

Fecha de aprobación: 26/06/2024

Guía docente de la asignatura

**Auditoría de Recursos Humanos
(259113A)**

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 tener 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 GUÍA DIDÁCTICA 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)

- La función de control de los Recursos Humanos.
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos.

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 diagnostico 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 auditoría 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 auditoría del reclutamiento, la selección, formación e integración de los recursos humanos de la empresa.
- Comprender los conceptos de auditoría legal y de responsabilidad social corporativa, de la estructura organizativa y de los sistemas de evaluación del desempeño y la retribución.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

BLOQUE 1. FUNDAMENTOS DE LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

TEMA 1. Introducción a la auditoría de recursos humanos

1. Concepto de auditoría.
2. Concepto y ámbito de la auditoría de recursos humanos.
3. Beneficios de la auditoría de recursos humanos.

TEMA 2. Tipos de auditoría y la organización del trabajo de auditoría

1. Tipos de [auditoría](#).
2. Etapas del trabajo de auditoría.
 - Elección y nombramiento de los auditores.
 - Planificación y programa de trabajo. Papeles de trabajo.
3. Presupuesto.

TEMA 3. Técnicas y pruebas de auditoría

1. Técnicas de auditoría. Ratios y papeles de trabajo.
2. Características requeridas y uso de las pruebas.

TEMA 4. Informes de auditoría

1. Elementos que componen el informe.
2. Tipos de informes.
3. Difusión de los informes de auditoría.
4. Informe de recomendaciones.

BLOQUE 2. AUDITORÍA DE LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

TEMA 5. Auditoría de reclutamiento, selección, formación e integración de los recursos humanos

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

TEMA 6. Auditoría de la responsabilidad social corporativa y la estructura organizativa



1. Auditoría de responsabilidad social.
2. Auditoría de la estructura organizativa.

TEMA 7. Auditoría de los sistemas de valoración del puesto de trabajo, evaluación del rendimiento y retribución

1. Auditoría de la valoración del puesto.
2. Auditoría de la evaluación del rendimiento.
3. Auditoría de la retribución. Planes de igualdad.

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

- Rodríguez, J. A. R. del P., Aguado i Hernández, J. A., & Calvo, R. C. P. (2020). Técnicas de auditoría sociolaboral [Recurso electrónico] : Observar el futuro de las organizaciones en perspectiva / Juan A. Rodríguez del Pino, Juli Antoni Aguado i Hernández, Ricard Calvo Palomares. Tirant lo Blanch.
- 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. Auditoría 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 en la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos: <http://grados.ugr.es/laborales/pages/presentación>
- Web del Grado en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla: https://grados.ugr.es/laborales_melilla
- Web de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos: <http://citrab.ugr.es>
- Web de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla: <https://faciso.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).

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) o preguntas tipo test, 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, se ponderará la nota del examen de teoría al 60% y la del examen de práctica al 40%.

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, se ponderará la nota del examen de teoría al 60% y la del examen de práctica al 40%.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Se recuerda la importancia de comprobar a principio de curso si existe GUÍA DIDÁCTICA 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 profesorado 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/la 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 los/las estudiantes dispondrán 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.

INCLUSIÓN y DIVERSIDAD. En el caso de estudiantes con discapacidad u otras necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), el sistema de tutoría será adaptado a estas necesidades, de acuerdo con las recomendaciones del área con competencias en inclusión de la Universidad de Granada, procediendo los departamentos y centros a establecer las medidas adecuadas para que las tutorías se realicen en lugares accesibles. Asimismo, a petición del profesorado, se podrá solicitar apoyo a la unidad competente de la UGR cuando se trate de adaptaciones metodológicas especiales.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): [Gestión de servicios y apoyos \(https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad\)](https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

