

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	33587
Name	Auditing and the function of human resources
Cycle	Grade
ECTS Credits	6.0
Academic year	2023 - 2024

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
1309 - Degree in Labour Relations and Human Resources	Faculty of Social Sciences	4	First term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
1309 - Degree in Labour Relations and Human Resources	28 - Audit of the function of human resources	Optional

Coordination

Name	Department
VIVAS LOPEZ, SALVADOR	105 - Business Administration 'Juan José Renau Piqueras'

SUMMARY**English version is not available**

“Auditoria 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.

La siguiente tabla refleja las asignaturas directamente relacionadas con el Departamento de Dirección de Empresas y su secuenciación en el Grado; de manera que constituirían la base teórico-práctica necesaria del Modulo de especialización en Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica:

ASIGNATURA	CURSO (semestre)	CARÁCTER
Introducción al Funcionamiento de la Empresa	1 ^{er} curso (2 ^o semestre)	Básica
Dirección en la Empresa	2 ^o curso (1 ^{er} semestre)	Básica
Estructura de la Organización y Diseño de Puestos	2 ^o curso (2 ^o semestre)	Obligatoria
La Función de Recursos Humanos	3 ^{er} curso (1 ^{er} semestre)	Obligatoria
Dirección Estratégica de la Empresa	3 ^{er} curso (2 ^o semestre)	Obligatoria
Auditoria de la Función de Recursos Humanos	4^o curso	Optativa
Dirección de la Calidad y Recursos Humanos	4 ^o curso	Optativa
Políticas, Estrategia y DRH	4 ^o curso	Optativa



Responsabilidad Social Corporativa y RRHH	4º curso	Optativa
---	----------	----------

PREVIOUS KNOWLEDGE

Relationship to other subjects of the same degree

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

Other requirements

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 Func

OUTCOMES

1309 - Degree in Labour Relations and Human Resources

- Students must have acquired knowledge and understanding in a specific field of study, on the basis of general secondary education and at a level that includes mainly knowledge drawn from advanced textbooks, but also some cutting-edge knowledge in their field of study.
- Students must be able to apply their knowledge to their work or vocation in a professional manner and have acquired the competences required for the preparation and defence of arguments and for problem solving in their field of study.
- Students must have the ability to gather and interpret relevant data (usually in their field of study) to make judgements that take relevant social, scientific or ethical issues into consideration.
- Students must be able to communicate information, ideas, problems and solutions to both expert and lay audiences.
- Students must have developed the learning skills needed to undertake further study with a high degree of autonomy.
- Be able to learn independently and develop initiative and entrepreneurship.
- Be able to organise and plan.
- Be able to manage information and to write and formalise reports and documents.
- Be able to analyse, synthesise and reason critically.
- Be able to solve problems, apply knowledge to practice and develop motivation for quality.



- Be able to communicate orally and in writing.
- Be able to use new information and communication technologies.
- Be able to work in a team.
- Respect and promote the principles of fundamental rights, gender equality, equal opportunities and non-discrimination, democratic values and sustainability.
- Know and apply the principles of the professional code of ethics.

LEARNING OUTCOMES**English version is not available****WORKLOAD**

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theoretical and practical classes	60,00	100
Attendance at events and external activities	6,00	0
Development of group work	30,00	0
Development of individual work	10,00	0
Study and independent work	5,00	0
Readings supplementary material	4,00	0
Preparation of evaluation activities	4,00	0
Preparing lectures	6,00	0
Preparation of practical classes and problem	10,00	0
Resolution of case studies	15,00	0
TOTAL	150,00	

TEACHING METHODOLOGY**English version is not available****EVALUATION****English version is not available**



REFERENCES

Basic

- Tarazona, F.J. (2009): Direcció de Recursos Humans: Una visió estratègica. Material Docent en València, Universitat de València, SPL.
- Tarazona, F.J. (2010): Auditoria de la Funció de Recursos Humans. Material Docent en València, 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.

Additional

- 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.