

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

Codi	33587
Nom	Auditoria de la funció de recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2022 - 2023

Titulació/titulacions

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

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	28 - Auditoria de la funció de recursos humanos	Optativa

Coordinació

Nom	Departament
VIVAS LOPEZ, SALVADOR	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

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.

Des d'aquesta matèria es pretén analitzar i comprendre una part essencial del procés estratègic, 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.

La taula següent reflecteix les assignatures directament relacionades amb el Departament de Direcció d'Empreses i la seua seqüenciació en el Grau, de manera que constituïrien la base teoricopràctica necessària del Mòdul d'especialització en Recursos Humans des d'una perspectiva estratègica:

ASSIGNATURA	CURS (semestre)	CARÀCTER
Introducció al Funcionament de l'Empresa	1er curs (2on semestre)	Bàsica
Direcció en l'Empresa	2on curs (1er semestre)	Bàsica
Estructura de l'Organització i Disseny de Llocs	2on curs (2on semestre)	Obligatòria
La Funció de Recursos Humans	3er curs (1er semestre)	Obligatòria
Direcció Estratègica de l'Empresa	3er curs (2on semestre)	Obligatòria



Auditoria de la Funció de Recursos Humans	4rt curs	Optativa
Direcció de la Qualitat i Recursos Humans	4rt curs	Optativa
Polítiques, Estratègia i DRH	4rt curs	Optativa
Responsabilitat Social Corporativa i RRHH	4rt curs	Optativa

CONEXEMENTS 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

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 Recu

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 puguem 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.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

- Descriure i caracteritzar els sistemes de control i avaluació de l'estratègia.
- Ser capaç d'aplicar mètodes qualitius en el control i avaluació de la funció de recursos humans.
- Conèixer aspectes claus de les decisions empresarials relacionades amb la gestió i direcció dels recursos humans.
- Ser capaç de negociar un contracte d'auditoria de recursos humans; i saber quin és el cicle complet per realitzar una auditoria.
- Ser capaç d'elaborar i defensar informes d'auditoria de recursos humans.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS



1. DIRECCIÓ ESTRATÈGICA DE L'ORGANITZACIÓ

- 1.1. ENFOC ESTRATÈGIC DE LES ORGANITZACIÓ
- 1.2. EL CONTROL EN L'EMPRESA
- 1.3. TIPUS DE CONTROL
- 1.4. DIRECCIÓ D'ORGANITZACIONS COMPLEXES

2. AUDITORIA ESTRATÈGICA DELS RECURSOS HUMANS

- 2.1. EVOLUCIÓ DEL PROCÉS D'AUDITORIA
- 2.2. CONCEPTE I OBJECTIUS DE LAUDITORIA ESTRATÈGICA
- 2.3. CARACTERÍSTIQUES I ÀMBITS D'APLICACIÓ
- 2.4. METODOLOGIA DEL PROCÉS D'AUDITORIA

3. AUDITORIA DE LA GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

- 3.1. APROXIMACIÓ CONCEPTUAL A LA GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS
- 3.2. MANIFESTACIONS DE LA GESTIÓ DE RR.HH. EN LES ORGANITZACIONS
- 3.3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES:
 - 3.3.1. Auditoria sociolaboral
 - 3.3.2. Quadre de Comandament Integral

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

- 4.1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE CLIMA ORGANITZATIU
- 4.2. MANIFESTACIONS DEL CLIMA ORGANITZATIU
- 4.3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

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

- 5.1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE CULTURA ORGANITZATIVA
- 5.2. MANIFESTACIONS DE LA CULTURA ORGANITZATIVA
- 5.3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

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

- 6.1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE COMUNICACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
- 6.2. MANIFESTACIONS DE LA COMUNICACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
- 6.3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

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

- 7.1. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE GESTIÓ DEL CONEIXEMENT
- 7.2. MANIFESTACIONS DE LA GESTIÓ DEL CONEIXEMENT
- 7.3. PROPOSTES METODOLÒGIQUES I INSTRUMENTALS ESPECÍFIQUES

8. MÈTODES I INSTRUMENTS PER A LAUDITORIA

- 8.1. NATURALES DE LA INVESTIGACIÓ PER A LAUDITORIA DELS RECURSOS HUMANS
- 8.2. NIVELLS D'INVESTIGACIÓ EN LES ORGANITZACIONS
- 8.3. TÈCNIQUES DAUDITORIA DELS RECURSOS HUMANS
- 8.4. FUNCIONS I ESTRUCTURA DE LINFORME DAUDITORIA

9. LINFORME DAUDITORIA ESTRATÈGICA DELS RR.HH.

- 9.1. INTRODUCCIÓ
- 9.2. FUNCIONS DE LINFORME DAUDITORIA
- 9.3. ESTRUCTURA DE LINFORME

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes teoricopràctiques	60,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	6,00	0
Elaboració de treballs en grup	30,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	4,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	4,00	0
Preparació de classes de teoria	6,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	10,00	0
Resolució de casos pràctics	15,00	0
TOTAL	150,00	

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 arreglat en l'epígraf anterior.

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

v 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.

v Classes pràctiques: La principal finalitat és, per una banda, poder aplicar a un cas real o fictici, els conceptes que aborem 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 las 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.

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:



v **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.

v **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:

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.

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**, l'AC té el caràcter de NO RECUPERABLE.

REFERÈNCIES

Bàsiques



- Tarazona, F.J. (2009): Direcció de Recursos Humans: Una visió 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).
- Tarazona, F.J.; Martínez, A. y Fernández, R. (2013): Auditoria Estratégica de la Función de Recursos Humanos. Tirant Lo Blanch, Valencia.

Complementàries

- 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.
- Sastre, M. A. Y Aguilar E. M. (2003): Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Mc Graw-Hill, Madrid.