

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 33561**Nombre:** Técnicas de Auditoria**Ciclo:** Grado**Créditos ECTS:** 6**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

| Titulación | Centro | Curso | Periodo |
|---|------------------------------|-------|---------------------|
| 1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos | Facultat de Ciències Socials | 3 | Primer cuatrimestre |

MATERIAS

| Titulación | Materia | Carácter |
|---|-----------------------|-------------|
| 1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos | Técnicas de auditoria | OBLIGATORIA |

COORDINACIÓN

CALVO PALOMARES RICARD

RESUMEN

El grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos está dirigido a la adquisición de los conocimientos teóricos y empíricos necesarios para comprender de forma integral e integrada la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo humano, atendiendo a sus perspectivas jurídica, organizativa, sociológica, económica, psicológica e histórica. Por tanto, encuadrada en una titulación de carácter multidisciplinar, que combina conocimientos de distintas y variadas materias, la asignatura de Técnicas de Auditoría posee carácter semestral y obligatoria, se imparte en el tercer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dicha asignatura cuenta con 6 créditos ECTS. Considerando que cada crédito ECTS equivale a 25 horas de trabajo del alumno, el volumen total de trabajo que para el alumno supone esta asignatura es de 150. El contenido de la asignatura es esencial en la formación de los/as estudiantes en tanto que les proporciona un conocimiento operativo de los diferentes métodos y técnicas para la auditoría del sistema de relaciones laborales y recursos humanos. Si para explorar la realidad social son necesarias unas nociones sobre metodología y técnicas de investigación, es evidente que cuando nos referimos a la auditoría se requiere de una formación más profunda para poder responder a su objeto fundamental: la evaluación, seguimiento y control del proceso aplicado al factor humano. Por ello, la evaluación de la gestión del capital humano no sólo aporta a las Relaciones Laborales y Recursos Humanos la reflexión antes de actuar, sino también durante y tras la intervención, lo que es especialmente útil en tanto que le permite generar sus propias teorías y metodologías desde el análisis y la reflexión práctica. Así mismo, el contenido de esta asignatura contribuye a la formación integral que deben tener los



profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para no sólo saber hacer, sino también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Será necesario tener conocimientos previos básicos sobre técnicas de investigación social, y por tanto haber cursado las asignaturas de Técnicas Cuantitativas y Técnicas Cualitativas impartidas en segundo curso del Grado.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.

Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.

Aplicar técnicas de investigación social al ámbito laboral.

Aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.

Conocer las técnicas de investigación social y auditoría laboral.

Conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

Diseñar y desarrollar proyectos de investigación sociolaboral básicos.

Gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.

Resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.

Seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.

Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



1. CONCEPTOS BÁSICOS DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL
 1.1 Introducción: el contexto de aplicación de la auditoría sociolaboral
 1.2 El concepto de auditoría sociolaboral. Evolución histórica.
 1.3 La ASL como herramienta de control del personal y los recursos humanos
 1.4 Objetivos, características y elementos definitorios
 1.5 Ámbitos y/o niveles de aplicación de la ASL: legalidad o comprobación, eficacia o gestión, y eficiencia o dirección.
 1.6 Los grupos de y con interés sociolaboral
 1.7 El perfil competencial del auditor/a: conocimientos, habilidades y comportamientos

2. EL MARCO REGULADOR DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL
 2.1 Los principios generales de la auditoría
 2.2 El proceso de auditoría: requisitos y etapas
 2.3 Normas técnicas, generales y de procedimiento-ejecución aplicables a la ASL
 2.4 Organización del trabajo de auditoría: operatividad de tiempos y recursos
 2.5 Modelos de Auditoría próximos a lo sociolaboral (PRL, calidad, igualdad, RSE-RSC, gestión medioambiental)

3. LAS TÉCNICAS PARA EL DISEÑO DEL PROCESO DE AUDITORÍA
 3.1 Los objetivos de la auditoría: redacción y alcance
 3.2 El contrato o carta de encargo
 3.3 El presupuesto de la auditoría
 3.4 El plan global de auditoría
 3.5 Indicadores clave y estándares de referencia: diseño y determinación
 3.6 Pruebas de auditoría e instrumentos de medición

4. LAS TÉCNICAS DE EJECUCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROCESO DE AUDITORÍA
 4.1 La recogida de las informaciones: cuándo, dónde, cómo y a quién
 4.2 Los papeles de trabajo: la documentación del proceso de auditoría
 4.3 Los hallazgos y las evidencias
 4.4 Las técnicas de análisis: de informaciones a datos

5. LAS TÉCNICAS DE CIERRE Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE AUDITORÍA
 5.1 El output de la auditoría: el informe
 5.2 Estructura básica del informe de auditoría
 5.3 Tipos de informes
 5.4 La redacción de informes: los párrafos de opinión
 5.5 Técnicas de presentación de resultados
 5.6 El cierre del proceso de auditoría

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

| Actividad | Horas |
|--------------------|--------------|
| Teoría-Prácticas | 60,00 |
| Total horas | 60,00 |

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

| Actividad | Horas |
|---|--------------|
| Asistencia a otras actividades | 5,00 |
| Elaboración de trabajos individuales o en grupo | 45,00 |
| Estudio y trabajo autónomo | 9,00 |
| Preparación de clases | 15,00 |
| Preparación de actividades de evaluación | 1,00 |
| Resolución de casos prácticos | 15,00 |
| Total horas | 90,00 |

METODOLOGÍA DOCENTE



La metodología de enseñanza combinará actividades formativas de carácter teórico y práctico, de tutorización y aquéllas que incluyen el estudio, la evaluación y en general el trabajo tanto individual como en equipo de los y las estudiantes. La distribución de las actividades será la siguiente: - actividades de tipo expositivo: exposiciones teóricas, seminarios, presentación de trabajos. Aproximadamente el 30%, lo que representa 1,8 créditos. - actividades prácticas: resolución de casos, prácticas en el aula, aplicaciones informáticas, talleres, prácticas fuera del aula. Aproximadamente el 25%, lo que supone 1'5 créditos. - actividades de trabajo en equipo, estudio, trabajo individual y evaluación. Aproximadamente el 45%, 2,7 créditos. El funcionamiento de las actividades será el siguiente: 1) Contenidos teóricos: El profesorado expondrá los conceptos más relevantes de cada tema, facilitando esquemas y formulando preguntas que serán objeto de aclaración y trabajo en clase. Los/as estudiantes prepararán las clases del siguiente modo: a. leyendo el material del tema especificado previamente por el profesor/a, b. extrayendo los conceptos fundamentales y c. elaborando las fichas correspondientes a dichos temas 2) Contenidos prácticos: Las clases prácticas utilizarán el modelo participativo con el objeto de primar la comunicación entre docente-estudiante y entre los/las estudiantes, y potenciar la corresponsabilidad en el proceso de aprendizaje. Los trabajos prácticos se realizarán en equipo con el fin de motivar tanto la actividad de investigación, análisis e interiorización de la información, como para fomentar las relaciones personales y compartir problemas y soluciones. Además de las actividades prácticas vinculadas a las unidades temáticas que se propondrán en algunas sesiones, o de las prácticas relacionadas con el uso de bases de datos o de programas informáticos para el análisis de los datos, el grueso de la práctica consistirá en realizar un proyecto de investigación en grupo que se deberá defender públicamente en clase. Para la ejecución de estos proyectos los/los estudiantes dispondrán de unas determinadas horas lectivas fuera del aula para poder realizar el trabajo de campo. 3) Lecturas: El profesorado ofrecerá una lista de artículos de investigaciones, tanto cuantitativas como cualitativas, de los que cada estudiante elegirá uno para su lectura y posterior trabajo. Así mismo, las/os estudiantes deberán completar la información que en el aula se exponga sobre los temas del programa con los textos sugeridos por el profesorado. 4) Seminarios y actividades. Estos seminarios y actividades constituyen un complemento de algunas de las sesiones del temario. Se plantea la organización de charlas o mesas redondas con la posible asistencia a estas actividades de profesionales expertos en los temas trabajados. 5) Tutorías. Además de las tutorías individuales que los/as estudiantes puedan realizar para las consultas pertinentes (resolver dudas puntuales sobre el contenido y desarrollo de la asignatura), se programarán tutorías con los equipos de trabajo para efectuar un seguimiento detallado de las diversas actividades que conforman el proceso de aprendizaje, facilitar el uso de los recursos/herramientas que necesitan para explorar y elaborar nuevos conocimientos y destrezas.

EVALUACIÓN

Criterios de evaluación: a) los conocimientos teóricos tendrán un peso en la nota final de la asignatura del 40%. Estos conocimientos se evaluarán a través de una prueba final (y de la posible realización de un ensayo científico de algunos de los puntos del temario propuesto por el profesorado). b) La parte práctica de la asignatura (60 %) consistirá en la realización de actividades prácticas propuestas en el aula (el alumnado tendrá que participar activamente en las prácticas, conferencias, actividades propuestas por el profesorado) y en la realización de un supuesto de auditoría -trabajo práctico escrito a entregar al final de cuatrimestre. Para aprobar, el alumno/a tendrá que superar por separado una nota mínima de 2 sobre 4 (en la parte teórica) y 3 sobre 6 en la parte práctica. En la 2ª convocatoria: Se considera que las actividades prácticas desarrolladas en clase no son recuperables. Por tanto el alumnado deberá además de entregar el trabajo final exigido, hacer una prueba (pudiendo optar a un 8 sobre 10).



BIBLIOGRAFÍA

Del Bas, Emilio; Calvo, Ricard y García, María Ángeles (2015): Auditoría Sociolaboral: Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH., Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia.

Rodríguez; Juan A.; Aguado, Juli A. y Calvo, Ricard (2020): Técnicas de auditoría sociolaboral: Observar el futuro de las organizaciones en perspectiva. Valencia. Ed. Tirant

Calvo, Ricard (2014): ¿¿Qué convierte una intervención de consultoría de recursos humanos en una auditoría sociolaboral? Una propuesta de requisitos¿, en Revista Capital Humano, núm. 289, pp. 72-77.

Calvo, Ricard (2013): ¿Auditorías sociolaborales: una apuesta necesaria para la gestión de los RRHH del siglo XXI¿, ponencia presentada en el II Congreso Nacional de Auditorías Sociolaborales celebrado en Madrid, 6-7 junio de 2013. Publicado en la colección Cuadernos de Trabajo número 18 de CEAL, Asociación Española de Auditores Sociolaborales (texto disponible <http://auditoresociolaborales.com/documentacion.php#>)

Calvo, Ricard y Rodríguez, Juan (2014): ¿La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar) ¿, en Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, núm. 30 (I-2014), pp. 71-93.

Calvo, Ricard (2013): ¿Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?¿, en Revista Capital Humano, núm. 274, pp. 38-41

Del Bas, Emilio (2011): Guía de Auditoría laboral de legalidad. Ed. CISS, Madrid Fuentes, Fernando, Veroz, Ricardo y Morales, Antonio (2005): Introducción a la auditoría sociolaboral. Diego Marín Ediciones, Murcia.

Torras, Eulàlia y Ribas, Jordi (coords.) (2005): Auditoría Sociolaboral I. UOC, Barcelona. Ciruela, Antonio M. (2009): ¿La formación del capital humano como elemento de las cooperativas. Análisis de las necesidades formativas en las sociedades cooperativas mediante procesos de auditoría sociolaboral¿, en Revista CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm.64, pp. 85-104

De la Poza, José M. (1999): Principios de Auditoría Sociolaboral. Ed. Deusto, Madrid. Campamá, Guillermo (2006): ¿Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral¿, en Forum de Calidad, núm. 176, pp. 46-49.

Vázquez-Bonome, Antonino y, García, María (2003): Tratado de auditoría laboral. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Barcelona.

Domínguez, Roberto y Revilla, Juan C. (2002): ¿La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica¿, en Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, Vol. 18, num. 1, pp.75-94.

Lado, Mario (2013): Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos. Bubok Publishing.



Sanz Hernández, A. (2006): Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones. Mira editores, Zaragoza. Cantera, Francisco J. (1995): ¿ Del control externo a la auditoría de recursos humanos?, en M. Ordoñez, La nueva gestión de los recursos humanos. Ed. Gestión 2000, Barcelona.

Saitua, Ainhoa y Vázquez, Isabel (2001): "La auditoría estratégica de la función de recursos humanos", en Albizu, E. y Landeta, J. (2001) Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Editorial Pirámide, Madrid.

Nevado-Peña, Domingo (1999): Control de la gestión social: La auditoría de los recursos humanos. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Cuenca. Gómez-Mejía, Luis, Balkin, David y Cardy, Robert (2008): Gestión de recursos humanos. Prentice Hall, Madrid.

Quijano, Santiago y Navarro, José (1999): El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los Modelos de Calidad, y la Evaluación Organizativa, en Revista de Psicología General y Aplicada. Vol. 52 (2-3), 301-328.

Del Bas, Emilio y García Munguira, J. (2007): Practicum de auditoría laboral de legalidad. Ed. La Ley, Madrid. Hevia, Eduardo (1999): Concepto moderno de la auditoría interna. Edita Instituto de Auditores Internos de España, Madrid. CEAL (2001): Normas técnicas sobre Auditoría Sociolaboral.

Rodríguez -del pino, J.A. y Aguado Hernández, J. (2023). Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global-local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades Lan Harremanak, 49, 236-264.

Meseguer, Dolores (2024). Técnicas de auditoría. La auditoría sociolaboral en las organizaciones. Valencia. Ed. Tirant