

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE CAPITAL HUMANO



Mide el estado situacional del municipio en la gestión del Capital Humano mediante el resultado obtenido al contestar la herramienta, donde cada respuesta negativa a la herramienta se convierte en una oportunidad de mejora.

REFERENCIAS

NO: 0 SI: 2

 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

 SELECCIÓN E INDUCCIÓN

 GESTIÓN DE LA PERSONA

 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

 BIENESTAR

 CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL

 DIGITALIZACIÓN



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- | | |
|---|--|
| 1) ¿La gestión de los recursos humanos se encuentra alineada a los ejes/objetivos de la gestión del gobierno local? | |
| 2) ¿Se encuentra identificada la planta óptima necesaria para cada área? | |
| 3) ¿Asesoran a otra áreas en la planificación y organización de las dotación de trabajo en base a objetivos y competencias? | |
| 4) ¿Realizan descripción de puestos de trabajo? | |
| 5) ¿Realizan relevamiento de los puestos de cada área? | |
| 6) ¿Se definen los puestos por proyecto? | |
| 7) ¿Los perfiles profesionales del equipo se adecuan a las tareas que tienen que desempeñar dentro del área? | |
| 8) ¿Cuentan con un proceso de selección formal para atraer a las personas con el conocimiento, competencias y experiencia adecuada para cada puesto de trabajo? | |
| 9) ¿Se difunden interna y externamente (medios, redes sociales, etc) las búsquedas de puestos a cubrir? | |



SELECCIÓN E INDUCCIÓN

- | | |
|--|--|
| 10) ¿La selección de un nuevo empleado se realiza articuladamente entre RRHH y el área demandante? | |
| | |

11) ¿Existen procedimientos de ingresos normados (concursos)?	
12) ¿Realizan evaluaciones para acreditar competencias y desempeño?	
13) ¿Los procedimientos se realizan bajo estándares de transparencia/comité evaluador/ participación gremial/ otros?	
14) ¿Tienen un sistema de selección especial para puestos directivos con personal a cargo?	
15) ¿Contemplan un porcentaje de ingresos con inclusión (discapacidad, género, transgénero)?	
16) ¿Realizan algún proceso de inducción para los ingresos de personal?	



GESTIÓN DE LA PERSONA

17) ¿El municipio cuenta con Convenio Colectivo de Trabajo?	
18) ¿Cuentan con mecanismos de promoción o acceso a cargos jerárquicos por concurso?	
19) ¿El municipio trabaja bajo una política activa para fomentar el presentismo?	
20) ¿Existe control cruzado entre el área y Recursos Humanos con el presentismo?	
21) ¿Existen metodologías de control de asistencia para empleados del gobierno local?	
22) ¿Cuentan con un sistema de asignación de horas extras que dependa de RRHH?	
23) ¿El control y pago de horas extras depende de RRHH?	
24) ¿Cuentan con políticas activas para egresos/retiro voluntario?	
25) ¿Cuentan con sistemas de novedades o administración de licencias?	
26) ¿Cuentan con un sistema o método para medir y evaluar el desempeño de las personas en sus puestos de trabajo?	
27) ¿El gobierno local realiza jubilaciones de oficio?	
28) ¿El gobierno local cuenta con un programa prejubilatorio o de transferencia de conocimientos?	
29) ¿El gobierno local tiene implementada la Jubilación Digital?	
30) ¿Cuentan con un sistema (informático) que asegure la difusión de información interna?	



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

31) ¿Cuenta el gobierno local con un registro del nivel de estudio alcanzado por su Capital Humano?	
32) ¿Cuentan con un plan o medida para terminar la carrera educativa?	
33) ¿Otorgan incentivos a los empleados para finalizar sus estudios?	
34) ¿Existen planes de carrera actualizados en los últimos 5 años para los empleados del gobierno local?	
35) ¿Cuentan con alguna metodología de detección de necesidades específica de capacitación?	
36) ¿Cuentan con un plan de capacitación?	
37) ¿El plan, se encuentra alineado a necesidades de las áreas y de los objetivos de gestión?	
38) ¿La capacitación se sostiene en el tiempo?	
39) ¿Se evalúan los resultados de las capacitaciones que les otorgan?	
40) ¿Identifica si dentro del equipo hay personas con conocimientos y habilidades para dar capacitaciones específicas?	
41) ¿Tienen un protocolo destinado a la reubicación de personas en base a competencias, conocimientos e intereses?	



BIENESTAR

42) ¿Realizan encuestas para medir el clima laboral?	
43) ¿Toman acciones con los resultados de la encuesta del clima laboral tales como jornadas de intercambio entre empleados para mejorar el clima?	
44) ¿Realizan encuestas para medir el clima laboral?	
45) ¿Toman acciones con los resultados de la encuesta del clima laboral tales como jornadas de intercambio entre empleados para mejorar el clima?	
46) ¿Promueven en las áreas la realización de reuniones de trabajo periódicas entre los miembros?	



CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL

47) ¿Han realizado en los últimos dos años estudios sobre las condiciones y ambiente de trabajo con un especialista en Seguridad e Higiene?

48) ¿Miden el impacto de dichos resultados implementando mejoras?

49) ¿Cuentan con un lugar de trabajo con condiciones óptimas de espacio, luminaria, audio acorde a las tareas y necesidades para cada equipo?

50) ¿El edificio es accesible y cuenta con cartelería adecuada?

51) ¿Cuentan con capacitación sobre riesgo eléctrico y carga y descarga para los empleados de mantenimiento?

52) ¿Ofrecen cursos de RCP para los empleados?

53) ¿Realizan simulacros de evacuación?

54) ¿Cuentan con registros e índices de siniestralidad por accidente de trabajo y enfermedades profesio-



DIGITALIZACIÓN

55) ¿El gobierno local cuenta con legajo único electrónico?

56) ¿Liquidan sueldos utilizando sistemas informáticos?

57) ¿El registro de presentismo es digital?

58) ¿Los pedidos de licencias están digitalizados y unificados?

59) ¿El gobierno local cuenta con una plataforma donde los empleados puedan conocer sus legajos (Datos personales, domicilios, sueldos, licencias, horas extras)?