

Auditoria sociolaboral I

Gaspar Berbel Giménez
Susana Chamorro
Jordi Ribas Sebastian
M. Eulàlia Torras Virgili

PID_00197677

Material docent de la UOC

Gaspar Berbel Giménez**Susana Chamorro****Jordi Ribas Sebastian****M. Eulàlia Torras Virgili**

L'encàrrec i la creació d'aquest material docent han estat coordinats per la professora: Beatriz Sora Miana (2013)

Primera edició: setembre 2013

© Gaspar Berbel Giménez, Susana Chamorro, Jordi Ribas Sebastian, M. Eulàlia Torras Virgili

Tots els drets reservats

© d'aquesta edició, FUOC, 2013

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Disseny: Manel Andreu

Realització editorial: Eureka Media, SL

Dipòsit legal: B-16.175-2013



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Introducció

Auditoria sociolaboral I es fonamenta en el supòsit que les persones són l'actiu més valuós d'una organització; aquest supòsit ens porta a considerar que cal conèixer en profunditat el factor humà en l'organització, i també les dinàmiques de grup que s'hi estructuren i les característiques dels contextos que les delimiten.

En aquest sentit, cal tenir en compte tres aspectes clau: en primer lloc, l'objectiu d'estudi, el comportament humà, no és estàtic sinó canviant; en segon lloc, aquest objecte d'estudi s'ha d'analitzar considerant les situacions dinàmiques, ja que les organitzacions són variables; i en tercer lloc, els entorns socioeconòmics estan en continu moviment. Aquests tres aspectes clau comporten que qualsevol anàlisi i avaluació del factor humà en una organització sigui, sens dubte, un procés complex.

L'auditoria sociolaboral pot ser una excel·lent eina per a desenvolupar aquest procés de recollida d'informació, anàlisi i interpretació del factor humà en l'organització. Els quatre mòduls en què el lector aprofundirà expliquen el potencial de l'auditoria sociolaboral per a analitzar el factor humà en les organitzacions considerant que aquest potencial no solament radica en el resultat final, l'informe d'auditoria sociolaboral, sinó també en tot el procés que es pot anar desgranant en tècniques i mètodes que aporten dades per respondre a qüestions centrals del comportament humà en l'organització.

Els models i les normes emprats en l'auditoria, entesos com a marcs de referència sobre els quals comparar i contrastar, entre d'altres, les proves, la informació, els registres i els indicadors, habitualment queden delimitats per acords de caràcter internacional. No obstant això, l'auditoria sociolaboral va més enllà dels preceptes legislatius entrant de ple en la voluntat de conèixer el comportament humà en un context organitzacional concret.

El pluralisme metodològic en l'auditoria sociolaboral, entès com l'ús de metodologia quantitativa, qualitativa i mixta, fonamenta aquesta anàlisi. La metodologia quantitativa proporciona a l'auditor sociolaboral el marc de referència per al següent: recollir les dades, les variables i els indicadors; elaborar mostres; dissenyar una investigació partint del control de variables; i utilitzar les tècniques d'anàlisi de la informació de tipus numèric.

La metodologia qualitativa parteix del supòsit que és impossible separar la realitat que s'ha d'auditar i la tasca d'anàlisi d'aquesta realitat, i dóna una gran importància a la relació entre el qui, l'auditor, i el què, l'objecte de l'auditoria. Així, la metodologia qualitativa proporciona estratègies, com l'observació participant, l'observació sistemàtica, l'estudi de casos, el *focus group*, l'anàlisi docu-

mental, l'anàlisi del discurs i la investigació-acció, que es basen en l'observació. Totes dues metodologies es poden utilitzar conjuntament en auditories sociolaborals de naturalesa mixta.

Objectius

- 1.** Entendre què és una auditoria sociolaboral, les característiques i les utilitats que té.
- 2.** Conèixer les característiques fonamentals d'una auditoria sociolaboral i les seves diferents perspectives.
- 3.** Comprendre la necessitat d'un pluralisme metodològic en l'auditoria sociolaboral que atén tant la diversitat de perspectives d'aquesta disciplina com la diversitat d'objectius de l'auditoria sociolaboral.
- 4.** Capacitar el lector en els aspectes més rellevants de l'ús de dades numèriques (quantitatives) en la realització d'auditories sociolaborals.
- 5.** Identificar la terminologia relativa a les tècniques i les estratègies d'investigació quantitatives.
- 6.** Conèixer els fonaments de la metodologia qualitativa aplicada a l'auditoria sociolaboral.
- 7.** Construir coneixement entorn de les característiques de la metodologia qualitativa per a establir-ne un criteri d'aplicació.
- 8.** Conèixer i saber aplicar les principals estratègies quantitatives i qualitatives de l'auditoria sociolaboral.
- 9.** Entendre l'auditoria sociolaboral com un producte i alhora com un procés.
- 10.** Construir criteri entorn del procediment i les fases d'una auditoria sociolaboral.

Continguts

Mòdul didàctic 1

Auditoria sociolaboral

Susana Chamorro

1. Una primera aproximació al món de l'auditoria
2. L'auditor
3. L'auditoria sociolaboral

Mòdul didàctic 2

Metodologia quantitativa en l'auditoria sociolaboral

Gaspar Berbel Giménez

1. Tècniques estadístiques. Tipus i característiques
2. Recollir informació. Variables i mitjans de recollida
3. La validesa i fiabilitat en un qüestionari
4. Indicadors. Tipus, aplicació i disseny
5. Programari estadístic

Mòdul didàctic 3

Metodologia qualitativa de l'auditoria sociolaboral

M. Eulàlia Torras Virgili

1. La distinció entre la metodologia qualitativa i la metodologia quantitativa
2. La metodologia qualitativa
3. Les estratègies qualitatives
4. El procediment de l'auditoria sociolaboral
5. Factors que afecten la fiabilitat i la validesa del procediment d'auditoria sociolaboral

Mòdul didàctic 4

Aproximació metodològica integral: l'auditoria sociolaboral com a procés

Jordi Ribas Sebastian

1. L'esquema de les auditories sociolaborals: conceptes i procediments
2. Àmbits de l'auditoria sociolaboral més actuals

Bibliografía

Abascal, E.; Díaz de Rada, V.; García Lautre, I.; Landaluze, M. (2012). "A comparison of two modes of data collection. Using multidimensional analysis". *Revista Internacional de Sociología* (vol. 70, núm. 3, pàg. 511-532).

Alvarez, G. (1992). "El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes". *Interamericana de Psicología Ocupacional* (11, pàg. 25-50).

Anguera, M. T.; Blanco, A.; Losada, J. L. (2001). "Diseños Observacionales, cuestión clave en el proceso de la metodología observacional". *Metodología de las Ciencias del comportamiento* (vol. 3, núm. 2, pàg. 135-161).

Antona, J. P. (1993). *L'Audit Social de Conformité*. París: Dalloz.

Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) (2002). *Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental, ISO 19011:2002*. Madrid: AENOR.

Axelrod, R. (1986). *La evolución de la cooperación. El dilema del prisionero y la teoría de juegos*. Madrid: Alianza.

Bakeman, R.; Quera, V. (2011). *Sequential Analysis and Observational Methods for the Behavioral Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bakeman, R.; Quera, V. (2012). "Behavioral observation". A: H. Cooper (ed.); P. Camic; D. Long; A. Panter; D. Rindskopf; K. J. Sher (eds. ass.). *APA handbooks in psychology*. Vol. 1: *APA handbook of research methods in psychology: Psychological research: Foundations, planning, methods, and psychometrics*. Washington, DC: American Psychological Association.

Campanero, M.; Ventayol, I. (2005). *Les empreses i la responsabilitat social corporativa*. Barcelona: Centre de Recursos Barcelona Sostenible de l'Ajuntament de Barcelona (Guies d'Educació Ambiental, 26).

Capapé, J.; Susaeta, L.; Pin, J.; Gallifa, A.; García, R.; Revilla, J. C. (2011). "El control de la eficiencia de las prácticas de recursos humanos: un análisis de la realidad de las empresas que operan en España". Document d'investigació. IESE Business School, Universidad de Navarra.

Capriotti, P. (2009). *Branding corporativo. Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa*. Santiago de Chile: Andros Impresores.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.

Comisión de Auditoría Integral del Crédito Público del Ministerio de Economía y Finanzas (2008, noviembre). *Informe final de la auditoría integral de la deuda ecuatoriana. Resumen ejecutivo*. Quito (Ecuador).

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Brusel·les: Comisión Europea.

Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Brusel·les: Comisión Europea.

Comissió Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas*. Brusel·les.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comisión (COSO) (2005). *Administración de Riesgos Corporativos - Marco Integrado*. Colòmbia: PricewaterhouseCoopers.

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.

Deal, T.; Kennedy, A. A. (1986). *Culturas corporativas. Ritos y rituales en la vida organizacional*. Mèxic: Fondo Educativo Interamericano.

Delgado, R.; Llorca, J.; Domènech, J. M. (2012). *Investigación científica: Fundamentos metodológicos y estadísticos* (5a. ed.). Barcelona: Signo.

Delgado, R.; Sillero, A. (1995). "Revisión: diseños híbridos de estudios de cohortes y de estudios de casos y controles". *Gac Sanit* (núm. 9, pàg. 42-52). ISO/TR 10017:2004. Orientación sobre las técnicas estadísticas para la Norma ISO 9001:2000. Madrid: AENOR.

DeWalt, K. M.; DeWalt, B. R. (2002). *Participant observation: a guide for fieldworkers*. Oxford: Altamira Press.

Dolan, S.; Schuler, R. S.; Valle Cabrera, R. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.

Domènech, J. M.; Granero, R. Macro for SPSS Statistics. Confidence Intervals for Proportions [programa de ordenador]. V2009.05.18. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona; 2009. <http://www.metodo.uab.cat/macros.htm>

Domínguez, D. R.; Revilla, J. C. (2002). "La auditoria sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (vol. 1, núm. 18, pàg. 75-79).

Domínguez, M. (2010). *Construcción de indicadores sociales*. Barcelona: Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya.

Doyal, L.; Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Madrid: Icaria/FUHEM.

Eikeland, O. (2008). "The Ways of Aristotle: Aristotelian Phronesis, Aristotelian Philosophy of Dialogue, and Action Research". A: *Vocational and Continuing Education* (vol .5). Berlín: Peter Lang.

Federació Internacional de Comptadors (2007). *Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento*. Suïssa: Internacional Auditing and Assurance Standard Board (LAASB).

Fuentes García, F.; Sánchez Cañizares, S. (2005). "Auditoría del reclutamiento, selección y socialización de recursos humanos". *Capita Humano* (núm. 193, pàg. 8 i següents). Suplement de selecció de personal.

Gan, F. (1996). *Manual de programas de desarrollo de RRHH*. Barcelona: Apóstrofe.

García, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (2002). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3a. ed.). Madrid: Alianza 2000.

García, A.; Herrera, G.; Tejada, J. M.; Martínez, L. (2007). "Factores de influencia en el proceso de ejecución de la auditoria a estados financieros - Elementos de estudio". *Contribuciones a la Economía* (agost, 1-22). <http://www.eumed.net/ce/2007b/ags-0708.htm>

García Jané, J. (2002). "Objetivo: mercado social". *Nexe* (núm. 9, pàg. 55-61).

Garmendia, J. A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid: ESIC.

Garmendia, J. A. (2004). "Impacto de la cultura en los resultados de la organización". *REIS* (núm. 108/04, pàg. 75-96).

Garmendia, J. A.; Parra Luna, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus.

Gómez-Mejías, L. R. i altres (1996). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall.

González, P.; Peiró, J. M.; Bravo, M. J. (1996). "Calidad de vida laboral". A: J. M. Peiró; F. Prieto (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Volum II: *Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Gonzalez-Roma, V.; Peiro, J. M. (1999). "Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo". *Revista de Psicología General y Aplicada* (vol. 52, núm. 2-3, pàg. 269-285).

GRI - Global Reporting Initiative (2006). *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilitat*. Amsterdam.

Infestas Gil, A. (1991). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú.

Institute of Internal Auditors (2003). *Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna*. NEPAI.

Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) (s/d). *Directrices para la Auditoría de Sistemas de la Calidad, ISO 9001:2000*. Quito: UNIT-ISO.

Instituto Mexicano de Normalización y Certificación AC (2001). *Sistemas de gestión de la calidad, Fundamentos y vocabulario, ISO 9000:2000, NMX-CC-9000-MNC-2000*. Mèxic.

Instituto Mexicano de Normalización y Certificación AC (2003). *Guía de Aplicación IWA-2:2003: Sistemas de gestión de la calidad para organizaciones educativas. Aplicación de la norma ISO 9001:2000*. Mèxic.

Instituto Mexicano de Normalización y Certificación AC (2003). *ISO/ IWA 2:2003. Directrices para la Aplicación de la Norma ISO 9001:2000 en Educación*. Mèxic.

ISO 26000 (2010). *Guía de responsabilidad social*. International Standard Organization.

ISO 9000:2000 (2001). *Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario*. Mèxic.

Jáuregui, R. (2004). "La responsabilidad social de las empresas". A: M. de la Cuesta; L. Rodríguez (coords.). *Responsabilidad Social Corporativa*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Kail, R. V.; Cavanaugh, J. C. (2012). *Human Development: A Life-Span View*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.

Lazarsfeld, P. (1973). "De los conceptos a los índices empíricos". A: R. Boudon; P. Lazarsfeld. *Metodología de las ciencias sociales* (vol. I). Barcelona.

Likert, R. (1961). *New patterns of managements*. Nova York: McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The human organization*. Nova York: McGraw-Hill.

Lizón, A. (2007). *La otra sociología. Una saga de empíricos y analíticos*. Mèxic: Ediciones de Intervención Cultural / Universidad Nacional Autónoma de México.

Lozano, J. M.; Albareda, L.; Arenas, D. (2007). *Tras la RSE. La responsabilidad social de la empresa en España vista por sus actores*. Barcelona: Institut d'Innovació Social d'ESADE.

Martínic, S. (1997). *Evaluación de proyectos, conceptos y herramientas para el aprendizaje*. Mèxic: OMEXANI-CEJUJ.

Mc Gregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Nova York: McGraw-Hill.

Medina López, A. *Gestión y auditoría de la Nómina*. Madrid: Centro Europeo de Auditores Sociolaborales (CEAL).

Mills, D. (2003). *Manual de auditoría de la calidad*. Barcelona: Gestión 200.com.

Nevado Peña, D. (1999). *Control de gestión social: la auditoría de los recursos humanos*. Conca: Ediciones de la Universidad de Castilla -La Mancha.

Olaz, A. (2009). "Diseño de un Modelo de Valoración Cuantitativo de procesos del Clima Laboral en la Gestión de Recursos Humanos". *Capital Humano* (núm. 230, pàg. 92-96).

Olaz, A; Ortiz, P; Sánchez-Mora, M. (2009). *Auditoría sociolaboral de recursos humanos. Relación entre cultura organizativa y clima laboral. Igualdad, desarrollo y cooperación* (pàg. 362-376).

Organización Internacional del Trabajo (2001). *Manual de Balance Social*. Colòmbia: OIT.

Ortiz, P. (2004). "Formación y cultura empresarial". A: J. Monreal (dir.). *Formación y cultura empresarial en la empresa española* (pàg. 29 - 61). Madrid: Thomson-Civitas.

Perdiguer, T. G. (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona: Anagrama.

Peters, T. H.; Waterman, R. H. (1982). *En busca de la excelencia*. Barcelona: Folio.

Poza Lleida, J. M. (1992). *Introducción a la Auditoría Laboral "Social Audit"*. Barcelona: Mutua Cyclops.

Poza Lleida, J. M. (1992). *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Bilbao: Deusto.

Quivy, R. (1997). *Manual de recerca en ciències socials*. Barcelona: Herder.

Robson, L. S.; Macdonald, S.; Gray, G. C.; Van Eerd, D. L.; Bigelow, P. L. (2012). "A descriptive study of the OHS management auditing methods used by public sector organizations conducting audits of workplaces: Implications for audit reliability and validity". *Safety Science* (vol. 50, núm. 2, pàg. 181-189).

SGE 21 (2008). *Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable*. Forética.

Sloose, C. A. (1991). *Auditoría un nuevo enfoque empresarial*. Buenos Aires: Macchi.

Smith, J. A. (2003). *Qualitatives psychology. A practical guide to research methods*. Londres: SAGE Publications.

Smith, J. A.; Flowers, P.; Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. Califòrnia: Sage.

Stewart, D. W.; Shamdasani, P. N.; Rook, D. W. (2007). *Focus Groups: Theory And Practice*. Califòrnia: Sage.

Tójar Hurtado, J. C. (2006). *Investigación cualitativa: comprender y actuar*. Madrid: Muralla.

Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.

Vázquez, A.; García, A. M. (2003). *Tratado de auditoría laboral*. Barcelona: Grupo Difusión.

Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social*. Barcelona: PPU.

Whittington O. R. i altres (2004). *Principios de auditoría*. Mèxic: McGraw-Hill.