



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

Adecuado en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID -19

AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS (E)

Asignatura no presencial

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	: 2022 - II
1.3	Código de asignatura	024350
1.4	Ciclo	: Octavo
1.5	Créditos	2
1.6	Horas semanales totales	4
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	: HT 1 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	1
1.7	Requisito	: Evaluación de Desempeño
1.8	Docente	: Sánchez Ponte, José Luis.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito utilizar herramientas de información para analizar el impacto económico, organizacional y estratégico de las personas en la organización.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje 1. Fuentes de Análisis y Diagnóstico. 2. Indicadores Económicos Financieros sobre los Recursos Humanos. 3. Control de los Subsistemas de Recursos Humanos. 4. Sistema de Información Social.

La asignatura exige del estudiante la presentación de un informe de análisis de un diagnóstico de recursos humanos realizado en una empresa.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Diseña y aplica estrategias de control de los procesos, procedimientos de los subsistemas de recursos humanos, con manejo adecuado de las políticas, protocolos de auditoría y criterio técnico, en el marco de las organizaciones privadas y/o públicas.

3.2 Componentes

Capacidades

- Recupera y analiza fuentes de información sobre la gestión en recursos humanos, considerando los protocolos de auditoría.
- Analiza el impacto de los indicadores económicos y financieros en la gestión de recursos humanos, en función de las políticas de la empresa
- Aplica métodos y técnicas para el levantamiento de información y elaboración de informes de auditorías de los subsistemas de recursos humanos, según las estructuras establecidas.
- Evalúa la importancia que tiene el sistema de información social en las organizaciones y sus implicancias en la gestión empresarial, de acuerdo con estándares establecidos.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso con el desarrollo del país
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

**UNIDAD 1
FUENTES DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO.**

CAPACIDAD:

Recupera y analiza fuentes de información sobre la gestión en recursos humanos, considerando los protocolos de auditoría.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría de Recursos Humanos. Determinación de las fuentes de información. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del silabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes Formula el objetivo de la auditoria de recursos humanos en función de los lineamientos de la organización. 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	1	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video sobre la importancia de la auditoria en recursos humanos en una organización 	Actividad aplicativa Recensión de video	2	
2	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas y técnicas para recoger información. 	<ul style="list-style-type: none"> Distingue a través de un resumen integrador las diferentes herramientas o técnicas de recojo de información acerca de los subsistemas de recursos humanos. Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: Informe de análisis de un diagnóstico de recursos humanos realizado en una empresa, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea 2 Exposición dialogada Demostración	1	1
		<ul style="list-style-type: none"> Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. 	Actividad aplicativa Tutoría	2	
3	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica y explica los métodos de análisis de datos en la gestión de recursos humanos. Distingue las fallas encontradas en materia de personal, así como en los programas, presupuesto, procedimientos, mediante técnicas e instrumentos pertinentes. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada	2	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video. El análisis de datos en gestión de recursos humanos. 	Actividad aplicativa Recensión de video Tutoría	1	
4	<ul style="list-style-type: none"> Fases de un proceso de Auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante un esquema las fases de un proceso de auditoría de recursos humanos. 	Sesión en línea 4 Exposición dialogada	2	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué aporta la auditoria en gestión de recursos humanos al desarrollo organizacional? Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	1	

UNIDAD 2
INDICADORES ECONÓMICOS FINANCIEROS SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD:

Analiza el impacto de los indicadores económicos y financieros en la gestión de recursos humanos, en función de las políticas de la empresa.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Medición de la productividad del personal desde la óptica de la gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Propone indicadores de recursos humanos relacionados para el desarrollo organizacional. 	Sesión en línea 5 Chat	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza el texto: ¿Cómo medir el retorno de la inversión en personas? 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Medición de los procesos de reclutamiento y selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza e interpreta el impacto económico de los indicadores clave de los procesos de recursos humanos: Reclutamiento y Selección 	Sesión en línea 6 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: ejecución de procesos de reclutamiento y selección discordante con las políticas establecidas por la organización. Reflexiona los valores institucionales de la USMP. 	Actividad aplicativa Taller sobre dilema ético Reporte de discusión	2HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Administración de las remuneraciones, contrataciones y planes de incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia de planes de incentivos para el desempeño óptimo del personal. 	Sesión en línea 7 Explicación interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe Tutoría: Discute fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Tutoría	2HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Medición de los subsistemas de RR.HH. Determinar las acciones correctivas y preventivas de acuerdo a las causas detectadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los indicadores de Recursos Humanos. Lee y analiza un caso tipo: La medición del capital humano a través de Balanced Scorecard (BSC). . 	Sesión en línea 8 Exposición interactiva	1HT	1
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación Reporte	2 HP	

UNIDAD 3
CONTROL DE LOS SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD:

Aplica métodos y técnicas para el levantamiento de información y elaboración de informes de auditorías de los subsistemas de recursos humanos, según las estructuras establecidas.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento del proceso de información para la auditoría de RRHH. Procesos y técnicas para medir los riesgos de la auditoría de RR.HH. 	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa el nivel de riesgo de los componentes en la Auditoría de Recursos Humanos 	Sesión en línea 9 Chat	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Herramientas de análisis para la estructura estratégica del control, operativo y gerencial. 	Actividad aplicativa Taller Tutoría	2HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para los procesos de entrevistas, observaciones, cuestionarios de controles internos 	<ul style="list-style-type: none"> Propone metodologías de procesos de entrevista y controles internos. Realiza el diagnóstico y la planificación de la auditoría de recursos humanos 	Sesión en línea 10 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción de informe final. Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Tutoría	2HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA). 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA.. 	Sesión en línea 11 Conferencias y seminarios de discusión	1HT	1
			Actividad aplicativa Elaboración de reportes	2HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Modelos de informes de auditoría de RR.HH. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica metodologías para análisis de la información y la ejecución de la auditoría de RRHH. Determina la estructura del modelo de informe de auditoría de RRHH 	Sesión en línea 12 Exposición dialogada Taller	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Aplica el cuestionario de control interno a los procesos de alto riesgo de Recursos Humanos. 	Actividad aplicativa Tutoría	2HP	

UNIDAD 4
SISTEMA DE INFORMACIÓN SOCIAL

CAPACIDAD:

Formula y procesa el presupuesto anual de personal y diseña un plan de monitoreo y control, en correspondencia con las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de información. Sistemade información Integrado: ERP; CRM Y HRM. 	<ul style="list-style-type: none"> Distingue mediante un cuadro comparativo los usos de los sistemas de información y las tecnologías digitales en la automatización de una auditoria de recursos humano 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta el informe final de la investigación formativa. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Actividad aplicativa Diálogo	2HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de un sistema de información de recursos humanos. Base de datos. Gerencia del conocimiento. Seguridad informática. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los instrumentos informáticos y los factores de elección para un sistema, de información social. 	Sesión en línea 14 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cuál es la diferencia entre bases de datos y gestión del conocimiento? Lee y analiza un caso tipo: Los principios de la seguridad informática. 	Actividad aplicativa Foro Estudio de caso/reporte Tutoría	2HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe de análisis de un diagnóstico de recursos humanos realizado en una empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe. 	Sesión en línea 15 Presentaciones efectivas Realimentación	1HT	1
			Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación	2HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión en línea 16 Evaluación	1 HT	2
			Sesión en línea 32 Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros.

Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad de participación activa en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El Promedio final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Cejas M., Vásquez G., Chirinos N., Hernández G., Sandoval L., Lozada B. y Anzola A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- William B. Werther / Keith Davis. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: Mcgraw-hill/interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos
- Burack, E. (1990). *Planificación y aplicaciones de recursos humanos: una orientación estratégica*, Madrid: Ediciones Díaz De Santos, S.A.
- Nevado (1994). *Control de Gestión Social: La Auditoría de los Recursos Humanos*. España: Universidad de Castilla.

Sistematizado por: Sánchez Ponte José Luis / Hugo Villar Lavalle / Javier Ramírez Corzo

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva