

Guía docente de la asignatura

Fecha última actualización: 21/06/2021

Fecha de aprobación: 21/06/2021

Auditoría de Recursos Humanos

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Rama	Ciencias Sociales y Jurídicas
--------------	--	-------------	-------------------------------

Módulo	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Materia	Auditoría de Recursos Humanos
---------------	---	----------------	-------------------------------

Curso	3º	Semestre	2º	Créditos	6	Tipo	Obligatoria
--------------	----	-----------------	----	-----------------	---	-------------	-------------

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- No existen requisitos previos para cursar esta asignatura. Es interesante conocimientos previos en Organización de Empresas.
- Se recomienda consultar a principios de curso, en el espacio de la asignatura dentro de la plataforma docente de la UGR, si existe GUIA DIDACTICA de la asignatura donde puede concretarse algunos detalles de la presente guía docente.
- Se recomienda acceder con frecuencia a la plataforma docente de la UGR, donde se dejarán materiales de estudio: apuntes complementarios, ejercicios prácticos, comunicaciones y avisos, etc.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

Con la asignatura se pretende que el alumno adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar correctamente la función de auditoria de recursos humanos en una empresa

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo



- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo
- CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE023 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- CE024 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE030 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE152 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
- CE153 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
- CE154 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
- CE155 - Capacidad para diseñar planes de incentivos a la producción
- CE156 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
- CE157 - Capacidad de realización del diagnóstico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
- CE158 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)



- Conocer en qué consiste la auditoria de recursos humanos y su ámbito de aplicación en la empresa
- Saber qué es un informe de auditoría y las partes que lo componen
- Conocer en qué consiste la auditoria del reclutamiento, la selección, formación e integración de los recursos humanos de la empresa
- Comprender los conceptos de auditoria legal y de responsabilidad social corporativa, de la estructura organizativa, y de los sistemas de evaluación del desempeño y la retribución.
- Entender en qué consisten las auditorias del clima laboral y de la cultura organizativa
- Ser capaz de auditar desde la perspectiva de recursos humanos una empresa real

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

BLOQUE 1. FUNDAMENTOS DE LA AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

- **TEMA 1. Introducción a la auditoría de recursos humanos**
 1. Concepto de auditoria
 2. Concepto de auditoria de recursos humanos
 3. Ámbito de la auditoria de recursos humanos
 4. Beneficios de la auditoria de recursos humanos
- **TEMA 2. Tipos de auditoría y la organización del trabajo de auditoria**
 1. Tipos de auditoría
 2. Relación entre los diferentes tipos de auditoria
 3. Tipos de auditoria de recursos humanos: Auditoria estratégica de Recursos Humanos
 4. Etapas del trabajo de auditoria
 5. Elección y nombramiento de los auditores
 6. Planificación y programas de trabajo
 7. El presupuesto
- **TEMA 3. Técnicas y pruebas de auditoría**
 1. Técnicas de auditoría
 2. Ratios
 3. Características requeridas y uso de las pruebas
 4. Papeles de trabajo
- **TEMA 4. Informes de auditoria**
 1. Elementos que componen el informe
 2. Estilo y redacción de los informes
 3. Tipos de informes
 4. Difusión de los informes de auditoria
 5. Informe de recomendaciones

BLOQUE 2. AUDITORIA DE LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

- **TEMA 5. Auditoria de reclutamiento, selección, formación e integración de los recursos**



humanos

1. Auditoria del reclutamiento
2. Auditoria de la selección
3. Auditoria de la formación
4. Auditoria de la integración y socialización.

- **TEMA 6. Auditoría del cumplimiento de la legalidad y de la responsabilidad social corporativa**

1. Objetivos de la auditoría legal en materia de recursos humanos
2. Obligaciones e incumplimientos en el orden social
3. Obligaciones de cotización a la Seguridad Social
4. Obligaciones de orden fiscal
5. El cumplimiento de la norma SA 8000
6. Otros ámbitos de la auditoria de responsabilidad social

- **TEMA 7. Auditoría de la estructura organizativa**

1. Fundamentos conceptuales de diseño organizativo
2. Evaluación de la estructura organizativa

- **TEMA 8. Auditoria de los sistemas de valoración del puesto de trabajo, evaluación del rendimiento y la retribución.**

1. Las prácticas de valoración del puesto, evaluación del rendimiento y la retribución
2. Evaluación de las prácticas de valoración del puesto, evaluación del rendimiento y la retribución

- **TEMA 9. Auditoría del clima laboral**

1. Clima laboral y motivación.
2. Satisfacción laboral
3. Evaluación del clima laboral

PRÁCTICO

Coincide con el temario teórico.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Fuentes García, Fernando J. (Coord.) 2005. Introducción a la auditoría socio-laboral. Librería Fleming.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Del Bas, E. Calvo, R. y García M.A. 2015. Auditoría sociolaboral. Tirant lo Blanch, primera edición.



- Martínez Moreno, A., Fernández Guerrero, R., Tarazona LLácer, F. 2016. Auditoria estratégica de la función de recursos humanos. Tirant lo Blanch, primera edición.
- Sánchez Pérez, J. 2015. Fundamentos de auditoría de recursos humanos. 101 indicadores claves. Observatorio de Recursos Humanos. McGraw Hill, primera edición

ENLACES RECOMENDADOS

- Web de la asociación española de auditores sociolaborales: <http://www.auditoressociolaborales.com/>
- Web del Grado: <http://grados.ugr.es/laborales/pages/presentación>
- Web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://citrab.ugr.es>
- Web del Departamento de Organización de Empresas: <http://oe2.ugr.es>

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
- MD03 Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Dependiendo del momento, se podrán utilizar las siguientes técnicas de evaluación:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

La asignatura se divide en dos partes, teoría y práctica, con lo que el sistema de evaluación será:

- **TEORÍA:** Se realizará un examen final en las fechas propuestas por la ordenación del centro. La prueba consistirá en preguntas de respuesta corta, o preguntas tipos verdadero



o falso (en caso de falso habrá que justificar la respuesta. En este sistema, cada pregunta mal contestada resta el equivalente a media pregunta. Las preguntas en blanco ni suman ni restan), o preguntas tipo test (las preguntas mal contestadas restan media pregunta, las preguntas en blanco ni suman ni restan) o una combinación de todos los sistemas propuestos. La concreción del modelo de examen se hará a principios de curso y se publicará en la plataforma docente de la Universidad de Granada. El alumno deberá alcanzar una puntuación mínima de 5 sobre 10 en esta prueba teórica para dar por superada esta parte de la asignatura, y poder añadir la calificación de la práctica. Este apartado representa el 60% de la calificación de la asignatura.

- **PRÁCTICA. En el horario establecido por el centro, y de forma presencial, se realizarán trabajos durante el curso:** Se propondrán la realización de trabajos en grupo e individuales y se valorarán las entregas de los informes/memorias realizadas por los alumnos, o en su caso presentaciones orales en clase. La ponderación de este apartado es del 40% de la calificación definitiva. Para poder obtener puntuación en esta parte, y por tanto sumar a la nota del examen teórico cuando proceda, será necesario participar al menos en el 70% de los trabajos, y que la calificación de los mismos sea al menos de 2 sobre 4. Antes de la realización del examen se publicará la calificación que el alumno tiene en esta parte.

Una vez cumplido el requisito de la parte teórica, obtener un 5 sobre 10, esta nota se pondera por 0,6. A esta calificación se suma la nota de la parte práctica una vez cumplido los requisitos de la misma, mencionados anteriormente. Cuando la suma de ambas partes alcance un 5 se dará por superada la asignatura.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

La prueba de evaluación consta de dos partes, a realizar en la fecha establecida por el centro:

- Examen de teórica. Con el mismo formato que en la convocatoria ordinaria.
- Examen de práctica. Se propondrá la realización de 2 ó 3 ejercicios de acuerdo al programa de la asignatura.

Para superar la asignatura será necesario aprobar estos dos exámenes por separado. Una vez cumplido este requisito la media aritmética será la calificación de la asignatura.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

La prueba de evaluación consta de dos partes, a realizar en la fecha establecida por el centro:

- Examen de teórica. Con el mismo formato que en la convocatoria ordinaria.
- Examen de práctica. Se propondrá la realización de 2 ó 3 ejercicios de acuerdo al programa de la asignatura.

Para superar la asignatura será necesario aprobar estos dos exámenes por separado. Una vez cumplido este requisito la media aritmética será la calificación de la asignatura.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Se recuerda la importancia de comprobar a principio de curso si existe GUIA DIDACTICA DE LA ASIGNATURA, que concrete aspectos de esta guía docente. La publicación de esta guía didáctica tendrá lugar en el espacio reservado para la asignatura en la plataforma



docente de la Universidad de Granada.

• **METODOLOGÍA DOCENTE**

La asignatura se estructura en dos partes fuertemente entroncadas:

1. Una parte teórica donde se expondrán los conocimientos precisos para la comprensión de cada uno de los epígrafes reseñados dentro del temario. Los contenidos objeto de evaluación son aquellos que aparecen en la bibliografía recomendada por el Profesor para cada tema.
2. Una parte práctica, desarrollada de forma paralela a la anterior, donde se pondrá de manifiesto la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo teórico de los temas. El estudiante debe aprender a tomar decisiones relativas a la auditoría de recursos humanos, reflexionar sobre determinados conceptos y aplicar las técnicas de auditoría desarrolladas.

Para la comprensión de los conocimientos pretendidos el alumno dispondrá de los siguientes medios:

1. Explicaciones en clase por parte del/de la profesor/a.
2. Tutorías en las horas y días establecidos por el/la profesor/a correspondiente.
3. Material básico recomendado y material complementario.

