

# Definición de Auditoría Sociolaboral

<b>Apellidos, nombre</b>	Canós-Darós, Lourdes ( <a href="mailto:loucada@omp.upv.es">loucada@omp.upv.es</a> ) Gujarro, Ester ( <a href="mailto:esguitar@upvnet.upv.es">esguitar@upvnet.upv.es</a> ) Santandreu-Mascarell, Cristina ( <a href="mailto:crisanma@omp.upv.es">crisanma@omp.upv.es</a> ) Babiloni, Eugenia ( <a href="mailto:mabagri@doe.upv.es">mabagri@doe.upv.es</a> )
<b>Departamento</b>	Departamento de Organización de Empresas
<b>Centro</b>	Universitat Politècnica de València

## 1 Resumen de las ideas clave

En este artículo explicamos qué es la auditoría sociolaboral, mostrando diferentes definiciones que completan el conocimiento de este concepto y una clasificación de las auditorías que se pueden realizar en una organización. También presentamos la doble función de la auditoría sociolaboral y el procedimiento de control en el que está integrada.

## 2 Introducción

La auditoría en general es una exigencia social que responde a la necesidad sentida por inversores, accionistas, socios, cooperativistas, etc. de disponer de información clara, veraz y suficiente. La auditoría es el reflejo de la situación de una empresa en un momento dado.

La auditoría contable obligatoria surgió en el siglo XIX con la Revolución Industrial en Gran Bretaña para prevenir errores y estafas. En España se creó el Instituto Español de Censores Jurados de Cuentas en 1942, teniendo su precedente en el Instituto de Contadores Públicos de 1912. La auditoría sociolaboral es un concepto más joven, pues surgió a mediados de los años 80. En algunos países es obligatoria para empresas con características particulares pero normalmente es de carácter voluntario. En España se nota una evolución positiva de su uso gracias a, por una parte, las absorciones, fusiones y concentraciones de empresas que requieren de dicho análisis y, por otra, la existencia de filiales de firmas extranjeras que siguen estas prácticas.

Por lo general se entiende que la auditoría es un proceso de investigación y evaluación independiente sobre la información contenida en los estados financieros de una organización. Esta definición que De la Poza (1994) recoge del Instituto de auditores de Estados Unidos contempla las siguientes características:

- Es la expresión de una opinión.
- Es la aplicación de unas normas y procedimientos establecidos.
- Es llevada a cabo por personal especializado: el auditor.
- Contiene: objetivos/programas/ejecución y organización.

Su finalidad es tanto determinar lo que se ha hecho como apreciar lo que se está haciendo y recomendar posibles actuaciones futuras. Por tanto, la auditoría no es sólo un reflejo del pasado, sino que significa mirar hacia el futuro. Auditar es conocer para actuar, y tan insuficiente es sólo conocer y no actuar como actuar sin conocer (Ordóñez, 1995).

El Instituto Español de Censores Jurados de Cuentas define la auditoría de la siguiente forma: "Es la investigación y evaluación de la información económica contenida en los estados financieros de una empresa, mediante la aplicación de normas y procedimientos perfectamente definidos, con el objeto de alcanzar la evidencia suficiente que le permita al auditor expresar su opinión sobre la fiabilidad de la información económica examinada".

¿Por qué es necesaria una auditoría? Algunos autores opinan que, en general, una organización no puede cambiar tan deprisa como exige el mercado. La flexibilidad se hace necesaria y las empresas deben estar ajustando su estrategia y reformulando su estructura, para adaptarse continuamente. En este contexto, la

auditoría sirve para conocer la evolución de los datos básicos de gestión requeridos en la toma de decisiones.

### 3 Objetivos

Cuando el usuario de este artículo termine su lectura será capaz de:

- Definir qué es la auditoría sociolaboral.
- Conocer sus principales características.
- Distinguir diferentes tipos de auditorías.
- Identificar la doble función de la auditoría sociolaboral.
- Contextualizar la auditoría en un proceso de control integral.

### 4 Tipos de auditorías

#### 4.1 Auditorías voluntarias y obligatorias

Son auditorías voluntarias las establecidas por la propia dirección de la compañía con el deseo de conocer si su contabilidad se ajusta a la realidad y a las disposiciones legales sobre la materia, mientras que son obligatorias las ordenadas por la autoridad judicial, las de carácter fiscal efectuadas por funcionarios de la Administración para comprobar si los resultados declarados se ajustan a la verdad y las exigencias de disposiciones legales.

#### 4.2 Auditorías internas y externas

Teniendo en cuenta el agente de la auditoría y el foco/origen de la aplicación se establecieron dos formas diferentes pero complementarias de apreciación: la interna, como sistema continuo de cambio, y la externa, como sistema garante de independencia.

Las diferencias entre la auditoría interna y externa podrían resumirse en:

- La *interna* utiliza medios propios, la *externa* se efectúa con personas y medios externos a la empresa, circunstancia que limita el informe de la auditoría interna.
- En la *interna* la gestión interventora es permanente. La *externa* es de menor alcance y duración, siendo efectuada, por lo común, por períodos anuales.
- La *interna* es un instrumento de dirección con el fin de conocer la manera en que se va desarrollando la actividad. La *externa* juzga la racionalidad de los datos contables de la entidad constituyendo un certificado de garantía para los intereses externos.
- La *interna* está controlada por la gerencia de la compañía. La *externa* es objetiva e independiente a los directivos de la entidad. Proporciona un sistema sincero de información, mediante el cual los administradores pueden actuar responsablemente hacia unos objetivos elegidos y medir su progreso.

**Actividad:** ¿Cómo clasificarías la auditoría contable que se realiza en nuestro país? ¿Y la auditoría sociolaboral?

## 5 Definición de Auditoría Sociolaboral

El término auditoría sociolaboral, siguiendo a Suárez Suárez (1990) es una variante o modalidad reciente de desarrollo de la auditoría tradicional.

En función de la materia que se va a auditar y de los métodos adoptados, su definición evoluciona, no existiendo un término normalizado. Así se habla de auditoría social, auditoría laboral, auditoría sociolaboral, auditoría de personal, control de la función de personal, auditoría de los recursos humanos. Es bien difícil encontrar diferencias destacables entre la auditoría sociolaboral y la de recursos humanos. Por un lado, una y otra pretenden lo mismo, aunque eventualmente se puedan realizar a distinto nivel. Por otra, bien en una u otra, siempre lo que se audita se refiere al personal. Esto no es una cuestión baladí, dado que la medida de los recursos humanos es complicada al tratarse de una magnitud cualitativa (de Juana et al., 2006; Canós, 2003).

Fuente de aplicación del derecho del trabajo, para unos, deseo de conocer y verificar los costes sociales y salariales, para otros, o también como manera de dominar los problemas de empleo y renovación de las cualificaciones, diferentes autores han hecho surgir el concepto de auditoría sociolaboral:

- Vatier (1980) considera que es a la vez un instrumento de dirección y de gestión, que a semejanza de la auditoría financiera o contable, en su materia, tiende a estimar la capacidad de la empresa o de una organización para dominar los problemas humanos o sociales que se produzcan en el entorno, y administrar los que puedan crear por el empleo del personal necesario en su actividad.
- Para Ravalec (1986) es una gestión que se basa en métodos probados en diferentes materias de la auditoría y aplicadas a la función del personal teniendo en cuenta su carácter específico.
- Según Candau (1985) es una gestión objetiva, independiente e inductiva de la observación, análisis, evaluación y el establecimiento de recomendaciones basadas en una metodología y utilizando técnicas que permitan poner en relación los referenciales fijados, identificando, en una primera etapa, los puntos fuertes, los problemas inducidos por el empleo del personal, y sus obligaciones bajo forma de costes y riesgos. El auditor sociolaboral comienza por examinar los resultados, por descubrir con la ayuda de indicadores las desviaciones con relación a las normas o estándar, resultantes de referenciales formalizados, determinando los puntos fuertes y problemas actuales o futuros, diagnosticando las causas y proponiendo recomendaciones que son puestas en marcha por los auditados.
- Para Couret e Igalens (1988), la auditoría tiene como misión analizar cada factor de riesgo y proponer las recomendaciones con el fin de reducirlos.
- Nevado (1999) afirma que al definir la auditoría sociolaboral, nos referimos a un instrumento de gestión social que, utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas a otras auditorías, permite una mejor administración, gestión, eficacia y eficiencia de las relaciones humanas en la empresa.

Los aspectos críticos de estas definiciones son los siguientes:

- La auditoría viene referida a un campo determinado de aplicación.
- Las técnicas o gestión que se aplican tienen cierta semejanza con la auditoría financiera.

- La auditoría social es un instrumento de medición-evaluación que nos permite objetivar y cuantificar la realidad de la empresa.
- Es una herramienta para la gestión social que nos permite crear políticas de influencia en los actores de la empresa para crear nuevos contextos organizativos.
- Es un elemento de diagnóstico que nos permite detectar corrosiones en la articulación socio-técnica (sistema social y sistema organizativo).
- Es un elemento imprescindible para la gestión que nos permite distinguir, coordinar, informar, ordenar y jerarquizar la dinámica de las organizaciones.
- Es un elemento operacional de actuación que nos permite establecer los planes y objetivos del sistema social.
- Es un elemento integrador que origina retroalimentación que nos ayuda en el acercamiento del sistema social y subsistema técnico.

**Actividad:** A partir de las ideas anteriores, construye tu propia definición de Auditoría Sociolaboral.

## 6 Función de la Auditoría Sociolaboral

Esta visión dinámica de la auditoría sociolaboral implica una apreciación de la eficacia más eficiencia de los sistemas de gestión y desarrollo del personal. El papel de la auditoría sociolaboral en la gestión de recursos humanos debe indicarnos cómo están funcionando los sistemas, además debe permitirnos identificar situaciones inadecuadas, con sus costes, y situaciones propicias para aumentar el valor añadido.

La función de la auditoría, es por tanto, doble, pues no sólo consiste en indicar fallos y formular problemas, sino también en anotar sugerencias y soluciones. Debemos destacar el enorme cambio desde una concepción de control externo, donde lo importante era la denuncia de procesos inadecuados, a una concepción de auditoría, donde lo importante es conocer los fallos pero proponiendo vías de solución. Según una definición clásica, la medida es la asignación de números a objetos o eventos (entendidos aquí en el sentido de consecuencias o resultados) según ciertas reglas. Esto implica la utilización de indicadores para medir los resultados.

Luego la función de control se integra dentro de la filosofía de la auditoría como instrumento básico de gestión sociolaboral. El procedimiento sería el que se describe en la Figura 1:



Figura 1. Proceso de control de la Auditoría Sociolaboral.

El procedimiento se irá haciendo más complejo cuanto mayor sea el número de actividades desarrolladas. El paso de una visión técnica a una visión gestora trajo consigo un mayor abanico de registros de acciones y una variedad de actividades y, por tanto, una mayor necesidad de control. A más actividad, más control y, más dirección; luego la auditoría sociolaboral se decanta como un instrumento de análisis que facilita un continuo feed-back para el cambio de procesos.

## 7 Cierre

A lo largo de este objeto de aprendizaje hemos presentado distintas definiciones del concepto de Auditoría Sociolaboral así como sus aspectos comunes. También mostramos una clasificación de las auditorías que se pueden realizar en una organización. Finalmente, exponemos la función doble de la auditoría laboral, pues no solamente sirve para detectar problemas sino para proponer soluciones. A lo largo del texto se han propuesto distintas actividades a realizar por parte de los lectores para facilitar la comprensión de los conceptos.

## 8 Bibliografía

### 8.1 Libros y artículos:

Candau, P.: "Audit Social. Méthodes et techniques pour un management efficace", Vuibert: París, 1985.

Canós, L.: "La medición del capital humano: comparación entre el cuadro de mando integral y el modelo intelect", XVII Congreso Anual y XIII Congreso Hispano-Francés de la Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa, Burdeos (Francia), 2003.

Couret, A.; Igalens, J.: "Audit social", PUF: París, 1988.

de Juana, S.; Valdés, J.; Canós, L.: "La medida del capital intelectual en la empresa: una revisión de modelos", 6th International Business Information Management Conference. Managing Information in the Digital Economy: Issues & Solutions, Bonn (Alemania), 2006.

De la Poza Lleida, J.M.: "Principios de auditoría sociolaboral", Deusto: Bilbao, 1994.

Nevado Peña, D.: "Control de gestión social: la auditoría de los recursos humanos", Ediciones de la Universidad de Castilla la Mancha: Cuenca, 1999.

Ordóñez Ordóñez, M.: "La nueva gestión de los recursos humanos. Del control externo a la auditoría de recursos humanos", Ediciones Gestión 2000, 1995.

Ravalec, J.P.: "L'Audit social et juridique", Monchrestien: Paris, 1986.

Suárez Suárez, A.S.: "La moderna auditoría. Un análisis conceptual y metodológico", McGraw Hill, 1990.

Vatier, R.: "Audit de la gestion sociale", Les éditions d'organization: París, 1988.