

EL ENTORNO DE CONTROL EN LAS COMPAÑÍAS ANTE EL POSTCONFLICTO EN COLOMBIA

THE REGULATORY ENVIRONMENT IN COMPANIES IN THE POST-CONFLICT ERA IN
COLOMBIA

Artículo de Investigación

Nestor Segundo Arrieta Hernández
Yamith Patricia Díaz Pertuz, Ingeniería Industrial.
Universidad de Córdoba.
yamithdp@gmail.com

Resumen: El presente trabajo de investigación de tipo descriptivo tiene el propósito de dar a conocer el ambiente de control, frente al post conflicto desde el proceso de reintegración socio económico de los grupos al margen de la ley en Colombia. Se desarrolla mediante la descripción del ambiente de control, dentro de la estructura del control interno de las organizaciones, además describe las diferentes etapas del proceso de reintegración y la relación entre uno y otro, que proporcionan información a las organizaciones al momento de incorporar personas que pertenecieron a grupos al margen de la ley. También proporciona a la profesión del Contador Público, información al momento de ejecutar y evaluar el ambiente de control, que es elemento del control interno.

Palabras claves: Ambiente de control, Reintegración a la vida civil, Control interno, Postconflicto

Abstract: This descriptive research study aims to shed light on the control environment in the post-conflict context, focusing on the socioeconomic reintegration process of illegal armed groups in Colombia. It is developed through a description of the control environment within the internal control structure of organizations. It also describes the different stages of the reintegration process and the relationship between them, which provide information to organizations when incorporating individuals who belonged to illegal armed groups. It also provides the public accounting profession with information when implementing and evaluating the control environment, which is an element of internal control.

Keywords: Control environment, Reintegration into civilian life, Internal control, Post-conflict

Introducción: El presente trabajo de investigación tiene el propósito de dar a conocer el ambiente de control, que es uno de los elementos del control interno, frente al post conflicto en Colombia, considerando que en las empresas se puede deteriorar el ambiente de control a partir del proceso de reintegración socio económico de grupos al margen de la ley.

Los profesionales de la contaduría pública de la auditoria, en el proceso de evaluación de control interno, se identifican los valores éticos y el comportamiento de los empleados y cómo afecta su conducta en el desarrollo económico del ente. Ahora bien, el ambiente de control de una empresa se ve afectado cuando se contrate a personas que pertenecieron a grupos al margen de la ley por el proceso de reintegración social y económica.

De lo anterior cabe aclarar que el proceso de reintegración a la vida social y económica es respaldado por el proceso de desmovilización, el cual ofrece beneficios como vivienda,

salud, protección, educación y reintegración a la vida laboral. En este último punto de reintegración a la vida laboral, se encuentra cimentada la relación del ambiente de control frente al postconflicto en Colombia.

Durante el desarrollar este documento, se estudia el ambiente de control, escogido entre de los cinco elementos del control interno; posteriormente se hace una descripción del proceso de reintegración para el posconflicto en Colombia y finalmente se hace un análisis sobre la relación existente entre los dos, con el fin de identificar soluciones potenciales al interior de las empresas desde el desempeño del contador público, que indiscutiblemente está vinculado en el ambiente de control de las empresas y debe estar al tanto de un tema significativo actualmente como el postconflicto.

Este trabajo pretende unificar estos dos temas de gran importancia nacional e internacional y demostrar la relación existente entre uno y otro, como un aporte al interior de las empresas, para generar espacios constructivos de dialogo y apertura sobre la situación.

Veamos entonces que las normas de Aseguramiento de la Información Financiera que se están implementando en Colombia, incluyen el ambiente de control como uno de los cinco elementos del control interno, la cual lo defina así:

“Control interno: el proceso diseñado, implementado y mantenido por los responsables del gobierno de la entidad, la dirección y otro personal, con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos de la entidad relativos a la fiabilidad de la información financiera, la eficacia y eficiencia de las operaciones, así como sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. El término "controles" (NORMA INTERNACIONAL DE AUDITORÍA 315, 2013)

La vinculación del ambiente de control con el postconflicto, es un asunto de trascendencia nacional, que influye en todos los aspectos socio económicos de la región, llevando inmerso, la convivencia laboral, el trabajo, las formas de vida, la familia, la seguridad, entre otros. Las actividades que desarrollan los contadores públicos, no se escapan de estos aspectos, por cuanto son profesionales que ejercen una función social y prestan su asesoría a las empresas.

El reintegro de personas pertenecientes a grupos al margen de la ley, vincula individuos pertenecientes a diferentes esferas y estratos de la sociedad, que esperan incorporarse a ésta y, con un interés especial, en el campo laboral; sin embargo, existen entes económicos que se sienten directamente afectados al momento de dar empleo a estos individuos, en sus actividades, bajo el temor de que pueda afectar el ambiente de control en la organización, además de otros aspectos inherentes como conocimientos y actitudes laborales (valores éticos) y cómo estos, repercuten en el objeto social del ente.

Si bien es cierto, que la capacitación empresarial respecto a la vinculación de personal reinsertado ha evolucionado, ya que solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las empresas. El objetivo buscado era, por lo general, impartir aptitudes técnicas necesarias para realizar el trabajo, lo cual se puede inferir que es obsoleto por lo que el

empleado necesita tener capacidades o aptitudes que beneficien el ambiente de control tales como trabajo en equipo, comunicación, tolerancia entre otras.

En la actualidad, la capacitación es utilizada cada vez más, para lograr objetivos propuestos por el ente y de acuerdo a su ejercicio para el mejoramiento continuo de este. Por tal motivo se hace necesario que se creen ambientes de control, donde las empresas enseñen aptitudes más extensas a los empleados, para la resolución de problemas, la comunicación y la capacidad para formar equipos de trabajos.

Las empresas están aprovechando que la capacitación puede mejorar el compromiso del empleado con la organización, a fin de crear un ambiente de control fuerte y de esta manera estar preparadas ante cualquier evento, como por ejemplo incluir en sus nóminas a personas que pertenecieron a grupos al margen de la ley, sin que este suceso afecte su proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Con los elementos anteriormente mencionados cabe hacer el siguiente interrogante:

¿Qué tan preparadas están las empresas, en su ambiente de control, para afrontar el posconflicto en Colombia?

Diseño metodológico

Este proyecto de investigación es de tipo descriptivo, puesto que su principal objetivo es identificar y describir las características del ambiente de control frente al postconflicto en Colombia. Se emplea el método inductivo lo cual no lleva de lo general a lo particular, puesto que se pretende dar a conocer y explicar cómo se afecta el ambiente de control frente al postconflicto. Se fundamenta en fuentes de información secundarias, debido a que gran parte de ella está basada en libros, artículos científicos, bibliografías, y revistas electrónicas.

Marco teórico

El presente trabajo, se ha estudiado, como efecto de las contantes guerras y desplazamiento del que son víctimas las personas desmovilizadas que buscan inserción laboral en el mercado colombiano, este constituye un fin del Estado social de derecho como lo predica nuestra constitución colombiana. Prueba de lo anterior son el mismo preámbulo, es decir el preámbulo de la constitución colombiana y artículo primero de la Constitución Política. En el primero de ellos se plantea como uno de los fines de la constitución y por lo tanto del estado mismo, asegurar a los integrantes de este el trabajo y en el artículo primero se establece dicho fin, como fundamento mismo del Estado y se resalta la importancia del desarrollo de políticas públicas encaminadas a garantizar un orden social y justo. Como consecuencia de lo antepuesto, el conjunto del Estado tiene la obligación de respetar, proteger y materializar este derecho al trabajo, de todas aquellas personas que se desmovilizan y se reintegran a la vida civil en busca de una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

Actualmente Colombia vive un proceso de desmovilización dentro del cual hay un programa de reintegración social tanto locales, nacionales así como internacionales a través de los diferentes convenios que ha suscrito el país³ a fines de que la situación de aquellas personas desmovilizadas puedan incursionar en la vida civil y tener oportunidades laborales para sí y sus familias, a través del cual los desmovilizados logran vincularse y reingresar a la sociedad civil a través de diferentes canales. Uno de estos canales es la inclusión laboral de estas personas.

Sin embargo, este ámbito en concreto ha sido muy complejo pues existe una tendencia a imponer una barrera por parte de las empresas del sector privado de vincular personas desmovilizadas dentro de su nómina. Lo anterior ha generado que los desmovilizados retomen las armas y el resultado es más violencia. Por ello, es necesario que el Estado desarrolle una serie de políticas públicas que estimulen la inclusión de los desmovilizados al mercado laboral, de forma subordinada o independiente.

“El derecho al trabajo está enmarcado, de forma general, dentro de los derechos económicos, sociales y culturales” (colombia), que, están compuesto por un núcleo esencial e intangible exigible de forma inmediata y por otro de desarrollo progresivo sometido a regulación legal cuyo alcance está limitado a la capacidad del Estado.

Con relación a las personas que se desmovilizan pero que tienen menos oportunidades que los demás de la vida civil, enmarcada dentro de un proceso más extenso que es la propia inserción social, en la medida en que el trabajo constituye un factor de integración social, debe entenderse la inserción laboral de aquellos más desfavorecidos (e incluso discriminados, como lo son los desmovilizados) desde dos aspectos: como un fin y como un medio en sí mismo. Un fin pues su objetivo final es darle al trabajador desfavorecido la posibilidad de acceder a estructuras normales y legales de empleo, y un medio a través del cual este sea considerado, reintegrado y auto considerado como parte de la sociedad.

En el campo agropecuario además señalan que ellos son personas que muchas veces vienen del campo y que por ello tienen conocimientos sobre el mismo con los que pueden ayudar a la empresa. Sin embargo, los sectores que no tienen tendencia a vincular dentro de su nómina personas desmovilizadas argumentan principalmente que su condición de desmovilizados no es compatible con la naturaleza del servicio prestado, inseguridad de sus clientes y de la empresa, que no son un personal profesionalmente calificado, la confidencialidad de la información que manejan, la falta de confianza y el miedo e intranquilidad que les generan, los antecedentes de estas personas y porque prefieren elegir entre otras opciones. Por lo anterior, corresponde al Estado desarrollar una serie de políticas públicas encaminadas a promover la inclusión laboral de los desmovilizados a través de las cuales logren vincularse a un empleo para tener un nivel de vida estable, de ser posible sin tener que recurrir a la ayuda económica del Estado, es decir, por su propia cuenta en la medida en que les sea posible acceder a un ingreso sostenible. En primera medida.

³ Colombia ha realizado convenios internacionales como: Roberto Menéndez, jefe de la Misión de apoyo al proceso de paz de la organización de estados americanos (MAPP/OEA),

En el país y alrededor del mundo Colombia ha realizado distintos convenios de tipo internacional buscando que la situación de los desmovilizados y de las personas menos desfavorecidas cambie y que tengan acceso a una mejor calidad de vida, Se calcula que son alrededor de 22, 23 conflictos alrededor del mundo, todos muy difíciles de solucionar, todos se están agravando en cierta forma y el único que se perfila como con buenos resultados, el único que está siendo visto con buenos ojos, que va a terminar bien es el colombiano, el cual entre comillas se solucionó a través de la firma de los acuerdos de paz, aparentemente han resultado ser pañitos de agua tibia puesto a que otros grupos siguen delinquiendo y haciendo daño al país, y aparte todos aquellos reinsertados que no encuentran oportunidades laborales, o no logran sobrevivir con un salario mínimo, la vía más fácil es volver al delito donde ven y encuentran oportunidades para obtener lo que quieren a cortos pazos aun a sabiendas de que lo que hacen va en contra de la voluntad del estado y del pueblo mismo.

Es una realidad visible en Colombia que quienes tienen que lidiar a los desmovilizados es el estado quien a su vez se ha convertido en una barrera para su reintegración social. Pero la gravedad del problema no radica en ello principalmente, sino en el hecho de que ni el Estado ni la sociedad misma hacen prácticamente nada porque la situación sea diferente. La ausencia de estabilidad económica por la falta de empleo a la que están sometidos los desmovilizados está promoviendo un punto básico para que estos vuelvan a recaer en las actividades delictivas.

De acuerdo con todo lo antes anotado y descrito se puede asegurar que el estado colombiano tiene gran incidencia en la forma, y evolución del conflicto armado en Colombia y la relación laboral debido a que son pocas las oportunidades y más la discriminación y la legislación colombiana ha venido regulando distintos acuerdos, decretos, y amplia legislación interna e internacional que ha tratado de regular y acabar de raíz con todo el conflicto y post conflicto de Colombia y los grupos al margen de la ley, pero es necesario organizar una estrategia útil y final que acabe con toda la problemática del post conflicto en Colombia y concientizar, y a la vez penalizar las formas de discriminaciones, y desplazamiento del campo laboral a las personas que puedan tener antecedentes judiciales por pertenecer a grupos indulgentes, es decir es necesario depositar un voto de confianza amarrado de los innumerables acuerdos, y decretos que regulan el tema y que permiten que todo tenga un mejor avance para el desarrollo interno y externo del país

Control interno

“Esencialmente, controlar implica comprobar, inspeccionar, fiscalizar, intervenir” (española) en base a la anterior definición se relaciona con el objeto a controlar en este caso un ente económico, lo cual permite medir y corregir las actividades de los subordinados para asegurarse que se estén llevando a cabo los planes para alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia.

No alejándose de la realidad, esta definición de control muestra claramente el proceso por el cual se evalúa un sistema, un sistema económico denominado empresa y, en relación

al control de esta misma, da origen a la necesidad del control interno. Se entiende por este,

“ sistema integrado por el esquema de la 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 realizan de acuerdo con las normas constitucionales legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos” (Ley 87 de 1993, Artículo N°1)

Como elemento importante en el desarrollo del individuo, tanto a nivel personal como en el ámbito corporativo “El ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de los costos ambientales” (Ley 87 de 1993. (Gaviria G. , 1994), dando lugar a la eficiencia de la ejecución del objetivo del ente para fines de un mejoramiento continuo. A partir de estos las empresas pueden realizar “Acuerdos corporativos como fusiones, adquisiciones, alianzas, creación de grupos empresariales que pueden afectar directa o indirectamente el balance ambiental” (Hernández, 2015, pág. 177) (Hernández y Castillo 2015, p.177), que hace parte del ambiente de control.

No obstante, este proceso de control interno, se compone de 5 elementos que se relacionan entre si y que son inseparables al estilo de gestión de las organizaciones. Estos son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación, Supervisión o monitoreo. (Hernandez)

Ambiente de control

Ambiente de control estudia y evalúa la actitud global y/o general de administrativos, directores y empleados estableciendo la repercusión de está en el objeto social del ente, como resultado muestra las debilidades que tienen estas en su actividad laboral, con el fin de crear estrategias para mejorar estas problemáticas y así dando lugar a un control general.

La organización debe establecer un entorno que permita el estímulo y produzca influencia en la actividad de recurso humano respecto al control de sus actividades. Para que este ambiente de control se genere, se requiere de otros elementos asociados al mismo, los cuales son:

- Integridad y valores éticos.
- Competencia.
- Experiencia y dedicación de la alta administración
- Filosofía administrativa y estilo de operación

Integridad y valores éticos: Estos se deben establecer para que la conducta del empleado sea ventajosa para la producción del ente en el ejercicio de su labor, es de vital importancia contar con personal íntegros, responsables, respetuosos. Estos valores y/o conductas deben ser establecidos por gerentes, administradores personas que estén a cargo del ente, ahora bien, al momento de crear estas conductas cabe aclarar que estas

personas no están exentas a cumplir con estas mismas, y una vez creadas se deben comunicar para así ser puestas en práctica por todo el personal de la empresa.

Competencia: hace referencia al conocimiento y habilidades que tengan cada integrante de la compañía para desarrollar su correspondiente labor satisfactoriamente en la empresa, es decir, perfil del empleado, las capacidades necesarias para el logro de sus actividades.

Experiencia y dedicación de la alta administración: es de gran valor que quienes están a cargo de la compañía sean personas experimentadas y con amplios conocimientos en su área en este caso la administración, además se caractericen por su dedicación para el mejoramiento constante del ente.

Filosofía administrativa y estilo de operación: cuando se cuenta con una apropiada cualidad para manejar la información con la que cuenta la empresa para llevar un correcto control, donde influyen la estructura cómo se organiza, las autoridades de la empresa de manera jerárquica, responsabilidades, derechos es decir en esta etapa se construye las políticas de la empresa y como se van a llevar a cabo para el ejercicio del ente. Es vital la determinación de actividades para el cumplimiento de la misión de la empresa, la delegación autoridad es la estructura jerárquica, la determinación de las responsabilidades a los funcionarios en forma coordinada para el logro de los objetivos; de esta manera se crea un ambiente de control fuerte donde difícilmente se presentan deficiencias que afecten el proceso administrativo y financiero de la empresa y con ellos su mejoramiento continuo.

Este mejoramiento continuo incluye la capacitación del personal para la eficiencia del ente, con el fin de disminuir debilidades en su control interno, las cuales se originan por falta de información en todas las áreas estudiadas.

Estas áreas se pueden incluir procesos que se viven en su entorno y dicho proceso afecte este control, un proceso tal como un postconflicto es termino es muy amplio el cual se da en una sociedad.

Postconflicto

La Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), define que el proceso de reintegración es un plan de Estado y de sociedad con visión de largo plazo, que busca promover la incorporación efectiva del desmovilizado con voluntad de paz y de su familia a las redes sociales del Estado y a las comunidades receptoras.

Con lo anterior es claro que en un estado social de derecho como el colombiano, donde coexiste la participación ciudadana y la inversión de las empresas en la economía, esta visión a largo plazo mencionada arriba, las vincula, no solo como una obligación social de acompañamiento, como lo sigue promoviendo el documento CONPES que, además, adhiere unos puntos relacionados con la incorporación a la sociedad de las personas reinsertadas. Estos puntos son:

- a) la integración de la oferta social y económica del Estado; b) el acompañamiento para incrementar la probabilidad de que las intervenciones mejoren las condiciones de calidad de vida de la población desmovilizada y

de sus familias; c) la construcción de un marco de corresponsabilidad que por un lado, apoye al desmovilizado a regresar y convivir constructivamente en su entorno familiar y comunitario, y por el otro, lo comprometa a él y a sus dependientes con la superación de su situación y la permanencia en la legalidad”. (CONPES, 2008)

Para lo anteriormente mencionado se busca que este grupo de personas y su núcleo familiar que pertenecieron a grupos al margen de ley que quieren pertenecer de manera legal a la sociedad colombiana es decir teniendo acceso a salud, educación y al mercado laboral a través de capacitaciones y cursos de emprendimiento, que los perfilen como trabajadores idóneos para ejercer un cargo en cualquier empresa del país con competencias tales como integridad, tolerancia, respeto, puntualidad, trabajo en equipo ente otras que encaminan a la protección de los activos del ente y con ellos sean capaces de respetar el control interno de una empresa, ahora bien, que tan efectivo y veras puede llegar hacer este proceso.

Para ello el gobierno se verá obligado capacitar estos individuos, porque sería absurdo llegar a pensar que una persona que perteneció a un grupo ilegal, que no ha pasado por un debido proceso (educativo) puede llegar a respetar las normas de una empresa si no respeto antes las de un país, es un interrogante que se harían las empresas, al cual el gobierno le puede dar respuesta con certificados de educación de alta calidad, donde fueron orientados para hacer parte de una sociedad que empieza por el respeto.

Lo mencionado se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Gráfico1. Política nacional de reintegración social y económica (PRSE), Fuente COMPES 2008

Es importante partir del hecho de que:

mientras el desarme y la desmovilización son fases relativamente rápidas, verificables y que toman provecho del entusiasmo inicial causado por el descenso de la violencia y la visibilidad internacional alcanzada por el proceso durante las primeras etapas, la reinserción, en cambio, exige un compromiso financiero muy

alto, sus resultados son valorables tan solo en un largo plazo (Angulo, 2011)
(CITA DE CITA, PAGINA, AÑO)

Partiendo de la realidad este dinero para la reinserción, está siendo recaudado por la creación de contribuciones para un país con necesidades de paz, esta etapa es la que se vive actualmente en Colombia con el proceso de desmovilización, donde personas que pertenecieron a grupos ilegales llegan a un país con una tasa desempleo 8.9% Según el DANE en junio del año 2016 la tasa de desempleo fue de 8,9 %, con una tasa de participación de 64,6 % y una ocupación de 58,8 %, "altas y estables", según Mauricio Perfetti, director de la Entidad estadística (PORTAFOLIO, 2016).

Donde claramente si no existe una demanda de empleo y si llegara a existir, el salario no sería el mejor para cubrir con todos los gastos de la canasta familiar; problema que el gobierno llegara a dar una posible solución creando empresas; donde estas contarían con un control interno y por tal motivo es necesario la capacitación de estos mismo para que puedan encajar en un ambiente de control sin que esto afecte el mismo.

trascendental este punto porque al disminuir el desempleo la empresas se relacionan directamente porque son ellas quienes contratan este personal las cuales cuentan con un control interno el cual está debidamente compuesto y entre ellas encontramos el contrato de personal capacitado, hay que tener en cuenta que el gobierno se ve obligado a capacitar de manera satisfactoria a estos individuos por qué las empresas no van a contratar personal que no esté plenamente capacitado por lo que es necesario decir que estas buscan la protección de sus activos lo cual con lleva a seguir estrictamente su control interno el cual esta costa de componentes que no pueden verse afectados.

No hay que olvidar que el objetivo de una reinserción es convertir a las personas desmovilizadas en miembros económicamente independientes y socialmente aceptados por sus comunidades” (Nussio, 2012). Es decir que estas personas puedan generar ingresos para su familia ya sea mediante actividades económicas independientes o perteneciendo a un ente organizado denominado empresa donde encontrara políticas que deberá seguir y respetar las cuales exigen una serie de capacidades con las que deberá contar tales como valores éticos, para así conformar un ambiente de control sin alterarlo de manera negativa con actitudes no adecuadas y esto afecte la producción en la empresa en la que está laborando, un ejemplo a esta situación seria que una persona reinsertada al sentirse controlado por otra persona ya sea gerente o jefe de área pueda llegar a agredir o en caso contrario el jefe por falta de valores éticos lo agrede por el simple hecho de ser persona reinserta, es decir, discriminación, ante esta situación se está vulnerando un elemento importante del control interno (integridad y valores éticos).

En consecuencia, la “reintegración, comprende desde la desarticulación del grupo armado hasta que los combatientes recobran el carácter civil para garantizar tanto a desmovilizados como sociedad una seguridad completa no olvidando que dentro de esta sociedad se encuentran las empresas las cuales

manejan unas políticas internas las cuales pueden verse afectada por la conducta de estos desmovilizados si el proceso de reintegración no brinda garantías necesarias. (política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales, 2008)

Como resultado de esto habría una serie de dificultades en cuanto a la inclusión social y económica de estas personas, viendo estas como un inconveniente para el proceso de reintegración, y a su vez “los principales obstáculos al proceso de reintegración, se encuentran los asociados con: el perfil de los desmovilizados, que dificulta su inclusión social y económica; en algunos casos, la falta de articulación, disponibilidad, pertinencia, suficiencia”. (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2010), es decir que es necesaria la capacitación de estas personas para que el proceso de reinserción se concluya exitosamente

Resultados

A partir de los elementos descriptivos anotados, se pueden mencionar los siguientes enunciados:

Cuadro1. Relación entre ambiente de control y el proceso de reintegración del postconflicto en Colombia.

Ambiente de control	Proceso de reintegración
Integridad y valores éticos	Apoyo psicosocial (inculcan valores éticos y buenas conductas)
Competencias	Educación formal (competencias)
Subordinación	Etapas para la formación para el trabajo
Experiencia y dedicación de la alta administración	
Filosofía administrativa Retroalimentación	

Frente a la problemática de rechazo laboral a los reinsertados se puede dar solución poniendo en práctica diferentes actividades donde concienticen a empleados y empleadores, de la importancia de la inclusión de estas personas y a través de capacitaciones concientizar que son personas y que merecen una segunda oportunidad y que se puede trabajar en equipo con ellos olvidando su pasado, para que no se afecte el ambiente de control de las empresas colombianas; es de gran importancia que estas charlas y capacitaciones se dictaran al menos tres veces al año cuando en un futuro no muy lejano se ve una paz que implica aceptar y perdonar a estos individuos y así mismo incluirlos en una vida social, económica, laboral, cultural entre otras.

Referencias Bibliográficas

- Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales . (01 de diciembre de 2008). a d.c.
(01 de diciembre de 2008). *política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales*. a d.c.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2010).
- NORMA INTERNACIONAL DE AUDITORÍA 315. (15 de octubre de 2013). *Resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas*. España.
- Angulo, L. (2011). : *LA VIDA ECONOMICA DE PERSONAS DESMOVILIZADAS EN CIUDAD BOLIVAR, BOGOTA*. Obtenido de <http://www.reintegracion.gov.co>: <http://www.reintegracion.gov.co>
- Bautista, M., & Hernandez, f. (2009). *El control interno de las entidades estatales*. Edición nueva jurídica.
- CONPES. (s.f.). Obtenido de <http://www.reintegracion.gov.co>
- CONPES. (1 de 12 de 2008). <http://www.reintegracion.gov.co>. Obtenido de <http://www.reintegracion.gov.co>: <http://www.reintegracion.gov.co>
- española, R. a. (s.f.). *edición tricentenario*.
- Gaviria, G. (1994). EL CONTROL INTERNO. En G. Gaviria, *EL CONTROL INTERNO* (pág. 31). Medellín: Lumisa Noriega Editores.
- Hernandez, J. (s.f.). *El control interno de las entidades estatales*.
- Hernández, J. Y Castillo, B. (2015) Desafíos y responsabilidades de la profesión contable frente a la contabilidad ambiental
- Jhierruf, r. (s.f.). *Auditoría administrativa con cuestionario de trabajo*. Lumisa Noriega Editores.
- Jhierruf, R. (s.f.). *Auditoría administrativa con cuestionario de trabajo*. Lumisa Noriega Editores.
- Ley 87 DE 1993 (Noviembre 29) “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” el Congreso de Colombia, Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=300
- Nussio. (2012).
- PORTAFOLIO. (29 de 06 de 2016). Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/dane-tasa-de-desempleo-en-colombia-junio-2016-499187>
- Rodriguez, k., & Herrera, d. (2016). *ambiente de control frente al postconflicto*.
- Springer. (2005).
- Universidad del Rosario. (s.f.). *Jurisprudencia » Experimentos sobre reconciliación política en Colombia » Postconflicto*. Obtenido de *Jurisprudencia » Experimentos sobre reconciliación política en Colombia » Postconflicto*