

SÍLABO

Auditoría del Capital Humano

Código	ASUC01145	Carácter	Obligatorio
Prerrequisito	Gestión de la Compensación		
Créditos	4		
Horas	Teóricas	2	Prácticas 4
Año académico	2025-00		

I. Introducción

Auditoría del Capital Humano es una asignatura de especialidad para la Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos. Se ubica en el décimo periodo de estudios y es de naturaleza teórico-práctica. Con ella se desarrollan, en un nivel logrado, las competencias de Gestión del Talento Humano, Dirección Estratégica e Innovación y Reclutamiento y Selección.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: sistema de información sobre la administración de personal, planes de recursos humanos administración de la compensación (planes de sustitución y reemplazo, niveles de sueldos, salarios e incentivos), análisis de puestos (descripciones y especificaciones de puestos), obtención y desarrollo del personal, reclutamiento y selección (fuentes externas de personal, procedimientos de selección, etc.), capacitación y orientación y desarrollo profesional (tasa de efectividad en el aprendizaje, planes de promoción), control y evaluación de la organización (técnicas de evaluación del desempeño, entrevistas de evaluación), auditorías de personal (función del departamento de recursos humanos y evaluación de los gerentes de línea).

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de proponer aspectos de la gestión de recursos humanos para una organización, incluyendo objetivos, funciones, organización del área, elementos y modelos de la gestión estratégica, con énfasis en la auditoría del capital humano, considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 La auditoría de recursos humanos		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de analizar el significado de la auditoría administrativa y de recursos humanos, el proceso de la auditoría de recursos humanos, elaborando una propuesta técnica de auditoría de recursos humanos.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto empresarial de recursos humanos 2. La auditoría administrativa 3. La auditoría de recursos humanos 4. Proceso de la auditoría de recursos humanos 5. Elaboración de una propuesta técnica de auditoría de recursos humanos 6. Planeación de una auditoría administrativa 		

Unidad 2 Examen de auditoría en planes, sistemas de información, reclutamiento y selección, y análisis de puestos de recursos humanos		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de analizar las técnicas de recolección de información, medición y evidencias para el desarrollo de los exámenes de auditoría de recursos humanos en los temas propuestos en esta unidad.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas de recolección de la información 2. Medición 3. Evidencias 4. Planes de recursos humanos y administración de la compensación 5. Sistema de información sobre la administración de personal 6. Reclutamiento y selección 7. Análisis de puestos 		

Unidad 3 Examen de auditoría en desarrollo del personal, formación, control y evaluación de recursos humanos		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de evaluar las técnicas de recolección de información, medición y evidencias para el desarrollo de los exámenes de auditoría de recursos humanos en los temas propuestos de esta unidad.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas de recolección de la información 2. Medición 3. Evidencias 4. Obtención y desarrollo del personal 5. Capacitación y orientación y desarrollo profesional 6. Control y evaluación de la organización 		

Unidad 4 Informe de auditoría de recursos humanos		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de proponer un adecuado informe de auditoría de recursos humanos y de las propuestas de implementación.		
Ejes temáticos	1. Auditorías de personal (función del departamento de recursos humanos y evaluación de los gerentes de línea) 2. Informe de auditoría de recursos humanos 3. Tipos de informe 4. Propuesta de implementación de la auditoría de recursos humanos 5. Presentación del informe de auditoría		

IV. Metodología

Modalidad Presencial y Semipresencial - Blended

De acuerdo con los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, estas se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica. Se hará uso de la metodología de aprendizaje colaborativo y experiencial.

El estudiante hará uso del material de trabajo para la elaboración de los estudios de caso, por ello se hará uso de dinámicas, investigación de los temas, casos prácticos, desarrollo metodológico de la consultoría, exposiciones por parte de los alumnos, debates y aplicaciones prácticas. Se dará énfasis a la investigación bibliográfica.

Las principales estrategias que se utilizarán serán las siguientes:

- Aprendizaje colaborativo
- Clase magistral activa

V. Evaluación

Modalidad Presencial

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	- Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 - 4	- Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	40 %	20 %
	2	Semana 5 - 7	- Ejercicios grupales de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	60 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 8	- Trabajo práctico grupal: entrega de proyecto / Rúbrica de evaluación	25 %	

Consolidado 2 C2	3	Semana 9 - 12	- Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	40 %	20 %
	4	Semana 13 - 15	- Trabajo práctico individual: avance del informe de auditoría / Rúbrica de evaluación	60 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 16	- Trabajo práctico grupal: entrega de proyecto final / Rúbrica de evaluación	35 %	
Evaluación sustitutoria *	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	- Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Modalidad Semipresencial - Blended

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable/Instrumento	Peso parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación teórico-práctica/ Prueba objetiva	0%	
Consolidado 1 C1	1 y 2	Semana 1 - 3	Actividades virtuales	15%	20%
			Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	85%	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 4	Trabajo práctico grupal: entrega de proyecto / Rúbrica de evaluación	25%	
Consolidado 2 C2	3 y 4	Semana 5 - 7	Actividades virtuales	15%	20%
			Trabajo práctico individual: avance del informe de auditoría / Rúbrica de evaluación	85%	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 8	Trabajo práctico grupal: entrega de proyecto final / Rúbrica de evaluación	35%	
Evaluación sustitutoria *	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (25 \%) + C2 (20 \%) + EF (35 \%)$$

VI. Bibliografía

Básica

Sánchez, J. (2013). *Fundamentos de auditoría de recursos humanos: indicadores clave*. McGraw-Hill. <https://asms.short.gy/akoLpH>

Complementaria

Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (3.ª ed.). Gránica.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). Mc Graw-Hill. <https://cutt.ly/5JVRhgD>

Franklin, E. (2007). *Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio* (2.ª ed.). Pearson Educación. <https://cutt.ly/EJVRbLA>

Vega, V., Álvarez, S., Medina, D. y Salas, W. (2018). *Auditoría de recursos humanos*. Editorial Jurídica del Ecuador.

VII. Recursos digitales

Quijano, S., Navarro, J., Yepes, M., Berger, R. y Romeo, M. (2008). *La auditoría del sistema humano (Ash) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones*. Papeles del Psicólogo. 29(1), 92-106. <https://cutt.ly/vJVT951>