



FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 33587

Nom: Auditoria de la funció de recursos humans

Cicle: Grau

Crèdits ECTS: 6

Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	4	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans		

COORDINACIÓ

VIVAS LOPEZ SALVADOR

RESUM

Auditoria de la Funció de Recursos Humans és una matèria optativa del mòdul de Recursos Humans, que s'imparteix en el primer semestre de quart curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. Està adscrita al Departament de Direcció d'Empreses i consta de 6 crèdits ECTS que suposen un volum total de treball per a l'alumne de 150 hores aproximadament.

Per respondre a les exigències del grau es proposa un programa que aporte a l'estudiant els coneixements necessaris per entendre el procés estratègic aplicat a la funció de Recursos Humans; en aquest sentit és un complement absolutament necessari de la matèria optativa *Polítiques, Estratègia i Direcció de Recursos Humans*, i ambdues permeten veure amb més profunditat la relació entre una estratègia de qualitat i els recursos humans de l'organització que es desenvoluparà en la matèria *Direcció de la Qualitat i Recursos Humans*.

Des d'aquesta matèria es pretén analitzar i comprendre una part essencial del procés estratègic (l'avaluació), normalment oblidada o plantejada de manera tradicional o ortodoxa (com a simple control de gestió). En estudiar-la des del punt de vista de la Direcció Estratègica aporta dues característiques a l'estratègia de les organitzacions: D'una banda permet integrar tots els elements del procés estratègic en considerar totes les seues interrelacions; per altra banda, permet descobrir el motor de la dinàmica



organitzativa en estudiar tant els canvis interns com externs i les seues possibles repercussions sobre l'organització.

L'auditoria desenvolupada teòrica i pràcticament en aquests termes, té un caràcter estratègic de manera que pot incloure i inclou a totes les altres auditories situant a cadascuna en l'àmbit adequat, siga el d'administració, el de gestió o el propi de direcció. Per això, hi haurà una introducció general amb un contingut bàsicament conceptual, per passar a estudiar a tota la seua amplitud les auditories més importants de cada àmbit, aplicant el mateix esquema d'anàlisi.

CONEXIMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Aquesta assignatura és un complement necessari de l'optativa de quart curs anomenada Polítiques, Estratègica i Direcció de Recursos Humans perquè entre ambdues analitzarem de manera completa i integrada el procés estratègic aplicat a la funció de recursos humans.

D'altra banda, en desenvolupar aquesta assignatura donarem per suposats els coneixements adquirits en les matèries obligatòries del Grau, sobretot els de caràcter general impartits en Tècniques d'Auditoria i els més específics de la Funció de Recursos Humans.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. DIRECCIÓ ESTRATÈGICA DE L'ORGANITZACIÓ

1. ENFOC ESTRATÈGIC DE LES ORGANITZACIÓ
2. EL CONTROL EN L'EMPRESA
3. TIPUS DE CONTROL
4. DIRECCIÓ D'ORGANITZACIONS COMPLEXES

2. AUDITORIA ESTRATÈGICA DELS RECURSOS HUMANS



1. EVOLUCIÓ DEL PROCÉS D'AUDITORIA
2. CONCEPTE I OBJECTIUS DE L'AUDITORIA ESTRATÈGICA
3. CARACTERÍSTIQUES I ÀMBITS D'APLICACIÓ
4. METODOLOGIA DEL PROCÉS D'AUDITORIA

3. AUDITORIA DE LA GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

1. APROXIMACIÓ CONCEPTUAL A LA GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS
2. MANIFESTACIONS DE LA GESTIÓ DE RR.HH. EN LES ORGANITZACIONS
3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES:
 1. Auditoria sociolaboral
 2. Quadre de Comandament Integral

4. PROCESSOS TRANSVERSALS (I): AUDITORIA DE LA CLIMA ORGANITZATIU

1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE CLIMA ORGANITZATIU
2. MANIFESTACIONS DEL CLIMA ORGANITZATIU
3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

5. PROCESSOS TRANSVERSALS (II): AUDITORIA DE LA CULTURA ORGANITZATIVA

1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE CULTURA ORGANITZATIVA
2. MANIFESTACIONS DE LA CULTURA ORGANITZATIVA
3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

6. PROCESSOS TRANSVERSALS (III): AUDITORIA DE LA COMUNICACIÓ EN L'ORGANITZACIÓ

1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE COMUNICACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
2. MANIFESTACIONS DE LA COMUNICACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

7. PROCESSOS TRANSVERSALS (IV): AUDITORIA DE LA GESTIÓ DEL CONEIXEMENT

1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE GESTIÓ DEL CONEIXEMENT
2. MANIFESTACIONS DE LA GESTIÓ DEL CONEIXEMENT
3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

8. MÈTODES I INSTRUMENTS PER A L'AUDITORIA

1. NATURALESA DE LA INVESTIGACIÓ PER A L'AUDITORIA DELS RECURSOS HUMANS
2. NIVELLS D'INVESTIGACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
3. TÈCNiques D'AUDITORIA DELS RECURSOS HUMANS
4. FUNCIONS I ESTRUCTURA DE L'INFORME D'AUDITORIA

9. L'INFORME D'AUDITORIA ESTRATÈGICA DELS RR.HH.



1. INTRODUCCIÓ
2. FUNCIONS DE L'INFORME D'AUDITORIA
3. ESTRUCTURA DE L'INFORME

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	60,00
Total hores	60,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	6,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	40,00
Estudi i treball autònom	9,00
Preparació de classes	16,00
Preparació d'activitats d'avaluació	4,00
Resolució de casos pràctics	15,00
Total hores	90,00

METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament - aprenentatge d'**Auditoria de la Funció de Recursos Humans** s'utilitzaran diferents mètodes docents. Farem ús de la classe magistral participativa para exposar a l'alumne els conceptes més complexos i donar una visió general del tema. En qualsevol cas s'utilitzaran mètodes que busquen la implicació de l'alumnat en el seu procés d'aprenentatge. L'elecció d'aquests mètodes es justifiquen perquè afavoreixen la interacció dins i fora de classe i de la Universitat i el que és més important, possibiliten el desenvolupament de les competències que se han arrellegat en l'epígraf anterior.

Amb tot açò, el conjunt de mètodes docents, diferenciant entre classes teòriques i pràctiques, és el següent:

- **Classes teòriques:** Farem ús, fonamentalment, de la lliçó magistral per presentar els continguts de l'assignatura especificats anteriorment en aquesta Guia. Per tant, s'iniciarà cada sessió amb un esquema dels continguts que es van a abordar, i finalitzarà ressaltant els aspectes més rellevants. Els esquemes i demés materials de treball, estaran disponibles amb suficient antelació en la plataforma Aula Virtual per intentar superar algunes de les possibles deficiències d'aquest mètode. També ens proposem que en el desenvolupament de les classes l'alumnat participe de manera més activa, facilitant un diàleg crític i el debat, modificant el ritme de la classe i dinamitzant-la. A més a més, com l'alumnat tindrà un paper més actiu en el seu procés d'aprenentatge i cal facilitar l'autonomia en tal procés, per a cada tema el professor facilitarà als alumnes un esquema/guia que li permetrà, mitjançant la consulta de la bibliografia, la elaboració dels propis materials d'estudi.
- **Classes pràctiques:** La principal finalitat és, per una banda, poder aplicar a un cas real o fictici,



els conceptes que abordem en les classes teòriques la qual cosa implica realitzar visites a determinades organitzacions, independentment de les visites col·lectives que pugem fer; i per altra, posar de manifest la capacitat de treball en grup i les habilitats de comunicació interpersonal tant dins el grup com al realitzar la presentació oral del cas estudiat. Per aquesta raó, formarem equips de treball per a la resolució i discussió de la majoria de les pràctiques; però també faran treballs d'investigació individuals.

- **Tutories:** El contingut de les tutories s'articularà al voltant de qüestions d'estudi/discussió sobre les que l'alumnat deurà reflexionar, primer, individualment i, posteriorment, posant-ho en comú en una tutoria col·lectiva o en un seminari específic, si cal. L'objectiu de les tutories es aprofundir i reforçar els conceptes tractats en les sessions teòriques i/o pràctiques.

NOTA: L'ús de la Intel·ligència Artificial, i qualsevol altre tipus de ferramenta similar, estarà permès per a ser aplicada, tant al treball en l'aula com a l'autònom, sempre i quan l'estudiant/ta incorpore a aquestes tasques una declaració d'ús responsable, indicant, en cada cas, la font i les parts del treball afectades

AVALUACIÓ

L'avaluació de l'aprenentatge afectarà a tots els continguts inclosos en l'assignatura. Tindrà una funció sumativa (acreditació del nivell de formació obtingut) i una funció formativa (retroalimentació del procés d'ensenyament-aprenentatge). La funció sumativa permet fer l'avaluació final per assignar a cada alumne/a una nota en Actes; per altra banda, la funció formativa es pot realitzar a través de l'avaluació continua de tota l'activitat desenvolupada tant individualment com col·lectivament.

D'aquesta manera, l'avaluació de l'assignatura **Auditoria de la Funció de Recursos Humans** combinarà diferents instruments de recollida d'informació sobre l'aprenentatge de l'alumnat, segons desglossem a continuació:

PART A (proves de síntesi): Un 40% de la nota final resultarà de la realització de una prova escrita, al finalitzar el primer semestre. La principal funció de les proves de síntesi (exàmens) és avaluar la consecució dels objectius formatius; per tant, poden combinar proves objectives (preguntes de test) amb proves d'assaig restringit (preguntes a desenvolupar, curtes o llargues). En qualsevol cas, les qüestions poden referir-se tant a continguts teòrics com pràctics i, normalment, exigiran que l'alumnat relacione diversos conceptes de la matèria.

En aquesta part, serà requisit necessari obtenir un mínim de cinc punts sobre deu per poder sumar-li la nota de l'avaluació continua.

PART B (avaluació contínua): Un 60% de la nota final és el resultat de l'avaluació de les activitats proposades a la classe. Es tracta d'avaluar l'adquisició de les competències proposades en aquest Programa Docent.

Consta dels elements següents:



1. El primer (B1: 20% de la nota final) avalua l'assistència i participació activa en classe i en les diferents activitats realitzades en les sessions teòriques: Anàlisi i discussió de materials (esquemes, lectures, vídeos, etc.) o l'assistència (i comentaris escrits o orals) a conferències, seminaris, cine, etc.
2. El segon (B2: 40% de la nota final) avalua els informes i comentaris escrits (tant teòrics com pràctics) i les exposicions orals realitzats durant el curs en las classes de pràctiques i/o en las tutories col·lectives o individuals.

Aquesta part d'avaluació continua és de caràcter formatiu, per tant el professor oferirà informació periòdica, tant individualment com en grup, dels avanços realitzats per l'alumnat; així com de la qualificació de les activitats realitzades i d'allò que cal millorar al respecte.

La nota final per a cada estudiant s'obté de la suma ponderada de les notes de cada part de l'avaluació (proves de síntesi i avaluació contínua), sempre que s'haja superat en les proves de la part A, el mínim requerit.

Pel que fa a la **segona convocatòria**, el bloc B1 de l'AC té el caràcter de NO RECUPERABLE.

En qualsevol cas i seguint l'article 28 del Reglament d'usos lingüístics de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de setembre, modificat per ACGUV 146/2023), **els enunciats dels exàmens i exercicis es presentaran en la llengua en què s'haja ofert oficialment l'assignatura.**

BIBLIOGRAFIA

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.