Universidad Europea del Atlántico

GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:

No aplica

CONTENIDOS:

Tema 1. Introducción a la auditoría

- Subtema 1.1. Antecedentes de la auditoría
- Subtema 1.2. Relaciones entre la auditoría y la contabilidad
- Subtema 1.3. Auditoría integral
- Subtema 14. La revisoría fiscal como auditoría integral

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
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	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
Actividades de evaluación	Examen	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:

- Factorial. (2025, 10 de febrero). *Auditoría de recursos humanos: Claves y beneficios*. Factorial Blog. https://factorial.es/blog/auditoria-recursos-humanos-pasos/
- Gonzalez, J. (sf). *Auditoría de Recursos Humanos*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Alba, L., Puentes, L., & Junquera, Y. (2021). Implementación de auditorías internas de los recursos humanos. *Folletos Gerenciales*, *XXIII*(4), 234-242.
- Mariscal A.M., Jiménez S.R, y Mariscal J.M (2020) 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

- Emprendepyme.net. (2023). *Auditoría de Recursos Humanos | Tipos de auditorías de RR.HH.* [Artículo en línea]. https://emprendepyme.net/auditoria-de-recursos-humanos.html
- Fundación Universidad-Empresa. (2024, 1 de julio). *Auditoría de recursos humanos*. Fundación Universidad-Empresa.

https://fundacionuniversidadempresa.es/es/auditoria-de-recursos-humanos/
- Moreno Rojas, M. F. (2023, 18 de octubre). *La auditoría de recursos humanos y su importancia para la organización*. INEAF. https://www.ineaf.es/tribuna/la-auditoria-de-recursos-humanos-y-su-importancia-para-la-organizacion/
- Terzakyan, T. (2025, 31 de enero). *Auditoría de recursos humanos: Qué es y cómo hacerla*. Deel. https://www.deel.com/es/blog/auditoria-de-recursos-humanos/
-

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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