



GUÍA DOCENTE 2019-2020
AUDITORIA SOCIOLABORAL

1. Denominación de la asignatura:

AUDITORIA SOCIOLABORAL

Titulación

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Código

6120

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

AUDITORIA SOCIOLABORAL

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

4.a Profesor que imparte la docencia (Si fuese impartida por mas de uno/a incluir todos/as) :

profesor por determinar

4.b Coordinador de la asignatura

Esther de Quevedo

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

3º CURSO, 2º SEMESTRE

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Obligatoria



7. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

8. Competencias que debe adquirir el alumno/a al cursar la asignatura

CG1.- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos sobre las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos al nivel de las publicaciones de referencia avanzada y conocimiento procedentes de la vanguardia en dicho campo de estudio.

CG2.- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones y a la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, al diseño de estrategias y políticas sociolaborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3.- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CG4.- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de los recursos humanos a un público tanto especializado como no especializado.

CG5.- Que los estudiantes hayan demostrado dominar las habilidades de aprendizaje en el ámbito de las relaciones laborales necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

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 en su campo de estudio.

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.

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.

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 necesaria para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

CE1.- Resolución de problemas.

CE2.- Capacidad de análisis y síntesis.

CE3.- Análisis, búsqueda y gestión de información.

CE4.-Comunicación oral y escrita.



CE5.- Conomiento de una lengua extranjera.
CE6.- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
CE7.- Equipo de trabajo.
CE9.- Trabajo en contexto internacional.
CE10.-Razonamiento crítico.
CE11.-Habilidad en las relaciones interpersonales.
CE13.-Compromiso ético.
CE16.- Motivación por la calidad.
CE17.- Sensibilidad a la realidad social, económica y medioambiental.

9. Programa de la asignatura

9.1- Objetivos docentes
Tener capacidad de evaluación de los procesos que implica la aplicación de técnicas de gestión de personas. Seleccionar y gestionar información y documentación propia de las áreas de Recursos Humanos. Diseñar investigaciones de Recursos Humanos para obtener datos y realizar un adecuados análisis e interpretación de los mismos. Utilizar el lenguaje específico de la dirección y gestión de recursos humanos en la transmisión oral y escrita. Interpretar críticamente las políticas, sistemas y planes en el ámbito de los recursos humanos (valoración de puestos, gestión de competencias, evaluación del clima laboral y otras prácticas de recursos humanos). Saber interpretar las necesidades y demandas de las personas en el contexto de la actividad laboral. Conocer los valores éticos de los profesionales en la gestión de recursos humanos. Tomar posición y entrar en contacto con la problemática y decisiones que conforman el contexto social, económico y mediambietnal que influyen en las prácticas de recursos humanos.
9.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)
PARTE I.- ASPECTOS GENERALES DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL. Tema 1.- Aspectos conceptuales sobre auditoría sociolaboral. Tema 2.- Modelos históricos de la auditoría sociolaboral. Tema 3.- Antecedentes de la auditoría sociolaboral: responsabilidad social.



**PARTE II.- INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
PARA LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.**

Tema 4.- Técnicas de investigación social en la auditoría sociolaboral.

Tema 5.- Índices de actuación en la auditoría sociolaboral.

**PARTE III.- PASOS EN LA EJECUCIÓN DE AUDITORÍA
SOCIOLABORAL: DIAGNÓSTICO Y PLAN DE EVALUACIÓN.**

Tema 6.- Características y estructura del informe de auditoría sociolaboral.

Tema 7.- El diagnóstico en el informe de auditoría sociolaboral.

Tema 8.- Recomendaciones en el informe de auditoría sociolaboral.

Tema 9.- Aportaciones actuales de la auditoría sociolaboral: Limitaciones y aspectos futuros.

9.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

José María de la Poza Lleida, (1993) Principios de auditoría sociolaboral, Deusto, Madrid,

José Miguel Benito Notario, (2011) Auditoría sociolaboral , 2ª, Centro de Estudios Financieros, Madrid,

10. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
Lectura de manuales teóricos	CG1, CB1, CB5, CE13, CE17	5	10	15
Lectura de artículos	CE17, CE9, CB5, CE10	5	10	15
Supuestos y casos prácticos	CB2, CB5, CE1, CE2, CE7, CE9, CE11, CE17	10	30	40
Búsqueda de información	CE3, CE5, CE6, CB5, CE9	0	10	10
Redacción o realización de informes	CG2, CG3, CG4, CB3, CB4, CE2, CE4, CE6, CE10	0	5	5



Presentación de informes	CG2, CG3, CG4, CB3, CB4, CE2, CE4, CE6, CE16	5	20	25
Acción tutorial	CG5, CE13	5	5	10
Evaluación	CG2, CB4, CB5, CE2, CE4, CE16	5	5	10
Actividades presenciales	CB4, CE1, CE10	10	10	20
Total		45	105	150

11. Sistemas de evaluación:

Para hacer media de las valoraciones obtenidas en todas las pruebas de evaluación, tanto en primera como en segunda convocatoria, será necesario alcanzar, al menos, un mínimo de 40% en todas ellas.

Si se suspende la primera convocatoria, será preciso presentarse a la segunda convocatoria y superar los procedimientos de valoración en los que no haya alcanzado un 50% en la primera convocatoria, manteniéndose la nota de las pruebas aprobadas en la primera convocatoria.

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
Prueba de evaluación 1	20 %	20 %
Prueba de evaluación 2	20 %	20 %
Prácticas	20 %	20 %
Examen	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

En el sistema de Evaluación Excepcional se exigirá la entrega de trabajos y/o cuadernos de prácticas en las mismas fechas que en el sistema ordinario, para garantizar la adquisición de determinadas competencias, y la presentación a las pruebas de contenido que se establezcan.

En el caso de alumnos que participen en el Programa Universitario Cantera, la calificación se determinará en función del desempeño de las tareas que les sean asignadas en el marco del programa.



12. Idioma en que se imparte:

Español