

## GUÍA DOCENTE 2023-2024

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>ASIGNATURA:</b>	Auditoría de recursos humanos		
<b>PLAN ESTUDIOS:</b>	<b>DE</b>	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
<b>CARÁCTER ASIGNATURA:</b>	<b>DE</b>	<b>LA</b>	Obligatoria
<b>ECTS:</b>	4		
<b>CURSO:</b>	Primero		
<b>SEMESTRE:</b>	Segundo		
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b>	<b>EN</b>	<b>QUE</b>	<b>SE</b> Castellano
<b>PROFESORADO:</b>	Emmanuel Soriano Flores		
<b>DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:</b>	<b>DE</b>	<b>CORREO</b>	emmanuel.soriano@uneatlantico.es

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
Tema 1. Introducción a la auditoría <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subtema 1.1. Antecedentes de la auditoría</li> <li>- Subtema 1.2. Relaciones entre la auditoría y la contabilidad</li> <li>- Subtema 1.3. Auditoría integral</li> <li>- Subtema 14. La revisoría fiscal como auditoría integral</li> </ul>
Tema 2. Auditoría de gestión

- Subtema 2.1 Conceptualización de auditoría de gestión
- Subtema 2.2 Técnicas de auditoría de gestión
- Subtema 2.3. Equipos multidisciplinares en la auditoría de gestión: especialistas y especialización.

Tema 3: Fundamentos y fases de la auditoría de recursos humanos

- Subtema 3.1 Nuevo contexto empresarial de los Recursos Humanos
- Subtema 3.2 Fases de la auditoría
- Subtema 3.3 El informe de la auditoría
- Subtema 3.4 Comparación con otras auditorías

## COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

#### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Que los estudiantes sean capaces de:

CE11. Desarrollar un proceso óptimo de auditoría y revisión en el área de Recursos Humanos; su planeación, organización, dirección y control

#### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Planificar procesos de auditoría especializada en recursos humanos con el fin de evaluar la aplicación de políticas y procedimientos llevados a cabo por los directivos
- Generar estándares de evaluación y control de recursos humanos que permitan un seguimiento puntual de los procesos internos

## METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo  
Estudio y análisis de caso  
Resolución de ejercicios  
Aprendizaje basado en problemas  
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos  
Trabajo autónomo

### ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
<b>Actividades supervisadas</b>	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
<b>Actividades autónomas</b>	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%
Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

#### CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Gonzalez, J. (2012). *Auditoría de Recursos Humanos*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Alba, L., Puentes, L., & Junquera, Y. (2019). Implementación de auditorías internas de los recursos humanos. *Folleto Gerenciales*, XXIII(4), 234-242.
- Mariscal A.M., Jiménez S.R, y Mariscal J.M (2018) La auditoría de recursos humanos y su importancia en las organizaciones. Congreso internacional de Investigación Academia Journals, 10 (8), 3152-3154

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Sánchez Henríquez, J., Alvear Vega, S., Sánchez Henríquez, J., & Alvear Vega, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y administración*, 66(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>



- Pereda Pérez, F. J. (2018). El futuro de la gestión de los recursos humanos en el sector público. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 31(327), 58-63.

**OTRAS FUENTES DE CONSULTA:**

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.