

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Organización del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos	Auditoría de Recursos Humanos	3º	2º	6	Obligatoria
PROFESORES <sup>(1)</sup>			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por determinar</li> </ul>			Dpto. Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Sociales. Campus de Melilla. Despacho 206; e-mail:  Profesor: Por determinar		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS <sup>(1)</sup>		
			<a href="https://goo.gl/5hXzm0">https://goo.gl/5hXzm0</a>		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			Grado en Administración y Dirección de Empresas  Doble Grado Administración y Dirección de Empresas-Derecho		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
Conocimientos de organización de empresas					

<sup>1</sup> Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" ([http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ngc7121/!](http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ngc7121/))



## BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

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

### COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

#### COMPETENCIAS GENERALES

- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Toma de decisiones.
- Ser capaz de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.
- Aprendizaje autónomo.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Liderazgo.
- Conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones empresariales
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES:

- A través del conocimiento y aplicación de los conceptos aprendidos en el grado, ser capaz de identificar y anticipar problemas empresariales relevantes en relación con la asignación de recursos en general.
- Aprender a comunicarse con fluidez en un entorno y a trabajar en equipo, tanto en un contexto nacional como en un contexto internacional.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- 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, formación e integración del personal de la organización.
- Evaluar la estructura organizativa, los sistemas de evaluación del desempeño y la retribución de la empresa.



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 2

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54 Página: 2 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

- Evaluar el clima laboral y la cultura de la empresa.

#### OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- 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, formación e integración 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.
- Ser capaz de auditar desde la perspectiva de recursos humanos una empresa real.

#### TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

##### TEMARIO TEÓRICO:

##### BLOQUE 1: FUNDAMENTOS DE LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

##### **TEMA 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

##### **TEMA 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

##### **TEMA 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

##### **TEMA 4. Informes de auditoría**

- 4.1. Elementos que componen el informe
- 4.2. Estilo y redacción de los informes



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

Página 3

**INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR**  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54 Página: 3 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

- 4.3. Tipos de informes
- 4.4. Difusión de los informes de auditoría
- 4.5. Informe de recomendaciones

## **BLOQUE 2: AUDITORÍA DE LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

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

- 5.1. Auditoría del reclutamiento
- 5.2. Auditoría de la selección
- 5.3. Auditoría de la formación
- 5.4. Auditoría de la integración y socialización

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

- 6.1. Objetivos de la auditoría legal en materia de recursos humanos
- 6.2. Obligaciones e incumplimientos en el orden social
- 6.3. Obligaciones de cotización a la Seguridad Social
- 6.4. Obligaciones de orden fiscal
- 6.5. El cumplimiento de la norma SA 8000
- 6.6. Otros ámbitos de la auditoría de responsabilidad social

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

- 7.1. Fundamentos conceptuales de diseño organizativo
- 7.2. Evaluación de la estructura organizativa

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

- 8.1. Las prácticas de valoración del puesto, evaluación del rendimiento y la retribución
- 8.2. Evaluación de las prácticas de valoración del puesto, evaluación del rendimiento y la retribución

### **TEMA 9. Auditoría del clima laboral y cultura organizativa**

- 9.1. Clima laboral y motivación
- 9.2. Satisfacción laboral
- 9.3. Evaluación del clima laboral
- 9.4. Cultura organizativa y valores culturales
- 9.5. Tipos de culturas organizativas.
- 9.6. Evaluación de la cultura organizativa

### **TEMA 10. Auditoría de la estrategia de los recursos humanos**

- 10.1. Análisis estratégico de los recursos humanos
- 10.2. Evaluación de la estrategia de recursos humanos
- 10.3. Informe de auditoría de la estrategia de recursos humanos

#### **TEMARIO PRÁCTICO:**

Análisis de procesos de auditoría de recursos humanos en empresas reales y estudios de caso.



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

Página 4

**INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR**  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54    Página: 4 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

## BIBLIOGRAFÍA

### FUNDAMENTAL:

- 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.
- Del Bas, E., Calvo, R., García, M.A. 2015. Auditoría Sociolaboral. Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los recursos humanos. Tirant lo Blanch y Asociación Española de Auditores Sociolaborales.
- Martínez Moreno, A., Fernández Guerrero, R., Tarazona Llácer, F. 2016. Auditoría estratégica de la función de recursos humanos. Tirant lo Blanch, primera edición.
- Asociación española de auditores socio-laborales. <http://www.auditoressociolaborales.com/>

### COMPLEMENTARIA:

- Sánchez Pérez, J. Fundamentos de auditoría de recursos humanos. 101 indicadores clave. 2015. Observatorio de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, primera edición.
- Lado Campelo, M. 2013. Introducción a la auditoría sociolaboral: Una perspectiva de los recursos humanos.
- Calvo Palomares, R. 2015. La nueva realidad del auditor sociolaboral: Nuevas necesidades, nuevas tendencias.
- Calvo Palomares, R. y Rodríguez del Pino, J. 2013. La auditoría sociolaboral como herramienta para la gestión de las relaciones laborales. Revista sobre relaciones industriales y laborales, número 49.
- Calvo Palomares, R. y Rodríguez del Pino, J.A. 2014. La auditoría sociolaboral: Una herramienta por descubrir (y utilizar).

## ENLACES RECOMENDADOS

Web del Grado: <http://grados.ugr.es/laborales/pages/presentacion>

Web de la Facultad de Ciencias del trabajo: <http://citrab.ugr.es>

Web del Departamento de Organización de Empresas: <http://organizacionempresas.ugr.es>

## 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 apartados anteriores. 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 en empresas reales y ser capaz de analizar y resolver de forma adecuada los problemas que se le presenten en este ámbito.

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

- Explicaciones en clase por parte del/de la profesor/a.



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 5

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54 Página: 5 / 8



nKPWkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

- Tutorías en las horas y días establecidos por el/la profesor/a correspondiente.

#### EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

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.

#### 1. CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la evaluación de la asignatura en la convocatoria ordinaria hay dos modalidades excluyentes: evaluación continua y evaluación única final.

La normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada establece que **la evaluación será preferentemente continua**, entendiéndose por tal la evaluación diversificada que se establezca en las Guías Docentes de las asignaturas. No obstante, las Guías Docentes contemplarán la realización de una evaluación única final a la que podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua (ver siguiente apartado de la guía docente).

#### CONCRECIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA:

La calificación global corresponderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación. En concreto, la distribución de la calificación será la siguiente:

- Examen teórico (60% del peso total de la evaluación).** Consistirá en declaraciones del tipo verdadero-falso (el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas); y/o preguntas cortas y/o preguntas tipo test. El examen supondrá un 60% de la nota final. La nota mínima exigida en el examen es un aprobado (5/10).
- Evaluación del desempeño del alumno en las sesiones prácticas (40% del peso total de la evaluación).** El alumno podrá obtener un máximo de 4 puntos por esta parte, mediante la realización de distintas actividades que consisten en llevar a cabo informes y procesos de auditoría de recursos humanos de empresas reales. Junto al contenido teórico de los trabajos, se valorarán aspectos tales como participación en clase, entrega de trabajos, presentaciones orales, exámenes prácticos, lecturas razonadas, etc. Si se hicieran pruebas de seguimiento dentro de esta parte de la evaluación, no podrán ser recuperados, considerándose los mismos como una nota más dentro de todas las actividades propuestas. Para poder ser evaluado bajo la modalidad de evaluación continua el alumno debe asistir a las clases teóricas y prácticas de forma periódica.

La calificación final del alumno será el resultante de sumar la calificación obtenida en el examen final más la calificación de la parte práctica. La asignatura se superará siempre que esta suma final sea igual o superior a 5.

#### 2. CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE JULIO CURSO 2017-2018

En este caso la evaluación de la asignatura se realizará mediante una prueba escrita (evaluación sobre 10 puntos) que constará de 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; y/o preguntas tipo test;



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 6

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
grados.ugr.es

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54 Página: 6 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

y/o preguntas cortas. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.

NOTA. Tanto las pruebas que conforman los exámenes como los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

#### DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA "NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA"

Aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa **DEBIDAMENTE JUSTIFICADA** podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.

*Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento o al Coordinador del Máster, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En el caso de asignaturas de grado con docencia compartida por varios Departamentos, el estudiante lo solicitará a cualquiera de los Departamentos implicados. El Director del Departamento o el Coordinador del Máster al que se dirigió la solicitud, oído el profesorado responsable de la asignatura, resolverá la solicitud en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quien podrá delegar en el Decano o Director del Centro o en el Director de la Escuela Internacional de Posgrado, según corresponda, agotando la vía administrativa.*

*No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo.*

Más información en: ([http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion\\_unica](http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion_unica))

En esta modalidad de evaluación única final, el examen incluirá todas aquellas pruebas necesarias para acreditar que el estudiante ha adquirido la totalidad de las competencias descritas en la Guía Docente de la asignatura. En este sentido, en el examen habrá preguntas propias del examen escrito (comunes al de los compañeros de evaluación continua). Junto a ello, se incluirán una batería de preguntas adicionales de claro componente práctico. En todo caso, se necesita una puntuación final de 5 puntos sobre un total de 10 para superar la asignatura.

#### INFORMACIÓN ADICIONAL

Para poder realizar la prueba, es un requisito indispensable que el alumno disponga de su D.N.I. u otro documento oficial acreditativo de su identidad. Sólo el cumplimiento de este requisito garantiza la posibilidad de presentarse a la prueba final de evaluación.

La calificación final de la asignatura será comunicada al alumno por diferentes posibles vías: PRADO 2, correo electrónico, o a través de tabloneros oficiales del departamento.



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 7

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54 Página: 7 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.

Junto a la comunicación de la calificación obtenida, se indicarán el día, hora y lugar de la revisión del examen



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 8

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
[grados.ugr.es](http://grados.ugr.es)

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 15/05/2017 15:46:54    Página: 8 / 8



nKPWAkwrR21PpAlbr3dmZ35CKCJ3NmbA

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.