda, Lic. Administración de Empresas.**

Adaptarse a los cambios constantes del siglo XXI es vital para toda empresa, es por ello que se crean estrategias que integren el recurso humano cualificado para enfrentar la versatilidad del entorno y la organización.

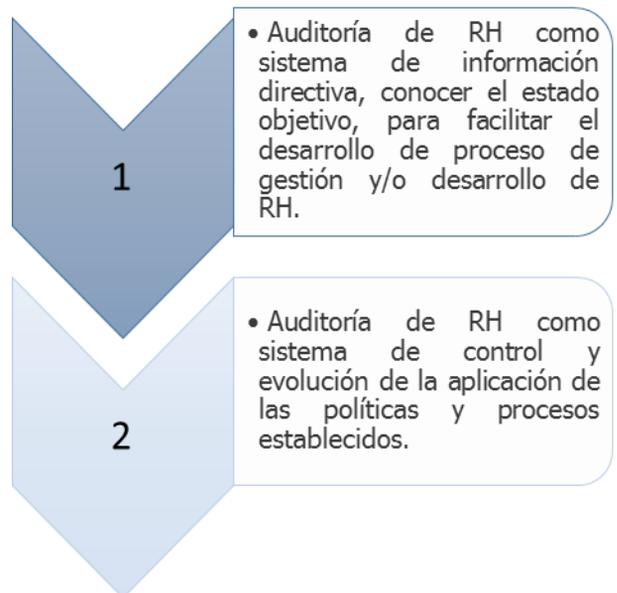
Para lograr esto, es necesario poseer herramientas que permitan el desarrollo eficaz y eficiente del área, es ahí donde radica la importancia de la auditoría en la gestión de recursos humanos, para garantizar, monitorear y mejorar, creando nuevas políticas en el área que ayuden a generar altos niveles de satisfacción y motivación laboral, logrando posicionar a la organización entre las mejores a través de comparación con patrones de competencia fijados en el entorno.

Un departamento de Recursos Humanos no puede asumir que todo lo que hace es correcto, pues puede cometer errores. Las políticas asumidas en un período dado puede que se tornen obsoletas y al evaluarse así mismo el departamento no detecta los problemas antes que éstos se conviertan en algo serio para la organización.

Tal situación demanda la necesidad de un control estricto de todos los procesos y políticas, que asume una empresa determinada en un espacio temporal definido y es precisamente en este entorno donde la auditoría como herramienta de control y vía eficaz para obtener la retroalimentación necesaria, entra a jugar su verdadero cometido.

El concepto de auditoría de recursos humanos como análisis de las prácticas de GRH, desde una óptica estratégica, surge a

mediados de los años 80, donde se conciben dos funciones básicas:



La evolución del concepto de auditoría contable a auditoría de gestión tiene como significado el cambio de los datos contables (valoración económica de la realidad). Es dentro de esta visión actual cuando surge el concepto de ratio de gestión como sistema de apreciación de la realidad desde un punto de vista objetivo.

### ¿Por qué es necesaria una auditoría?

Estas nos indican que, en general, una organización no puede cambiar tan de prisa como exige el mercado; las empresas deben estar ajustando su estrategia y reformulando su estructura para adaptarse continuamente, siendo la Auditoría un recurso auxiliar vital.

## La Importancia de la Auditoría de Recursos Humanos.

### Objetivos

Los objetivos de una auditoría de recursos humanos son tan amplios como el propio campo de la gestión de estos. Entre los objetivos de la misma tenemos:

- Conocimiento de la estructura humana de la empresa, es decir el número de sus componentes y sus características.
- Evaluación de los procesos de reclutamiento y selección llevados a cabo.
- Registro de las promociones y transferencias de empleados dentro de la organización.
- Administración de salarios y planes de incentivos.
- Estadísticas de accidentes y bajas laborales.
- Índice de rotación de personal y coste del mismo.
- Control de presencia e índice de ausentismo.
- Evaluación de rendimiento (o resultados) y de potencial y las acciones consecuentes con ellas.
- Análisis y descripción de los puestos de trabajo o cargos existentes en la empresa.

La función de control se integra dentro de la filosofía de la auditoría como instrumento básico de la GRH y tiene como objetivo, mostrar los fallos y errores para rectificarlos y evitar su reincidencia.

### Beneficios

Al realizar una auditoría de GRH se obtienen varios beneficios entre los que figuran:

- Se identifica el aporte que hace el departamento de recursos humanos a la organización.
- Se mejora la imagen profesional del departamento de recursos humanos.
- Se alienta al personal de recursos humanos a asumir mayor responsabilidad y actuar en un nivel

más alto de profesionalismo.

- Se esclarecen las responsabilidades, los deberes del departamento de recursos humanos.
- Se facilita la uniformidad de las prácticas y políticas de los recursos humanos.
- Se destacan problemas latentes, potencialmente explosivos.
- Se garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales.
- Se reducen los costos de recursos humanos mediante prácticas mejoradas.
- Se promueven los cambios necesarios en la organización.

### Conclusiones

Auditar los Recursos Humanos de las empresas supone estudiar: por un lado los aspectos formales tales como los aspectos cuantitativos de la plantilla (edad, formación, número, departamentalización, organigrama, retribuciones) y por otro los aspectos cualitativos (relaciones interpersonales, estilo de dirección, principios, cultura empresarial).

Conocer todos los aspectos, tanto los cuantitativos como los cualitativos, es por tanto una pieza clave para alcanzar el éxito en una fusión o adquisición empresarial.

Por lo tanto auditar no es sólo diagnosticar el pasado, sino apreciar el presente y asesorar sobre la evolución futura. Esto permite establecer y proyectar políticas dirigidas a la búsqueda de la calidad y el buen funcionamiento y desarrollo de las acciones de los recursos humanos dentro de la organización, además posibilita establecer un proceso de comparación con las organizaciones que desarrollan su actividad económica y social en el entorno de las mismas. **Km 4 ½ Carretera a Masaya, Planes de Altamira,**

