

# Registros y Controles

## Registros de cambios - movimientos - ascensos- promociones

El registro y control de personal constituye una fuente importante de consulta sobre datos personales del colaborador, asistencia e inasistencia, puntualidad, vacaciones, licencias, permisos, ascensos y promociones entre otros; por tal motivo tiene que ser actualizada permanentemente.

La finalidad de esta técnica es servir de fuente de información necesaria para determinar la situación actual del colaborador y para la toma de decisiones en cuanto a:

- Promociones o ascensos
- Conceder becas
- Otorgar derechos
- Compensación por tiempo de servicios
- Movimientos de rotación o reubicación

La información registrada puede clasificarse como:

### Datos individuales

- Nombre y dirección de cada colaborador y su código o número de identificación laboral.
- Edad, fecha de nacimiento, etc.
- Título o grado académico. Especialidad obtenida.
- Empleo: características de los puestos desempeñados, indicando fechas y motivos de cambio.
- Evaluaciones de méritos.
- Ascensos.
- Puntualidad.
- Capacitación y Formación: datos académicos del colegio, instituto o Universidad.

# Registros y Controles

- Sueldos o salarios: fecha de incrementos.
- Aptitudes e intereses especiales.

## Datos colectivos (Cifras Totales)

- Solicitudes de empleos.
- Asistencias.
- Movimientos de personal.
- Sueldos y salarios: semanal, mensual, anual.
- Atención médica.
- Número de horas extraordinarias laboradas.
- Contratos de personal.
- Listado de Colaboradores: hombres, mujeres, estables, eventuales.
- Bienestar de Personal: participación de empleados en actos deportivos.

Dada la complejidad de las organizaciones y la combinación que debe existir entre los elementos social y económico y teniendo en cuenta la dinámica actual de apertura y globalización, es lógico diseñar modelos y estructuras que permitan desarrollar actividades tendientes al desarrollo y equilibrio entre sus funciones.

Uno de esos modelos, es el que tiene que ver con el sistema de auditoría para gestión del talento humano el cual debe ser congruente con la misión de la organización y puesto en práctica, a partir de un plan estratégico, que conlleve no solo al logro de objetivos se económicos-sociales, sino también lograr consolidar una imagen organizacional que le permita competir en el turbulento ambiente internacional. Hoy la competitividad de las organizaciones no es a nivel local, se compete a nivel internacional.

Enmarcados en este ámbito, se parte de un análisis, a través del cual se puedan identificar factores internos-externos que permitan estructurar instrumentos idóneos para una adecuada auditoria a los procesos de gestión humana de acuerdo a la naturaleza de cada empresa.

# Registros y Controles

Referencia:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia registro y control de personal

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin\\_16\\_registro\\_y\\_control\\_de\\_personal.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin_16_registro_y_control_de_personal.html)