

# Auditoria y Rendición de Cuentas

## Auditoria el Desempeño

Examina de acerca y en el presente, el curso del desempeño de la organización mediante índices que registran el comportamiento y proporcionan una idea global de dicho desenvolvimiento.

Es una forma de validar los alcances logrados en términos de planeación estratégica, de tal forma que se evalúan las fortalezas y debilidades de la empresa y aquellos factores externos, cuya fuerza persistente influye en la estructura y funcionalidad e la organización.

En esta fase se pretende responder si la empresa cuenta con la capacidad de instrumentar el plan estratégico de negocio y por conveniencia consolidar la misión.

Algunos índices informativos son las tasas de rotación de personal, ciclo de vida de productos, índices de productividad por divisiones de trabajo y de los empleados, rotación de los inventarios, etcétera.

### **Referencia:**

Llanos J. (2009). Bases de Administración 1. México: Trillas.

# Auditoria y Rendición de Cuentas

## **Evaluación del desempeño:**

Evaluación del desempeño actual o anterior de un empleado respecto a sus estándares de desempeño.

## **Administración del desempeño:**

Proceso que consolida el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, el cual tiene el objetivo de asegurarse de que el desempeño del empleado respalde las metas estratégicas de la empresa.

La característica distintiva de la administración del desempeño es que mide de manera explícita la capacitación del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía.

El hecho de que se ponga tanto énfasis en la administración del desempeño refleja varias cuestiones.

- **Calidad Total:** en primer lugar, el desempeño de un empleado depende más de aspectos como la capacitación, la comunicación, las herramientas y la supervisión que de su propia motivación. El énfasis que hace la administración del desempeño en la integración del establecimiento de metas, la evaluación y el desarrollo refleja dicha postura.
- **Aspectos de la Evaluación:** en segundo lugar, refleja el hecho de que con frecuencia la evaluación tradicional del desempeño no solo es inútil, sino tensa y contraproducente.

# Auditoria y Rendición de Cuentas

- Enfoque Estratégico: en tercer lugar, reconoce que en el competitivo entorno global actual, todas las competencias y los esfuerzos de los empleados tienen que enfocarse en ayudar a la empresa a alcanzar sus metas estratégicas. La idea básica es que la administración, cada empleado y los equipos de trabajo supervisen en forma continua su desempeño respecto a la metas y mejoren continuamente sus resultados. La mejora continua es una filosofía administrativa que significa establecer y alcanzar continuamente las metas más altas de calidad, entrega y disponibilidad.

Los elementos fundamentales de un proceso eficaz de la admiración del desempeño son:

1. Compartir la dirección significa comunicar las más altas metas de la organización (incluyendo su visión, su misión, sus valores y sus estrategias) a toda la empresa y después traducirlas en metas departamentales factibles.
2. La aclaración del papel significa dejar claro cuál es el papel que juega cada empleado en términos de su trabajo cotidiano.
3. El establecimiento de metas y planeación implica traducir las metas organizacionales y departamentales en objetivos específicos para cada empleado.
4. La coincidencia de metas significa contar con un proceso que permita a cualquier gerente observar la relación entre los objetivos del empleado y las metas del departamento o la organización.

# Auditoria y Rendición de Cuentas

5. La supervisión continua del desempeño conlleva el uso de sistemas computarizados que midan el progreso y luego envíen informes por correo electrónico, basados en el progreso del individuo hacia el logro de sus metas de desempeño.
6. La retroalimentación continua incluye el informe en persona y por computadora en relación hacia el progreso del logro de las metas.
7. El entrenamiento y el apoyo tienen que ser parte integral del proceso de retroalimentación.
8. La evaluación del desempeño es solo un elemento de proceso de administración del desempeño, la cual habrá de enfocarse en planear e influir en el modo en el que el desempeño del empleado produce mejores resultados para la organización.
9. Las retribuciones, el reconocimiento y la remuneración proporcionan las consecuencias necesarias para mantener el desempeño del empleado dirigido a las metas.
10. La administración de flujo de trabajo, el control de procesos y el rendimiento de las inversiones implica el compromiso de asegurarse de que el desempeño del empleado esté vinculado, de una manera significativa y por medio del establecimiento de metas, con el desempeño general medible de la firma.