



Pág.
2

Cómo convertir Hallazgos de Auditoría en Oportunidades de Mejora

Pág.
4

Cambios de la nueva reforma laboral - Ley 2466 de 2025

Pág.
7

¿Y si te dijera que la transparencia financiera no es solo mostrar cifras, si no en construir un puente que convierte datos en confianza?



Karolin Arroyo Botia

Acting Manager

Revisoría Fiscal - Auditoría

Russell Bedford Barranquilla

Auditoría

Cómo convertir Hallazgos de Auditoría en Oportunidades de Mejora

Desde hace algún tiempo, el concepto de control interno ha venido cobrando una creciente relevancia en el ámbito empresarial, y el enfoque bajo el cual tradicionalmente lo comprendíamos ha evolucionado de manera significativa. Este dejó de verse únicamente como un conjunto de procedimientos enfocados en la contabilidad y la protección de activos, para entenderse hoy como un proceso estratégico, dinámico e integral que involucra a toda la organización.

Esta evolución responde claramente a las nuevas necesidades del mundo empresarial, donde los entornos de negocio son cada vez más complejos y presentan riesgos operativos, regulatorios y tecnológicos que exigen que el control interno sea más ágil y esté orientado directamente al logro de los objetivos organizacionales.

A continuación, se presenta un cuadro que ilustra de manera sencilla cómo ha cambiado el entendimiento del control interno, comparando su visión tradicional con el enfoque actual propuesto por marcos como COSO.

Aspecto	Control interno antes (tradicional)	Control interno ahora (moderno - COSO 2013)
Enfoque principal	Salvaguardar activos, prevenir fraudes, cumplir normas.	Lograr objetivos estratégicos en operaciones, información y cumplimiento.
Definición típica	Conjunto de políticas, procedimientos y medidas para proteger los activos y garantizar exactitud contable.	Proceso integral efectuado por todos los niveles, para brindar seguridad razonable sobre el logro de objetivos.
Responsabilidad	Área contable o financiera, auditor interno.	Consejo de administración, gerencia y todo el personal.
Naturaleza	Estático, reactivo, centrado en el pasado (errores o fraudes).	Dinámico, proactivo, orientado a riesgos actuales y futuros.
Rol estratégico	Cumplimiento obligatorio, "para el auditor".	Palanca de transformación, generación de confianza y ventaja competitiva.
Cobertura	Financiera y regulatoria.	Operativa, financiera, regulatoria y adaptada a cambios tecnológicos y de mercado.



Cuadro adaptado de COSO (2013), IFAC (2012) y AICPA (1949).

Ahora bien, aunque el concepto se ha transformado de manera evidente, muchas organizaciones se han quedado en el pasado y continúan viéndolo como un simple requisito para “pasar la auditoría”. Hoy suele percibirse más como una obligación que como una verdadera ventaja competitiva. Es aquí donde resulta necesario hacer un alto en el camino para repensar el enfoque y comenzar a actuar estratégicamente, utilizando el sistema de control interno como una herramienta para crecer con solidez.

Como auditora, soy plenamente consciente de que, en la mayoría de las ocasiones, los hallazgos de auditoría tienden a enfocarse en “lo que está mal”. Sin embargo, estos también pueden evidenciar áreas de mejora estructural o de eficiencia dentro de la organización. Deben encenderse las alarmas frente a hallazgos repetitivos, como procesos excesivamente manuales, falta de segregación de funciones o autorizaciones informales, pues suelen ser síntomas de deficiencias de fondo que requieren atención inmediata. En este sentido, “un hallazgo recurrente es, en realidad, una oportunidad persistente que la administración ha dejado pasar”.

Entonces, ¿cómo podemos transformar estos hallazgos en verdaderas oportunidades estratégicas?

Lo primero es comprender su naturaleza: ¿se trata de un aspecto operativo, de cumplimiento o tecnológico? Identificar con claridad el tipo de hallazgo permitirá dimensionar su impacto. En segundo lugar, es fundamental analizar su causa raíz, es decir, no quedarse únicamente en el síntoma

evidente, sino profundizar para entender el proceso que lo origina. Finalmente, con este diagnóstico claro, se debe diseñar e implementar estrategias que no solo corrijan la situación puntual, sino que contribuyan a fortalecer los procesos y, con ello, la sostenibilidad del negocio.

Adoptar una actitud receptiva frente a cada una de las recomendaciones del auditor no solo te permitirá tener una visión más estratégica del control interno, sino que también abrirá la puerta a beneficios clave para tu organización: una mejor toma de decisiones, la reducción de riesgos operativos y reputacionales, un aumento en la confianza de tus stakeholders y entidades de control, y la generación de sinergias efectivas entre las áreas administrativas y operativas.

Recuerda que el auditor o revisor fiscal no está ahí únicamente para señalar errores, sino que actúa como un agente de cambio, con un enfoque colaborativo, comprometido a ser un verdadero aliado en el crecimiento y fortalecimiento de tu negocio.

Por todo lo anterior, se hace indispensable cambiar el chip y dejar de percibir la auditoría como un simple “mal necesario”. Los controles internos, cuando son bien gestionados, se convierten en el verdadero motor de transformación de tu organización.

Recuerda siempre: “Las empresas no crecen por lo que controlan, sino por lo que hacen con lo que aprenden al controlar.”

¡Convierte tus controles internos en aliados estratégicos y usa cada hallazgo para crecer con solidez, eficiencia y confiabilidad!



Jimena Tejeiro Cárdenas

Gerente de Servicios Legales
Russell Bedford Medellín

Legal

Cambios de la nueva reforma laboral Ley 2466 de 2025

Actualmente, nos encontramos en vigencia de la Ley 2466 de 2025 (en adelante “reforma laboral”), la cual introdujo modificaciones sustanciales en las relaciones laborales.

Asimismo, es de vital importancia tener en cuenta que las discusiones en torno al mundo del trabajo deben abordarse desde múltiples aristas, ya que cualquier modificación en las relaciones laborales impacta tanto la vida de las personas en sociedad como a los actores responsables de la generación de empleo y del crecimiento económico del país: Las empresas.

Ahora bien, el contexto político del país y la premura impuesta por el cierre de la legislatura podrían explicar algunas de las imprecisiones en la redacción y la falta de claridad en ciertos artículos de la reforma laboral. Esta situación ha llevado a la comunidad jurídica a recurrir a normas complementarias y a aplicar reglas de interpretación normativa; un ejemplo de ello son las modificaciones introducidas a los contratos de aprendizaje.

Los contratos de aprendizaje se encuentran o se encontraban, según la postura que se adopte, regulados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, norma que les otorgaba un tratamiento especial dentro del derecho laboral. Dicha especialidad, en términos generales, excluía esta figura de la categoría de vínculo laboral. Bajo este esquema, la empresa patrocinadora debía otorgar al aprendiz un apoyo de sostenimiento equivalente al 50 % del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) durante la etapa lectiva, y al 75 % del SMLMV

durante la etapa productiva, conforme al porcentaje de desempleo establecido por el DANE.

Adicionalmente, en lo relativo al Sistema General de Seguridad Social Integral, la empresa patrocinadora únicamente estaba obligada a realizar la cotización en salud durante la etapa lectiva. En la etapa productiva, debía efectuar cotizaciones tanto en salud como en riesgos laborales, estas últimas conforme al nivel de riesgo asociado a la actividad desarrollada por el aprendiz.

No obstante, la reforma laboral introdujo una modificación sustancial al régimen de los contratos de aprendizaje, al conferirles la naturaleza de contrato laboral. En consecuencia, se les atribuyen todas las obligaciones propias de una relación laboral, las cuales deberán aplicarse según la etapa del proceso de formación en la que se encuentre el aprendiz.

En este sentido, la dicotomía que se ha generado radica en que, si bien la reforma laboral introdujo una modificación significativa al régimen de los contratos de aprendizaje, no estableció una fecha clara de transición para su aplicación. Tampoco precisó a partir de qué momento comenzaría a regir dicha modificación ni qué ocurriría con los contratos suscritos bajo la vigencia de la Ley 789 de 2002. Por lo tanto, para determinar desde cuándo debe reconocerse la naturaleza laboral de estos contratos, es necesario acudir a otras normas aplicables en la materia, cuya lectura e interpretación detallada resulta imprescindible.

Como punto de partida, es necesario considerar lo dispuesto en el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece:



“ Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores. ”

En este orden de ideas, si la reforma laboral constituye una norma sobre el trabajo y de orden público, debe aplicarse a los contratos laborales vigentes o en curso, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese sentido, resulta relevante destacar que, según el artículo 21 de la reforma, a partir del 25 de junio de 2025 el contrato de aprendizaje adquiere la naturaleza de contrato laboral especial a término fijo. Por lo tanto, podría inferirse que sus efectos son aplicables desde dicha fecha.

Ahora bien, en cuanto a la retroactividad la Honorable Corte Constitucional en Sentencia SU-309 de 2019, indicó:

“ La retroactividad se configura cuando una norma se aplica a las situaciones que se consolidaron con anterioridad a su entrada en vigencia. La irretroactividad de la legislación implica, entonces, la imposibilidad genérica de afectar situaciones jurídicas consolidadas antes de la entrada en vigencia de una disposición nueva. El alcance de esta proscripción que, como se vio, cuenta con fundamento constitucional se plasma en que la nueva disposición no tiene vocación para afectar hechos o consecuencias jurídicas que se han formado válidamente al amparo de una ley anterior, como garantía de seguridad jurídica. En consecuencia, la excepcional aplicación retroactiva de una norma sólo puede tener lugar por expresa disposición del legislador en tanto productor de la norma-, jamás al arbitrio del juez. ”

En este sentido, podríamos concluir que, dado que los contratos de aprendizaje suscritos bajo la vigencia de la Ley 789 de 2002 fueron acordados conforme a una norma anterior, para que sus

efectos se apliquen retroactivamente, el legislador debió haberlo dispuesto expresamente en la reforma laboral. No obstante, la Corte, en la Sentencia Ibdem, aborda la figura de la retrospectividad de la siguiente manera:

“ El fenómeno de la retrospectividad, por su parte, es consecuencia normal del efecto general e inmediato de la ley, y se presenta cuando las normas se aplican a situaciones que si bien surgieron con anterioridad a su entrada en vigencia, sus efectos jurídicos no se han consolidado al momento en que cobra vigor la nueva ley. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha puntualizado que “el efecto en el tiempo de las normas jurídicas es por regla general, su aplicación inmediata y hacia el futuro, ‘pero con retrospectividad, [...] siempre que la misma norma no disponga otro efecto temporal...’. De este modo, ‘aquello que dispone una norma jurídica debe cumplirse de inmediato, hacia el futuro y con la posibilidad de afectar situaciones que se han originado en el pasado (retrospectividad), es decir, situaciones jurídicas en curso al momento de entrada en vigencia de la norma’. ”

En suma, la figura de la retrospectividad permite que una norma promulgada con posterioridad afecte o produzca efectos sobre situaciones jurídicas en curso, siempre que la norma no establezca un efecto temporal distinto, tal como ocurrió en el caso de la aplicación de recargos por trabajo en días de descanso obligatorio, recargo nocturno y contratos a término fijo.

Ahora, en cuanto a los aspectos para tener en cuenta a la hora de estar frente a un embrollo de este tipo, la Corte expone en la citada providencia lo siguiente:





“

De acuerdo con lo expuesto, y conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, se puede concluir que las reglas de derecho sobre aplicación de la ley en el tiempo son las siguientes: “(i) por regla general las normas jurídicas se aplican de forma inmediata y hacia el futuro, pero con retrospectividad; (ii) el postulado de irretroactividad de la ley implica que una norma jurídica no tiene prima facie la virtud de regular situaciones jurídicas que se han consumado con arreglo a normas anteriores; (iii) la aplicación retrospectiva de una norma jurídica comporta la posibilidad de afectar situaciones fácticas y jurídicas que se han originado con anterioridad a su vigencia, pero que aun no han finalizado al momento de entrar a regir la nueva norma, por encontrarse en curso la aludida situación jurídica y; (iv) tratándose de leyes que se introducen en el ordenamiento jurídico con el objeto de superar situaciones de marcada inequidad y discriminación (tuitivas), el juzgador debe tener en cuenta, al momento de establecer su aplicación en el tiempo, la posibilidad de afectar retrospectivamente situaciones jurídicas en curso, en cuanto el propósito de estas disposiciones es brindar una pronta y cumplida protección a grupos sociales marginados.

”

Con base en lo anterior, las reglas sobre la aplicación de la ley en el tiempo resultan plenamente aplicables al caso concreto. Dado que la retrospectividad se establece como regla general, no se verían afectados los contratos de aprendizaje ya consumados; sin embargo, los contratos que aún estén en curso deben acogerse a la reforma laboral. Finalmente, y no menos importante, el reconocimiento del contrato de aprendizaje como vínculo laboral representó una bandera contra la inequidad y los rezagos sociales, según la perspectiva del Gobierno nacional. En efecto, su finalidad de eliminar una brecha social es evidente y debe ser considerada de manera ineludible.

Por otra parte, aunque se han difundido masivamente las comunicaciones enviadas a numerosos empresarios por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en las cuales se indica que los contratos de aprendizaje firmados

bajo la vigencia de la Ley 789 deben continuar su ejecución conforme a los parámetros establecidos en dicha norma, es fundamental entender que estos comunicados responden a la gran cantidad de consultas formuladas debido a la confusión generada.

No obstante, frente a este panorama, es importante recordar que el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que los conceptos emitidos por las autoridades en respuesta a consultas no tienen carácter vinculante. Por lo tanto, aunque esta directriz provenga de la entidad encargada de los aprendices, su cumplimiento no es obligatorio y, en nuestra opinión, resulta ser una medida excesivamente riesgosa.

Adicionalmente, cabe destacar lo mencionado por el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”

En este sentido, resulta evidente que la norma más favorable para los aprendices que iniciaron su relación contractual bajo la Ley 789 de 2002 es la reforma laboral; por lo tanto, se presume que esta es la que debería aplicarse, tal como lo establece el citado artículo en su integridad.

Finalmente, una vez analizado este conjunto de postulados normativos, podemos concluir que la interpretación más favorable y que implica menores riesgos jurídicos para las empresas es reconocer la naturaleza laboral de los contratos de aprendizaje, independientemente de que hayan iniciado bajo la vigencia de la Ley 789 de 2002. En consecuencia, dichos contratos deben regirse por las condiciones establecidas en la reforma laboral.



Jeniffer Andrea Mejia Ch.

Líder de Impuestos
Russell Bedford Cali

Impuestos

¿Y si te dijera que la transparencia financiera no es solo mostrar cifras, si no en construir un puente que convierte datos en confianza?

La transparencia financiera es la comunicación abierta, clara y accesible de la información económica de una organización como estados financieros, auditorías, ingresos, gastos, deudas y patrimonio con datos verificados y frecuencia regular, para que empleados, clientes, inversores y reguladores comprendan cómo se gestionan los recursos.

Revelar información económica de manera completa y precisa va más allá del cumplimiento legal: es un compromiso con la credibilidad y la sostenibilidad. Implica exponer:



Origen del dinero:

fuentes de ingresos, inversiones, financiamiento.



Destino del dinero:

gastos operativos, amortización de deudas, distribución de beneficios.



Gestión:

políticas internas, estructura de gobierno, sistemas y controles.

¿Por qué es esencial?

1. Genera confianza con todos los stakeholders

- ▶ **Inversores:** una comunicación financiera transparente reduce la percepción de riesgo y puede traducirse en mejores condiciones crediticias.
- ▶ **Empleados:** se sienten más comprometidos, alineados con los objetivos y motivados.
- ▶ **Clientes y proveedores:** valoran la integridad, lo que fortalece la lealtad y favorece mejores acuerdos.

2. Facilita la toma de decisiones

Los datos reales y accesibles permiten a directivos y equipos identificar mejoras, reasignar recursos estratégicamente y planificar con base sólida.

3. Mitiga riesgos y previene fraudes

Registros claros, controles adecuados y monitoreo constante detectan irregularidades a tiempo.



4. Favorece financiación y reduce costos

Una reputación financiera confiable mejora el acceso a crédito, reduce tasas e impulsa la competitividad frente a proveedores e inversionistas.

5. Asegura el cumplimiento normativo

Cumplir con normas locales e internacionales como NIIF/IFRS evita sanciones y refuerza el buen gobierno.

6. Fortalece la cultura interna y la pertenencia

La transparencia fomenta el compromiso y la colaboración interna, impulsando la productividad y la innovación.

7. Mejora la reputación y la competitividad

Ser percibida como una empresa ética favorece el posicionamiento, la atracción de talento y las alianzas estratégicas.

—
la transparencia financiera no es una opción, sino que se convierte en una herramienta estratégica que fortalece la confianza, guía hacia una economía más justa, eficiente optimiza la calidad de las decisiones y reduce los costos de financiamiento.

Cuando se implementa de forma sistemática y constante, la transparencia financiera deja de ser una obligación normativa para transformarse en un pilar que refuerza la gobernanza, eleva la confianza externa e interna, y se convierte en un motor de sostenibilidad y crecimiento a largo plazo. Adoptarla como norma no solo fortalece la estructura organizacional, sino que genera resultados sólidos y duraderos.



Russell Bedford
taking you further

Russell Bedford
Bogotá

Av. 19 No. 118-30 of. 507-508
T: +57 310 4784600

Russell Bedford
Medellín

Carrera 48 No. 20 – 114 Oficina 932 Torre 2
Centro Empresarial Ciudad del Río
T: (+57) 318 692 5681

Russell Bedford
Cali

Calle 19 No. 2N-29 OF 902D
T: +57 317 3652936

Russell Bedford
Cartagena

Piso 2 Carrera 7 #No. 5A-17
T: (+57) 317 2189986

Russell Bedford
Barranquilla

Centro Empresarial Buenavista,
Cra 53 # 106 - 250 Torre A Oficina 1501
T: (+57) 317 6592465

Russell Bedford Colombia



www.russellbedford.com.co