

# AUDITORIA DE RHU

**Profesora: Laura Martínez**



# CONCEPTO

**Auditoría de RHU**



Análisis de políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar.



**Se trata de analizar:**

**Políticas**

**Prácticas del personal**

# Objetivos



Se identifican las contribuciones que hace el departamento de personal a la organización.



Se mejora la imagen profesional del departamento de personal.



Se esclarecen las responsabilidades y los deberes del departamento de personal.



Se facilita la uniformidad de las prácticas y las políticas.



Se detectan problemas latentes potencialmente explosivos.



Se garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales.



Se reducen los costos en recursos humanos mediante prácticas mejoradas.



Se promueven los cambios necesarios en la organización.

## Proceso de Auditoría

Establecimiento de estándares:

- Resultado
- Desempeño

Medición

Comparación

Retroalimentación

# Fuentes de Información

---

Análisis de Cargos

---

Reclutamiento

---

Selección

---

Entrenamiento

---

Nivel de los empleados

---

Ascensos y transferencias

---

Registro de empleados

---

Administración de remuneraciones

---

# INSTRUMENTOS PARA EJECUTAR UNA AUDITORIA



ENTREVISTAS



ENCUESTAS DE  
OPINIÓN



INFORMACIÓN  
EXTERNA



EXPERIMENTACIÓN



ANÁLISIS DE  
REGISTROS

# ¿QUIÉN REALIZA LA AUDITORÍA?

- Consultor externo
- Personal propio de la empresa



# Proceso de Evaluación de las Funciones de Personal

<b>Etapas</b>	<b>Elementos / Actores</b>	<b>Descripción / Objetivo</b>
<b>1. Evaluación de las funciones de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Depto. de personal</li><li>- Gerentes de línea</li><li>- Empleados considerados individualmente</li></ul>	Identificar cómo cada actor participa en la gestión y evaluación de recursos humanos.
<b>2. Enfoques para la investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Método comparativo</li><li>- Asesor externo</li><li>- Método estadístico</li><li>- Logro retrospectivo</li><li>- Administración por objetivos</li></ul>	Seleccionar la estrategia más adecuada para analizar la efectividad de las funciones de personal.
<b>3. Instrumentos para la investigación</b>	Herramientas de recolección y análisis de datos	Aplicar técnicas e instrumentos que permitan medir y evaluar las actividades del área de personal.
<b>4. Conclusiones e informes</b>	Resultados del análisis	Elaborar informes claros que orienten la toma de decisiones y la mejora continua.
<b>Retroalimentación</b>	Flujo de información hacia la primera etapa	Asegurar que los hallazgos se utilicen para ajustar y optimizar el proceso de evaluación.



# Balance Social

Responsabilidad Social Empresaria



# ¿QUÉ ES EL BALANCE SOCIAL?



Es un **documento o informe** que una empresa elabora para evaluar, medir y comunicar el impacto de sus actividades sobre su capital humano y en la sociedad en general.



No es solo un estado financiero, sino un **reporte cualitativo y cuantitativo** que da cuenta de la gestión social de la organización.



En esencia, responde a la pregunta:



**"¿Qué devuelve la empresa a la sociedad y a sus empleados por los recursos que utiliza?"**.

# *Deberá contener la información acerca de:*



*Empleados: características, remuneraciones, prestaciones, ascensos, etc*



*Accionistas*



*Clientes y usuarios*



*Proveedores*



*Comunidad*



*Gobierno*

# ¿Qué muestra el Balance Social?

- Su objetivo es:
  - Tratar de mostrar las relaciones que existen entre la **empresa y sus grupos de interés**, así como la **influencia social y el impacto social** producido por la empresa, y de reflejar los diversos flujos entre la organización y su ambiente.

# Relación con la Responsabilidad Social Empresaria (RSE)



El Balance Social es la **herramienta operativa y de medición** de la RSE, específicamente en su **dimensión interna** (la relacionada con los empleados) y en su proyección a la comunidad.



**La RSE es la filosofía o la estrategia:** El compromiso de la empresa de actuar ética y contribuir al desarrollo sostenible.



**El Balance Social es la implementación y la rendición de cuentas:** La prueba tangible de ese compromiso.

# Enfoque por Carrera Profesional

## 1. Para Recursos Humanos (RRHH)

El Balance Social es, en gran medida, un **reporte de la gestión del área de RRHH**. Es la evidencia de cómo la empresa invierte y se relaciona con su gente.

### ¿Qué aspectos mide y gestiona RRHH?

- **Condiciones de Trabajo:** Seguridad e higiene, horarios, carga laboral.
- **Remuneraciones y Beneficios:** Salarios, equidad salarial, beneficios sociales (seguro médico, bonos, etc.), participación en utilidades.
- **Desarrollo y Formación:** Inversión en capacitación, planes de carrera, programas de mentoring.
- **Clima Laboral y Comunicación:** Encuestas de clima, índices de rotación, ausentismo, canales de comunicación interna.
- **Diversidad e Inclusión:** Políticas de contratación, equidad de género, inclusión de personas con discapacidad.
- **Salud y Bienestar:** Programas de salud mental, actividades recreativas, apoyo en situaciones críticas.

### Objetivo de RRHH: Utilizar los datos del Balance Social para:

- **Retener y atraer talento:** Un buen balance social es un poderoso imán para profesionales.
- **Mejorar la productividad:** Empleados satisfechos y desarrollados son más productivos.
- **Gestionar riesgos:** Identificar focos de conflicto o insatisfacción a tiempo.
- **Demostrar el valor estratégico del área:** Mostrar a la dirección cómo la gestión de personas impacta en los resultados.

## Para Administración

Desde la administración, el Balance Social se ve como una **herramienta de gestión y planificación estratégica** que va más allá de lo financiero.



**¿Qué aspectos gestiona la Administración?**



**Asignación de Recursos:** Decidir y presupuestar las inversiones sociales (capacitación, beneficios, infraestructura).



**Control de Gestión:** Establecer indicadores (KPIs) sociales para medir la eficiencia de los recursos destinados al personal y la comunidad.



**Rentabilidad a Largo Plazo:** Entender que una inversión en capital social no es un gasto, sino una inversión que reduce costos (por rotación, absentismo) y genera valor sostenible.



**Cumplimiento Legal y Gobernanza:** Asegurar que la empresa cumple con todas las normativas laborales y sociales, y que opera con transparencia.



**Objetivo de la Administración:** Integrar los costos y beneficios sociales en la ecuación general de la empresa para una **toma de decisiones más completa y sostenible**.



## Para Marketing

Para el marketing, el Balance Social es una **fuentes poderosa de autenticidad** para construir y comunicar la **marca empleadora (Employer Branding)** y la **imagen corporativa**.

- **Construcción de Marca:** Un Balance Social positivo permite comunicar una imagen de empresa **ética, responsable y humana**. Esto diferencia a la marca de la competencia.
- **Marketing de Contenidos:** Los datos y logros del Balance Social son material perfecto para campañas en redes sociales, reportes públicos y relaciones públicas. (Ej: "Invertimos el X% de nuestras utilidades en capacitación", "Logramos reducir nuestro índice de rotación en un Y%").
- **Fidelización de Clientes:** Los consumidores modernos prefieren marcas con las que se identifican éticamente. Un Balance Social sólido genera confianza y lealtad.
- **Employer Branding:** Es la herramienta clave para atraer talento. Mostrar un excelente ambiente laboral, oportunidades de desarrollo y un trato justo es el mejor reclutador.
- **Objetivo del Marketing: Transformar la gestión social interna en una ventaja competitiva externa**, comunicándola de manera veraz y estratégica para fortalecer la reputación de la empresa.

## Logística y Transporte

Hoy, un profesional de logística no solo es evaluado por su capacidad de **reducir costos y tiempos**, sino también por su habilidad para gestionar los **impactos sociales y ambientales** de la operación.

- **Un departamento de logística socialmente responsable es un generador de valor que:**
- **Protege** a los empleados y a la comunidad.
- **Preserva** el medio ambiente.
- **Potencia** la reputación de la marca.
- **Mejora** las relaciones con clientes, proveedores y reguladores.
- El Balance Social es la herramienta que permite **medir, reportar y mejorar** este desempeño, posicionando al área de Logística como un aliado estratégico para la sostenibilidad del negocio.