

Auditoría Socio-laboral
Licenciado en Ciencias del Trabajo
Curso académico 2013-14

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS
Dirección de Recursos Humanos	Auditoría Socio-laboral	2º	1º	4.5
PROFESORES			INFORMACIÓN DE CONTACTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Profa. Jenny M^a Ruiz Jiménez (grupos A y B) • Prof. José Benítez Amado (grupo B) 			Profa. Jenny M ^a Ruiz Jiménez jmruizj@ugr.es Prof. José Benítez Amado joseba@ugr.es Facultad de Ciencias del Trabajo C/ Rector López Argüeta s/n Teléfono: 958-246232	
			HORARIO DE TUTORÍAS	
			Consultar el Tablón de Docencia de cada Profesor	
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE A ALCANZAR				
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer en qué consiste la auditoría socio-laboral (en adelante, auditoría de recursos humanos) y su ámbito de aplicación en la empresa • Saber qué es un informe de auditoría y las partes que lo componen • Asimilar el concepto de estrategia de recursos humanos, su implantación e influencia en la competitividad de la empresa • Conocer en qué consiste la auditoría del reclutamiento, la selección y el desarrollo de los recursos humanos, y de las operaciones de la empresa • Comprender los conceptos de las auditorías legal y de responsabilidad social corporativa, de la estructura organizativa, y de los sistemas de evaluación del rendimiento y la retribución • Entender en qué consisten las auditorías del clima laboral y de la cultura organizativa 				
HABILIDADES DIRECTIVAS A DESARROLLAR				
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el plan de trabajo de la auditoría de recursos humanos • Elaborar un informe de auditoría de recursos humanos • Evaluar la estrategia de recursos humanos, su implantación e influencia en la competitividad de la empresa • Evaluar las prácticas de reclutamiento, selección y desarrollo del talento en la empresa • Evaluar información contable para tomar decisiones sobre los recursos humanos • Evaluar la estructura organizativa, los sistemas de evaluación del desempeño y la retribución de 				



la empresa

- Evaluar el clima laboral y la cultura de la empresa

TEMARIO DE LA ASIGNATURA

1. Introducción a la auditoría de recursos humanos

- 1.1. Concepto de auditoría
- 1.2. Concepto de auditoría de recursos humanos
- 1.3. Ámbito de la auditoría de recursos humanos
- 1.4. Beneficios de la auditoría de recursos humanos

2. Tipos de auditoría y la organización del trabajo de auditoría

- 2.1. Tipos de auditoría
- 2.2. Relación entre los diferentes tipos de auditoría
- 2.3. Etapas del trabajo de auditoría
- 2.4. Elección y nombramiento de los auditores
- 2.5. Planificación y programas de trabajo
- 2.6. El presupuesto

3. Técnicas y pruebas de auditoría

- 3.1. Técnicas de auditoría
- 3.2. Ratios
- 3.3. Características requeridas y uso de las pruebas
- 3.4. Uso de herramientas estadísticas
- 3.5. Papeles de trabajo

4. Informes de auditoría

- 4.1. Elementos que componen el informe
- 4.2. Estilo y redacción de los informes
- 4.3. Tipos de informes
- 4.4. Difusión de los informes de auditoría
- 4.5. Informe de recomendaciones

5. Auditoría de la estrategia de recursos humanos

- 5.1. Introducción a la dirección estratégica de recursos humanos
- 5.2. Análisis estratégico de los recursos humanos
- 5.3. Evaluación de la estrategia de recursos humanos

6. Auditoría del reclutamiento, la selección y la formación de los recursos humanos

- 6.1. Auditoría del reclutamiento
- 6.2. Auditoría de la selección
- 6.3. Auditoría de la formación

7. Auditoría de operaciones

- 7.1. Objetivos de la auditoría de operaciones
- 7.2. Conceptos básicos
- 7.3. Técnicas de representación de operaciones
- 7.4. Estudio de tiempos de trabajo



- 7.5. Evaluación de las operaciones y su mejora
- 7.6. Aprendizaje continuo, experiencia y reingeniería de procesos
- 7.7. Ratios y magnitudes de control de operaciones
- 7.8. Análisis de desviaciones en costes

8. Auditoría de la información contable de recursos humanos

- 8.1. Objetivos de la auditoría contable de recursos humanos
- 8.2. El control interno de los recursos humanos
- 8.3. Información contable útil para la dirección de recursos humanos
- 8.4. Contabilidad interna de recursos humanos
- 8.5. Información sobre recursos humanos y el balance social

9. Auditoría legal y de la responsabilidad social corporativa

- 9.1. Objetivos de la auditoría legal en materia de recursos humanos
- 9.2. Obligaciones e incumplimientos en el orden social
- 9.3. Obligaciones de cotización a la Seguridad Social
- 9.4. Obligaciones de orden fiscal
- 9.5. El cumplimiento de la norma SA 8000

10. Auditoría de la estructura organizativa

- 10.1. Fundamentos conceptuales de diseño organizativo
- 10.2. Evaluación de la estructura organizativa

11. Auditoría del sistema de evaluación del desempeño y la retribución

- 11.1. Las prácticas de evaluación del desempeño y la retribución
- 11.2. Evaluación de las prácticas de evaluación del desempeño y la retribución

12. Auditoría del clima laboral

- 12.1. Introducción al concepto de clima laboral
- 12.2. Motivación
- 12.3. Satisfacción laboral
- 12.4. Evaluación del clima laboral

13. Auditoría de la cultura organizativa

- 13.1. Cultura organizativa
 - 13.1.1. Concepto de cultura organizativa
 - 13.1.2. Valores culturales
 - 13.1.3. Tipos de culturas organizativas
 - 13.1.4. Cambio cultural
- 13.2. Evaluación de la cultura organizativa

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes García, F.J., Veroz Herradón, R. y Morales Gutiérrez, A.C. 2005. Introducción a la auditoría socio-laboral. Copisterías Don Folio S.L., Córdoba



METODOLOGÍA DOCENTE

La docencia semanal de la asignatura será teórica y práctica. En la sesión semanal de teoría, empleando el método expositivo, el Profesor explicará cada uno de los temas de la asignatura e indicará a los alumnos la bibliografía detallada a partir de la cual deben estudiar cada uno de los temas. Los contenidos objeto de evaluación son aquellos que aparecen en la bibliografía recomendada por el Profesor para cada tema. En la sesión semanal de práctica el Profesor dirigirá a los alumnos en el desarrollo de las prácticas relacionadas con los contenidos de la asignatura.

EVALUACIÓN

El desempeño académico del alumno en la asignatura se evaluará de 0 a 10 puntos. La asignatura estará superada cuando el alumno obtenga una nota mínima de 5 puntos. El alumno puede elegir entre los dos sistemas de evaluación siguientes:

1. Sistema integral de evaluación:

- a) Examen teórico, el cual consistirá en 20 declaraciones del tipo verdadero-falso en el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas. El examen ponderará en un 50% (5 puntos) de la nota final. La nota mínima exigida en el examen es un 4/10.
- b) Evaluación del desempeño del alumno en las sesiones prácticas. Esta evaluación ponderará en el 50% restante (5 puntos) de la nota final.

2. Sistema general de evaluación: Toda la evaluación del desempeño del alumno se basará en la evaluación del mismo examen teórico mencionado en el apartado (a) del sistema integral de evaluación, en el que se podrá obtener una nota máxima de 10 puntos y en el que se exige una nota mínima de 5/10 para aprobar la asignatura. El Profesorado de la asignatura aconseja a todos los alumnos a que elijan el sistema integral de evaluación por su mayor impacto en el aprendizaje y desarrollo de habilidades directivas del alumno. No obstante, el alumno puede elegir el sistema de evaluación que prefiera y, por tanto, la participación del alumno en las sesiones prácticas es voluntaria. **El sistema integral de evaluación solo es aplicable a la convocatoria de junio de 2014. A todos los alumnos que se presenten a los exámenes extraordinarios de septiembre o/y diciembre de 2014 se les evaluará a través del sistema general de evaluación.**

