

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	33561
Nom	Tècniques d'auditoria
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	3	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	9 - Tècniques de auditoria	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
CALVO PALOMARES, RICARDO JUAN	330 - Sociologia i Antropologia Social

RESUM

El Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans està dirigit a l'adquisició dels coneixements teòrics i empírics necessaris per a comprendre de forma integral i integrada la complexitat i el caràcter dinàmic i interrelacional del treball humà, atenent les seves perspectives jurídica, organitzativa, sociològica, econòmica, psicològica i històrica.

Per tant, enquadrada en una titulació de caràcter multidisciplinari, que combina coneixements de diferents i variades matèries, l'assignatura de Tècniques d'Auditoria té caràcter semestral i obligatòria, s'imparteix en el tercer curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. Aquesta assignatura té 6 crèdits ECTS. Atès que cada crèdit ECTS equival a 25 hores de treball de l'alumne, el volum total de treball que per a l'alumne suposa aquesta assignatura és de 150.

El contingut de l'assignatura és essencial en la formació dels / les estudiants en tant que els proporciona un coneixement operatiu dels diferents mètodes i tècniques per a l'auditoria del sistema de relacions laborals i recursos humans. Si per a explorar la realitat social són necessàries unes nocions sobre metodologia i tècniques de recerca, és evident que quan ens referim a l'auditoria es requereix d'una formació més profunda per poder respondre al seu objecte fonamental: l'avaluació, seguiment i control



del procés aplicat al factor humà. Per això, l'avaluació de la gestió del capital humà no només aporta a les Relacions Laborals i Recursos Humans la reflexió abans d'actuar, sinó també durant i després de la intervenció, el que és especialment útil en tant que li permet generar les seves pròpies teories i metodologies des de l'anàlisi i la reflexió pràctica.

Així mateix, el contingut d'aquesta assignatura contribueix a la formació integral que han de tenir els professionals de les Relacions Laborals i els Recursos Humans per a no només saber fer, sinó també per conèixer el medi social en què treballen i poder analitzar críticament.

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Serà necessari tenir coneixements previs bàsics sobre tècniques d'investigació social, i per tant haver cursat les assignatures de Tècniques Quantitatives i Tècniques Qualitatives impartides en segon curs del Grau.

COMPETÈNCIES

1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans

- Que els estudiants hagen demostrat posseir i comprendre coneixements en una àrea d'estudi que parteix de la base de l'educació secundària general, i se sol trobar a un nivell que, si bé descansa en llibres de text avançats, inclou també alguns aspectes que impliquen coneixements procedents de l'avantguarda del seu camp d'estudi.
- Que els estudiants sàpien aplicar els seus coneixements al seu treball o vocació d'una forma professional i posseïsquen les competències que solen demostrar-se per mitjà de l'elaboració i defensa d'arguments i la resolució de problemes dins de la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants tinguen la capacitat d'arreglar i interpretar dades rellevants (normalment dins de la seua àrea d'estudi) per emetre judicis que incloguen una reflexió sobre temes rellevants d'índole social, científica o ètica.
- Que els estudiants puguin transmetre informació, idees, problemes i solucions a un públic tant especialitzat com no especialitzat.
- Que els estudiants hagen desenvolupat aquelles habilitats d'aprenentatge necessàries per a emprendre estudis posteriors amb un alt grau d'autonomia.
- 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.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

- Conèixer els conceptes, característiques i tipologia de l'auditoria sociolaboral.
- Conèixer el marc normatiu i regulació aplicable a l'auditoria sociolaboral i a la seua tipologia.
- Identificar i analitzar les causes que justifiquen una auditoria.
- Identificar els elements, parts interessades i processos interns i externs necessaris per a la gestió auditora
- Aplicar els mètodes, tècniques i instruments específics de l'auditoria en relació als diferents àmbits objecte d'auditoria.
- Ser capaç de planificar i dissenyar models aplicats d'auditoria.
- Ser capaç d'assessorar en la selecció i aplicació de sistemes d'auditoria



DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. CONCEPTES BÀSICS DE L'AUDITORIA

- 1.1 Introducció: el contexte d'aplicació de l'auditoria sociolaboral
- 1.2 El concepte d'auditoria sociolaboral. Evolució històrica.
- 1.3 L'ASL com ferramenta de control del personal i els recursos humans
- 1.4 Objectius, característiques i elements definitoris
- 1.5 Àmbits i/o nivells d'aplicació de l'ASL: legalitat o comprovació, eficàcia o gestió, i eficiència o direcció.
- 1.6 Els grups de i amb interès sociolaboral
- 1.7 El perfil competencial de l'auditor/a: coneixements, habilitats i comportaments

2. EL MARC REGULADOR DE L'AUDITORIA SOCIOLABORAL

- 2.1 Els principis generals de l'auditoria
- 2.2 El procés d'auditoria: requisits i etapes
- 2.3 Normes tècniques, generals i de procediment-execució aplicables a l'ASL
- 2.4 Organització del treball d'auditoria: operativitat de temps i recursos
- 2.5 Models d'auditoria pròxims a lo sociolaboral (PRL, qualitat, igualtat, RSE-RSC, gestió medioambiental)

3. LES TÈCNIQUES PER AL DISSENY DEL PROCÉS D'AUDITORIA

- 3.1 Els objectius de l'auditoria: redacció i alcanç
- 3.2 El contracte o carta d'encàrrec
- 3.3 El pressupost de l'auditoria
- 3.4 El pla global d'auditoria
- 3.5 Indicadors clau i estàndards de referència: disseny i determinació
- 3.6 Proves d'auditoria i instruments de medició

4. LES TÈCNIQUES D'EXECUCIÓ I ANÀLISI DEL PROCÉS D'AUDITORIA

- 4.1 La recollida de les informacions: quan, on, com i a qui
- 4.2 Els papers de treball: la documentació del procés d'auditoria
- 4.3 Les troballes i les evidències
- 4.4 Les tècniques d'anàlisi: d'informacions a dades

**5. LES TÈCNIQUES DE TANCAMENT I PRESENTACIÓ DELS RESULTATS DEL PROCÉS D'AUDITORIA**

- 5.1 l'output de l'auditoria: l'informe
- 5.2 Estructura bàsica de l'informe d'auditoria
- 5.3 Tipus d'informes
- 5.4 La redacció d'informes: els paràgrfs d'opinió
- 5.5 Tècniques de presentació dels resutlats
- 5.6 El tancametrn del procés d'auditoria

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes teoricopràctiques	60,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	5,00	0
Elaboració de treballs en grup	35,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	4,00	0
Preparació de classes de teoria	6,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	9,00	0
Resolució de casos pràctics	15,00	0
Resolució de qüestionaris on-line	1,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia d'ensenyament combinarà activitats formatives de caràcter teòric i pràctic, de tutorització i aquelles que inclouen l'estudi, l'avaluació i en general el treball tant individual com en equip dels i les estudiants.

La distribució de les activitats és la següent:

- Activitats de tipus expositiu: exposicions teòriques, seminaris, presentació de treballs. Aproximadament el 30%, el que representa 1,8 crèdits.
- Activitats pràctiques: resolució de casos, pràctiques a l'aula, aplicacions informàtiques, tallers, pràctiques fora de l'aula. Aproximadament el 25%, el que suposa 1'5 crèdits.



- Activitats de treball en equip, estudi, treball individual i avaluació. Aproximadament el 45%, 2,7 crèdits.

El funcionament de les activitats serà el següent:

1) Continguts teòrics:

El professorat exposarà els conceptes més rellevants de cada tema, facilitant esquemes i formulant preguntes que seran objecte d'aclariment i treball a classe.

Els / les estudiants prepararan les classes de la manera:

- a. llegint el material del tema especificat prèviament pel professor / a,
- b. extraient els conceptes fonamentals i
- c. elaborant les fitxes corresponents a aquests temes

2) Continguts pràctics:

Les classes pràctiques utilitzaran el model participatiu per tal de primar la comunicació entre docent-estudiant i entre els / les estudiants, i potenciar la corresponsabilitat en el procés d'aprenentatge.

Els treballs pràctics es realitzaran en equip per tal de motivar tant l'activitat de recerca, anàlisi i interiorització de la informació, com per fomentar les relacions personals i compartir problemes i solucions.

A més de les activitats pràctiques vinculades a les unitats temàtiques que es proposaran en algunes sessions, o de les pràctiques relacionades amb l'ús de bases de dades o de programes informàtics per a l'anàlisi de les dades, el gruix de la pràctica consisteix a realitzar un projecte d'investigació en grup que s'ha de defensar públicament a classe. Per l'execució d'aquests projectes les / els estudiants disposaran d'unes determinades hores lectives fora de l'aula per poder realitzar el treball de camp.

3) Lectures: El professorat oferirà una llista d'articles d'investigacions, tant quantitatives com qualitatives, dels que cada estudiant triarà un per a la seva lectura i posterior treball. Així mateix, els / les estudiants hauran de completar la informació que a l'aula s'exposi sobre els temes del programa amb els textos suggerits pel professorat.

4) Seminaris i activitats. Aquests seminaris i activitats constitueixen un complement d'algunes de les sessions del temari.



Es planteja l'organització de xerrades o taules rodones amb la possible assistència a aquestes activitats de professionals experts en els temes treballats.

5) Tutories. A més de les tutories individuals que els / les estudiants puguin realitzar per a les consultes pertinents (resoldre dubtes puntuals sobre el contingut i desenvolupament de l'assignatura), es programaran tutories amb els equips de treball per efectuar un seguiment detallat de les diverses activitats que conformen el procés d'aprenentatge, facilitar l'ús dels recursos / eines que necessiten per explorar i elaborar nous coneixements i destreses.

AVALUACIÓ

a) Criteris d'avaluació:

a) Els coneixements teòrics tindran un pes en la nota final de l'assignatura del 40%. Estos coneixements s'avaluaran a través d'una prova final (i de la possible realització d'un assaig científic d'alguns dels punts del temari posposats pel professorat).

b) b) La part pràctica de l'assignatura (60%), consistirà a la realització d'activitats pràctiques proposades a l'aula (l'alumnat haurà de participar activament en les pràctiques, conferències i activitats proposades pel professorat) i en la realització d'un supost d'auditoria -treball pràctic escrit a entregar al final del quadrimestre.

Per aprovar, l'alumne/a haurà superar amb una nota mínima de 2,5 sobre 5 de cadascuna de les parts.

2a convocatòria: Es considera que les activitats pràctiques desenvolupades a les classes no són recuperables. Per tant l'alumnat deurà a més d'entregar els treballs finals exigits, fer una prova (podent optar fins a un 8 sobre 10)

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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



Complementàries

- 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 Auditoria 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.