GUÍA DOCENTE

DENOMINACIÓN DE LA ASIGNATURA

Denominación: **AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS**
Código: 100889
Plan de estudios: **GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS** Curso: 4
Materia: AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS
Carácter: OBLIGATORIA
Duración: PRIMER CUATRIMESTRE
Créditos ECTS: 6.0
Horas de trabajo presencial: 60
Porcentaje de presencialidad: 40.0%
Horas de trabajo no presencial: 90
Plataforma virtual:

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre: PEREDA PEREZ, FCO. JAVIER (Coordinador)
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Planta primera Facultad CCTT
E-Mail: td1pepef@uco.es Teléfono: 957212525

Nombre: MARTINEZ MANCHADO, FRANCISCO JOSE
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Planta primera Facultad CCTT
E-Mail: r32mamaf@uco.es Teléfono: 957212525

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Ninguno

Recomendaciones

Es interesante y recomendable la asistencia a clase, la participación activa y el debate de ideas, tanto en la impartición de la teórica como, principalmente, en las actividades prácticas que se realicen. De esta forma, se conseguirá una enseñanza más dinámica y orientada a la práctica de la auditoría sociolaboral.

COMPETENCIAS

CB1	Capacidad de análisis y síntesis.
CE14	Capacidad para realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa.
CE12	Adquirir los conocimientos y destrezas para iniciarse en el campo profesional de la auditoria sociolaboral.
CE13	Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.
CE5	Capacidad para la selección y aplicación de técnicas de investigación social en materia de Recursos Humanos.
CE4-CE13	Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos.
CE14-CE15-C	Capacidad para realizar funciones de asesoramiento, representación y negociación en materia de empleo.

GUÍA DOCENTE

OBJETIVOS

- Conocer los fundamentos básicos del proceso de auditoría de recursos humanos en las organizaciones.
- Saber los procedimientos para realizar diagnósticos de gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Identificar y diagnosticar los principales problemas en la gestión de personal
- Saber aplicar los conceptos teóricos y/o las técnicas instrumentales y herramientas para la resolución de problemas relativos a la gestión de recursos humanos.
- Establecer un marco de referencia que permita al alumno evaluar la función social de la empresa.
- Analizar la cantidad y calidad de la información que ofrecen las organizaciones sobre su gestión de recursos humanos.
- Analizar qué procesos de Gestión de Recursos Humanos tienen establecidos las organizaciones.
- Evaluar si los procesos de Gestión de Recursos Humanos se están desarrollando conforme a los procedimientos.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

BLOQUE I. FUNDAMENTOS DE AUDITORÍA.
1. El estudio del trabajo y el concepto de auditoría.
2. Tipos de auditoría e informes de auditoría.
3. Organización del trabajo y técnicas de auditoría.

BLOQUE II. ÁREAS DE AUDITORÍA.
4. Auditoría de la estrategia de RR.HH.
5. Auditoría del reclutamiento, inserción y formación de RRHH.
6. Auditoría del sistema de valoración del trabajo, evaluación del rendimiento y remuneración.
7. Auditoría operativa.
8. Auditoría de la información contable de RRHH.
9. Auditoría de cumplimiento legal y de responsabilidad social.
10. Auditoría de la estructura formal, las comunicaciones y la cultura.
11. Auditoría de la estructura informal.
12. Auditoría del clima laboral.
13. Auditoría del liderazgo, los estilos de dirección y las habilidades.

2. Contenidos prácticos

Además de las actividades prácticas que se puedan realizar en clase para cada tema, a principios de curso se propondrán otros trabajos a los alumnos que podrán desarrollar de manera individual o en grupo y deberán ser tutorizados por el profesor y, en su caso, defendidos ante los compañeros.

Los diversos temas que componen la asignatura se desarrollarán de acuerdo con el siguiente esquema:

- Exposiciones Trabajo de Auditoría.
- Planteamiento y resolución de casos prácticos, problemas que sirvan para la discusión, el análisis y la reflexión, y que aproximarán al alumno a la realidad de la materia.
- Realización de conferencias a cargo de ponentes expertos en la materia.
- Realización de trabajos voluntarios:

a) Dossier de prensa: Consiste en realizar un Dossier de Prensa sobre la temática específica de Auditoría de Recursos. Humanos.

b) Elaborar un artículo sobre alguna temática de Auditoría de RRHH: Consiste en realizar un artículo sobre alguna temática de Auditoría de RRHH con la finalidad de ser enviado a algún medio de comunicación para su publicación.

c) Elaborar un caso práctico de Auditoría de RRHH: Consiste en realizar un Caso práctico sobre una temática específica de Auditoría de Recursos Humanos (Estrategia de RRHH, Selección, Formación, Formación, Retribuciones, Cumplimiento legal, Información contable de RRHH, Prevención de Riesgos

GUÍA DOCENTE

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE RELACIONADOS CON LOS CONTENIDOS

Sin relación

METODOLOGÍA

Aclaraciones generales sobre la metodología (opcional)

- La lección magistral participativa será utilizada como principal método docente para explicar los contenidos de la asignatura. Se evitarán en lo posible las excesivas abstracciones teóricas, tratando de acercar el estudiante a la realidad de la auditoría de los procesos de recursos humanos mediante la exposición y explicación de ejemplos, casos prácticos, aplicaciones informáticas, etc.
- Para la aplicación práctica de los conocimientos teóricos se combinará la resolución de problemas reales, con las actividades ya citadas en el PROGRAMA PRACTICO.
- Se realizaran seminarios y se podrá invitar a directivos y expertos en auditoría para que expliquen su visión particular sobre la problemática de la gestión de recursos humanos.
- Se utilizarán todas aquellas herramientas y medios técnicos que puedan facilitar el proceso de enseñanzaaprendizaje, especialmente las tecnologías de la información y comunicación.

Adaptaciones metodológicas para alumnado a tiempo parcial y estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales

Cuando el alumno acredite adecudamente la situación que le imposibilite asistir a clase, la evaluación consistirá en el examen, junto con la exposición de un trabajo de audiroría, cuya evaluación será equivalente al alumnado a tirempo completo.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
Estudio de casos	8	7	15
Exposición grupal	5	3	8
Lección magistral	30	4	34
Tutorías	2	1	3
Total horas:	***45***	***15***	***60***

Actividades no presenciales

Actividad	Total
Análisis	10
Búsqueda de información	10
Ejercicios	10
Estudio	40

GUÍA DOCENTE

Actividad	Total
Problemas	10
Trabajo de grupo	10
Total horas:	***90***

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Ejercicios y problemas
Manual de la asignatura
Presentaciones PowerPoint

EVALUACIÓN

Competencias	Estudio de casos	Exposición oral	Exámenes
CB1	X	X	X
CE12	X	X	X
CE13	X	X	X
CE14	X	X	X
CE14-CE15-C	X	X	X
CE4-CE13	X	X	X
CE5	X	X	X
Total (100%)	***30%***	***10%***	***60%***
Nota mínima (*)	***0***	***0***	***4***

(*)Nota mínima (sobre 10) necesaria para que el método de evaluación sea considerado en la calificación final de la asignatura. En todo caso, la calificación final para aprobar la asignatura debe ser igual o superior a 5,0.

GUÍA DOCENTE

Valora la asistencia en la calificación final:

No

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

El examen consta de dos partes, una teórica que representa el 50% de la calificación del examen y una parte práctica, que presenta el 50% restante. La parte teórica consiste en una batería de preguntas de tipo test, con cinco opciones, pudiendo haber de una a 4 respuestas corresta. Las respuestas erróneas restan. El caso práctico consiste en un supuesto global con varios apartados, sobre diferentes situaciones/ámbitos de auditoría sociolaboral.

Aclaraciones sobre la evaluación para el alumnado a tiempo parcial y necesidades educativas especiales:

Aclaraciones sobre la evaluación para el alumnado a tiempo parcial y necesidades educativas especiales: - La lección magistral participativa será utilizada como principal método docente para explicar los contenidos de la asignatura. Se evitarán en lo posible las excesivas abstracciones teóricas, tratando de acercar el estudiante a la realidad de los recursos humanos mediante la exposición y explicación de ejemplos. - Para la aplicación práctica de los conocimientos teóricos se combinará la resolución de problemas reales, con las actividades ya citadas en el PROGRAMA PRÁCTICO. - Se realizarán seminarios y se podrá invitar a directivos y expertos en auditoría para que expliquen su visión particular sobre la problemática de la gestión de recursos humanos. - Se utilizarán todas aquellas herramientas y medios técnicos que puedan facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente las tecnologías de la información y comunicación.

Aclaraciones sobre la evaluación de la convocatoria extraordinaria y convocatoria extraordinaria de finalización de estudios:

Los exámenes correspondientes a las convocatorias extraordinarias y de finalización de estudios tendrán la misma estructura que las convocatorias ordinarias: tipo test sobre la parte teórica (50%) y caso práctico sobre la parte aplicada (50%).

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor:

Alcanzar una calificación igual o superior a nueve y haber participado activamente en clase, así como haber realizado alguno de los trabajos voluntarios.

BIBLIOGRAFIA

1. Bibliografía básica

- FUENTES GARCÍA, F.J., PEREDA PEREZ, F. J., VEROZ HERRADÓN, R. y MORALES GUTIERREZ, A.C. (2015). Introducción a la Auditoría Sociolaboral, Editorial Don Folio. Córdoba, 2a edicion.
- Material de temas de la asignatura, lecturas y documentación diversa en Plataforma Virtual www.uco.es/moodle.

2. Bibliografía complementaria

- SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2013). Fundamentos de auditoría de recursos humanos. Editoral MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.
- DEL BAS, E; CALVO, R y GARCÍA, M.A. (2015). Auditoría sociolaboral: Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RR.HH. Valencia: Ed. Tirant Lo Blanch.
- ALBIZU GALLASTEGI, E. Y LANDETA RODRÍGUEZ, J.(Dir.) (2001). Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, Pirámide, Madrid.
- BESSEYRE DES HORTS C.H. (1989). La gestión estratégica de los recursos humanos, Ed. Deusto-AEDIPE, Bilbao.

GUÍA DOCENTE

- BALLESTER, P. y NISTAL, P. (2015). "Fartons Polo: El antes y el después de la implantación de la auditoría estratégica de RR.HH." Capital Humano, no 296, pp. 94-99.
- CANTERA HERRERO, F.J., (1995). "Del control externo a la Auditoría de Recursos Humanos". Recogido en La nueva gestión de recursos humanos. Coordinado por Ordoñez Ordoñez, M. Ediciones Gestión 200. Barcelona, pp. 360-397.
- ORDOÑEZ ORDOÑEZ, M. (1995). La nueva gestión de RR.HH. Ediciones Gestión 2000. Madrid.
- COURET, A., e IGALENS, J. (1988). Audit Social, Ed. Presses Universitaires de France, Paris.
- GALÁN GONZÁLEZ, J.L. (2000). "Ponencia sobre auditoria sociolaboral" en IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de Relaciones Laborales, Cádiz.
- GARCIA GUEDES, J.R. (2003). Auditoría Sociolaboral I y II, Editorial UOC, Barcelona.
- IGALENS, J. (2000). Audit des Ressources Humaines, Ed. Liaisons, Paris.
- MUTUAL CYCLOPS (1992). Introducción a la auditoría sociolaboral, Ed. Mutual Cyclops, Madrid, 118 pp.
- NEVADO PEÑA, D. (1999). Control de Gestión Social: La auditoría de Recursos Humanos, Ed. Universidad de Castilla La Mancha, Murcia.
- POZA LLEIDA, J.M. (1993). Principios de auditoría sociolaboral, Ed. Deusto, Bilbao.
- VATIER, R. (1980). "L´audit social, un instrument utile au pilotage des entreprises et des organisations", Enseignement et gestion, no16, Hiver, pp. 25-31.

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

Fecha de entrega de trabajos
Realización de actividades

CRONOGRAMA

Periodo	Estudio de casos	Exposición grupal	Lección magistral	Tutorías
1ª Quincena	0,0	0,0	2,0	2,0
2ª Quincena	0,0	0,0	2,0	1,0
3ª Quincena	3,0	0,0	6,0	0,0
4ª Quincena	3,0	2,0	6,0	0,0
5ª Quincena	3,0	2,0	6,0	0,0
6ª Quincena	3,0	2,0	6,0	0,0
7ª Quincena	3,0	2,0	6,0	0,0
Total horas:	***15,0***	***8,0***	***34,0***	***3,0***

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente serán adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.

GUÍA DOCENTE