



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 33587**Nombre:** Auditoría de la Función de Recursos Humanos**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	4	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		

COORDINACIÓN

VIVAS LOPEZ SALVADOR

RESUMEN

Auditoría de la Función de Recursos Humanos es una materia optativa del módulo de Recursos Humanos, que se imparte en el primer semestre de cuarto curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Está adscrita al Departamento de Dirección de Empresas y consta de 6 créditos ECTS que suponen un volumen total de trabajo para el alumno de 150 horas aproximadamente.

Para responder a las exigencias del Grado se propone un Programa que aporte al estudiante los conocimientos necesarios para entender el proceso estratégico aplicado a la función de Recursos Humanos; en este sentido es un complemento absolutamente necesario de la materia optativa *Políticas, Estrategia y Dirección de Recursos Humanos*; y ambas permiten ver con mayor profundidad la relación entre una estrategia de calidad y los recursos humanos de la organización que se desarrollará en la materia *Dirección de la Calidad y Recursos Humanos*.

Desde esta materia se pretende analizar y comprender una parte esencial del proceso estratégico, normalmente olvidada o planteada de manera tradicional u ortodoxa (como mero control de gestión). Al estudiarla desde el punto de vista de la Dirección Estratégica aporta dos características a la estrategia de las organizaciones: Por una parte, permite integrar todos los elementos del proceso estratégico al considerar todas sus interrelaciones; por otra parte, permite descubrir el motor de la dinámica organizativa



al estudiar tanto los cambios internos como externos y sus posibles repercusiones sobre la organización.

La Auditoria desarrollada teórica y prácticamente en estos términos, tiene un carácter estratégico de manera que puede incluir e incluye a todas las demás auditorias situando a cada una en el ámbito adecuado, sea el de administración, el de gestión o el propio de dirección. Por ello, habrá una introducción general con un contenido básicamente conceptual, para pasar a estudiar en toda su amplitud las auditorias más importantes de cada ámbito, aplicando el mismo esquema de análisis.

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

Esta asignatura es un complemento necesario de la optativa de cuarto curso denominada Políticas, Estratégica y Dirección de Recursos Humanos porque entre ambas analizaremos de manera completa e integrada el proceso estratégico aplicado a la función de recursos humanos.

Por otra parte, al desarrollar esta asignatura daremos por supuestos los conocimientos adquiridos en las materias obligatorias del Grado; sobre todo los de carácter general impartidos en Técnicas de Auditoria y los más específicos de La Función de Recursos Humanos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA ORGANIZACIÓN

1. ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LAS ORGANIZACIONES
2. EL CONTROL EN LA EMPRESA
3. TIPOS DE CONTROL
4. DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES COMPLEJAS

2. AUDITORÍA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS



1. EVOLUCIÓN DEL PROCESO DE AUDITORÍA
2. CONCEPTO Y OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA ESTRATÉGICA
3. CARACTERÍSTICAS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN
4. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE AUDITORÍA

3. AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2. MANIFESTACIONES DE LA GESTIÓN DE RR.HH. EN LAS ORGANIZACIONES
3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS Y INSTRUMENTALES ESPECÍFICAS:
 1. Auditoria sociolaboral
 2. Cuadro de Mando Integral

4. PROCESOS TRANSVERSALES (I): AUDITORÍA DE LA CLIMA ORGANIZATIVO

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZATIVO
2. MANIFESTACIONES DE LA CLIMA ORGANIZATIVO
3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS Y INSTRUMENTALES ESPECÍFICAS

5. PROCESOS TRANSVERSALES (II): AUDITORÍA DE LA CULTURA ORGANIZATIVA

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZATIVA
2. MANIFESTACIONES DE LA CULTURA ORGANIZATIVA
3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS Y INSTRUMENTALES ESPECÍFICAS

6. PROCESOS TRANSVERSALES (III): AUDITORÍA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
2. MANIFESTACIONES DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS Y INSTRUMENTALES ESPECÍFICAS

7. PROCESOS TRANSVERSALES (IV): AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
2. MANIFESTACIONES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS Y INSTRUMENTALES ESPECÍFICAS

8. MÉTODOS E INSTRUMENTOS PARA LA AUDITORÍA

1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA AUDITORÍA DE LOS RR.HH.
2. NIVELES DE INVESTIGACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
3. TÉCNICAS DE AUDITORÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS
4. FUNCIONES Y ESTRUCTURA DEL INFORME DE AUDITORÍA

9. EL INFORME DE AUDITORÍA ESTRATÉGICA DE LOS RR.HH.



1. INTRODUCCIÓN
2. FUNCIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA
3. ESTRUCTURA DEL INFORME

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	6,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	40,00
Estudio y trabajo autónomo	9,00
Preparación de clases	16,00
Preparación de actividades de evaluación	4,00
Resolución de casos prácticos	15,00
Total horas	90,00

METODOLOGÍA DOCENTE

En el proceso de enseñanza - aprendizaje de **Auditoría de la Función de Recursos Humanos** se utilizarán diferentes métodos docentes. Haremos uso de la clase magistral participativa para exponer al alumno los conceptos más complejos y dar una visión general del tema. En cualquier caso, se utilizarán métodos que buscan la implicación del alumnado en el su proceso de aprendizaje. La elección de estos métodos se justifica porque favorecen la interacción dentro i fuera de clase y de la Universidad y lo que es más importante, posibilitan el desarrollo de las competencias que se han recogido en el epígrafe anterior.

Con todo esto, el conjunto de métodos docentes, diferenciando entre clases teóricas y prácticas, es el siguiente:

- **Clases teóricas:** Haremos uso, fundamentalmente, de la lección magistral para presentar los contenidos de la asignatura especificados anteriormente en esta Guía. Por tanto, se iniciará cada sesión con un esquema de los contenidos que se van a abordar, y finalizará resaltando los aspectos más relevantes. Los esquemas y demás materiales de trabajo estarán disponibles con suficiente antelación en la plataforma Aula Virtual para intentar superar algunas de las posibles deficiencias de este método. También nos proponemos que en el desarrollo de las clases el alumnado participe de manera más activa, facilitando un diálogo crítico y el debate, modificando el ritmo de la clase y dinamizándola. Además, como el alumnado tendrá un papel más activo en su proceso de aprendizaje y es necesario facilitar la autonomía en tal proceso, para cada tema el profesor facilitará a los alumnos un esquema/guía que le permitirá, mediante la consulta de la bibliografía, la elaboración de los propios materiales de estudio.
- **Clases prácticas:** La principal finalidad es, por una parte, poder aplicar a un caso real o ficticio, los conceptos que abordamos en las clases teóricas lo cual implica realizar visitas a



determinadas organizaciones, independientemente de las visitas colectivas que podamos hacer; y por otra, poner de manifiesto la capacidad de trabajo en grupo y las habilidades de comunicación interpersonal tanto dentro del grupo como al realizar la presentación oral del caso estudiado. Por esta razón, formaremos equipos de trabajo para la resolución y discusión de la mayoría de las prácticas; pero también harán trabajos de investigación individuales.

- **Tutorías:** El contenido de las tutorías se articulará alrededor de cuestiones de estudio/discusión sobre las que el alumnado deberá reflexionar, primero, individualmente y, posteriormente, poniéndolo en común en una tutoría colectiva o en un seminario específico, si es necesario. El objetivo de las tutorías es profundizar y reforzar los conceptos tratados en las sesiones teóricas y/o prácticas.

NOTA: El uso de la Inteligencia Artificial, y cualquier otro tipo de herramienta similar, estará permitido para ser aplicado, tanto al trabajo en el aula como al autónomo, siempre y cuando el/la estudiante incorpore a estas tareas una declaración de uso responsable, indicando, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo afectadas.

EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje afectará a todos los contenidos incluidos en la asignatura. Tendrá una función sumativa (acreditación del nivel de formación obtenido) y una función formativa (retroalimentación del proceso de enseñanza- aprendizaje). La función sumativa permite hacer la evaluación final para asignar a cada alumno/a una nota en Actas; por otra parte, la función formativa se puede realizar a través de la evaluación continua de toda la actividad desarrollada tanto individualmente como colectivamente.

De esta manera, la evaluación de la asignatura **Auditoría de la Función de Recursos Humanos** combinará diferentes instrumentos de recogida de información sobre el aprendizaje del alumnado, según desglosamos a continuación:

PARTE A (pruebas de síntesis): Un 40% de la nota final resultará de la realización de una prueba escrita, al finalizar el primer semestre. La principal función de las pruebas de síntesis (exámenes) es evaluar la consecución de los objetivos formativos; por tanto, podemos combinar pruebas objetivas (preguntas de test) con pruebas de ensayo restringido (preguntas a desarrollar, cortas o largas). En cualquier caso, las cuestiones pueden referirse tanto a contenidos teóricos como prácticos y, normalmente, exigirán que el alumnado relacione diversos conceptos de la materia.

En esta parte, será requisito necesario obtener un mínimo de cinco puntos sobre diez para poder sumarle la nota de la evaluación continua.

PARTE B (evaluación continua): Un 60% de la nota final es el resultado de la evaluación de las actividades propuestas en la clase. Se trata de evaluar la adquisición de las competencias propuestas en este Programa Docente.



Consta de los dos elementos siguientes:

1. El primero (B1: 20% de la nota final) evalúa la asistencia y participación activa en clase y en las diferentes actividades realizadas en las sesiones teóricas: Análisis y discusión de materiales (esquemas, lecturas, vídeos, etc.); o la asistencia (y comentarios escritos u orales) a conferencias, seminarios, cine, etc.
2. El segundo (B2: 40% de la nota final) evalúa los informes y comentarios escritos (tanto teóricos como prácticos) y las exposiciones orales realizadas durante el curso en las clases de prácticas y/o en las tutorías colectivas o individuales

Esta parte de evaluación continua es de carácter formativo. Por tanto, el profesor ofrecerá información periódica, tanto individualmente como en grupo, de los avances realizados por los alumnos; así como de la calificación de las actividades realizadas y de aquello que se debe mejorar al respecto.

La nota final para cada estudiante se obtiene de la suma ponderada de las notas de cada parte de la evaluación (pruebas de síntesis y evaluación continua), siempre que se haya superado en las pruebas de la parte A, el mínimo requerido.

Por lo que respecta a la **segunda convocatoria**, el bloque B1 de la EC tiene el carácter de NO RECUPERABLE.

En cualquier caso y siguiendo el artículo 28 del Reglamento de usos lingüísticos de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de septiembre, modificado por ACGUV 146/2023), **los enunciados de los exámenes y ejercicios se presentarán en la lengua en la que se haya ofertado oficialmente la asignatura.**

BIBLIOGRAFÍA

- Tarazona, F.J. (2009): Direcció de Recursos Humans: Una visó estratègica. Material Docent en Valencià, Universitat de València, SPL.
- Tarazona, F.J. (2010): Auditoria de la Funció de Recursos Humans. Material Docent en Valencià, Universitat de València, SPL. (o en castellano).
- Barnes, S. (2002): Sistemas de Gestión del Conocimiento. Teoría y Práctica. International Thomson Editores, Madrid.
- Besseyre, Ch.H. (1989): Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Aedipe/Deusto, Bilbao.
- Fossas, M. y Sastre, M.A. (2002): ¿Human Resources Audit?. International Advances in Economic Research. Vol. 8, nº 1, pp. 58-64.
- Fuentes, F.J.; Veroz, R. y Morales, A. C. (2005): Introducción a la Auditoria Sociolaboral. Diego Marín Ediciones, Murcia.
- Landeta, J. (1997): Las técnicas de grupo: Instrumentos de mejora en las estimaciones y decisiones empresariales. *Esic Market*, nº 95, pp. 79-94.



- Langfield-Smith, K. (1997): Management Control Systems and Strategy: A critical Review. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 22, nº 2, pp. 207-232.
- Nevado, D. y López, V. (2002): El Capital Intelectual: Valoración y medición, modelos, informes, desarrollos y aplicaciones. Ediciones Pearson Educación, Madrid.
- Tarazona, F.J.; Martínez, A. y Fernández, R. (2013): Auditoria Estratégica de la Función de Recursos Humanos. Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Sastre, M. A. y Aguilar E. M. (2003): Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Mc Graw-Hill, Madrid.