

LA AUDITORIA COMO CONTRIBUCIÓN A LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

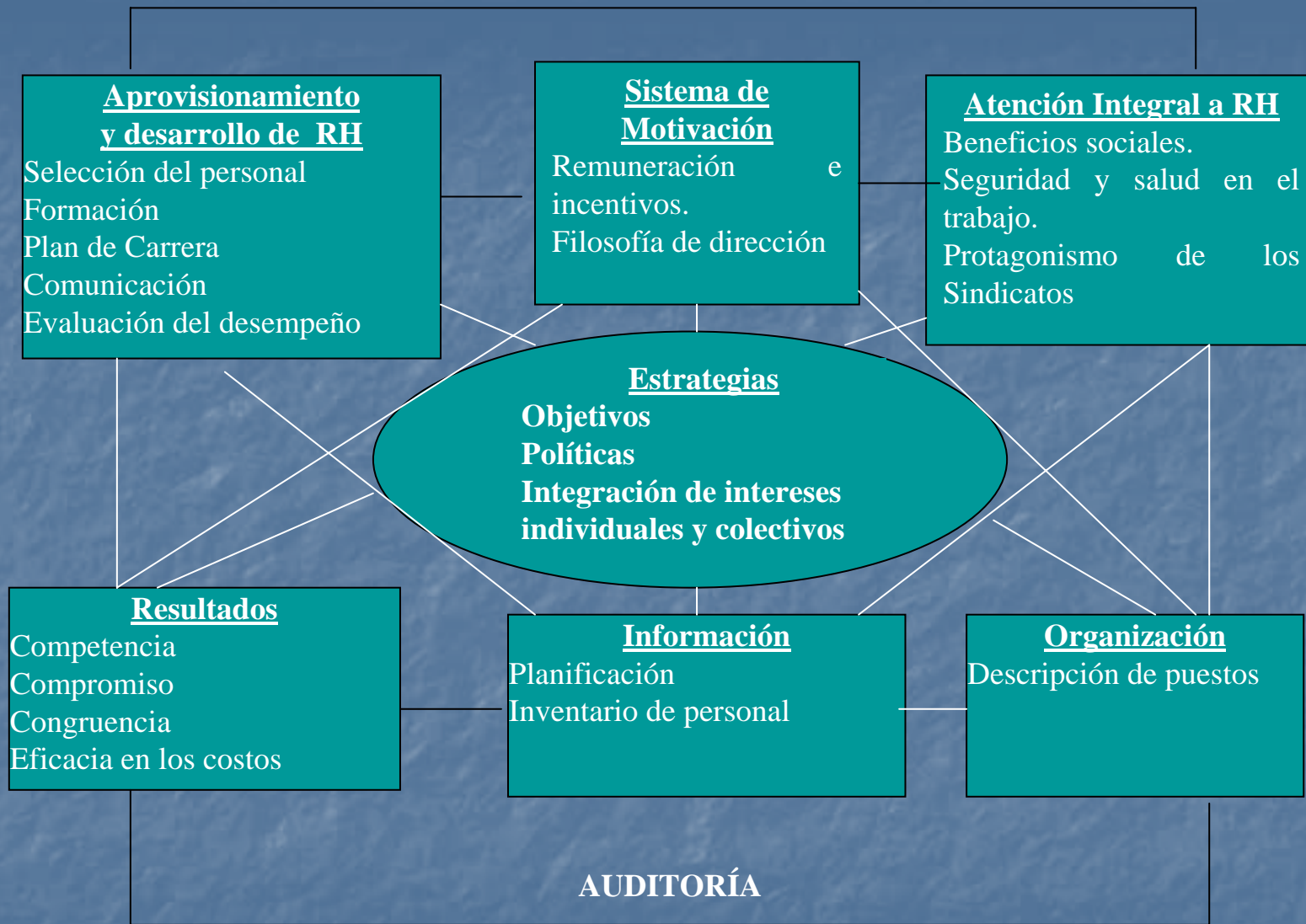
DRA. MAYRA CARMONA GONZÁLEZ
DECANA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO, CUBA

Email: mcarmona@eco.upr.edu.cu

Teléfono: 53 82 754289

BARINAS, MARZO 2006

AUDITORÍA



Modelo de Gestión de los Recursos Humanos (elaboración propia)



LA AUDITORIA DE RH
TIENE DOS FUNCIONES
BASICAS

AUDITORÍA DE LOS RH COMO SISTEMA DE INFORMACIÓN DIRECTIVA, CONOCER EL ESTADO OBJETIVO PARA FACILITAR EL DESARROLLO DE PROCESOS DE GESTIÓN Y/O DESARROLLO DE RH.

AUDITORIA RH COMO SISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROCESOS ESTABLECIDOS

Harper y Lynch, 1992

MÉTODOS DE VALORACIÓN DE LA GRH

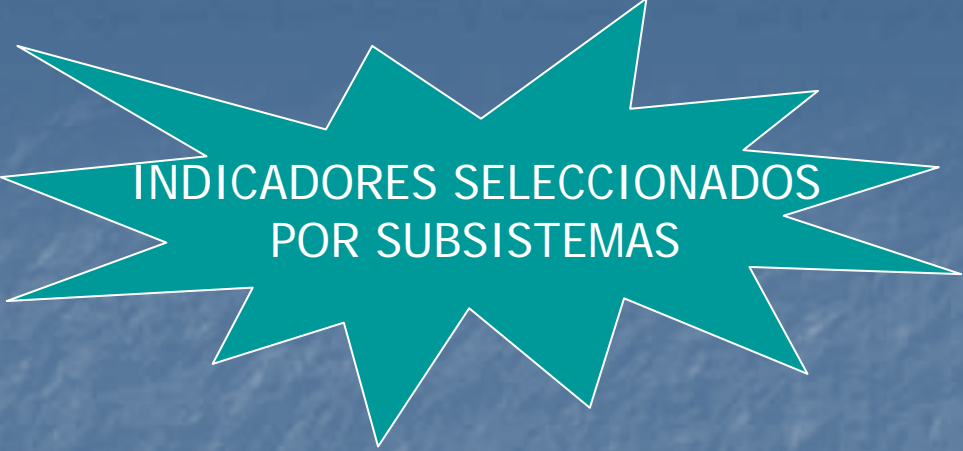
- Enfoque comparativo
- Enfoque estadístico
- Enfoque retrospectivo de logros
- Enfoque por objetivos
- Método basado en los indicadores claves:
- Método basado en reputación.
- Método analítico.
- Método estratégico.

TÉCNICAS PARA OBTENER INFORMACIÓN

- Observación.
- Entrevista.
- Encuestas de opinión.
- Análisis de registros.
- Cuestionarios.

SUBSISTEMAS A AUDITAR





INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Aprovisionamiento y desarrollo de RH.

1. % de acciones planificadas que responden al diagnóstico de necesidades de capacitación
2. Cursos impartidos en los niveles estratégico, gerencial y operacional.
3. Beneficios obtenidos por concepto de los cursos de capacitación.
4. Estancia promedio de los trabajadores seleccionados.
5. Número de contratos fijos y temporales.
6. Cursos de formación dentro de la entidad.
7. Número de trabajadores evaluados por los resultados finales y por objetivos de trabajo.



INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Sistemas de motivación.

1. Remuneración media mensual de todo el personal por categoría ocupacional.
2. Composición del gasto de salario.
3. Porcentaje total de la remuneración que depende de forma total o parcial de su rendimiento.
4. Cantidad de recompensas por los resultados del trabajo.
5. Cantidad de trabajadores vinculados a los resultados del trabajo.
6. Cantidad de trabajadores vinculados al área de trabajo



INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Atención integral al RH.

1. Número de viviendas construidas para los empleados en un período de tiempo determinado.
2. Cantidad de instalaciones deportivas - culturales.
3. Número de comedores y cafeterías creadas para los empleados y sus familias.
4. Número de accidentes del trabajo.
5. Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo.
6. Número de accidentes por mala utilización de los medios de trabajo.
7. Nivel de reconocimiento médico.
8. Número de asociados a los sindicatos.
9. Cantidad de círculos infantiles construidos, para los hijos de los empleados.
10. Transporte.



INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Organización.

1. Plantilla total aprobada y por categoría ocupacional.
2. Plantilla total cubierta y por categoría ocupacional.
3. Plantilla total a fin del período por edad y sexo.
4. Plantilla mensual media de trabajadores temporales.
5. Duración media de trabajadores temporales.
6. Número de personal empleado en la actividad de RH



INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Información.

1. Nivel de utilización del inventario de personal.
2. Composición del inventario de personal.
3. Cantidad de fuerza de trabajo directa a la actividad fundamental



INDICADORES SELECCIONADOS POR SUBSISTEMAS

Resultados.

1. Rendimiento por trabajador.
2. Índice de capacitación de los trabajadores.
3. Costo por peso de venta.
4. Costo de personal/costo total.
5. Valor de los ingresos/número de empleados.
6. Cantidad de empleados con más de 4 años.
7. Resultados de la vinculación: Hombre/Rendimiento.
8. Nivel de incidencia de la entidad en la comunidad.
9. Índice de recuperación del medio ambiente.
10. Costo de salario por peso de venta.
11. Productividad del trabajo.
12. Correlación productividad- salario medio
13. Rendimientos por área.

METODOLOGIA PARA AUDITAR LA GRH

- 1. IDENTIFICACIÓN DEL ALCANCE Y LOS OBJETIVOS DE LA AUDITORIA DE GESTIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS O EL ENFOQUE DE LA AUDITORÍA**
- 2. REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA ENTIDAD EN EL SUBSISTEMA DE RECURSOS HUMANOS.**
- 3. PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA.**
- 4. EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA A LOS RECURSOS HUMANOS**
- 5. ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL.**
- 6. EL SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA.**

ALCANCE Y OBJETIVOS DE LA AUDITORIA DE GESTIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS

1. Evaluar el grado de economía, eficiencia y eficacia alcanzado en la gestión de los diferentes elementos del subsistema de recursos humanos y su correspondencia con el logro de sus objetivos y metas.
2. Evaluar el cumplimiento de las leyes y reglamentos referidos a los recursos humanos y el grado de fiabilidad de la información relacionada con este subsistema.
3. Verificar el control interno del subsistema de recursos humanos.

SELECCION DE LOS PROCESOS Y AREAS A AUDITAR

INDICADORES CLAVES

TENIENDO EN CUENTA

1. Requerimientos de la alta dirección del centro.
2. El resultado de la evaluación del control interno de gestión.
3. Importancia relativa de cada área, en cuanto a la naturaleza de sus operaciones, su complejidad y los riesgos que involucra.
4. Los resultados de otras auditorías.
5. Los juicios que se haya formulado el auditor al respecto de la calidad de la administración de los recursos humanos.

APROVISIONAMIENTO Y DESARROLLO DE RH



Selección del personal
Especificaciones del cargo
Diferenciación entre los
candidatos
Subsistema de formación
Comunicación.
Evaluación del desempeño.

MOTIVACION

```
graph TD; A([MOTIVACION]) --> B[Sistema de Remuneración  
Filosofía de dirección];
```

Sistema de Remuneración
Filosofía de dirección

**ATENCION INTEGRAL
A LOS RH**



Beneficios sociales

Seguridad y salud en el trabajo

Protagonismo de los sindicatos laborales

ORGANIZACION



```
graph TD; A([ORGANIZACION]) --> B[Descripción de los Puestos de Trabajo<br/>Contenidos<br/>Requisitos y responsabilidades<br/>Condiciones de trabajo];
```

Descripción de los Puestos de Trabajo

Contenidos

Requisitos y responsabilidades

Condiciones de trabajo

INFORMACION



Planificación de los Recursos Humanos

PLANTILLA

INVENTARIO DE PERSONAL

RESULTADOS



PLAN ESTRATEGICO

POLITICAS DE DESARROLLO DE HABILIDADES

CONGRUENCIA DE INTERESES

COSTOS

ANALISIS DE EFICIENCIA Y EFICACIA

CONCLUSIONES

1. El ambiente socio-económico del mundo impone cada vez más presión sobre los pueblos, lo que trae como consecuencia la inestabilidad humana tanto en la sociedad como en el trabajo causando grandes problemas y desafíos en el desempeño y comportamiento laboral.
2. El presente trabajo tributa al perfeccionamiento de la gestión económico-financiera en las entidades ya que permite la toma de medidas correctivas que propician la mejora continua de la gestión.
3. La aplicación de esta metodología permite alertar a los diferentes niveles de dirección sobre el comportamiento de las variables que intervienen en las Áreas de Análisis (Aprovisionamiento y desarrollo de RH, Motivación, Organización, Sistemas de información, Atención integral a los RH, Resultados) para lograr un eficiente uso de los mismos, el cumplimiento de las políticas y el mantenimiento de un buen clima laboral.

4. El uso eficiente de los recursos humanos y un buen clima laboral son factores decisivos para alcanzar con economía, eficiencia y eficacia el cumplimiento de los objetivos de una entidad.
5. La auditoría de gestión a los recursos humanos apoya al plan de Prevención contra la corrupción y las ilegalidades, por lo que la metodología para el desarrollo de las mismas se inserta en la batalla por el control que se libra en Cuba, tarea priorizada por el país.
6. Contribuye al perfeccionamiento de la enseñanza de la auditoría de gestión.

GRACIAS