

AUDITORÍA ADMINISTRATIVA, UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA (Un acercamiento teórico).

Rogelio López Canseco,¹ Teresa Ivonne Castillo Diego, Alma Janett Luría Gaspar, Graciela Arellano López.

¹UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA MIXTECA.

Resumen:

La auditoría administrativa es herramienta clave para el crecimiento, expansión y evolución de las empresas debido a que las ayuda a la mejora continua; también se puede decir que complementa a otras herramientas como planeación estratégica, administración de la calidad, cultura organizacional y diseño organizacional entre otras.

En este trabajo de investigación se analizaron diversas metodologías aplicadas a auditorías administrativas y se diseñó un modelo de auditoría que permita a las empresas realizar de una manera más práctica su auditoría administrativa, los pasos a seguir fueron:

1. Definición de la misión
2. Análisis estratégico: A través del análisis FODA
3. Proceso formal de la planeación estratégica: Posición, recursos, objetivos y estrategias.
4. Elaboración de planes de acción: Comercial, producción financiera y personal.

Desarrollo de la investigación:

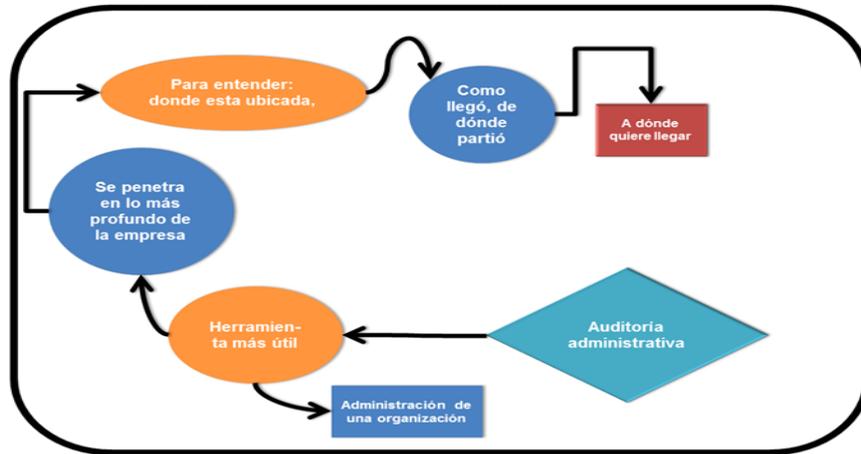
De acuerdo a las auditorías administrativas realizadas y analizadas en su proceso administrativo, se obtuvieron los siguientes resultados en donde hay un área de oportunidad para las empresas (Gráfica 1):

PLANEACIÓN: La visión y las políticas institucionales

ORGANIZACIÓN: En la estructura organizacional y capital humano.

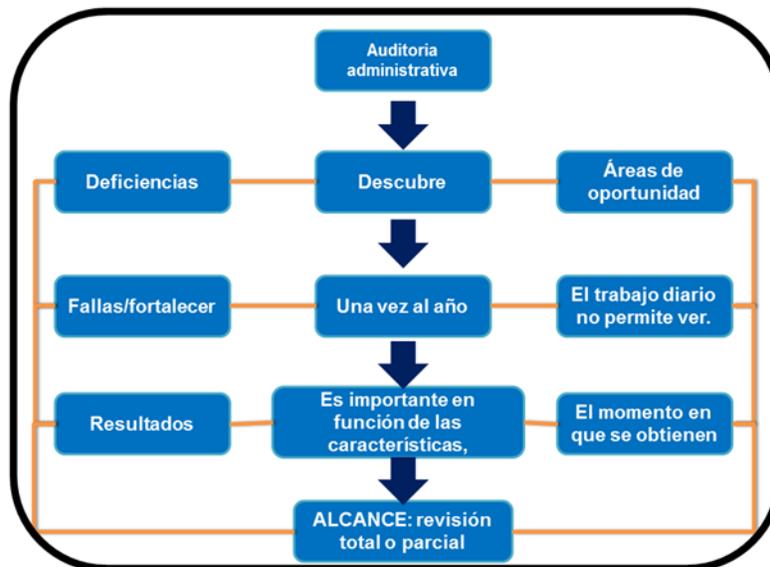
DIRECCIÓN: Manejo de estrés y conflicto.

CONTROL: Calidad.



Gráfica 1.

En la recopilación de todas las empresas auditadas, los puntos clave de la auditoría se muestran en la gráfica 2.



Gráfica 2

Se utilizaron diferentes indicadores para cada una de las partes del proceso administrativo: Planeación, Organización, Dirección, Control. Elementos complementarios, llevando a cabo una propuesta técnica (Gráfica de secuencia 3):



Gráfica de secuencia 3

A través de un enfoque integrador se diseña un mapa de las acciones a seguir, que debe fundamentarse en la revisión analítica de los componentes que le dan razón de ser para funcionar y proyectarse a nivel organizacional estratégico.



En relación a los resultados de control: Solo los controles operacionales son tomados en cuenta. Toda la gama de controles posibles están fuera del ámbito empresarial. De allí que su administración sea netamente reactiva, lo que debilita ostensiblemente su posición.

Es evidente que la naturaleza de los controles es débil debido a la falta de regulación de actividades, la carencia de límites de actuación de acuerdo con los

objetivos trazados y el bajo nivel de prevención y seguimiento y corrección para establecer normas.

Los sistemas de control no se aplican en función del trabajo, lo que repercute en la falta de precisión para enfocarlos a objetivos concretos. A esto también contribuye la utilización de una tecnología de la información incipiente y la cultura organizacional que prevalece.

Las herramientas de control que funcionan son producto de necesidades de operación que responden a los requerimientos de instancias externas. Internamente no se generan criterios que soporten el quehacer, debido a lo cual no existen mecanismos de vigilancia que aseguren el cumplimiento de objetivos y metas.

La concentración de poder en la alta dirección principalmente en las empresas auditadas no propicia el impulso sistemático de la participación de los integrantes de la empresa en el logro de procesos, productos y servicios de calidad. También, expresa la poca capacidad que tiene para establecer estándares para evaluar su desempeño y forma de contribuir a hacer de la mejora continua un hábito.

Respecto a los inventarios, los resultados se muestran en la gráfica 4.



Gráfica 4. Inventarios

Conclusiones:

El comportamiento de los componentes bajo estudio de las empresas auditadas pone de manifiesto que la dirección empresarial descansa en su liderazgo. La comunicación, el manejo del estrés y el conflicto son inciertos, y la toma de decisiones errática.

El liderazgo constituye una conducta que guía y provee el soporte necesario a las empresas, aunque esté basado más en expectativas que en hechos.

Los líderes ejercen su poder de influencia y hacen que las acciones, en lo sustantivo, se implementen de la mejor manera posible, aunque muchas veces su función es empírica.

La comunicación tiene un significado comprensible, pero bajo dos perspectivas: que en su mayoría es verbal y en materia de proyectos. Todas las demás fuentes de información son de radio pasillo. En esa medida, la capacidad para intercambiar conocimientos, experiencias e impresiones por diferentes vías y canales es limitada y escasa.

El grado de atención que ofrecen las empresas a las actitudes y conductas que influyen en el compromiso y en el nivel de desempeño del personal es vago, lo que se convierte en una falta de capacidad de resolución de situaciones cuyas causas generan efectos nocivos en el clima organizacional, el cual está muy deteriorado.

La toma de decisiones es el comportamiento más débil en la mayoría de las organizaciones.

Las condiciones de operación no permiten un manejo adecuado del riesgo y la incertidumbre, tampoco la generación y evaluación de alternativas en el proceso decisorio que es deficiente.

El efecto de no capitalizar el proceso en la obtención de resultados, cancela el enfoque estratégico real y potencialmente.

Fuentes bibliográficas:

- Franklin F. E. B. (2007) Auditoría Administrativa. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Marques, J. J. (2001). Nuevas tendencias en la auditoría. Consultado el 6 de marzo de 2012 en:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=39520304>
- Rodríguez V. J. (2012) Auditoría administrativa. México: Trillas
- UNIVERSIDAD INTERAMERICANA PARA EL DESARROLLO, Auditoría Administrativa. Consultado el 02 de febrero de 2015. Pág. 3-4