

Auditoría de Recursos Humanos
 Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
 Curso académico 2016-17 (actualizado el 15/11/2016, aprobado en Consejo de Departamento el
 09/01/2017)


MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Organización del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos	Auditoría de Recursos Humanos	3º	2º	6	Obligatoria
PROFESORES			INFORMACIÓN DE CONTACTO		
<ul style="list-style-type: none"> • Prof. Manuel Ríos de Haro (grupos A y D) • Prof. Javier Aguilera Caracuel (grupos B y E) • Prof. José Benítez Amado (grupos C y D, y Coordinador Docente) • Prof. Ángel L. Agote Martín (grupo D) 			Prof. Manuel Ríos de Haro* mrios@ugr.es Prof. Javier Aguilera Caracuel* javieraguilera@ugr.es Prof. José Benítez Amado* joseba@ugr.es Prof. Ángel L. Agote Martín* aagote@ugr.es		
			*Departamento de Organización de Empresas Facultad de Ciencias del Trabajo C/ Rector López Argüeta s/n Teléfono: 958-246232		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			http://goo.gl/yCksLD Consultar también el Tablón de Docencia de cada Profesor		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE A ALCANZAR					
<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Asimilar el concepto de estrategia de recursos humanos, su implantación e influencia en la competitividad de la empresa • Conocer en qué consiste la auditoría del reclutamiento, la selección y el desarrollo de los recursos humanos, y de las operaciones de la empresa • Comprender los conceptos de las auditorías 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 auditorías del clima laboral y de la cultura organizativa 					



ugr | Universidad
de Granada

Página 1

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento
Sello de tiempo: 09/01/2017 15:24:47 Página: 1 / 4
 tu8SsgEJcxupRh2WRlthWn5CKCJ3NmbA
La integridad de este documento se puede verificar en la dirección https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

HABILIDADES DIRECTIVAS A DESARROLLAR

- Diseñar el plan de trabajo de la auditoría de recursos humanos
- Elaborar un informe de auditoría de recursos humanos
- Evaluar la estrategia de recursos humanos, su implantación e influencia en la competitividad de la empresa
- Evaluar las prácticas de reclutamiento, selección y desarrollo del talento en la empresa
- Evaluar información contable para tomar decisiones de recursos humanos
- Evaluar la estructura organizativa, los sistemas de evaluación del desempeño y la retribución de la empresa
- Evaluar el clima laboral y la cultura de la empresa

TEMARIO DE LA ASIGNATURA

1. Introducción a la auditoría de recursos humanos

- 1.1. Concepto de auditoría
- 1.2. Concepto de auditoría de recursos humanos
- 1.3. Ámbito de la auditoría de recursos humanos
- 1.4. Beneficios de la auditoría de recursos humanos

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

- 2.1. Tipos de auditoría
- 2.2. Relación entre los diferentes tipos de auditoría
- 2.3. Etapas del trabajo de auditoría
- 2.4. Elección y nombramiento de los auditores
- 2.5. Planificación y programas de trabajo
- 2.6. El presupuesto

3. Técnicas y pruebas de auditoría

- 3.1. Técnicas de auditoría
- 3.2. Ratios
- 3.3. Características requeridas y uso de las pruebas
- 3.4. Papeles de trabajo

4. Informes de auditoría

- 4.1. Elementos que componen el informe
- 4.2. Estilo y redacción de los informes
- 4.3. Tipos de informes
- 4.4. Difusión de los informes de auditoría
- 4.5. Informe de recomendaciones

5. Auditoría de la estrategia de recursos humanos

- 5.1. Introducción a la dirección estratégica de recursos humanos
- 5.2. Análisis estratégico de los recursos humanos
- 5.3. Evaluación de la estrategia de recursos humanos



ugr | Universidad
de Granada

Página 2

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:24:47 Página: 2 / 4



tu8SsgEJcxupRh2WRlthWn5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

6. Auditoría del reclutamiento, la selección y la formación de los recursos humanos

- 6.1. Auditoría del reclutamiento
- 6.2. Auditoría de la selección
- 6.3. Auditoría de la formación

7. Auditoría de operaciones

- 7.1. Objetivos de la auditoría de operaciones
- 7.2. Conceptos básicos
- 7.3. Técnicas de representación de operaciones
- 7.4. Estudio de tiempos de trabajo
- 7.5. Evaluación de las operaciones y su mejora
- 7.6. Aprendizaje continuo, experiencia y reingeniería de procesos
- 7.7. Ratios y magnitudes de control de operaciones
- 7.8. Análisis de desviaciones en costes

8. Auditoría de la información contable de recursos humanos

- 8.1. Objetivos de la auditoría contable de recursos humanos
- 8.2. El control interno de los recursos humanos
- 8.3. Información contable de recursos humanos
- 8.4. Contabilidad interna de recursos humanos
- 8.5. Información de recursos humanos y el balance social

9. Auditoría legal y de la responsabilidad social corporativa

- 9.1. Objetivos de la auditoría legal en materia de recursos humanos
- 9.2. Obligaciones e incumplimientos en el orden social
- 9.3. Obligaciones de cotización a la Seguridad Social
- 9.4. Obligaciones de orden fiscal
- 9.5. El cumplimiento de la norma SA 8000

10. Auditoría de la estructura organizativa

- 10.1. Fundamentos conceptuales de diseño organizativo
- 10.2. Evaluación de la estructura organizativa

11. Auditoría del sistema de evaluación del desempeño y la retribución

- 11.1. Las prácticas de evaluación del desempeño y la retribución
- 11.2. Evaluación de las prácticas de evaluación del desempeño y la retribución

12. Auditoría del clima laboral

- 12.1. Introducción al concepto de clima laboral
- 12.2. Motivación
- 12.3. Satisfacción laboral
- 12.4. Evaluación del clima laboral

13. Auditoría de la cultura organizativa

- 13.1. Cultura organizativa
 - 13.1.1. Concepto de cultura organizativa
 - 13.1.2. Valores culturales
 - 13.1.3. Tipos de culturas organizativas



Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:24:47 Página: 3 / 4



tu8SsgEJcxupRh2WRlthWn5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

13.1.4. Cambio cultural 13.2. Evaluación de la cultura organizativa
BIBLIOGRAFÍA
Fuentes García, F.J., Veroz Herradón, R. y Morales Gutiérrez, A.C. 2005. Introducción a la auditoría socio-laboral. Copisterías Don Folio S.L., Córdoba
METODOLOGÍA DOCENTE
La docencia semanal de la asignatura será teórica y práctica. En la sesión semanal de teoría, empleando el método expositivo, el Profesor explicará cada uno de los temas de la asignatura e indicará a los alumnos la bibliografía detallada a partir de la cual deben estudiar cada uno de los temas. Los contenidos objeto de evaluación son aquellos que aparecen en la bibliografía recomendada por el Profesor para cada tema. En la sesión semanal de práctica el Profesor dirigirá a los alumnos en el desarrollo de las prácticas relacionadas con los contenidos de la asignatura.
EVALUACIÓN
El desempeño académico del alumno en la asignatura se evaluará de 0 a 10 puntos. La asignatura estará superada cuando el alumno obtenga una nota mínima de 5 puntos. El alumno puede elegir entre los dos sistemas de evaluación siguientes:
1. Sistema integral de evaluación (basado en una evaluación continua):
a) Examen teórico. Consistirá en 20 declaraciones del tipo verdadero-falso en el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas. El examen supondrá un 60% de la nota final. La nota mínima exigida en el examen es un 4/10.
b) Evaluación del desempeño del alumno en las sesiones prácticas (40%).
El alumno que elija ser evaluado a través del sistema integral de evaluación debe asistir a las clases teóricas y prácticas de forma periódica.
2. Sistema general de evaluación (basado en una evaluación única final):
Toda la evaluación del desempeño del alumno se basará en la evaluación del mismo examen teórico mencionado en el apartado (a) del sistema integral de evaluación, en el que se podrá obtener una nota máxima de 10 puntos y en el que se exige una nota mínima de 5/10 para aprobar la asignatura. El Profesorado de la asignatura aconseja a todos los alumnos a que elijan el sistema integral de evaluación por su mayor impacto en el aprendizaje y desarrollo de habilidades directivas del alumno. No obstante, el alumno puede elegir el sistema de evaluación que prefiera y, por tanto, la participación del alumno en las sesiones prácticas de la asignatura es voluntaria. El sistema integral de evaluación solo es aplicable a la convocatoria de junio de 2017. A todos los alumnos que se presenten a los exámenes extraordinarios de diciembre de 2016 y septiembre de 2017 se les evaluará a través del sistema general de evaluación.