

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>• Ángel Luis Agote Martín (Grupos A y D)</li> <li>• Javier Aguilera Caracuel (Grupo B)</li> <li>• Blanca Mendiguchía Olalla (Grupo C)</li> <li>• Gracia María Peregrín Rubio (Grupo C)</li> </ul> <p>Coordinador Docente: Javier Aguilera Caracuel</p>			Departamento de Organización de Empresas II Facultad de Ciencias del Trabajo C/ Rector López Argüeta s/n Teléfono: 958-246232		
			Profesor Javier Aguilera Caracuel, Email: <a href="mailto:javieraguilera@ugr.es">javieraguilera@ugr.es</a>		
			Profesor Ángel Luis Agote Martín, Email: <a href="mailto:aagote@ugr.es">aagote@ugr.es</a>		
			Profesora Blanca Mendiguchía Olalla, Email: <a href="mailto:bmendi@ugr.es">bmendi@ugr.es</a>		
			Profesora Gracia María Peregrín Rubio, Email: <a href="mailto:graciap@ugr.es">graciap@ugr.es</a>		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS <sup>(1)</sup>		
			<a href="http://oe2.ugr.es/">http://oe2.ugr.es/</a>		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA		

<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/>)



	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	
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 auditoría de recursos humanos en una empresa.	
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	
<p>COMPETENCIAS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de organización y planificación.</li> <li>• Comunicación oral y escrita en lengua nativa.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Ser capaz de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Habilidades en las relaciones interpersonales.</li> <li>• Razonamiento crítico.</li> <li>• Compromiso ético.</li> <li>• Aprendizaje autónomo.</li> <li>• Adaptación a nuevas situaciones.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones empresariales.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.</li> <li>• Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.</li> </ul> <p>COMPETENCIAS TRANSVERSALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 2

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
grados.ugr.es

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 2 / 8



mAqQYVodRxF7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

- 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:

- Dirección estratégica: análisis interno y del entorno organizativo.
- Tipos de estrategias.
- Implementación y control estratégico.
- Producción y productividad.
- Modelos de organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral y organización de tiempos de trabajo.
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción.
- La función de recursos humanos.
- Dirección estratégica de recursos humanos.
- Planificación de plantillas.
- Estudios y valoración de puestos de trabajo.
- Reclutamiento y selección del personal.
- Programas de acogida del personal de nuevo ingreso.
- Formación y planes de carrera.
- Gestión del conocimiento y gestión de competencias.
- Evaluación del desempeño.
- Salarios y beneficios extra salariales y compensaciones no monetarias.
- Servicios a los empleados
- Sistemas de información para la gestión de recursos humanos.
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría

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.
- Conocer en qué consiste la auditoría del reclutamiento, la selección, formación e integración de los recursos humanos 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



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 3

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
grados.ugr.es

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 3 / 8



mAqQYVodRxF7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

**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. Tipos de auditoría de recursos humanos. Auditoría estratégica de Recursos Humanos
- 2.4. Etapas del trabajo de auditoría
- 2.5. Elección y nombramiento de los auditores
- 2.6. Planificación y programas de trabajo
- 2.7. 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
- 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



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

Página 4

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

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO    Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18    Página: 4 / 8



mAqQYVodRx7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

**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

**TEMARIO PRÁCTICO:**

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

**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.
- 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. 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. Bubok Librería.
- Calvo Palomares, R. 2015. La nueva realidad del auditor sociolaboral: Nuevas necesidades, nuevas tendencias. Grupo de trabajo: 2º PANEL. Emprendimiento social y solidario: cantidad y calidad del empleo en las diferentes experiencias en cooperativas de trabajo social y empresas solidarias, así como la importancia de criterios sociales en la adjudicación de contratos públicos.
- 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). Lan Harremanak/30 (2014-I) (71-93)

**ENLACES RECOMENDADOS**

Web de la asociación española de auditores sociolaborales: <http://www.auditoressociolaborales.com/>  
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://oe2.ugr.es>

**METODOLOGÍA DOCENTE**



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

Página 5

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

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 5 / 8



mAqQYVodRx7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

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.
- 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:

- a) **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).
- b) **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 podrán consistir en llevar a cabo informes y procesos de auditoría de recursos humanos de empresas reales. Junto a la evaluación de los trabajos, se valorarán también aspectos tales



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 6

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
grados.ugr.es

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 6 / 8



mAqQYVodRx7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

como participación en clase, entrega de trabajos, presentaciones orales, exámenes prácticos, lecturas razonadas, etc. Si se hiciesen 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. El alumnado sólo sumará la calificación de las sesiones prácticas si participa al menos en el 50% de los trabajos realizados y obtiene un mínimo de 2 puntos sobre un máximo de 4.

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

En este caso la evaluación de la asignatura se realizará mediante un examen teórico (evaluación sobre 6 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; y/o preguntas cortas. La evaluación práctica de la asignatura (evaluación sobre 4 puntos) consistirá en una serie de preguntas de contenido práctico. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 puntos para superar la asignatura.

Los alumnos pueden mantener si lo desean la nota de evaluación continua obtenida en las sesiones prácticas en dicho semestre y realizar únicamente el examen teórico (evaluación sobre 6 puntos). En este caso, la nota final de la asignatura se obtiene sumando a la calificación obtenida en la evaluación continua (máximo 4 puntos) la calificación del examen teórico (evaluación sobre 6 puntos, requiriéndose una nota mínima de 5 sobre 10 en el examen teórico).

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.*



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Página 7

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR  
grados.ugr.es

Firmado por: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 7 / 8



mAqQYVodRxF7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.

*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). El alumno debe obtener en el examen teórico un mínimo de 5 sobre 10 puntos. 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 tableros oficiales del departamento.

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: EULOGIO CORDON POZO Director de Departamento

Sello de tiempo: 06/05/2018 20:15:18 Página: 8 / 8



mAqQYVodRxF7xbZESaZZ7H5CKCJ3NmbA

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.