

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	33561
Nombre	Técnicas de Auditoria
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	3	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	9 - Técnicas de auditoria	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
CALVO PALOMARES, RICARDO JUAN	330 - Sociología y Antropología Social

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

1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- 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.
- 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.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.



- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.
- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.
- Conocer las técnicas de investigación social y auditoría laboral.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de prevención de riesgos laborales.
- Capacidad para realizar análisis y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.
- Capacidad para asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección de personal y diseño de plantillas.
- Capacidad para aplicar técnicas de investigación social al ámbito laboral.
- Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer los conceptos, características y tipología de la auditoría sociolaboral.
- Conocer el marco normativo y regulación aplicable a la auditoría sociolaboral y a su tipología.
- Identificar y analizar las causas que justifican una auditoría.
- Identificar los elementos, partes interesadas y procesos internos y externos necesarios para la gestión auditora
- Aplicar los métodos, técnicas e instrumentos específicos de la auditoría en relación a los diferentes ámbitos objeto de auditoría.



- Ser capaz de planificar y diseñar modelos aplicados de auditoría.
- Ser capaz de asesorar en la selección y aplicación de sistemas de auditoría.

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

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	5,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	35,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	5,00	0
Lecturas de material complementario	4,00	0
Preparación de clases de teoría	6,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	9,00	0
Resolución de casos prácticos	15,00	0
Resolución de cuestionarios on-line	1,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de enseñanza combinará actividades formativas de carácter teórico y práctico, de tutorización y aquellas 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 las/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 auditoria -trabajo práctico escrito a entregar al final de cuatrimestre.

Para aprobar, el alumno/a tendrá que superar una nota mínima de 2,5 sobre 5 de cada una de las dos partes.

REFERENCIAS

Básicas

- 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 auditoria sociolaboral: Observar el futuro de las organizaciones en perspectiva. Valencia. Ed. Tirant



Complementarias

- 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://auditoressociolaborales.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.