



DOBLE GRADO EN DERECHO RRLY RRHH

Asignatura	Auditoría de Recursos Humanos	Código	
		Versión	Junio 2026
Módulo	Organización de Empresas	Materia	
Créditos	Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Presenciales	3
		No presenciales	3
Curso	5	Semestre	2

PROFESORADO, GRUPOS Y HORARIOS

Departamento Responsable	Organización de Empresas y Marketing	
Profesor Coordinador	E-mail	Despacho
Óscar Rodríguez Ruiz	orr@ccee.ucm.es	Despacho 8. Edificio Biblioteca

Grupo	Horario	Aula	Profesor	E-mail	Tutoría/ Despacho
--------------	----------------	-------------	-----------------	---------------	------------------------------

Los grupos, horario, aula y profesor pueden consultarse a través de la página Web de la Facultad de Derecho, en la sección correspondiente a Alumnos, Información Académica y en el enlace Horarios del curso Académico.



EXÁMENES

Convocatoria	Fecha
Ordinarias y Extraordinaria	Las que determine el Decanato en cada convocatoria conforme al calendario oficial de exámenes. Se publican en la WEB de la Facultad de Derecho (Alumnos- Información académica).

SINOPSIS

BREVE DESCRIPTOR
Los recursos humanos son una de las principales fuentes de ventaja competitiva en la empresa. El objetivo de esta asignatura es dotar al alumno de herramientas para medir el valor que aportan a la empresa estos recursos.
CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS
Se recomienda tener aprobada la asignatura de Dirección de RRHH, impartida en segundo curso del Grado en RLLL. Se recomienda haber cursado y haber adquirido las competencias relativas a la asignatura de Estructura Organizativa correspondiente a la materia de formación básica Empresa.
OBJETIVOS FORMATIVOS
OBJETIVOS (Resultados de Aprendizaje)
Al finalizar el curso, el alumno: 1. Será capaz de tomar decisiones en el área de recursos humanos que refuercen la eficacia y eficiencia de la empresa. 2. Será capaz de analizar las principales prácticas de Dirección de RRHH. 3. Será capaz de diseñar e implantar una Auditoría de Gestión de RRHH. 4. Desarrollará un pensamiento crítico y creativo que le permita diagnosticar problemas en la gestión de RRHH y proponer soluciones para su mejora. 5. Mejorará su capacidad de comunicación con profesionales del área de RRHH de cualquier empresa.
COMPETENCIAS
Básicas:



CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

Generales:

CG1 - Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos

CG2 - Determinación y resolución de los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos.

CG3 - Aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica profesionalizante.

CG4 - Expresión escrita y oral, usando la terminología y técnicas adecuadas en el ámbito de las relaciones laborales.

CG5 - Razonamiento crítico y reflexivo sobre los temas relevantes de índole social, científica y ética en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.

CG6 - Transmisión de información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CG8 - Capacidad de proyección de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo.

CG12 - Identificación de los aspectos de relevancia jurídica de la realidad social, económica y medioambiental

Transversales:

CT1 - Analizar y exponer las ideas de forma clara y constructiva

CT2 - Trabajar en equipo de forma óptima

CT3 - Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales

CT10 - Planificación / organización. Definir prioridades; establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible; definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse; establecer las oportunas medidas de control y seguimiento.



Específicas:

CE1 - Comprensión de la dinámica de las relaciones laborales, el empleo y los recursos humanos desde todas sus perspectivas o dimensiones: jurídica, en especial, jurídico-laboral y de Seguridad Social, organizativa, sociológica, económica, histórica y psicológica.

CE2 - Interrelación de las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales y de empleo para comprender el carácter dinámico de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE5 - Conocimiento de la organización y dirección de empresa y la dirección y gestión de recursos humanos.

CE9 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales, de asesoramiento jurídico-laboral a empresarios, sindicatos y organizaciones empresariales; de asesoramiento y gestión de la materia de empleo y contratación laboral; de asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social; de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

CE10 - Realización de análisis y diagnóstico, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organizaciones del trabajo, en la elaboración y diseño de estrategias organizativas. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de recursos humanos.

CE14 - Realización de evaluaciones del personal, estudios del clima laboral, acciones relacionadas con la motivación y satisfacción laboral, así como la implantación de modelos de cambio y desarrollo organizacional.

CE39 - Capacidad para realizar análisis de la actividad de trabajo, análisis de la organización del trabajo y análisis ergonómico del trabajo.

CE 43 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

CONTENIDOS TEMÁTICOS (Programa de la asignatura)

I - INTRODUCCIÓN

Tema 1.- Aproximación inicial a la Auditoría.

1. Definición y características básicas de una Auditoría.
2. Evolución del concepto de Auditoría.
3. Clasificación de las Auditorías según el objeto, tipo de auditor, naturaleza de la organización, alcance y la motivación de la Auditoría.
4. El perfil del auditor: habilidades, competencias y comportamientos.
5. Normas técnicas de Auditoría

II – AUDITORIA DE RRHH

Tema 2 – Auditoría de RRHH: introducción y conceptos básicos

1. Antecedentes.
2. Objetivos, concepto, características y marco legal de la Auditoría de RRHH.



3. Formación y capacitación técnica del auditor.
4. Proceso de Auditoría de RRHH
5. Niveles de Investigación en las organizaciones
6. Técnicas de Investigación

III – AUDITORIA DE LOS PROCESOS DE RRHH

Tema 3 – El Método de la Auditoría de los RRHH

1. Pluralismo metodológico
2. Métodos para la puesta en marcha de las Auditorías. Estrategias cuantitativas y cualitativas
3. Informe de Auditoría

Tema 4 – Auditoría de Procesos Básicos de RRHH

1. Proceso de Captación
2. Proceso de Capacitación

Tema 5 – Auditoría de Procesos Instrumentales de RRHH

1. Proceso de compensación
2. Proceso de incentiviación
3. Proceso de evaluación del rendimiento

Tema 6 – Auditoría de Procesos Transversales de RRHH

1. Estudio de clima laboral
2. Evaluación del proceso de Comunicación Interna
3. Evaluación de la Cultura Organizativa
4. Gestión del Conocimiento

IV – AUDITORIA DE LA GESTIÓN DE RRHH

Tema 7 – Contabilidad de los RRHH y retorno de la inversión

1. Métodos Analíticos o de Valor de programas de Gestión de RRHH
2. Métodos basados en indicadores clave

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Clases Teóricas	Dedicación	24%
Clases Prácticas	Dedicación	12%
Otras Actividades	Dedicación	64%



EVALUACIÓN		
Exámenes	Participación en la Nota Final	60%
Examen final de los contenidos del programa de la asignatura		
Otra actividad	Participación en la Nota Final	40%
<p><i>Casos de discusión y trabajo en grupo (20%):</i> Análisis, presentación y defensa de prácticas/casos/trabajos en grupo. Trabajo Final con elaboración de un informe de Auditoría sobre alguno de los procesos más relevantes de la función de Recursos Humanos.</p> <p><i>Aplicaciones y trabajos individuales (20%):</i> Análisis, presentación y defensa de prácticas, cuestionarios, casos breves o aplicaciones. Incluye réplicas, comentarios, aportaciones y participación en los debates</p>		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
<p>El examen de curso supone el <u>60 % de la nota final</u>. Se realizará al finalizar el semestre, serán pruebas individuales, con preguntas teóricas y parte práctica. Aquellos alumnos que no se presenten al examen tendrán la calificación de No presentado.</p> <p>Las prácticas realizadas por los alumnos en clase darán lugar hasta un <u>máximo del 40% de la nota final</u>. La puntuación es válida para mayo-junio (convocatoria ordinaria) y junio-julio (convocatoria extraordinaria).</p> <p>Es fundamental la asistencia y participación en las clases.</p> <p>Los Estatutos de la UCM y el Estatuto de los Estudiantes de la UCM recogen expresamente el deber de asistencia a clase. <u>Los alumnos que no hayan realizado el 80% de las prácticas</u> durante el curso y se presenten al examen sólo podrán recibir como calificación máxima la que, conforme a esta guía docente, corresponde al porcentaje de la calificación atribuida al examen (60%).</p> <p>Para poder aprobar el curso es necesario cumplir las dos condiciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Obtener una puntuación mínima de un 5 sobre 10 en el examenb) Obtener una calificación igual o superior a 5 en el cálculo de la media ponderada de las notas del examen y las prácticas <p>De acuerdo con normativa establecida en el Estatuto del Estudiante de la Universidad Complutense de Madrid, la convocatoria del examen ordinario y</p>		



extraordinario será acordada y hecha pública por la dirección de la Facultad de Derecho.

CRONOGRAMA

Se facilitará un cronograma detallado al principio del curso, con los días asignados a clases teóricas, prácticas y tutorías, de manera que el alumno conozca de antemano los días en los que se han programado las distintas actividades docentes.

RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- TARAZONA LLÁCER, F. (Coordinador) (2016).** Auditoría Estratégica de la Función de los Recursos Humanos. Valencia: Tirant lo Blanch. 1ª Edición.
- DEL BAS, E.; CALVO, R. y GARCIA, M. A. (2015).** Auditoría Sociolaboral. Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Asociación Española de Auditores Socio-Laborales. Valencia: Tirant lo Blanch. 1ª Edición.
- ALBIZU GALLASTEGUI, E.; LANDETA RODRÍGUEZ, J. (2011).** Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.
- BAS MARFÁ, E. y GARCÍA MUNGUIRA J. I. (2007)** Prácticum de Auditoría Laboral de Legalidad, 1ª edición. Grupo Wolters Kluwer España. La Ley. Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales, Madrid.
- DOMÍNGUEZ, R. y REVILLA, J.C. (2002)** La Auditoría Sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- PHILLIPS, J.J., STONE, E.D y PHILLIPS, P.P (2000)** The human resources scorecard. Measuring the return on investment. Butterworth-Heinemann. Boston.
- QUIJANO DE ARANA, S y NAVARRO, J (1999)** El ADH (Auditoría del sistema humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa. Revista de Psicología General y Aplicada.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2014).** Fundamentos de auditoría de recursos humanos. 101 indicadores clave. McGraw-Hill/Interamericana de España. Madrid.
- SELVA SEVILLA, M. (2004).** El Capital Humano y su contribución al crecimiento económico. Universidad Castilla-La Mancha. Cuenca.
- SEMPERE NAVARRO, A y otros (2011)** Manual de Auditoría Laboral, 1ª edición. Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- BONACHE PÉREZ, J. y CABRERA, A. (2005).**- *Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*, 2ª edición, Financial Times-Prentice Hall, Madrid.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. R; BALKIN, D. B.; y CARDY. R. L. (2016).**- *Gestión de recursos humanos*, Pearson-Prentice Hall, Madrid.
- HARO, J.M. (2003)** Gestionando el valor de la función de los recursos humanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones



IDALBERTO CHIAVENATO – *Administración de RRHH* – Quinta Edición. McGraw Hill, Madrid

MAS, J y RAMIÓ, C. (1997). La auditoría operativa en la práctica. Técnicas de mejora organizativa. Taperéis. Barcelona.

SASTRE CASTILLO, M. A. y AGUILAR PASTOR, E. M. (2003).- *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw Hill, Madrid.

OTROS RECURSOS

<http://www.auditoreslaborales.com/> : Web del Centro Europeo de Auditores Sociolaborales.

<http://www.graduadosocial.org/> Web del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

<http://graduadosocialmadrid.org/> Web del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm> Web de la Organización Internacional del Trabajo con amplia información muy interesante sobre Auditoría Social y Balance Social.

<https://na.theiia.org/Pages/IIAHome.aspx> Web del Instituto de Auditores, en Inglés.

<http://www.aeca.es/> Web de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Información general sobre auditoría, gestión empresarial y referencias a temas de Auditoría Social y RSE.

<http://www.icac.meh.es/seccion.aspx?hid=32> Web del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

<http://www.aenor.es/aenor/inicio/home/home.asp> Web de la Asociación Española de Normalización y Certificación. Información sobre normas de calidad, medio ambiente y otras con regulación normas UNE (ISO). Consulta gratuita de normas.

<http://auditoriapublica.com/> Web de la Revista de Auditoría Pública sobre auditoría pública y control de la gestión de los fondos públicos.

<http://www.ecodes.org/responsabilidad-social/> Web de la Fundación Ecología y Desarrollo con información y artículos sobre Responsabilidad Social y Corporativa de las Empresas.

<http://www.foretica.org/presentacion?lang=es> Forética es una red global de organizaciones y profesionales implicados en el desarrollo de la Responsabilidad Social.

<http://www.rrhhmagazine.com/> Web de la Revista de RRHH con espacios abiertos al público con artículos de diferentes áreas de recursos humanos que incluyen temas de auditorías.