**Carácter general de la auditoria de recursos humanos**

1. ¿Examina y mejora la actuación o calidad del desempeño del Recurso humano (administrativo, ejecutivo, supervisores, personal operativo)?
2. ¿Se es eficiente para examinar cualquier aspecto del personal con fines de administración, dirección y control?
3. ¿Posibilita la identificación de los aportes realizados por el personal al desarrollo de la organización?
4. ¿Permite estimular al personal para el rol de asumir mayores retos y responsabilidades y que actúen en un nivel más alto de profesionalismo?
5. ¿Se clarifican las responsabilidades y los deberes del personal que labora en la empresa?
6. ¿Detecta y controla problemas latentes en la organización?
7. ¿Reduce sustancialmente los costos en recursos humanos mediante prácticas más elaboradas?
8. ¿Permite la promoción de cambios necesarios en la organización?
9. ¿Detecta problemas críticos de personal?
10. ¿Evalúa el rendimiento (o resultados), potencial y las acciones consecuentes?

**Planificación de recursos y reclutamiento**

1. ¿Reclutan a diferentes categorías de empleados en un tiempo medio para cubrir un puesto?
2. ¿Tienen estrategias innovadoras y útiles para cubrir los puestos más difíciles?
3. ¿Ocupan políticas puestas en marcha al respecto del reclutamiento interno y externo?
4. ¿Utilizan habitualmente métodos para seleccionar las categorías de empleados clave?
5. ¿Dispone de datos sobre el éxito o fracaso de los empleados?
6. ¿Determina la evaluación de puestos de trabajo y los aumentos salariales?
7. ¿Tiene planes para cubrir las necesidades futuras de recursos humanos en su propio departamento?
8. ¿Existen políticas para motivar a otros gerentes para que colaboren?

**Capacitación y bienestar del personal**

1. ¿Efectúa regularmente un análisis de las necesidades de formación?
2. ¿Evalúa la eficacia de los diferentes programas de formación?
3. ¿Existe algún sistema para animar a los supervisores a ayudar a los empleados a desarrollar sus capacidades?
4. ¿Existe alguna política de empresa sobre planificación de la carrera profesional?
5. ¿Existe alguna política para ayudar a los empleados a que se encuentren una meta profesional en la empresa?
6. ¿Está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad círculos de calidad-enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad total, etc.?
7. ¿Dispone de algún programa para los empleados con problemas, tales como programas de asistencia de empleados, asesoramiento, etc.?
8. ¿Realizan actividades de comunicación con regularidad?

**A ver qué sale de estas preguntas**

Existen políticas en la empresa respecto de la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?

Está satisfecho con los sistemas actuales que emplean?

Podrían realizar mejoras a un futuro?

mantiene estadísticas sobre el numero y la naturaleza de las quejas?

tiene dificultad para mantener la disciplina entre los empleados?

Hace valoración de la calidad del personal de recursos humanos?

Relaciones laborales

1. ¿Tiene actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?
2. utilizan métodos para realizar las descripciones y los requisitos de los puestos de trabajo?
3. ¿Qué grado de proyección futura tienen sus planes?
4. Utilizan métodos, medios o modelos para llevar a cabo la planificación de los recursos humanos?
5. ¿tienenmetodos de como reclutan a las diferentes categorías de empleados y cuál es el tiempo medio para cubrir un puesto?
6. ¿Qué métodos utilizan habitualmente para seleccionar las categorías de empleados clave?
7. ¿Está satisfecho con los formularios de evaluación del desempeño que se emplean para las diferentes categorías de empleados?
8. ¿tiene fines establesidos para la realización de la evaluación del desempeño?
9. ¿Efectúa regularmente un análisis de las necesidades de formación?
10. .¿Existe algún sistema para animar a los supervisores a ayudar a los empleados a desarrollar sus capacidades?
11. . ¿Dispone de algún programa para los "empleados con problemas" (programas de asistencia de empleados, asesoramiento, etc.)?
12. ¿Realizan actividades de comunicación con regularidad?
13. ¿se planea la obtención de información sobre los empleados?
14. ¿Qué se espera de los gerentes y otros profesionales respecto de las relaciones con la comunidad local?

Recursos informáticos

Cuando busque este tema se desvia de nuestro tema priniciapl de recursos humanos ya que no tiene mucho que ver con el tipo de auditoria