



AUDITORÍA

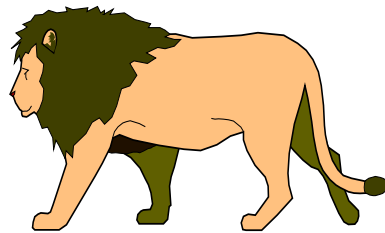
- Asociada a los Estados Financieros de la Empresa.
- “Un proceso crítico, sistemático y objetivo, destinado a **evaluar** la eficiencia y la eficacia de los resultados del accionar de la empresa y **determinar** la validez de la materia considerada”.



AUDITORÍA DE RR.HH.

- “El análisis de las políticas, prácticas y procedimientos de personal de una organización y la evaluación de su funcionamiento actual, seguida de sugerencias para el mejoramiento” (Chiavenato, 1989)
- Examina y evalúa los resultados de la gestión de personal.

- Muestra como funciona todo el sistema.
- Localiza las prácticas y condiciones no acordes a los intereses de la empresa.
- Identifica las condiciones y prácticas a optimizar a través de un análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.
- Revisión continua, evalúa progresos, corrige desviaciones y redefine prioridades.
- **EL PROPÓSITO es mejorar y disminuir los riesgos.**



- Además de su carácter fiscalizador, debe desarrollar una **función educativa**, relacionando la calidad de la administración de recursos humanos con los diversos indicadores de eficiencia de la organización.
- **Informe - Plan mejoramiento - seguimiento**



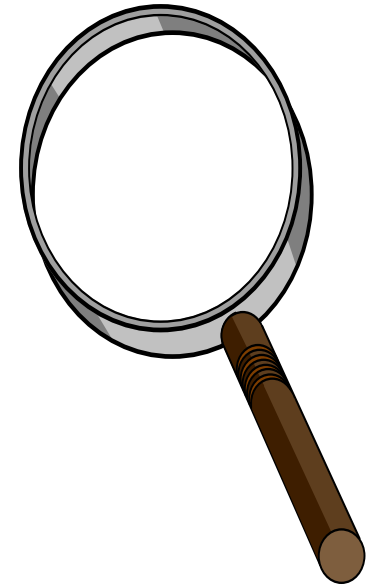
BENEFICIOS DE LA AUDITORÍA

- Identifica las contribuciones del área RR.HH a la organización.
- Mejora la imagen profesional del área de RR.HH.
- Se esclarecen las responsabilidades y deberes.
- Facilita la uniformidad de las prácticas y políticas.
- Se detectan los problemas latentes y peligrosos.
- Garantiza el cumplimiento de las normas legales.
- Se reducen los costos humanos.
- Se promueven los cambios necesarios en la organización.



LOS PRINCIPALES PROCESOS A ANALIZAR Y DESARROLLAR SON:

- Motivación.
- Mejoramiento del desempeño.
- Comunicación.
- Capacitación.



Proceso de Capacitación

- Tradicionalmente medio para elevar la producción.
- Considerado como **COSTO**, era ocasional, solamente se cumplía la ley.
- **HOY**, el RR.HH. Considerado como **ACTIVO**.
- Se debe potenciar permanentemente.
- El futuro dependerá de la calidad del RR.HH.
- Es imprescindible la participación de la línea en el diseño e implementación de los programas.



La capacitación como **proceso**, que permita:

- **Desarrollo de competencias para insertarse laboralmente en forma productiva e interrelacionarse con los demás y uno mismo.**
- **Preservar el medio ambiente como la seguridad personal.**
- **Conciencia que se trata de una necesidad de sobrevivencia:**



- . **Perdida de actualidad de los conocimientos**
- . **Avances tecnológicos**
- . **Educación formal sólo entrega herramientas generales**
- . **En cada escalón cambian los conocimientos requeridos**

Se requiere planes de capacitación estratégicos, ligados a los objetivos estratégicos de las empresas, convirtiéndolos en un medio fundamental para su logro y en un importante agente de cambio.

DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN



- Ser consecuente con el Plan de RR.HH.
- Reconocer los objetivos y metas de las áreas
- Diagnosticar las necesidades de capacitación.
- Elaborar los programas específicos, coordinar su ejecución y monitoreo y evaluar los resultados.
- Considerar el nivel del clima org. Y la rotación existente, ya que influye en la aceptación y receptividad.

AUDITORÍA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

- Examinar los objetivos, políticas y procedimientos.
- Determinar si la obtención de conocimientos tienen relación directa con las actividades, los propósitos de la empresa y si satisface sus necesidades.
- Si había sido adecuada y se habían producido cambios en el desempeño.
- También se orienta al análisis de los instrumentos de evaluación de necesidades.

Programa de auditoría

- Entrevistas ejecutivos de RR.HH. Consultándoles ¿si existen programas de capacitación?
- ¿El énfasis de ellos estaba puesto en?: - Las destrezas técnicas. - Destrezas profesionales. - Destrezas personales. Otras ¿cuáles?
- Averiguar ¿cómo es considerada la capacitación en la organización?
- Como una variable importante. - Como una variable muy importante.
- Como una variable estratégica. - Como una variable de Cambio.
- Otra ¿Como?.
- Si es considerada como una herramienta de Cambio Estratégico. Verificar que los Objs. Del Plan estén en relación con los de la Org.
- ¿Como es elaborado el plan de capacitación?
- ¿A que nivel de empleados está dirigida?
- ¿Verificar si es periódica o continua?
- ¿Si existe presupuesto, cuanto es por persona, vi va en aumento?
- ¿Quien o quienes determinan las necesidades de capacitación?
- Cuales son los indicadores considerados?
- ¿Cumple las exigencias legales?

