



# Editorial

**Dr. Dra. Dora Mayta Huiza**  
**Miembro del Comité Editorial**

La auditoría de desempeño es muy importante para evaluar la gestión de las organizaciones, de manera externa independiente, sin embargo, es poco utilizada, es una herramienta de supervisión, seguimiento o control efectivo porque permite evaluar el logro de los objetivos estratégicos, actividades y metas establecidas o tareas encomendadas, las mediciones de los objetivos se miden con indicadores cualitativos y las metas con indicadores cuantitativos. La medición de objetivos es compleja porque conforman constructos con varias dimensiones.

Los objetivos pueden medirse con indicadores de eficacia o eficiencia o economía o de calidad, los cuales deben estar establecidos previamente para ejecutar una auditoría y evaluar el grado de cumplimiento o logro de los objetivos, entonces los resultados son objetivos y reales, tal vez por esto, se encuentran muchas dificultades para realizar una auditoría de desempeño, porque, la información para medir los indicadores no siempre está disponible, no se registran. Para desarrollar auditorías de desempeño, se recomienda diseñar los indicadores de medición conjuntamente en los planes estratégicos, proyectos o programas para implementar una cultura de registro de las actividades de manera detallada. Hoy en día los sistemas de información, comunicación utilizan herramientas tecnológicas de sistema informáticos que permiten mantener estos registros, para facilitar las auditorías de desempeño.

En las entidades del estado, mantener una evaluación permanente de las actividades a través de auditorías de desempeño es imprescindible, pero también mantener personal con liderazgo efectivo, con capacidades gerenciales, para implementar acciones que den valor a la organización, a los escasos recursos públicos a la satisfacción de las necesidades de población usuaria y ciudadanía.

