



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Departamento de Economía y Administración de Empresas

TESIS DOCTORAL:
***Pasado y futuro de la Auditoría Sociolaboral
en la empresa***

Salvador Cordero Vallejo
Málaga, 2015



Publicaciones y
Divulgación Científica

AUTOR: Salvador Cordero Vallejo

 <http://orcid.org/0000-0001-9927-9256>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Departamento de Economía y Administración de Empresas

TESIS DOCTORAL:

Pasado y futuro de la Auditoría Sociolaboral en la empresa.

Autor:

Salvador Cordero Vallejo

Dirigida por:

Dolores Tous Zamora

Guillermo Bermúdez González

Málaga, 2015



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Departamento de Economía y
Administración de Empresas

Dña. DOLORES TOUS ZAMORA, Catedrática de Escuela Universitaria del departamento de Economía y Administración de Empresas de la Universidad de Málaga y D. GUILLERMO BERMÚDEZ GONZÁLEZ, Titular de Escuela Universitaria del departamento de Economía y Administración de Empresas de la Universidad de Málaga,

CERTIFICAN:

Que D. SALVADOR CORDERO VALLEJO, ha realizado en el Departamento de Economía y Administración de Empresas de la Universidad de Málaga, bajo nuestra dirección, el trabajo de investigación correspondiente a su Tesis Doctoral titulada: " PASADO Y FUTURO DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL EN LA EMPRESA".

Revisado el presente trabajo estimamos que puede ser presentado al Tribunal que ha de juzgarlo.

Y para que conste a efectos de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 778/1998, regulador de los estudios de Tercer Ciclo - Doctorado, AUTORIZAMOS la presentación de esta tesis en la Universidad de Málaga.

Málaga, noviembre de 2015

Fdo.: Dolores Tous Zamora

Fdo.: Guillermo Bermúdez González

A María José, Almudena y Victoria

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero agradecimiento a Lola Tous por su apoyo y confianza en mí para realizar este trabajo y su capacidad, experiencia y profesionalidad para guiar mis ideas y concretarlas en esta Tesis Doctoral.

A Guillermo por su inestimable ayuda para la conclusión de esta Tesis Doctoral.

La realización de esta Tesis Doctoral nunca hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia, mi esposa María José, mis hijas Almudena y Victoria y mis Padres que tanto me han dado.

No puedo olvidar en estos momentos a mis alumnos que tanto me han ayudado compartiendo tantas horas de trabajo y animándome cada día a profundizar en el contenido de esta Tesis Doctoral, por lo que parte de ella ha surgido por ellos.

Y quisiera dedicar la finalización de esta Tesis Doctoral a todas aquellas personas que me han acompañado y facilitado su apoyo, consejo y ánimo a lo largo de este proceso, sin las cuales no hubiera sido posible lograr este objetivo.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL

PARTE I: INTRODUCCIÓN	1
Capítulo 1: Introducción.....	3
1.1.- Justificación de la investigación	5
1.2.- Objetivos de la investigación.....	9
1.2.1.- Objetivo general.....	9
1.2.2.- Objetivos específicos.....	9
1.2.3.- Hipótesis del estudio	10
1.3.- Estructura y diseño de la investigación.....	12
PARTE II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
Capítulo 2: Auditoría.....	19
2.1.- Definición de Auditoría.	21
2.2.- Importancia de la Auditoría.....	28

2.3.- Elementos de la Auditoría.....	29
2.4.- Tipos de Auditorías	32
Capítulo 3: Auditoría de Cuentas.....	35
3.1.- Evolución de la conceptualización de Auditoría de Cuentas.....	37
3.2.- Definición de Auditoría de Cuentas.	38
3.3.- Importancia de la Auditoría de Cuentas Anuales.	40
3.4.- Evolución histórica de la Auditoría de Cuentas.	43
3.5.- Elementos de la Auditoría de Cuentas.	48
3.6.- Tipos de Auditorías contables.....	50
3.7.- Regulación y normas técnicas de Auditoría de Cuentas.....	51
3.8.- Fases en la realización de la Auditoría de Cuentas.	58
Capítulo 4: Auditoría Sociolaboral	61
4.1.- Definición de Auditoría Sociolaboral.....	63
4.2.- Importancia de la Auditoría Sociolaboral.	74

4.3.- Evolución histórica de la auditoría Sociolaboral.....	82
4.4.- Elementos de la Auditoría Sociolaboral.	94
4.5.- Tipos de Auditorías Sociolaborales.....	96
4.6.- Regulación y normas técnicas de Auditoría Sociolaboral.....	100
4.7.- Fases en la realización de la Auditoría Sociolaboral.	108
Capítulo 5: El protocolo auditor de la Auditoría Sociolaboral.....	111
5.1.- Concepto de protocolo.	113
5.2.- Los papeles de trabajo.	115
5.3.- Escepticismo profesional.....	124
5.4.- Juicio profesional.....	125
5.5.- Sistema de control interno de calidad del Auditor Sociolaboral.....	127
Capítulo 6: Técnicas y pruebas de Auditoría Sociolaboral.	133
6.1.- Concepto de técnicas de Auditoría Sociolaboral.	135
6.2.- La evidencia en Auditoría Sociolaboral.....	138

6.3.- Utilización de ratios e indicadores.	147
6.4.- Uso de herramientas estadísticas.	149
Capítulo 7: Etapa previa a la Auditoría Sociolaboral.	153
7.1.- La independencia del Auditor Sociolaboral.	155
7.2.- Conocimiento inicial de la organización a auditar.	159
7.3.- Determinación del objetivo y el alcance del trabajo de Auditoría Sociolaboral.....	162
7.4.- La carta de encargo de la Auditoría Sociolaboral.....	163
Capítulo 8: Etapa de ejecución de la Auditoría Sociolaboral.....	173
8.1.- Pasos de ejecución de la Auditoría Sociolaboral.	175
8.2.- La planificación de la Auditoría Sociolaboral.	178
8.3.- Estrategia global de Auditoría Sociolaboral.....	183
8.4.- Plan de Auditoría Sociolaboral.	184
8.4.1.- Identificación y valoración de los riesgos.	186
8.4.2.- Importancia relativa o materialidad.	198

8.4.3.- Respuestas del Auditor Sociolaboral a los riesgos valorados.	201
8.4.4.- Redacción y utilización de programas de trabajo.	204
8.4.5.- El plan global de Auditoría Sociolaboral.....	209
8.5.- Actualización y cambio de estrategia y plan global en su caso.	212
8.6.- Recopilación de la información: el plan de colaboración.	213
8.7.- Estudio de la información y ejecución de las pruebas de auditoría.	214
8.8.- La Carta de Manifestaciones de la Dirección.....	225
Capítulo 9: Emisión del informe de Auditoría Sociolaboral.	233
9.1.- Informe de Auditoría Sociolaboral.	235
9.2.- Elementos que componen el informe de auditoría.....	239
9.3.- Tipos de opinión del informe de auditoría.	245
9.4.- La difusión de los informes de Auditoría Sociolaboral	256
Capítulo 10: Etapa de post-auditoría.....	259
10.1.- La carta de recomendaciones.	261

10.2.- Ayuda a la empresa auditada.	264
Capítulo 11: Propuesta de un modelo de Auditoría Sociolaboral.....	267
PARTE III: MARCO EMPÍRICO DE LA INVESTIGACIÓN.	277
Capítulo 12: Diseño de la investigación, metodología y resultado.....	279
12.1.- Consideraciones preliminares.	281
12.2.- Fuentes de información.	287
12.3.- Instrumentos de obtención de datos.....	290
12.4.- Metodología del estudio empírico.....	291
12.5.- Análisis de los datos del estudio empírico.....	296
12.5.1.- Análisis de frecuencias y diferencias de medias	296
12.5.2.- Análisis de correlaciones bivariadas.....	323
12.5.3.- Segmentación mediante análisis cluster.	323
12.5.4.- Contrastación de hipótesis.....	332
PARTE IV: CONCLUSIONES.	335

Capítulo 13: Conclusiones.....	337
13.1.- Conclusiones del marco teórico.	339
13.2.- Conclusiones del estudio empírico.....	350
13.3.- Limitaciones de la investigación.....	355
13.4.- Futuras líneas de investigación.....	356
BIBLIOGRAFÍA	357
ANEXOS.....	397

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1: Clasificación de las auditorías	27
Figura 2.2: Elementos de una auditoría	30
Figura 2.3: Tipos de auditorías	33
Figura 3.1: Tipos de Auditorías de cuentas	51
Figura 3.2: Fases de la Auditoría de cuentas	60
Figura 4.1: Actividades que integran la Auditoría Sociolaboral	68
Figura 4.2: Características de la Auditoría Sociolaboral	74
Figura 4.3: Beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral	80
Figura 4.4: Plusvalía de los beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral	81
Figura 4.5: Evolución de la Auditoría Sociolaboral	93
Figura 4.6: Elementos de la Auditoría Sociolaboral	96

Figura 4.7: Clasificación de Auditoría Sociolaboral.....	99
Figura 4.8: Fases de la Auditoría Sociolaboral.....	109
Figura 5.1: Clasificación de los papeles de trabajo.....	123
Figura 7.1: Elementos de la carta de encargo.....	171
Figura 8.1: Pasos de la etapa de ejecución de la Auditoría Sociolaboral.....	177
Figura 8.2: Esquema del concepto de planificación.....	179
Figura 8.3: Proceso de planificación según Steiner (1979).....	180
Figura 8.4: Estrategia global de Auditoría Sociolaboral.....	184
Figura 8.5: Aspectos del sistema de control interno de la empresa.....	193
Figura 8.6: Composición del riesgo de auditoría.....	199
Figura 8.7: Contenido de un programa de trabajo.....	207
Figura 9.1: Elementos del Informe de Auditoría Sociolaboral.....	244

Figura 9.2: Juicio del Auditor en opinión modificada	246
Figura 9.3: Tipos de opinión del informe de Auditoría Sociolaboral	248
Figura 9.4: Elementos del informe de Auditoría Sociolaboral.....	255
Figura 11.1: Proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral	275
Figura 12.1: Fuentes de información	288
Figura 12.2: Proceso de obtención de información	290
Figura 12.3: Ficha técnica de la investigación realizada	292
Figura 12.4: Hipótesis Vs Ítems	295
Figura 12.5: Análisis del cluster	327
Figura 12.6: Análisis del cluster	328

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 12.1: Edad por tramos.....	296
Tabla 12.2: Género	297
Tabla 12.3: Años de colegiación	297
Tabla 12.4: Porcentaje de clientes Pymes.....	298
Tabla 12.5: Porcentaje de clientes auditados sociolaboral.....	294
Tabla 12.6: Sector en el que se ha realizado auditoría	299
Tabla 12.7: ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	300
Tabla 12.8: ASL1: "Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	301
Tabla 12.9: ASL2: "En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	302
Tabla 12.10: ASL3: "Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor	

Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	303
Tabla 12.11: ASL4: "Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores	304
Tabla 12.12: ASL5: "Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la Inspección de Trabajo"	305
Tabla 12.13: ASL6: "Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales"	306
Tabla 12.14: ASL7: "Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral."	307
Tabla 12.15: ASL8: "Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral."	308
Tabla 12.16: ASL9: "La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral"	309
Tabla 12.17: ASL 10: "En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia"	310
Tabla 12.18: ASL 11: "Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación".....	311

Tabla 12.19: ASL 12: “Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”	312
Tabla 12.20: ASL 13: “Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	313
Tabla 12.21: ASL 14: “Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	314
Tabla 12.22: ASL 15: “En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una Auditoría Sociolaboral”	315
Tabla 12.23: ASL 16: “Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una Auditoria Sociolaboral”	316
Tabla 12.24 ASL 17: “Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	317
Tabla 12.25: ASL18: “Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente”	318
Tabla 12.26: ASL 19: "Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"	319
Tabla 12.27: ASL 20: "La mayoría de las empresas que asesoro tienen un	

departamento específico de recursos humanos."	320
Tabla 12.28: ASL 21: "Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."	321
Tabla 12.29: Tabla resumen de las medias de las 21 variables Likert	322
Tabla 12.30: Número de casos en cada conglomerado.....	324
Tabla 12.31: Centros de los conglomerados finales	325

PARTE I: INTRODUCCIÓN

CAPITULO1: INTRODUCCIÓN

1.1.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Como profesional de la Auditoría de Cuentas, durante el ejercicio de la misma siempre me he parado a considerar el área de recursos humanos desde la perspectiva contable, es decir en el sentido de la justificación de los números y de los posible riesgos ocultos a nivel de legislación, sobretodo tributaria, pero nunca he podido llegar a profundizar en este campo que tiene muchos más aspectos que los estrictamente legislados. Así mismo encontramos áreas dentro de los recursos humanos que no poseen legislación específica pero que son la base y el fundamento de la eficacia y eficiencia de los recursos humanos desde un nivel estratégico de la empresa. Es por ello que mi curiosidad me lleva a indagar en este tema.

La Auditoría Sociolaboral en el campo de los recursos humanos es una de las asignaturas pendientes a la que tendrán que enfrentarse muchas de nuestras empresas y organizaciones en un futuro no muy lejano como consecuencia de la importancia que viene adquiriendo en las últimas décadas la dimensión social.

Teóricamente, ya hemos superado aquello de que los recursos humanos son la clave del éxito de la compañía, de hecho cada vez son más los que le consideran como un factor estratégico. Pero, en la práctica, son muy pocas las organizaciones que han dado un paso adelante y desarrollan sistemas que permitan el estudio sistemático de toda la problemática que encierra el empleo del factor humano en las mismas. Las razones de este hecho las podríamos encontrar en que todavía se sigue haciendo un excesivo énfasis en los problemas económicos frente a los organizacionales y humanos, pero también podría ser fruto de un profundo desconocimiento de lo que es la Auditoría Sociolaboral, de la problemática que conlleva y de su utilidad y beneficios derivados de la aplicación de la misma.

La gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones en general y en la empresa en particular, ha ido adaptándose a las nuevas estructuras económicas y a los nuevos tiempos, demostrando cumplir con la morfogénesis

necesaria para la convivencia con las organizaciones dado su evolución de cambio en el tiempo.

Si analizamos la abundante bibliografía de los últimos años sobre economía de la empresa, nos encontramos con numerosas obras en cualquiera de sus ramas como recursos humanos, organización, operaciones, comercialización, dirección estratégica, economía financiera y contabilidad..., sin embargo, cuando se avanza en ciertas ramas va reduciéndose el número de obras. En concreto, la Auditoría Sociolaboral es una parcela emergente que en este momento cuenta con pocos estudios especializados.

De igual manera podemos afirmar que no existe mucha bibliografía específica al respecto teniendo en cuenta que es una materia que, siendo tratada desde diversas áreas de conocimiento e investigación (psicólogos, derecho del trabajo, economistas,...), la misma aparece, normalmente, como complemento o parte integrante de otros trabajos, por lo que no llegan a tener la profundidad deseada.

Como desarrollaremos más adelante, el concepto general relativo a la auditoría responde a la necesidad de dar transparencia y veracidad a una situación actual de la organización, y lo que hay que dejar claro es que lo que no garantiza es su continuidad en el tiempo ni realiza predicciones de futuro, por lo que nos podemos preguntar ¿cuál es el valor añadido que confiere cualquier tipo de auditoría realizada a la organización?.

Una auditoría refleja la situación actual de la organización mediante la realización de pruebas en el momento actual y el estudio de los acontecimientos pasados, por tanto verifica una situación actual y no realiza ningún tipo de predicción sobre el futuro. Y por otro lado tenemos que tener presente que la responsabilidad del auditor no es otra que transmitir la imagen fiel en un determinado momento de una organización, pero jamás va a ser el responsable del diseño del sistema de control interno ni de los procedimientos, políticas y medios utilizados por la organización, ya que de llegar a realizarlo estaría ejerciendo la dirección de la organización o una consultoría sociolaboral y sería,

por naturaleza, incompatible para realizar la auditoría de la organización (el auditor no puede evaluar un sistema realizado por él mismo).

En este punto no hay unanimidad dentro de la Auditoría Sociolaboral por parte de los diferentes autores. Otra opinión bastante extendida entre los profesionales de los recursos humanos, tanto los que realizan su actividad dentro de la empresa como los profesionales libres, es que la auditoría plantea en todo momento la mejora y subsistencia de la empresa como una necesidad, estimando la evolución futura con el fin de poder anticipar riesgos futuros (R. Calvo 2013).

Entonces ¿qué aporta la auditoría a la organización? Por un lado aporta la realidad actual de la organización, que servirá de punto de apoyo a la dirección de la organización para la toma de decisiones estratégicas, y aporta la comunicación de todas las debilidades (significativas o no significativas) encontradas en el transcurso de realización de la auditoría, debilidades que darán lugar a recomendaciones de arreglo de las deficiencias y debilidades de la organización, pero que en ningún momento serán las medidas a tomar por la organización para corregir dichas debilidades, estas medidas han de ser decididas por el órgano de dirección de la organización que, en definitiva, es la responsable de los recursos humanos.

Otra idea que hay que tener muy presente cuando se habla de auditoría es la independencia. El auditor siempre ha de ser autónomo de la organización que audita, no pudiendo dicha organización imponer ningún límite al trabajo del auditor ni influir en su opinión profesional. De igual forma el auditor no puede ser el responsable del diseño del sistema de control interno ni de los procedimientos, políticas y medios utilizados por la organización, ya que se estaría autoauditando, lo que es un sin sentido.

En conclusión, la auditoría bajo ningún concepto ha de interpretarse como un asesoramiento o consultoría que imponga las medidas a tomar para garantizar la buena marcha en un futuro, sino que por el contrario es una actividad censora que refleja, para bien o para mal, la realidad de una organización en un momento determinado, y en el supuesto de llegar más allá

de la mera censura, entonces dejaría de ser una actividad de auditoría para pasar a ser una actividad de consultoría o asesoría por lo que el resultado de la misma no tendría nunca efectos frente a terceros.

Tenemos que tener presente que la auditoría ha evolucionado en el tiempo por lo que su definición ha ido progresando según la necesidad de transparencia de las organizaciones y como manifiestan Del Bas, Calvo y García (2015, pág.16) "*la auditoría –oír para interpretar- nace como consecuencia de la separación de la propiedad de la empresa y su administración, y de la necesidad que ésta última tiene de rendir cuentas de forma periódica a los propietarios del capital sobre la situación de la empresa y los resultados obtenidos*".

De esta evolución podemos observar como el primer interés por la auditoría fue el de la auditoría económica o censura de cuentas, evolucionando hacia la necesidad de rendir cuentas a los propietarios no empresarios dueños de las empresas y a los que hay que explicar que ha pasado con su inversión.

Pero no queda aquí la evolución de la auditoría sino que avanza aún más y ya no solo se conforma con rendir cuentas a los propietarios no empresarios, sino también a los terceros como pueden ser entidades financieras, inversores, proveedores o clientes, entre otros, a los que le interesa la información que emite la empresa y de la que necesita un sello de transparencia y sobretodo fiabilidad de dicha información.

Y debido a esta necesidad del sello de transparencia y fiabilidad de la información sociolaboral de la empresa, la auditoría ha de realizarse bajo el amparo de normas de actuación de general aceptación y reconocimiento de tal manera que la congruencia del informe de auditoría promueva la credibilidad en el mercado de la información sociolaboral transmitida por las empresas.

1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Procedemos a exponer a continuación los objetivos que nos planteamos a la hora de realizar este trabajo, dividiéndose el objetivo general en cuatro objetivos específicos que nos han servido para formular las hipótesis planteadas en este estudio.

1.2.1.- OBJETIVO GENERAL

El objetivo general que se establece para la realización de este estudio es el siguiente: la opinión y el grado de conocimiento de la concepción que tienen los Graduados Sociales colegiados en activo de Málaga y Melilla, en relación a la Auditoría Sociolaboral, su realización en la vida empresarial y el valor añadido que le proporciona a las empresas y organizaciones.

1.2.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Una vez definido el objetivo general y dada su amplia concepción, vamos a proceder a subdividirlo para poder estudiar cada uno de los diferentes aspectos de los que se compone, mediante el detalle de los siguientes objetivos específicos que nos permitirán alcanzar el objetivo general:

- Una nueva concepción de la Auditoría Sociolaboral como activo productivo para el empresario.
- La no utilización de la Auditoría Sociolaboral por desconocimiento de los profesionales.
- La no utilización de la Auditoría Sociolaboral por desconocimiento de los empresarios.

- La necesidad de una regulación de la actividad de Auditoría Sociolaboral para su implantación.

1.2.3.- HIPÓTESIS DEL ESTUDIO.

Para la realización de este estudio y en consecuencia el desarrollo de los objetivos específicos, y por ende del objetivo general, procedemos a plantear las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH conocen la existencia de la Auditoría Sociolaboral.
- Hipótesis 2.- Existe el desconocimiento conceptual y procedimental de la Auditoría Sociolaboral por parte de los profesionales del ámbito laboral como Graduados sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH.
- Hipótesis 3.- La Auditoría Sociolaboral se entiende como consultoría por lo que se confunde su función y utilidad específica, dando como resultado la realización de diversos trabajos que no son específicamente Auditoría Sociolaboral.
- Hipótesis 4.- La aptitud de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH hacia la Auditoría Sociolaboral es positiva.
- Hipótesis 5.- Actualmente los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH no utilizan la Auditoría Sociolaboral como herramienta de trabajo.
- Hipótesis 6.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH opinan que la

realización de la Auditoría Sociolaboral por las empresas no es importante.

- Hipótesis 7.- Existencia de miedo por parte de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH del resultado y consecuencias de la Auditoría Sociolaboral, en relación a la pérdida del cliente.
- Hipótesis 8.- Si fuese reconocida la Auditoría Sociolaboral por los Organismos Oficiales, entonces si se realizaría de forma voluntaria por las Pymes.
- Hipótesis 9.- Únicamente se realiza la Auditoría Sociolaboral en situaciones de conflicto empresarial.
- Hipótesis 10.- Las Pymes desconocen el valor añadido que aporta la Auditoría Sociolaboral como apoyo a la gestión estratégica de sus recursos humanos.
- Hipótesis 11.- Las Pymes no realizan la Auditoría Sociolaboral por el coste económico que supone al empresario al no considerarse la misma como una inversión.
- Hipótesis 12.- La Auditoría Sociolaboral no es aplicable en las Pymes por motivos de eficiencia.
- Hipótesis 13.- Se presupone la no necesidad de la realización de la Auditoría Sociolaboral cuando las Pymes han procedido a externalizar la gestión de sus recursos humanos.
- Hipótesis 14.- Para la aplicación de la Auditoría Sociolaboral a la vida empresarial de las empresas y organizaciones es necesaria una legislación que la regule y reconozca oficialmente.

1.3.- ESTRUCTURA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Procedemos ahora a exponer la estructura y diseño de la investigación necesarios que hemos realizado en este trabajo.

La investigación realizada se fundamenta en dos pilares como son por un lado la investigación documental bibliográfica, y por otro, la investigación empírica.

La investigación documental ha consistido en una exhaustiva revisión bibliográfica dirigida hacia el tema concreto de la Auditoría Sociolaboral su concepción, metodología y realización por profesionales y organizaciones. Es decir está basada en diversas fuentes secundarias, tanto nacionales, como internacionales. Podemos destacar la consulta y estudio de artículos, manuales académicos e informes de diferentes organismos privados y públicos.

Por otra parte, la investigación empírica la hemos realizado acudiendo a fuentes primarias. Con dicho objetivo hemos diseñado y aplicado una encuesta como instrumento para la recogida de información. Y tras el trabajo de campo los resultados se trataron mediante la aplicación estadística IBM SPSS versión 21.

Para alcanzar los objetivos generales y específicos planteados en nuestro trabajo, con el fin de contrastar las hipótesis formuladas anteriormente, el presente estudio se articula en cuatro partes que se encuentran a su vez divididos en varios capítulos, cuyos contenidos pasamos a comentar brevemente a continuación.

En la primera parte: Introducción, se compone de un capítulo, el primero: Introducción. Se estructura en los siguientes epígrafes y contenidos: Justificación de la investigación, en el que definimos la motivación de nuestra investigación; Objetivos de la investigación, donde establecemos los objetivos a alcanzar para dar respuesta tanto al objetivo general como a los objetivos específicos; Estructura y diseño de la investigación, que constituye un resumen de los pasos seguidos en la realización de éste trabajo de investigación.

En la segunda parte: Marco teórico de la investigación. Se compone de diez capítulos.

El primero es el capítulo 2 denominado: Auditoría. Este apartado del trabajo de investigación se va a estructurar en cuatro epígrafes. Se pretende concretar una concepción de lo que es la auditoría, su importancia en la vida de las empresas y organizaciones, los elementos necesarios para el desarrollo de la misma y por último los tipos de auditoría.

El segundo es el capítulo 3 denominado: Auditoría de cuentas. En este epígrafe vamos a proceder a indagar en la auditoría que posee mayor historia y, en consecuencia, mayor desarrollo y evolución de hoy día. Procederemos a desarrollar su evolución conceptual para pasar a su definición, resaltando su importancia y evolución histórica. Continuaremos destacando los elementos que la forman, los tipos que existen, su regulación y las fases de realización.

El tercero es el capítulo 4 denominado: Auditoría Sociolaboral. Este apartado está estructurado en siete epígrafes. El primero es la definición del concepto de Auditoría Sociolaboral para pasar a plantear su importancia en el mundo empresarial. Continuaremos con su evolución histórica y definiremos los elementos que la forman, y pasaremos a ver los diferentes tipos que podemos encontrar. Pasaremos a continuación a ver la regulación existente de la Auditoría Sociolaboral y por último las fases de las que se compone.

El cuarto es el capítulo 5 denominado: El protocolo auditor de la Auditoría Sociolaboral. En este capítulo del trabajo de investigación procedemos a estructurarlo en cinco epígrafes en los que se analiza la concepción del protocolo, de los papeles de trabajo, el escepticismo profesional, el juicio profesional y el sistema de control interno de calidad del auditor Sociolaboral.

El quinto es el capítulo 6 denominado: Técnicas y pruebas de Auditoría Sociolaboral. En este capítulo tratamos lo dividimos en cuatro epígrafes en los que trataremos el concepto de técnicas de Auditoría Sociolaboral, la evidencia en Auditoría Sociolaboral, la utilización de ratios e indicadores y, por último, el uso de herramientas estadísticas.

El sexto es el capítulo 7 denominado: Etapa previa a la Auditoría Sociolaboral. En este capítulo vamos a analizar los pasos necesarios de realizar antes de comenzar con el trabajo propio de Auditoría Sociolaboral, considerando la independencia del Auditor Sociolaboral, el conocimiento inicial de la empresa a auditar, la determinación del objetivo y alcance del trabajo de Auditoría sociolaboral, para culminar en la Carta de Encargo de la Auditoría Sociolaboral.

El séptimo es el capítulo 8 denominado: Etapa de ejecución de la auditoría Sociolaboral. Esta capítulo lo hemos estructurado en ocho epígrafes en los que analizamos los diferentes pasos del trabajo de auditoría, la planificación de la Auditoría Sociolaboral, el establecimiento de la estrategia global de Auditoría Sociolaboral que será acompañada del plan de Auditoría Sociolaboral, pasando a estudiar la necesidad o no del cambio en la estrategia y en el plan global de auditoría, continuando con la recopilación de la información para su posterior estudio y ejecución de las pruebas de auditoría, haciendo especial referencia en la Carta de Manifestaciones de la Dirección.

El octavo es el capítulo 9 denominado: Emisión del informe de Auditoría Sociolaboral. En este capítulo lo hemos estructurado en cinco epígrafes en los que comenzamos por la conceptualización del informe de Auditoría Sociolaboral, continuamos exponiendo los elementos que componen un informe para pasar a presentar los diferentes tipos de opinión que se pueden reflejar en el informe de Auditoría Sociolaboral y terminaremos mostrando los diversos tipos de informes y las especialidades de su difusión.

El noveno es el capítulo 10 denominado: Etapa de post-auditoría. En este capítulo pasamos a analizar las actuaciones a realizar después de la realización de la Auditoría Sociolaboral y lo haremos analizando la Carta de Recomendaciones que es la plusvalía que aporta la Auditoría Sociolaboral a la Empresa.

Ya el décimo es el capítulo 11 denominado: Propuesta de un modelo de Auditoría Sociolaboral. En este capítulo exponemos una propuesta de protocolo para la realización de una Auditoría Sociolaboral en el que se exponen todos los

pasos metodológicos que debe realizar el Auditor Sociolaboral para la realización de la auditoría.

En la tercera parte: Marco empírico de la investigación, se compone de un único capítulo, el 12: Diseño de la investigación y metodología. Este capítulo está centrado en el análisis empírico de este trabajo de investigación en el que contrastaremos las diferentes hipótesis planteadas. Dicho estudio empírico comenzará con el planteamiento de unas consideraciones iniciales, para continuar con las fuentes de información y los instrumentos de obtención de datos, a continuación planteamos la metodología aplicada al estudio para finalizar con el análisis de los datos del estudio empírico.

En la cuarta y última parte: Conclusiones, se compone de un único capítulo, el 13, en el que establecemos las conclusiones y principales reflexiones relativas a los resultados obtenidos en el desarrollo de este trabajo de investigación, tanto de la investigación de la bibliografía, como de la investigación empírica, procediendo a continuación a proponer futuras líneas de investigación.

PARTE II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO 2: AUDITORÍA

2.- AUDITORÍA.

En este capítulo vamos a comenzar por definir el concepto de auditoría desde el que parte todo nuestro trabajo, para continuar resaltando la importancia que tiene la misma en la vida de las empresas y organizaciones y definiremos los elementos necesarios para la existencia de la auditoría.

2.1.- DEFINICIÓN DE AUDITORÍA.

Como no podría ser de otra manera, hemos de comenzar por buscar el significado de auditar y para ello podemos remitirnos a diferentes fuentes para buscar su significado, si nos fijamos en las definiciones dadas por diferentes diccionarios podemos encontrarnos con el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, que define el término auditar como examinar la gestión económica de una entidad a fin de comprobar si se ajusta a lo establecido por ley o costumbre; de igual manera si ahora vemos el Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. (2007), nos define auditar como analizar la gestión de una empresa o entidad y revisar sus cuentas para comprobar si reflejan la realidad económica ocurrida en ella. Pero si además acudimos a internet, podemos encontrar como la casa informática Debitoor, nos define el término auditar como el proceso mediante el cual una empresa o profesional (auditor) independiente es contratado para recopilar información contable para verificar que la empresa que está siendo auditada haya cumplido las normas contables; y por supuesto si acudimos a la enciclopedia libre WikipediA, encontramos que la define como el examen crítico y sistemático que realiza una persona o grupo de personas independientes del sistema auditado, que puede ser una persona, organización, sistema, proceso, proyecto o producto. Aunque hay muchos tipos de auditoría, la expresión se utiliza generalmente para designar a la «auditoría externa de estados financieros», que es una auditoría realizada por un profesional experto en contabilidad, de los libros y registros contables de una entidad, para opinar sobre la razonabilidad de la información contenida en ellos y sobre el cumplimiento de las normas contables.

Como podemos comprobar, todas las definiciones expuestas se encuentran restringidas al campo económico de las organizaciones, quizás porque el origen de las mismas proviene del campo económico ya que desde tiempos prehistóricos el ser humano se vio en la necesidad de escuchar y comunicar determinadas situaciones fundamentales para la vida cotidiana que no era otra cosa que satisfacer sus necesidades primarias entre las que se encontró la necesidad de ahorrar o almacenar hoy para el mañana. En ese momento, en el cual se lleva a cabo esta acción, surge un modo mental definido hacia la reflexión, el análisis, la observación, la fundamentación y la elección de la mejor opción. Pues bien, cuando se lleva a cabo este proceso, ya se está, de alguna manera, auditando, es decir, diagnosticando, revisando, evaluando, controlando y recomendando el arreglo de debilidades y la estrategia para alcanzar el bienestar en una organización o empresa en este caso primitiva.

Pero hoy día las necesidades de transparencia de las organizaciones frente a terceros, obligan a la aplicación de la auditoría a diversos campos de conocimiento, de esta manera nos encontramos en una dinámica donde todo es auditable, cualquier hecho es susceptible de auditarse, por lo que la auditoría no es exclusiva de un único campo, así podemos encontrar los siguientes tipos:

- Auditoría de cuentas anuales.
- Auditoría administrativa.
- Auditoría de gestión.
- Auditoría de innovación.
- Auditoría de prevención de riesgos laborales.
- Auditoría de calidad.
- Auditoría medioambiental.
- Auditoría informática.
- Auditoría jurídica.
- Auditoría de marca.
- Etc....

Así podemos observar que, exista una regulación legal o no, la auditoría va a depender del ámbito en el que se aplique, no siendo exclusivo de ninguno en concreto.

En la actualidad, las necesidades de transparencia de las organizaciones y empresas frente a terceros, obligan a la aplicación de la auditoría a diversos campos de conocimiento y como consecuencia se hace necesario una definición más amplia del término como la que realizan Fuentes, Morales y Veroz (2005, pág.20) diciendo que el término auditar es: "*acción de revisar unos documentos, procesos o resultados de una gestión por parte de un experto en la materia y con el fin de emitir una opinión basada en una serie de procedimientos y pruebas*".

De esta definición Fuentes, Morales y Veroz (2005) destacan las siguientes ideas:

- Es una acción o actividad que requiere intervención humana. No se trata de un proceso que pueda realizarse sin la participación de una persona.
- Existe un sujeto pasivo, que es la organización auditada, de tipo empresarial o no, donde acontecen unos hechos, actividades o asuntos definidos sobre el que se interesa el sujeto activo (auditor) y al que presta la atención. Tales hechos pueden ser de muy variada naturaleza: una gestión económica, unos documentos contables registro de tal gestión, un impacto de actividad humana en el medio ambiente, la adecuación de unas actividades a unos preceptos legales, el funcionamiento de un sistema informático ...
- Es necesario que el sujeto activo sea un experto en la materia que se ha de analizar. La formación y conocimientos necesarios para ejercer de auditor variarán según la naturaleza del hecho que se va a analizar.
- El experto ha de fundamentar su trabajo en pruebas que revelen una evidencia suficiente. No se puede auditar a distancia sin conocer a fondo los hechos o tareas que se juzgan.
- Hay que emitir un informe que resume la opinión del experto y del que éste es responsable. La auditoría quedaría incompleta si el

auditor tras realizar su trabajo no comunica las conclusiones a un sujeto interesado en conocer tal información (propietarios de una empresa, empleados, autoridades públicas, clientes ...).

Como hemos indicado, exista regulación legal o no, la auditoría va a depender del ámbito en el que se aplique, no siendo exclusivo de ninguno en concreto, pero dentro del ámbito de aplicación de la auditoría podemos encontrar diferentes tipos según el criterio de clasificación elegido, así Fuentes, Veroz y Morales (2005, pág.39 a 41) nos indican los siguientes tipos de auditorías según los criterios elegidos:

a) *“Vinculación entre auditor y auditado:*

Auditorías Internas.- Son aquellas realizadas por el personal de la propia organización o empresa sobre la que se quiere realizar la actividad auditora. En las empresas de cierto tamaño suelen existir personas o un departamento especializado en esta tarea con el nombre de Dpto. de Control Interno, Auditoría Interna o similar. El objeto perseguido con estas auditorías es conseguir información de uso interno y con validez para la gestión. Las principales ventajas de este tipo de auditoría radican en el bajo coste de conseguir información así como el excelente conocimiento del funcionamiento de la empresa que tienen los auditores. En cambio los auditores internos trabajan frecuentemente con muy escaso nivel de independencia.

Auditorías Externas.- Son las realizadas por auditores ajenos a la empresa auditada. Con la auditoría externa se persigue eliminar los problemas de independencia de la auditoría interna, presentando en cambio un mayor coste. Los informes de los auditores externos son generalmente considerados de mayor fiabilidad sobre todo ante los terceros que se relacionan con la empresa (inversores, entidades financieras, administración del estado....).

b) *Obligatoriedad:*

Auditorías obligatorias- son las realizadas en cumplimiento de un precepto legal.

Auditorías voluntarias.- las que la empresa u organización realiza voluntariamente. Su utilidad es detectar y solucionar problemas presentes o futuros.

c) *Objeto a auditar:*

Auditoría contable o financiera.- evalúa estados financieros. Con más detalle, el artículo 1 de la Ley 19/1988 de Auditoría de Cuentas dice que "es la actividad consistente en la revisión y verificación de documentos contables, siempre que aquélla tenga por objeto la emisión de un informe que pueda tener efectos frente a terceros".

Auditoría de riesgos laborales.- evalúa el funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales. En concreto en España y según el artículo 30 del RD 39/97 regulador de los Servicios de Prevención, esta auditoría "tiene por objeto comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar los resultados y verificarlos en caso de duda".

Auditoría sociolaboral.- recibe también el nombre de Recursos Humanos o del trabajo, se ocupa de analizar en sus múltiples facetas la gestión de recursos humanos en una organización (véase la definición del capítulo precedente).

Auditoría medioambiental.- evalúa el impacto que una actividad tiene sobre el medio natural.

Auditoría de calidad.- analiza un sistema de calidad comprobando su funcionamiento y si los productos o servicios obtenidos cumplen con las especificaciones prefijadas, además intenta eliminar los obstáculos que pueden provocar productos no conformes.

De otras áreas concretas de gestión.- existen otras áreas que pueden ser auditadas: marketing, producción, sistemas informáticos ...

d) *Periodicidad. Según este criterio existen dos tipos:*

Auditorías periódicas o regulares.- las realizadas de forma regular, anual o bianual. Por ejemplo las auditorías contables tienen este carácter realizándose anualmente.

Auditorías ocasionales.- las realizadas de forma excepcional, sólo cuando se considera necesario u oportuno, por ejemplo con motivo de la venta de una empresa, con el fin de detectar la causa de una crisis o un problema.

e) *Niveles de auditoría. Según Candau (1985), pueden existir tres niveles de auditoría:*

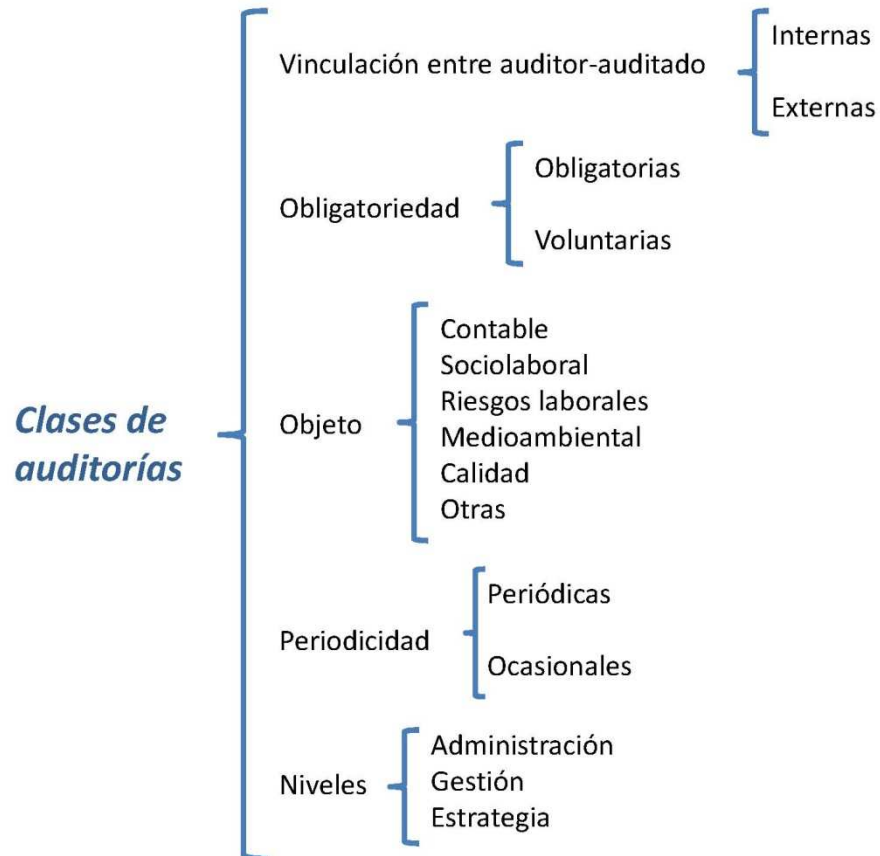
Administración.- consistente en la verificación de la autenticación de las cifras y la conformidad legal.

Gestión.- comprobación de la aplicación de los procedimientos existentes (conformidad) y la coherencia entre los procedimientos y políticas, así como la pertinencia de los mismos.

Estrategia.- se verifica la existencia de objetivos, la coherencia interna de los mismos, así como la eficacia de la organización en su consecución."

Estrategia.- se verifica la existencia de objetivos, la coherencia interna de los mismos, así como la eficacia de la organización en su consecución.

Figura 2.1 Clasificación de las Auditorías



Fuente: Fuentes, Veroz y Morales (2005)

Una vez definido el concepto de auditar y sus tipos, tenemos que hacer hincapié en la diferencia que existe entre auditar y protocolo, ya que si auditoría la hemos definido siguiendo a Fuentes, Morales y Veroz (2005, pág.20) como "*la acción de revisar unos documentos, procesos o resultados de una gestión por parte de un experto en la materia y con el fin de emitir una opinión basada en una serie de procedimientos y pruebas*", ahora vamos a definir el protocolo auditor como el conjunto de actuaciones o procedimientos que han de ser

aplicados por los auditores en la realización de la auditoría que les ha sido encargada. La dificultad de dar normas generales de actuación a la hora de realizar una Auditoría radica en que cada empresa u organización debe ser auditada según las características propias que posee, además de añadir las situaciones coyunturales que atraviesa en ese momento la empresa u organización.

2.2.- IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA

Hoy día vivimos en un mundo de globalización en el que las necesidades de transparencia de las empresas y organizaciones frente a terceros, obligan a la aplicación de la auditoría a diversos campos de conocimiento, que necesitan de una homogenización para poderlas comparar entre sí.

El mundo empresarial se fundamenta en la realización de transacciones entre los participantes, transacciones que se fundamentan en informaciones que necesitan de la verificación por parte de un tercero ajeno a las partes para que puedan ser llevadas a cabo.

La importancia de realizar una auditoría en la empresa u organización se resume en la necesidad de comprobar el cumplimiento de tanto de la legislación vigente en la materia como en la verificación de las estrategias y políticas aplicadas, y todo ello con un doble objetivo como es en primer lugar comprobar la eficacia y eficiencia de la empresa y en segundo lugar para transmitir la fiabilidad y transparencia de la información que damos de nuestra empresa.

Desde un punto de vista interno, las auditorías permiten a la Dirección de las empresas y organizaciones identificar los errores o fraudes cometidos en la marcha del día a día, detectando las debilidades del control interno y comunicándolas a la Dirección para que puedan tomar las medidas necesarias tendentes a remediar dichas deficiencias en la actividad de la empresa.

Desde el punto de vista de un tercero, la auditoría a una empresa le ofrece transparencia y/o fiabilidad del área revisada ya que la misma se ha

elaborado por auditores externos a la empresa y totalmente independientes, por lo que el resultado de la misma no le afecta a los auditores y por tanto expresan con toda realidad la situación que están verificando.

Siempre va a resultar adecuado realizar una auditoría en la reestructuración o reorganización de una empresa y ante cambios estructurales de la misma como fusiones y absorciones. Pero es también una herramienta útil que permite tomar medidas correctoras en el que caso de producirse diferencias entre expectativas y resultados.

De la realización de una auditoría a la empresa u organización podemos obtener en resumen los siguientes beneficios:

- Identificación de los riesgos de la empresa.
- Detectar las debilidades de la empresa.
- Otorgar confianza a los terceros interesados en la información.
- Otorgar confianza a los directivos y mandos intermedios del seguimiento y funcionamiento de las políticas estratégicas utilizadas.
- Previene a la empresa de errores y fraudes.
- Proporciona una continua mejora en los sistemas de control interno de la empresa.

Como vemos las auditorías son necesarias por muchas razones destacando por una parte ofrecer a los propietarios de las empresas o partes interesadas en las organizaciones auditadas, de que la información de la empresa que les presentan es fiable en la medida indicada por el auditor en su informe. Y por otra parte, esa misma fiabilidad se le ofrece a cualquier otro usuario interesado en la información de la empresa.

2.3.- ELEMENTOS DE LA AUDITORÍA.

Para que se pueda establecer que lo que se está realizando es una auditoría y no cualquier otro tipo de informe, han de confluír una serie de

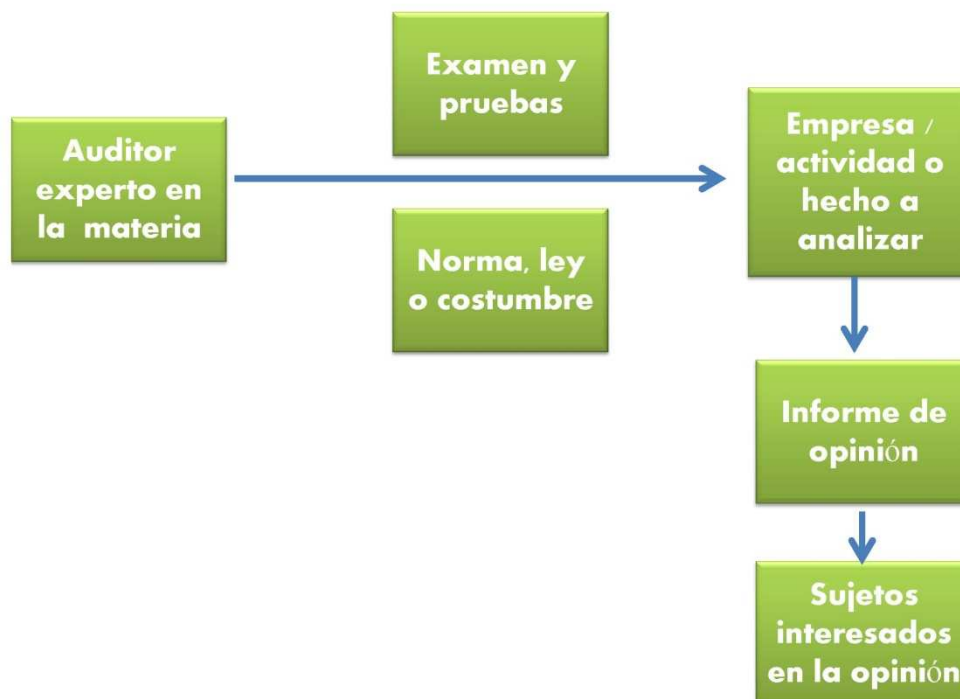
elementos, ya que de otra manera estaríamos hablando de cualquier otro tipo de trabajo menos de auditoría.

Fuentes, Morales y Veroz (2005) establecen los elementos que existen en una auditoría:

- Auditor experto en la materia
- Examen y pruebas
- Normas, ley o costumbres
- Organización, empresa, actividad o hecho a analizar
- Informe de opinión
- Sujetos interesados en la información.

Gráficamente podemos representar los elementos que conforman la auditoría de la manera que hemos representado en la figura 2.2.

Figura 2.2: Elementos de una auditoría.



Fuente: Basado en Fuentes, Veroz y Morales (2005). Elaboración propia

Naturalmente, para poder realizar el trabajo de auditoría hace falta la participación del sujeto activo que es el auditor, el cual ha de tener una cualificación determinada para poder expresar su opinión sobre el tema auditado. Pero esta cualificación, además, ha de ser una alta cualificación que se encuentre sustentada por una parte con una amplia experiencia en la materia y por otra parte con un proceso continuo de reciclaje que mantenga al día al auditor en las técnicas, conceptos, legislación y nuevos usos de la materia auditada. En consecuencia se justifica por un lado la obtención de una alta experiencia previa a poder firmar como auditor, y el mantenimiento de su calidad y excelencia del trabajo mediante un programa de formación continuo.

Como veremos más adelante, la auditoría consiste en una revisión y verificación (que no asesoramiento) de un tercero, este tercero es la organización a auditar, que puede ser toda en su conjunto, una parte de la misma, una actividad o incluso un hecho concreto realizado por la misma.

Dentro del proceso de verificación siempre hay que tener en cuenta la existencia, o no, de una legislación aplicable a la organización, actividad o hecho auditado, ya que su incumplimiento dará lugar a una salvedad en el informe, pero además puede llegar a ser una salvedad el hecho del incumplimiento de un “uso o costumbre”, por lo que el auditor ha de tener siempre una especial atención a la legislación vigente, los usos y costumbres y las normas existentes que pudieran existir en relación al trabajo de auditoría realizado.

El fin de una auditoría no es otro que la emisión de un informe en el que se pone de manifiesto la opinión del auditor, y de la que el mismo es responsable frente a terceros. Si después del trabajo realizado el mismo es simplemente plasmado en un informe sin la opinión del auditor, entonces estamos ante cualquier tipo de informe que no es de auditoría, ya que para que se trate de un informe de auditoría, un tercero independiente que es el auditor ha de emitir una opinión o dictamen sobre el objeto auditado y esta opinión ha de surtir efectos frente a terceros y de la cual el auditor es el responsable.

La responsabilidad del auditor siempre va a ser frente a terceros, nunca frente a la organización auditada, pues podemos entender perfectamente que en

el caso de un informe que ponga en relieve diversas salvedades encontradas en el transcurso del trabajo, nunca va a ser del agrado de la organización auditada. En consecuencia, el informe se realiza porque hay unos sujetos interesados en su contenido, interesados que pueden ser sujetos de la propia organización o interesados ajenos a la organización, de estos últimos es a los que responde el auditor de su informe.

Así mismo, la responsabilidad que tiene el auditor frente a los terceros interesados en la información contenida en el informe y sobre todo en la opinión, es lo que obliga al auditor a tener la evidencia necesaria y suficiente en la que fundamentar su opinión. Esta evidencia la obtiene el auditor mediante la realización del examen y pruebas sobre la realidad de la organización auditada.

2.4.- TIPOS DE AUDITORÍAS.

Podemos encontrarnos diferentes tipos de auditorías según los diferentes criterios de clasificación que utilicemos, siendo los más utilizados por los diferentes autores los siguientes:

Un primer criterio, muy utilizado por todos los autores es la discriminación de las auditorías según la naturaleza del hecho que se audita en la empresa, así podemos encontrar las auditorías de cuentas, auditorías de calidad, auditorías de medioambiente, auditoría de prevención de riesgos laborales, auditorías informáticas, etc....

Otro de los criterios utilizados es según la relación que exista entre la empresa auditada y el auditor, es decir si el auditor se encuentra dentro de la empresa auditada o por el contrario es externo a la empresa, así nos encontramos con auditorías internas y auditorías externas.

Así mismo podemos clasificar las auditorías según el alcance de las mismas, pudiendo ser una auditoría completa de todo el hecho que

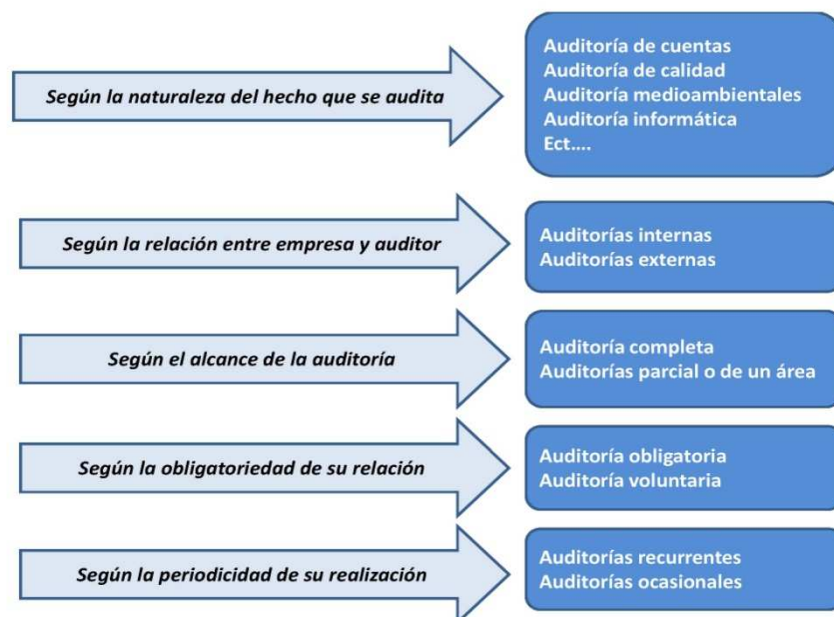
analiza o una auditoría parcial si sólo completa un área o parte del hecho que analiza.

Según su carácter de obligatoriedad de su realización pueden ser obligatorias o voluntarias, dependiendo de la existencia o no de una legislación vigente al respecto. No obstante se podría dar la obligación, dentro de un carácter voluntario, por una norma estatutaria, de manera que sin estar regulado por una legislación, si puede estar regulado voluntariamente por los propios socios de la empresa.

Según la periodicidad con que realicen las auditorías podemos encontrar las auditorías recurrentes o periódicas que se realizan asiduamente (por ejemplo todos los años), y las auditorías ocasionales que se realizan por un motivo concreto y no se sigue en el tiempo.

Gráficamente podemos representar los diferentes tipos de auditoría según se muestran en la figura 2.3

Figura 2.3: Tipos de auditorías



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 3: AUDITORÍA DE CUENTAS

3.- AUDITORIA DE CUENTAS.

En este capítulo vamos a desarrollar la auditoría que en la actualidad tiene una mayor evolución en el tiempo y en su desarrollo, la Auditoría de Cuentas, procediendo a analizar su historia para posteriormente analizar su definición, la importancia que hoy día tiene, los elementos que la componen, su regulación actual y las fases en las que se realiza.

3.1.- EVOLUCIÓN DE LA CONCEPTUALIZACIÓN DE AUDITORIA DE CUENTAS.

En este apartado del estudio vamos a realizar un análisis de la evolución que ha sufrido el concepto de auditoría de cuentas.

Visto que la definición de auditar se centra en el aspecto económico de las empresas y organizaciones, podemos imaginar que la auditoría más importante para las mismas es la auditoría de cuentas, por lo que no es de extrañar que sea la que tiene mayor historia y evolución que han desembocado en el desarrollo de la mayor cantidad de normas y reglas de actuación que han sido admitidas por la generalidad de la profesión, destacándose la escuela anglosajona.

De aquí que si miramos en el pasado podemos ver cómo ha evolucionado el concepto de auditoría de cuentas. Tenemos que tener presente que en cada país se ha desarrollado de una manera diferente y con diferentes nombres que han evolucionado a las actuales Normas Internacionales de Auditoría (NIA) aceptadas por la totalidad de la comunidad de auditores de cuentas del mundo.

En España comenzó con la “censura de cuentas” pero desde un punto de vista diferente, la auditoría la realizaba un socio de la propia empresa, de esta forma lo que se pretendía no era dar una imagen fiel de una situación económica frente a terceros, sino que por el contrario era la fiscalización de las cuentas para evitar los malos comentarios de los socios disidentes a la gestión de la empresa.

Ya a partir de 1964 con el Decreto ley 7/1964, de 30 de abril, de Sociedades de Inversión Mobiliaria y Bolsas de Comercio, aparece la obligación de la certificación de las cuentas anuales por un miembro del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (Entidad de derecho público que existe hoy día y que es referente de la Auditoría de Cuentas en España).

Pero donde se aprecia ya un cambio radical que aclara de una manera inequívoca el sentido de la auditoría de cuentas es en 1973 con la nueva redacción de los artículos 41 y 42 del Código de Comercio donde ya aparece el término “verificación”, convirtiéndose en el reconocimiento y regulación oficial de la Auditoría de Cuentas en España.

Por otra parte comienza la evolución de la Auditoría de Cuentas hacia una homogenización con el resto de los países de nuestro entorno, sobre todo con la Comunidad Económica Europea (CEE) ya que existe un sentir de estar al mismo nivel que el resto de los países desarrollados. De esta manera, las empresas tenían que poder dar una información equiparable a las del resto del mundo desarrollado, con la suficiente calidad como para poder ser comparable entre ellas, por tanto debía de ser normalizada.

3.2.- DEFINICIÓN DE AUDITORIA DE CUENTAS

Coopers & Lybrand (1984, pág.1) definen la auditoría como *“el examen independiente y la expresión de una opinión sobre los estados financieros de una empresa, realizados por un profesional –el auditor- designado para desempeñar tales funciones. Es fundamental para ello el requisito de independencia, ya que de lo contrario quedaría menoscabada la autoridad de la opinión y su validez de cara a quienes pretenden depositar en ella su confianza”*.

De esta definición de 1984 ya podemos extraer varias ideas que fundamentan el concepto de la auditoría y que a su vez, de una forma u otra, la caracterizan. La primera idea que sustenta el fundamento de auditoría es “la independencia”, es decir, el auditor ha de ser un profesional en la materia que ha de gozar de total independencia para poder dar una opinión sobre si los estados

financieros muestran o no la realidad de la empresa. Dicha independencia ha de ser exigible para que la opinión del auditor tenga la autoridad que necesita y a su vez le responsabiliza de ella.

Por otra parte, otra de las ideas es el reflejo que aporta la auditoría de la imagen fiel de la realidad de la empresa, en este caso en materia económica y financiera, que le interesa a terceros ajenos a la empresa pero de alguna manera vinculados a la misma.

Así vemos que existe una necesidad de homogenizar la actividad ya que las empresas emiten una información contable que son utilizados por terceros (accionistas, entidades financieras, proveedores, etc....), y en esa relación entre los que emiten la información y los usuarios de la misma, se plantea el problema de su confiabilidad o credibilidad, y para atajar este problema, el legislador ha creído conveniente que la información contable sea verificada por persona cualificada e independiente, el auditor y para ello procede a su legislación, regulación y normalización.

La normalización que marcó un antes y un después en la Auditoría de Cuentas en España, fue a raíz de la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas, en la que se establecen las normas de elaboración de la Auditoría de Cuentas a partir de las Normas Técnicas de Auditoría, y nos define en su artículo 1.2 lo que se entiende como Auditoría de Cuentas:

“la actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación, siempre que aquélla tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que pueda tener efectos frente a terceros”

Con el paso del tiempo, la legislación ha ido evolucionando, siendo hoy día la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas la que sigue definiendo de igual manera en su artículo 1.2 lo que se entiende por una Auditoría de las Cuentas Anuales, siendo ésta:

“la actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación, siempre que dicha actividad tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que pueda tener efectos frente a terceros”.

Como podemos ver, aún con el paso del tiempo, el concepto de auditoría de cuentas sigue siendo el mismo fundamentándose en la realización de una revisión y verificación que posea como fin la elaboración de un informe que tenga efectos frente a terceros.

3.3.- IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES.

Hoy día las necesidades de transparencia de las empresas y organizaciones frente a terceros, obligan a la aplicación de la auditoría a diversos campos de conocimiento, siendo el más importante y por ello el que más recorrido y experiencia tiene, la Auditoría de Cuentas.

La actividad de auditoría de cuentas se caracteriza por la relevancia pública que desempeña al prestar un servicio a la entidad revisada y afectar e interesar no sólo a ésta, sino también a los terceros que mantengan o puedan mantener relaciones con la misma, habida cuenta de que todos ellos, entidad auditada y terceros, pueden conocer la calidad de la información económica financiera auditada sobre la cual versa la opinión de auditoría emitida.

Con la finalidad de regular y establecer las garantías suficientes para que las cuentas anuales o cualquier otra información económica financiera que haya sido verificada por un tercero independiente sea aceptada con plena confianza por los terceros interesados, en la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas, se definió la actividad de auditoría y se establecieron, entre otras disposiciones, las condiciones que se deben cumplir para acceder al Registro Oficial de Auditores de Cuentas y poder así ejercer tal actividad, las normas que

regulan su ejercicio, el contenido mínimo del informe de auditoría de cuentas anuales, el régimen de incompatibilidades y de responsabilidad de los auditores de cuentas, el régimen de infracciones y sanciones y la atribución al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del control de la actividad y de la potestad disciplinaria de los auditores de cuentas.

Según Coopers & Lybrand (1984, pág.2) la Auditoría de Cuentas tiene su importancia en los objetivos que cubre siendo el objetivo principal *“permitir que el auditor llegue a estar en condiciones de informar fundadamente sobre la fidelidad y razonabilidad de la situación financiera que refleja el balance de situación, de los resultados que figuran en la cuenta de pérdidas y ganancias y de cualquier otra información que deban proporcionar los estados financieros. El auditor viene obligado a sentar de forma inequívoca en su informe sí, de acuerdo con su opinión, los estados financieros ofrecen una imagen fiel y razonable”*.

Así mismo reflejan otros objetivos secundarios como son:

- *“El examen de los registros contables que el auditor realiza para evaluar la fiabilidad y razonabilidad de los estados financieros no está, básicamente o específicamente, destinado a descubrir errores, fraudes o anomalías, y por lo tanto no puede esperarse que ese sea uno de sus resultados.*
- *El auditor como tal no es responsable de la preparación de los estados financieros ni de efectuar una valoración crítica de la gestión directiva, reflejada en los resultados contables. Sin embargo como parte de su trabajo, debe asistir siempre a la dirección en su cometido de establecer y mantener un sistema adecuado de control interno, informando de las deficiencias observadas en el mismo a lo largo de la auditoría.”*

Vemos de esta manera como se pone de manifiesto la importancia del papel de la auditoría en el sentido de informar y dar fiabilidad a unos terceros interesados, acerca de la información financiera auditada. Información esta que va a ser elemento fundamental en algún tipo de transacción o negocio a realizar entre la empresa auditada y los terceros, de tal manera que el auditor responde, no ante la empresa auditada, sino ante los terceros usuarios del informe de

auditoría de los perjuicios que pudiera causarle de no realizar correctamente su trabajo.

De igual manera podemos entender que aunque el trabajo de auditoría no está específicamente destinado a descubrir todos los errores o fraudes que pudieran existir, el mismo se prepara con la certeza de la existencia de algún tipo de error (hay que tener en cuenta la existencia de la intervención humana en todos los procedimientos de la empresa, por lo que es fácil la existencia de algún error), por lo que unos procedimientos de auditoría correctamente diseñados y adecuados al hecho que analizan, van a ser capaces de detectar todos los errores significativos que pudieran existir debidos a irregularidades o fraudes.

Así mismo, en el trabajo de auditoría es fundamental el conocimiento del sistema de control interno que tiene la empresa, para lo cual el auditor realizará un estudio que si bien nos permite su conocimiento, no nos va a permitir opinar sobre el mismo, aunque si nos va a permitir descubrir los fallos y debilidades de dicho sistema de control interno. A partir de este conocimiento, el auditor está en situación de aportar a la dirección de la empresa un valor añadido al propio de la auditoría y es la emisión de una carta de recomendaciones y mejoras del sistema de control interno, en la que se expone al empresario las debilidades encontradas en el sistema que ha ideado, lo que le permitirá realizar las correcciones oportunas para el correcto funcionamiento del sistema y así evitar la existencia de posibles errores o fraudes.

Según Fernández, Villanueva y Mareque (2013), al igual que muchos otros autores, justifican la importancia y la razón de ser de la Auditoría en la confianza que aporta a los estados financieros de una empresa, para un tercero interesado en dicha información. O dicho de otra manera, el rasgo esencial de la profesión de auditoría es la responsabilidad pública de auditor en relación con la información financiera.

3.4.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS.

Hace 4.500 años los escribas sumerios de la antigua Mesopotamia tenían la responsabilidad de llevar a cabo un registro de todas las actividades económicas diarias, las cuales se revisaban (auditaban) por mes y año. En el año 2.000 A.C. los chinos auditaron los registros contables del emperador de la época debido a la naturaleza agraria de la economía. También en el antiguo Egipto comprobaban con exactitud los cálculos de las importaciones y exportaciones de trigo, la cantidad de cosechas y los impuestos. Ya en el año 300 A.C., en Atenas, un grupo de expertos recibió el encargo de contrastar las cuentas de los tesoros públicos y de todas las personas con responsabilidad en la manipulación de fondos públicos.

Posteriormente, en la época Romana este término se utilizaba en la práctica de juzgar las denuncias a partir de la audición de testigos. Progresivamente se fue reduciendo la importancia de los testimonios orales y se iba haciendo más hincapié en la documentación aportada; pues los auditores examinaban las cuentas de los gobernadores de las provincias para detectar posibles fraudes.

Más adelante en el 325 A.C. se publica en Roma "la ley Pactelia" constituyéndose en la primera norma de aprobación de los asientos contables". La Contabilidad romana aportó registros como el "Codex Tabulae", el cuál en un lado se llevaban los ingresos o "Aceptum" y en el otro los gastos o "Expensum" convirtiéndose en los primeros procedimientos contables propiamente dichos.

En el 235 D.C. con la muerte de Alejandro Severo, la contabilidad adquirió gran importancia en la Roma Antigua.

Durante la República y el Imperio la Contabilidad llevada por plebeyos, constaba de dos libros: el Adversaria (transacciones de caja) y el Codex (asiento de las demás operaciones) con los cuales los romanos llevaban un control preciso de su patrimonio. El papel de los "banqueros" fue el de una casta dirigente quienes perfeccionaron las técnicas contables, con el fin de controlar

las asignaciones para el ejercito en función de conquistas territoriales y para los patricios para sus conquistas polífticas.

Podemos concluir de este periodo histórico que en cada una de las etapas de la humanidad se hizo ejercicio contable estrechamente ligado a lo que hoy conocemos como auditoria contribuyendo notoriamente al desarrollo de estos pueblos.

La edad media que prácticamente comienza entre el 300 y 500 después de Cristo con acontecimientos como el debilitamiento de la invasión de los barbaros, el surgimiento del cristianismo y la aparición de un sistema de manejo económico, espiritual y social llamado el feudalismo también hace aportes importantes al desarrollo contable mediante el papel protagónico de la iglesia Católica evidenciada en documentos del siglo VIII como el Capitulare de Villis de Carlo Magno y el establecimiento de una moneda común con aceptación internacional, el Solidus emitida por Constantinopla.

Así mismo otras comunidades europeas como Italia y Francia convirtieron la actividad contable en una profesión de prestigio jugando un papel importante la intelectualidad, la honradez y muchos otros valores esenciales para un ético e idóneo desempeño de control, vigilancia y recomendaciones para la toma de decisiones posteriores.

En la modernidad también hubo acontecimientos que permitieron el avance del ejercicio contable como la generalización de los números arábigos y la aparición de la imprenta hacia el siglo XV.

En el año 1518 en Alemania, Grammateus publicó un libro combinado de algebra y contabilidad. Tagliente en Italia, Salcedo y Felipe II en España hicieron interesantes aportes a esta disciplina.

En Gran Bretaña la inspección de cuentas o libros data de época remota. En el año 1299, según se lee en los archivos del Ayuntamiento de Londres, se nombraba una persona que ejercía el cargo de Auditor o Inspector para que revisara las cuentas de aquel Municipio. Después, en el año 1324, se nombraron tres auditores para revisar las cuentas del patrimonio del Rey. Más tarde, el

célebre escritor inglés Shakespeare, en su obra *Timón de Atenas*, nos habla en sentido figurado, de la exactitud y precisión propia de un auditor. Desde esa época, no hay sociedad, fundación, patrimonio, municipio ni entidad de importancia que no tenga su auditor.

En 1581 se funda el primer colegio de contadores en Venecia, llamado *Collegio dei Raxonati*. Por 1669, a nadie se le permitía practicar la contabilidad en Venecia sin ser miembro de la Universidad. Más tarde, en 1640, se crea en París el Tribunal de Cuentas, donde existe un perito encargado de la revisión de las mismas.

En los siglos XVII Y XVIII con el advenimiento del Mercantilismo en Francia, Holanda e Inglaterra y el nacimiento de los emporios comerciales e industriales se estableció la profesión contable como una actividad independiente, profesional y libre. Napoleón, en 1805, ordena a los practicantes de esta profesión someterse a riguroso examen.

La Contabilidad inicio su más espectacular transformación en el siglo XIX, con el desarrollo de la industria europea, en especial en Inglaterra y el nacimiento del liberalismo clásico de Smith y David Ricardo.

Fue en Gran Bretaña donde la auditoría es recogida por primera vez como actividad profesional en la Ley de Sociedades de 1862, que recomendaba la definición de un sistema normalizado de contabilidad que enmarcase el trabajo del auditor.

Las causas que dieron origen a esta profesión, fueron principalmente las siguientes:

- 1) La necesidad de comprobar la honestidad de aquellos que administraban los bienes y dinero de otros.
- 2) El deseo de los administradores de que su honradez quedase comprobada.
- 3) La falta de conocimientos en realidad, para rendir informes y cuentas de la gestión realizada

- 4) Las quiebras que sufrieron pequeños ahorradores, donde se desarrolló el término auditoría para conseguir la confianza de inversores y de terceros interesados en la información económica.

La auditoría no tardó en extenderse a otros países, principalmente de influencia anglosajona. Entre 1881 y 1895 en Estados Unidos, como consecuencia del bloqueo económico de Inglaterra, se comenzó a llevar a cabo una serie de inventos e innovaciones tecnológicas en la industria y en la agricultura a través de las inversiones que hacían los británicos. Además se institucionalizó la profesión y se constituyó en actividad académica en la Universidad de Pensilvania.

En los años previos a la Segunda Guerra Mundial los hombres de empresa tomaron conciencia de que se hacía necesario implantar un sistema de control independiente de la estructura jerárquica y operativa, aduciendo razones a la creciente complejidad de los fenómenos económicos y la dinámica cambiante de los métodos de sistemas de la administración y gestión de empresa. También la dimensión de las empresas, obligaba a los directores a dedicar su atención a los problemas más importantes, ya que carecían del tiempo y por lo tanto cada vez existía la delegación de funciones y poderes y alejamiento de las empresas filiales de sus matrices. Influye de alguna forma la evolución de las comunicaciones a escala mundial, con todo esto al llegar el uso de sistemas en los diferentes procesos organizacionales y sobre todo en la parte financiera de registro de operaciones y emisión de estados financieros, se ve la necesidad de realizar auditorías incluyendo a los ordenadores y a los programas responsables de las operaciones tanto financieras como de otras áreas de la empresa.

El estadounidense Robert Montgomery publica la primera obra moderna dedicada a la Auditoría, pero es en los años 30 cuando se desarrolla más. De esta forma, el American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) exige a todas las sociedades vinculadas a él la realización de auditorías mediante auditores externos, por lo que la importancia y presencia de estos va aumentando.

En el año 1941 se crea el Institute for Internal Auditors (IAA), que realiza la primera definición oficial de la función de la auditoría interna; progresivamente, esta organización va estableciendo lazos con sociedades de otros países que permite poner en común sus conocimientos y consensuar un código ético.

Progresivamente se fue introduciendo en Europa y se desarrolló notablemente con la creación de la Comunidad Económica Europea, al impulsar la armonización de las condiciones desarrolladas en los diferentes países pertenecientes, convirtiéndose en práctica habitual en las organizaciones económicas.

En España el desarrollo de la auditoría fue muy posterior, en 1942 se fundó el Instituto de Censores Jurados de Cuentas en el cual se representan a los miembros de la Corporación que ejercen la profesión de la auditoría de cuentas. Ya a partir de 1964 con el Decreto ley 7/1964, de 30 de abril, de Sociedades de Inversión Mobiliaria y Bolsas de Comercio, aparece la obligación de la certificación de las cuentas anuales por un miembro del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (Entidad de derecho público que existe hoy día y que es referente de la Auditoría de Cuentas en España).

Pero donde se aprecia ya un cambio radical que aclara de una manera inequívoca el sentido de la auditoría de cuentas es en 1973 con la nueva redacción de los artículos 41 y 42 del Código de Comercio donde ya aparece el término “verificación”, convirtiéndose en el reconocimiento y regulación oficial de la Auditoría de Cuentas en España.

Por otra parte comienza la evolución de la Auditoría de Cuentas hacia una homogenización con el resto de los países de nuestro entorno, sobre todo con la Comunidad Económica Europea (CEE) ya que existe un sentir de estar al mismo nivel que el resto de los países desarrollados. De esta manera, las empresas tenían que poder dar una información equiparable a las del resto del mundo desarrollado, con la suficiente calidad como para poder ser comparable entre ellas, por tanto debía de ser normalizada.

3.5.- ELEMENTOS DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS

Para la realización de una auditoría de cuentas es necesario la existencia de los elementos que la componen, así Fuentes, Morales y Veroz (2005) establecen los elementos que existen en una auditoría:

- Auditor experto en la materia
- Examen y pruebas
- Normas, ley o costumbres
- Organización, actividad o hecho a analizar
- Informe de opinión
- Sujetos interesados en la información

Para poder realizar el trabajo de auditoría hace falta la participación del sujeto activo que es el auditor, el cual ha de tener una cualificación determinada para poder expresar su opinión sobre el tema auditado. Pero esta cualificación, además, ha de ser una alta cualificación que se encuentre sustentada por una parte con una amplia experiencia en la materia y por otra parte con un proceso continuo de reciclaje que mantenga al día al auditor en las técnicas, conceptos, legislación y nuevos usos de la materia auditada. En consecuencia se justifica por un lado la obtención de una alta experiencia previa a poder firmar como auditor, y el mantenimiento de su calidad y excelencia del trabajo mediante un programa de formación continuo.

Por otra parte, la auditoría consiste en una revisión y verificación (que no asesoramiento) de un tercero, este tercero es la organización a auditar, que puede ser toda en su conjunto, una parte de la misma, una actividad o incluso un hecho concreto realizado por la misma.

Dentro del proceso de verificación siempre hay que tener en cuenta la existencia, o no, de una legislación aplicable a la organización, actividad o hecho auditado, ya que su incumplimiento dará lugar a una salvedad en el informe, pero además puede llegar a ser una salvedad el hecho del incumplimiento de un “uso o costumbre”, por lo que el auditor ha de tener siempre una especial

atención a la legislación vigente, los usos y costumbres y las normas existentes que pudieran existir en relación al trabajo de auditoría realizado.

Como defendemos, el fin de una auditoría no es otro que la emisión de un informe en el que se pone de manifiesto la opinión del auditor, y de la que el mismo es responsable frente a terceros. Si después del trabajo realizado el mismo es simplemente plasmado en un informe sin la opinión del auditor, entonces estamos ante cualquier tipo de informe que no es de auditoría, ya que para que se trate de un informe de auditoría, un tercero independiente que es el auditor ha de emitir una opinión o dictamen sobre el objeto auditado y esta opinión ha de surtir efectos frente a terceros y de la cual el auditor es el responsable.

La responsabilidad del auditor siempre va a ser frente a terceros, nunca frente a la organización auditada, pues podemos entender perfectamente que en el caso de un informe que ponga en relieve diversas salvedades encontradas en el transcurso del trabajo, nunca va a ser del agrado de la organización auditada. En consecuencia, el informe se realiza porque hay unos sujetos interesados en su contenido, interesados que pueden ser sujetos de la propia organización o interesados ajenos a la organización, de estos últimos es a los que responde el auditor de su informe.

Así mismo, la responsabilidad que tiene el auditor frente a los terceros interesados en la información contenida en el informe y sobre todo en la opinión, es lo que obliga al auditor a tener la evidencia necesaria y suficiente en la que fundamentar su opinión. Esta evidencia la obtiene el auditor mediante la realización del examen y pruebas sobre la realidad de la organización auditada.

De igual manera, la auditoría financiera según el Comité de Normas Internacionales de Auditoría de la INTOSAI (2013), las define como trabajos de garantía los cuales involucran tres partes separadas: Un auditor, una parte responsable (de la información) y los posibles usuarios. En estos trabajos de garantía se encuentran incluidos dentro de la auditoría financiera por lo que prescinden del resto de los elementos.

3.6.- TIPOS DE AUDITORÍAS CONTABLES

Podemos encontrarnos diferentes tipos de auditorías de cuentas según los diferentes criterios de clasificación que utilicemos, siendo los más utilizados por los diferentes autores los siguientes:

Según la relación que exista entre la empresa auditada y el auditor, es decir si el auditor se encuentra dentro de la empresa auditada o por el contrario es externo a la empresa, así nos encontramos con auditorías de cuentas internas y auditorías de cuentas externas.

Así mismo podemos clasificar las auditorías según el alcance de las mismas, pudiendo ser una auditoría completa de todo el hecho que analiza que son las “auditorías de cuentas anuales” o una auditoría parcial si sólo completa un área o parte del hecho que analiza que son las “auditorías de otros estados financieros”.

Según su carácter de obligatoriedad de su realización pueden ser auditoría de cuentas obligatorias o auditoría de cuentas voluntarias. No obstante se podría dar la obligación, dentro de un carácter voluntario, por una norma estatutaria, de manera que sin estar regulado por una legislación, si puede estar regulado voluntariamente por los propios socios de la empresa.

Según la periodicidad con que realicen las auditorías podemos encontrar las auditorías de cuentas recurrentes o periódicas que se realizan asiduamente (por ejemplo todos los años), y las auditorías de cuentas ocasionales que se realizan por un motivo concreto y no se sigue en el tiempo y suelen ser voluntarias.

Podemos representar gráficamente los diferentes tipos de auditorías de cuentas según aparecen en la figura 3.1

Figura 3.1: Tipos de auditorías de cuentas



Fuente: Elaboración propia

3.7.- REGULACIÓN Y NORMAS TÉCNICAS DE AUDITORÍA DE CUENTAS

En España el proceso de revisión de cuentas no ha sido ajeno a la actividad empresarial y a él se refieren tanto el Código de Comercio aprobado por el Real Decreto de 22 de agosto de 1885, así como la Ley de Sociedades Anónimas, pero, por un lado, el propio desarrollo empresarial con el incremento paralelo de la demanda de servicios de auditoría de cuentas y, por otro, las normas comunitarias, han puesto de manifiesto la necesidad de regular de manera específica la auditoría de cuentas.

A su vez, las Directivas Comunitarias se han ocupado de estas mismas cuestiones, bien a través de aquellas Directivas que afectan a las empresas,

bien a través de la VIII Directiva del Consejo (84/253/CEE), referida específicamente al ejercicio de la auditoría de cuentas.

Según se establece en el prólogo de la Ley 19/1988, de 12 de Julio de Auditoría de Cuentas, la auditoría de cuentas se configura como la actividad que, mediante la utilización de determinadas técnicas de revisión, tiene por objeto la emisión de un informe acerca de la fiabilidad de los documentos contables auditados; no limitándose, pues, a la mera comprobación de que los saldos que figuran en sus anotaciones contables concuerdan con los ofrecidos en el balance y en la cuenta de resultados, ya que las técnicas de revisión y verificación aplicadas permiten, con un alto grado de certeza, y sin la necesidad de rehacer el proceso contable en su totalidad, dar una opinión responsable sobre la contabilidad en su conjunto y, además, sobre otras circunstancias que, afectando a la vida de la empresa, no estuvieran recogidas en dicho proceso.

La auditoría de cuentas es, según establece la Ley 19/1988, un servicio que se presta a la empresa revisada y que afecta e interesa no sólo a la propia empresa, sino también a terceros que mantengan relaciones con la misma, habida cuenta que todos ellos, empresa y terceros, pueden conocer la calidad de la información económico-contable sobre la cual versa la opinión emitida por el auditor de cuentas.

En España aparece la regulación específica de la auditoría de cuentas con la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas, la cual se divide en cuatro capítulos significativos:

- En el Capítulo I se recoge el concepto de la actividad de auditoría de cuentas junto a otros aspectos relacionados con las condiciones a las que se sujeta el ejercicio de la actividad, se especifica de forma pormenorizada el contenido del informe de auditoría, haciendo especial hincapié en el alcance de la opinión técnica, elemento primordial de dicho informe.
- En el Capítulo II se establecen las normas que regulan el ejercicio de la actividad de auditoría de cuentas, fijándose los correspondientes requisitos y condiciones que permiten el acceso al Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Ministerio de Economía y

Hacienda, a través del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, así como el régimen de incompatibilidades y el de responsabilidad de los auditores de cuentas en el ejercicio de su actividad.

- En el Capítulo III se regula el régimen sancionador, ajustándose a los principios exigidos por la Constitución respecto de la potestad sancionadora de la Administración.
- El Capítulo IV se refiere al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas y en el único artículo de que consta se regulan las competencias que en materia de auditoría de cuentas se atribuyen a este Organismo.

Tras la Ley de Auditoría de Cuentas, y ante diversas modificaciones de la legislación mercantil en España como el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, y debido a la modificación realizada por la ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, se apreció la necesidad de aprobar por el Real Decreto 1636/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas.

A continuación con la Ley 12/2010, de 30 de junio, por la que se modifica la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas y otras normas mercantiles, se procede a su adaptación a la normativa comunitaria. Esta reforma da lugar al Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, facultándole para regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que se han refundido. A su vez, esta modificación provocó la modificación del Reglamento de la Ley de Auditoría de Cuentas, dando lugar al Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio.

De esta manera ha permanecido hasta la aprobación de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, cuyo objeto principal es adaptar la legislación interna española a los cambios incorporados por la Directiva

2014/56/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas, en lo que no se ajusta a ella.

Así, esta Ley se estructura en un título Preliminar y cinco títulos:

- El título preliminar incluye las disposiciones generales del régimen jurídico por el que ha de regirse la actividad de auditoría de cuentas, recogiendo su ámbito de aplicación y el sistema de fuentes jurídicas que integra su normativa reguladora. En lo que a las normas de auditoría se refiere, se siguen manteniendo las normas internacionales de auditoría que sean adoptadas por la Comisión de la Unión Europea.
- El título I, dedicado a la auditoría de cuentas, regula los aspectos esenciales de la actividad de auditoría de cuentas de conformidad con la Directiva que se transpone, si bien debe señalarse que la auditoría que se regula no supone garantía alguna respecto a la viabilidad futura de la entidad auditada ni de la eficiencia o eficacia con que la entidad auditada haya dirigido o vaya a dirigir su actividad.
- El título II regula el sistema de supervisión pública y comprende cuatro capítulos.
- El título III contiene el régimen de infracciones y sanciones.
- El título IV se dedica a las tasas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas por el control y la supervisión de la actividad de auditoría de cuentas, por la expedición de certificados o documentos a instancia de parte y por las inscripciones y anotaciones en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas.
- El título V contiene la regulación correspondiente a la protección de datos de carácter personal

Por último destacar que la legislación de Auditoría de cuentas siempre ha sido acompañada por normas de apoyo como fueron las aprobadas por la Resolución de 19 de enero de 1991, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se publican las Normas Técnicas de Auditoría, que son los principios y requisitos que debe observar necesariamente el Auditor de Cuentas

en el desempeño de su función y sobre las que debe basarse las actuaciones necesarias para expresar una opinión técnica responsable, así se establece en el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Auditoría de Cuentas. Estas Normas Técnicas se agrupan en tres tipos según su naturaleza: normas técnicas sobre ejecución del trabajo, normas técnicas sobre informes y normas técnicas sobre el auditor. El fundamento de estas Normas Técnicas de Auditoría, es que son el requisito mínimo de calidad relativo al trabajo que desempeña el auditor y a la información que rinde como resultado de dicho trabajo.

Al igual que ha ido evolucionando la legislación en materia de Auditoría de cuentas, también ha evolucionado sus normas complementarias como son los reglamentos y las normas técnicas de auditoría. Así en la actual legislación de Auditoría de Cuentas viene apoyada por las normas aprobadas por la Resolución de 15 de octubre de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se publican las nuevas Normas Técnicas de Auditoría, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES).

Las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES), aprobadas por Resolución de 15 de octubre de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, dan un gran avance en su estructura y, aunque en el fondo no varían los aspectos que regula, traen como novedad la estructura de las mismas que se encuentran integradas por las siguientes secciones:

- La «Introducción» indica el contexto relevante para la comprensión de cada NIA, pudiendo incluir cuestiones tales como el objeto y alcance de la NIA, su relación con otras NIA, la materia objeto de análisis y tratamiento, las responsabilidades del auditor y el contexto en que se enmarca.
- En la sección de «Objetivo» de cada NIA se describen los objetivos a conseguir por el auditor mediante la aplicación de los requerimientos previstos en cada una de ellas, que deben interpretarse en el contexto de los objetivos globales del auditor en la realización de un trabajo de auditoría de cuentas.

- En la sección de «Definiciones» se precisa el significado de determinados términos que aparecen en cada NIA, con el objeto de facilitar su interpretación y aplicación práctica a efectos de la NIA, si bien dicho significado no necesariamente debe coincidir con las definiciones de esos mismos términos en otros ámbitos y contextos.
- Los «Requerimientos» que se establecen en las NIA deben cumplirse obligatoriamente por parte del auditor, salvo que la NIA no sea aplicable en su totalidad al caso concreto o porque un requerimiento incluya una condición y ésta no concurra en el caso.
- En la «Guía de aplicación y otras anotaciones explicativas» se proporciona una explicación más detallada de los distintos aspectos tratados en cada NIA y, en particular, se dan orientaciones que son relevantes para la adecuada aplicación práctica de los requerimientos recogidos y, en definitiva, para la necesaria comprensión y facilitar la aplicación efectiva de la NIA.

Las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES), aprobadas por Resolución de 15 de octubre de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas se dividen en las siguientes:

NIA-ES 200 Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las normas internacionales de auditoría.

NIA-ES 210 Acuerdo de los términos del encargo de auditoría.

NIA-ES 220 Control de calidad de la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 230 Documentación de auditoría.

NIA-ES 240 Responsabilidades del auditor en la auditoría de estados financieros con respecto al fraude.

NIA-ES 250 Consideración de las disposiciones legales y reglamentarias en la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 260 Comunicación con los responsables del gobierno de la entidad.

NIA-ES 265 Comunicación de las deficiencias en el control interno a los responsables del gobierno y a la dirección de la entidad.

NIA-ES 300 Planificación de la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 315 Identificación y valoración de los riesgos de incorrección material mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno.

NIA-ES 320 Importancia relativa o materialidad en la planificación y ejecución de la auditoría.

NIA-ES 330 Respuestas del auditor a los riesgos valorados.

NIA-ES 402 Consideraciones de auditoría relativas a una entidad que utiliza una organización de servicios.

NIA-ES 450 Evaluación de las incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoría.

NIA-ES 500 Evidencia de auditoría.

NIA-ES 501 Evidencia de auditoría - consideraciones específicas para determinadas áreas.

NIA-ES 505 Confirmaciones externas.

NIA-ES 510 Encargos iniciales de auditoría - saldos de apertura.

NIA-ES 520 Procedimientos analíticos.

NIA-ES 530 Muestreo de auditoría.

NIA-ES 540 Auditoría de estimaciones contables, incluidas las de valor razonable, y de la información relacionada a revelar.

NIA-ES 550 Partes vinculadas.

NIA-ES 560 Hechos posteriores al cierre.

NIA-ES 570 Empresa en funcionamiento.

NIA-ES 580 Manifestaciones escritas.

NIA-ES 600 Consideraciones especiales-auditorías de estados financieros de grupos (incluido el trabajo de los auditores de los componentes).

NIA-ES 610 Utilización del trabajo de los auditores internos.

NIA-ES 620 Utilización del trabajo de un experto del auditor.

NIA-ES 700 Formación de la opinión y emisión del informe de auditoría sobre los estados financieros.

NIA-ES 705 Opinión modificada en el informe emitido por un auditor independiente.

NIA-ES 706 Párrafos de énfasis y párrafos sobre otras cuestiones en el informe emitido por un auditor independiente.

NIA-ES 710 Información comparativa: cifras correspondientes a periodos anteriores y estados financieros comparativos.

NIA-ES 720 Responsabilidad del auditor con respecto a otra información incluida en los documentos que contienen los estados financieros auditados.

Como podemos apreciar, estas nuevas normas siguen regulando la totalidad de la actividad de Auditoría de Cuentas, ya que además en su aprobación se establece que todo lo no regulado por estas normas, se seguirán regulando por las antiguas Normas Técnicas de Auditoría.

3.8.- FASES EN LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA DE CUENTAS.

Consideramos que un trabajo de auditoría se descompone en tres etapas completamente diferenciadas, pero en las que hay tareas o trabajos que se realizan durante varias de las mismas.

La primera etapa a la que ha de enfrentarse el auditor consideramos que es la denominada “etapa previa”, en esta etapa el auditor ha de realizar dos tareas diferenciadas, la primera es la obtención de un mínimo conocimiento de la organización a auditar para conocer por un lado los datos y características generales de la organización y por otro lado para verificar que no existe razón alguna que pueda afectar a su independencia y provocar incompatibilidad. La segunda de las tareas es la definición de los objetivos del trabajo y el alcance de los mismos.

Estas dos tareas nos van han servir como base para la realización de la “carta de encargo” o “contrato de auditoría”, en la que, se especifican todas las cláusulas bajo las cuales se va a realizar la auditoría.

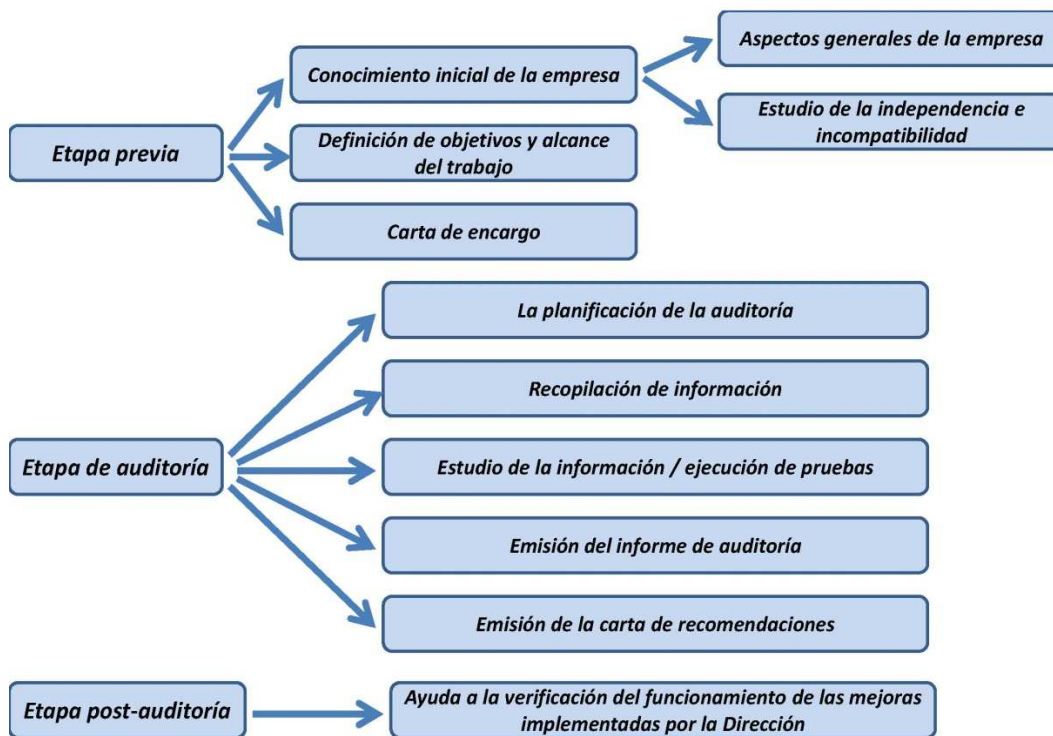
Una vez finalizada la “etapa previa” estamos ya en condiciones de pasar a la siguiente que es la “etapa de auditoría”. En esta etapa se desarrolla y realiza la totalidad del trabajo de auditoría que se va a descomponer en varias partes que van a seguir un orden cronológico como es:

- La planificación de la auditoría
- Recopilación de información
- Estudio de la información/ejecución de pruebas
- Emisión del informe
- Emisión de la carta de recomendaciones.

Por último y una vez realizadas las dos etapas anteriores pasaremos a realizar la “etapa de post-auditoría”, en la que procederemos a ayudar a la organización auditada a verificar si funcionan o no las medidas implementadas por la Dirección de la misma para solventar los fallos y debilidades de control que han sido puestas de manifiesto por la auditoría.

Para una mejor comprensión del proceso de auditoria de cuentas, procedemos a representarlo gráficamente en la figura 3.2.

Figura 3.2: Fases de la Auditoría de Cuentas



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 4: AUDITORIA SOCIOLABORAL.

4.- AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

En este capítulo vamos a conceptualizar la Auditoría Sociolaboral procediendo a su definición para que a partir de aquí, procedamos a analizar su evolución histórica, los elementos de los que se forma, los tipos que podemos encontrar, su regulación actual y las fases de su realización.

4.1.- DEFINICIÓN DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Al igual que ha ido evolucionando en el tiempo la consideración de los recursos humanos, así ha ido evolucionando el concepto de Auditoría Sociolaboral, encontrando que a partir de los años setenta en donde se acogen las tendencias humanistas de la Escuela de las Relaciones Humanas, el trabajador es un valor clave para la organización, por lo que surge una primera definición sintética de auditoría de personal que es propuesta por Stephens L.G. (1970, pág.9-14), para quien *“la auditoría de personal es el análisis de políticas, programas y de prácticas de una organización, y evaluación de su eficiencia y de su eficacia”*, es decir, se considera como la verificación de que el sistema de personal implantado en la organización es eficiente o no, buscando la rentabilidad del mismo.

Más adelante, Vatiez (1980, pág.25-31) 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 a dominar los problemas humanos o sociales que se produzcan en el entorno, y administrar los que se puedan crear por el empleo del personal necesario en su actividad”*. En esta definición se pretende hacer de la auditoría de personal una herramienta realizada por la dirección de la organización, lo que se contradice por definición.

A continuación, Candau (1985) nos define la auditoría social como 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. Más prácticamente, el auditor social 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 (escritos), determinando los puntos fuertes y los problemas actuales y futuros (riesgos), diagnosticando las causas, y proponiendo recomendaciones que son puestas en marcha por los auditados. En esta definición el autor ya define a la auditoría social como un método o sistema de verificación que propiciará el descubrimiento de desviaciones actuales y riesgos futuros, siempre en relación a la parte jurídica o legislada de los recursos humanos.

Para Ravalec (1986) la auditoría social 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. Aquí el autor la asemeja a otros tipos de auditorías, pero con el mismo carácter jurídico que los demás.

Para Couret e Igalens (1988) por su parte nos indican que la auditoría social tiene como misión analizar cada factor de riesgo y de proponer las recomendaciones con el fin de reducirlos. Estos autores marcan un inicio al fijarse en el ámbito del riesgo en auditoría, pero siguen realizando comparaciones fundadas en el ámbito jurídico de las relaciones humanas.

La auditoría social siguiendo a Suárez Suárez (1990) es una variante o modalidad de auditoría de reciente desarrollo, por lo que no se encuentra desarrollada en un alto nivel y a partir de aquí va a comenzar un considerable desarrollo.

Entrando en los 1990 y ya definiéndose como Auditoría Sociolaboral encontramos la realizada por Mutual Cyclops (1992, pág.118), al definirla como: *“es la actividad realizada por una persona cualificada e independiente que consiste en analizar, mediante pruebas de auditoría y verificación, la información existente en una empresa acerca del cumplimiento de los preceptos laborales”*.

En esta definición ya se hace mención a las cualidades del auditor, así como a la utilización de pruebas de verificación, pero sigue restringidas al campo jurídico.

Vemos como va evolucionando en el tiempo esta definición, pasando de ser Auditoría de personal a Auditoría Sociolaboral, pero todas ellas tienen una característica común y es que estas definiciones se restringe solo y únicamente al terreno jurídico, (Fuentes, Veroz y Morales 2005) limitando el alcance de la auditoría a la verificación de si se respetan o no la normativa del Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Fiscal. Pero no podemos quedarnos en esta limitada visión de la Auditoría Sociolaboral, sino que por el contrario debemos de ampliar esta visión ya que el entorno sociolaboral no consiste únicamente en el cumplimiento o no de la legislación vigente, que si bien es necesaria, son normas rígidas y no se adaptan a las circunstancias particulares de las organizaciones en el ámbito sociolaboral y no cubren todos los aspectos englobados dentro del área de los recursos humanos.

Harper y Lynch (1992) ponen especial interés en la orientación a la búsqueda de propuestas de mejora, es decir toman una orientación hacia la consultoría de recursos humanos en busca de la eficiencia económica, con aportación de medidas de mejoras, así definen la auditoría de recursos humanos como:

un análisis de las políticas y sistemas de gestión y/o desarrollo de los Recursos Humanos de una organización y una evaluación de su funcionamiento actual; con la misión de elaborar una opinión profesional sobre si las acciones llevadas a cabo en materia de Recursos Humanos, en un periodo de tiempo concreto, justifican los gastos e inversiones efectuadas; además pretende sugerir acciones y medidas para la mejora de la gestión y del desarrollo de la rentabilidad.

Lo que podemos destacar de esta definición es como la Auditoría Sociolaboral ha de inmiscuirse en las relaciones humanas de las organizaciones y no únicamente en el cumplimiento legal, dando como objetivo además de la verificación de la situación en un momento determinado, no la sugerencia de acciones a realizar para la mejora en la gestión de los recursos humanos como

sugieren Harper y Lynch (1992), sino destacando a la dirección de la organización las debilidades de los controles internos impuestos por la misma.

Además podemos ver como empiezan a marcar los elementos base de la definición de Auditoría Sociolaboral dada por los mencionados autores ya que nos definen la delimitación del alcance del trabajo de auditoría cuando nos indican que un análisis de las políticas y sistemas de gestión y/o desarrollo de los Recursos Humanos de una organización y una evaluación de su funcionamiento actual.

De igual manera estos autores nos marcan el fin que se persigue en la realización de la Auditoría Sociolaboral cuando nos dicen que su misión es elaborar una opinión profesional.

Y por último nos indican estos autores la plusvalía que aporta la Auditoría Sociolaboral a la Dirección de la organización cuando nos exponen que además pretende sugerir acciones y medidas para la mejora de la gestión y del desarrollo de la rentabilidad. Pensamos que por motivos de independencia, el Auditor Sociolaboral no puede bajo ningún concepto sugerir acciones o medidas de mejoras en la gestión de los recursos humanos, aunque si puede indicar a la Dirección de la organización, dónde ha encontrado los puntos débiles de control en los recursos humanos durante la realización de su trabajo de auditoría.

En la misma línea que Harper y Lynch (1992), podemos destacar ahora la aportación realizada por De la Poza Lleida (1993) al considerar que la Auditoría Sociolaboral está constituida por dos partes:

auditoría social-humana, orientada al control de la correcta aplicación de la vigente ley laboral y contable, de la que reconocemos su necesidad para la correcta convivencia laboral evitando situaciones de desventajas o abusos.

auditoría humana, que se ocupa de la valoración de puestos de trabajo, política de empleo, envejecimiento de la plantilla, en definitiva de la aplicación de la auditoría a las cualidades y

situaciones particulares de cada una de las organizaciones en su aspecto más humano.

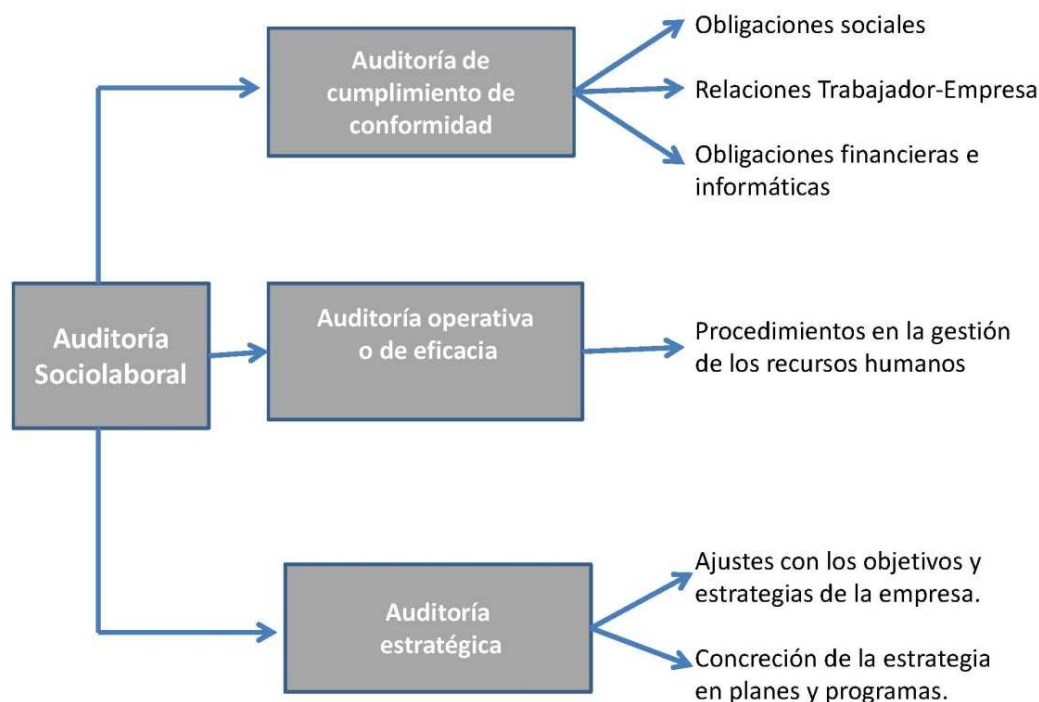
Podemos observar que ya la Auditoría Sociolaboral no se centra únicamente en el aspecto jurídico y de legalidad de los recursos humanos, sino que se avanza dando un paso más y se contempla el aspecto social de los recursos humanos que aunque no posee una legislación o normativa específica, si es auditable.

Así, después de estas consideraciones, podemos fijarnos en la definición de Auditoría Sociolaboral que realiza Galán (2000) cuando la define como la actividad desarrollada por expertos (externos o internos) consistente en la evaluación de la gestión y política de recursos humanos, su adecuación estratégica así como de la revisión de obligaciones legales y contables relacionadas, realizada en una organización concreta, con el objeto de emitir una opinión y propuestas de mejora utilizando una serie de procedimientos y pruebas de auditoría.

De esta definición podemos sacar la conclusión de que es necesario la actuación de una persona experta, lo que va a exigir una alta formación y reciclaje continuo, que va a realizar un examen tanto de las obligaciones legales como de las política estratégica de recursos humanos aplicada, es decir abarca los dos aspectos que componen los recursos humanos; y la delimita a una organización concreta, con el fin de emitir un informe y propuestas de mejoras, pero todo ello utilizando procedimientos de auditoría.

Gráficamente podemos observar las ideas que expone Galán (2000) en la figura 4.1.

Figura 4.1: Actividades que integran la Auditoría sociolaboral.



Fuente Galán (2000)

No obstante, Galán (2000) es del grupo de los autores que consideran a la auditoría como una actividad de consultoría al incluir en su definición la necesidad de emitir propuestas de mejora, hecho éste que no compartimos por los motivos de independencia del auditor y que expondremos más adelante.

Así, aunque se pone un mayor interés en la definición completa de Auditoría Sociolaboral, los autores que la definen siguen cayendo en el error de concepción de la misma ya que es considerada como un asesoramiento cuyo fin es la mejora y eficiencia de los recursos humanos de la organización, de esta manera encontramos la definición dada por Ordegov y Niconova (2004 pág.354): *“un ejercicio periódico desarrollado dentro del ámbito de recursos humanos que incluye el seguimiento y captación de información, su análisis y evaluación sobre la base de la eficiencia con la que la organización emplea sus recursos*

humanos, con el propósito de mejorar continuamente los resultados y la satisfacción en el trabajo de los empleados”. Podemos entender con esta definición que se refieren a un trabajo de asesoramiento o de revisión y verificación, pero no a un trabajo de auditoría ya que como expondremos más adelante el fin de la misma no es la consultoría de los recursos humanos ni la toma de decisiones en este área de la empresa.

Pero avanzando aún más, Quintans y de Benito (2004, pág.5) definen la auditoría sociolaboral como:

“Un conjunto de actuaciones realizadas por profesionales independientes que consisten en el análisis y revisión de la situación laboral de una Empresa, mediante el estudio de la documentación e información aportada por la misma, reflejando finalmente en un informe la situación real de la Empresa en cuanto al cumplimiento de las obligaciones jurídicas tanto a nivel laboral como de seguridad social”.

De esta definición se centra el alcance de la auditoría en la situación laboral y en la rama jurídica, por lo que es una definición del área completa de los recursos humanos aunque se centra en su utilización como un informe de consultoría, de hecho Quintans y de Benito (2004, pág.5) indican como características de la auditoría laboral las siguientes:

- *Debe ser sistemática.*
- *Debe ser objetiva.*
- *Deben aplicarse técnicas de revisión y verificación adecuadas.*
- *Deben realizarse por personas externas, íntegras e independientes.*
- *Deben basarse en la información y documentación entregada por la empresa auditada.*
- *Tiene como destinatarios a los órganos de dirección de la sociedad.*

En esta línea de asesoramiento de recursos humanos está la definición dada por Reyes (2005, pág.223), cuando nos dice que es: *“un procedimiento que tiene por objeto revisar y comprobar, bajo un método especial, todas las funciones y actividades que en materia de personal se realizan en los distintitos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos y evaluar si se cumplen los objetivos y políticas fijados en la materia, sugiriendo en su caso los cambios y mejoras que deban hacerse para el mejor cumplimiento de los fines de la administración de personal”*. En esta definición vemos como centra el alcance de la auditoría a las actividades de personal de todos los departamentos para determinar si se ajustan a las políticas estratégicas establecidas en materia de personal, pero a su vez vuelve a la función de consultoría cuando sugiere que la auditoría ha de decir los cambios y mejoras a realizar por la organización, lo que ya no es por definición auditoría.

El Centro Europeo de Auditores Socio-laborales CEAL (2006, pág.7-8) en la emisión de sus Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral, la definen como *“la actividad realizada por un profesional cualificado e independiente, consistente en analizar, mediante la utilización de las técnicas de revisión y verificación idóneas, la adecuación socio-laboral a la normativa legal y convencional deducida de los documentos examinados, y que tiene por objeto la emisión de un informe dirigido a poner de manifiesto su opinión responsable sobre dicha adecuación, así como la fiabilidad de la información que se desprende de la documentación analizada, a fin de que se pueda conocer y valorar dicha información”*. En esta definición se vuelve a dar un paso atrás ya que si bien define al profesional que realizará la auditoría y que lo hará mediante técnicas concretas (aunque no hace referencia a las técnicas de auditoría), reduce la amplitud de la misma a la parte jurídica de los recursos humanos, por lo que no entra en su ámbito de aplicación la parte social de los recursos humanos de la que no hay legislación alguna.

Más reciente y con un enfoque basado en la auditoría de riesgos es la que realiza Sánchez (2013, pág.18) cuando define la Auditoría Sociolaboral como: *“un proceso, en el ámbito de y en paralelo a la gestión de los recursos humanos, de carácter puntual y periódico, centrados en la gestión de riesgos, fundamentado sobre la acumulación de evidencias objetivas, bajo la*

responsabilidad de un agente imparcial, basado en la cooperación interna, sometido a la ortodoxia metodológica, acompañados de propósitos educativos y encaminado a la emisión y justificación de opiniones y sugerencias para actuaciones futuras”.

Basándonos en la definición dada por Sánchez (2013) podemos poner de relieve que la auditoría ha de estar:

- Basada en la evidencia desde el punto de vista de la métrica (hay que medir cualitativamente).
- Ha de ser independiente para dar una opinión libre de subordinación alguna.
- Ha de ser interactiva basada en la repetición de la misma para poder corregir las desviaciones no deseadas.
- Ha de ser inductiva ya que de su repetición pueden realizarse normas de carácter general amparadas en las relaciones entre las variables.
- Ha de ser puntual limitada a la duración del proceso. No del alcance de la auditoría.
- Ha de ser cooperativa ya que requiere una estrecha colaboración entre un profesional de la auditoría y otro profesional del ámbito objeto de análisis.
- Ha de ser educativa pues del proceso cooperativo surgen un mutuo trasvase de conocimiento y habilidades entre ambos profesionales de lo que se beneficia la organización auditada.

Esta definición da un nuevo punto de vista de la Auditoría Sociolaboral ya que el autor le aplica un carácter del llamado “cuadro de mando integral”, con la sugerencia de la aplicación y control por comparación en el tiempo de una serie de indicadores, de cuya evolución dará las reglas para evitar las desviaciones entre la realidad y la estrategia establecida. De esta forma se pierde el fin de la auditoría y se hace más hincapié en una función de consultoría.

Nosotros queremos concretar aún más y definimos la Auditoría Sociolaboral como:

La actividad desarrollada por expertos (externos o internos) consistente en la revisión de la gestión y política de recursos humanos, su adecuación estratégica así como de la revisión de obligaciones legales y contables relacionadas, realizada en una organización concreta, utilizando una serie de procedimientos y pruebas de auditoría, con el objeto de emitir una opinión técnica que tenga efectos frente a terceros.

En esta definición ponemos en relieve que uno de los principales objetivos de la auditoría es la emisión de una opinión que tenga efectos sobre terceros, por lo que no va a ser como cualquier otro tipo de informe utilizados en la revisión de los recursos humanos para la consultoría de recursos humanos.

En función a esta definición podemos establecer como características de la Auditoría Sociolaborales las siguientes:

- Tiene que ser sistemática, ha de seguir unos métodos o procedimientos de manera que en esencia se realice igual en la auditoría de cualquier organización, siempre salvando las pequeñas diferencias que pudieran existir al adaptar la auditoría a la organización auditada.
- Tiene que ser objetiva no teniendo el auditor ningún tipo de prejuicio antes de la realización de sus pruebas de auditoría y siempre con la visión de mejorar el sistema establecido.
- Tienen que aplicarse técnicas de revisión y verificación de auditoría adecuadas, que dependerán en cada momento de las diferentes circunstancias que rodean el trabajo, no siendo siempre la misma técnica interesante para diferentes trabajos, es decir no consiste en hacer muchas pruebas sino que consiste en realizar las pruebas necesarias y útiles para obtener la evidencia necesaria que nos permita dar una opinión.

- Debe realizarse por personas expertas, íntegras e independientes, ya que de no ser así estaría realizándose por una persona que sin las experiencia y formación necesaria no sabría qué pruebas realizar, cómo aplicarlas y por supuesto no sabría interpretar los resultados; ha de ser íntegra e independiente a la entidad auditada para poder emitir una opinión en la que puedan confiar los terceros a la organización auditada.
- Tiene que basarse en la información y documentación entregada por la organización auditada ya que de no ser así, y teniendo presente la fuerte regulación que sobre protección de datos personales existe, no sería posible la obtención de dichos datos, que una vez recibidos quedan bajo el aura del secreto profesional.
- Tiene como fin la emisión de un informe en el que se refleje la opinión del auditor.
- Tiene como destinatarios a la persona que realice el encargo y que, aunque a veces pueden ser terceros interesados, normalmente son los órganos de dirección de la organización auditada, los cuales le sacarán el mayor partido al informe de auditoría y además se encargada de su difusión entre el personal y entre otros terceros interesados.
- Tiene efectos y responsabilidades frente a los terceros interesados en dicha información, por los perjuicios que pudiera causar su opinión profesional. Queremos hacer resaltar que la responsabilidad siempre será frente a terceros interesados en la información y nunca frente a la empresa auditada ya que de lógica, un informe con salvedades, opinión desfavorable u opinión denegada, no va a ser del agrado de la dirección de la empresa, pero ello no da lugar a ningún tipo de responsabilidad.

Resumimos gráficamente las características de la auditoría Sociolaboral en la figura 4.2.

Figura 4.2: Características de la Auditoría Sociolaboral

Fuente: Elaboración propia

4.2.- IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Son otros los tiempos en los que lo importante de los recursos humanos dentro de la empresa era primero la eficacia y luego su eficiencia, es decir su menor coste posible (aunque represente el mayor de los costes dentro de la empresa), de igual manera ya hemos superado aquello de que los recursos humanos son la clave del éxito de la compañía, de hecho cada vez son más los que le consideran como un factor estratégico.

Pero, en la práctica, son muy pocas las empresas que han dado un paso adelante y desarrollan sistemas que permitan el estudio sistemático de toda la problemática que encierra el empleo del factor humano en las mismas. Las razones de este hecho las podríamos encontrar en que todavía se sigue haciendo un excesivo énfasis en los problemas económicos frente a los

organizacionales y humanos, pero también podría ser fruto de un profundo desconocimiento de lo que es la Auditoría Sociolaboral, de la problemática que conlleva y de su utilidad y beneficios derivados de la aplicación de la misma.

La Auditoría Sociolaboral se concibe como un instrumento integrado de ayuda a la gestión estratégica de los recursos humanos que permite el análisis, la evaluación y mejora del ámbito de los recursos humanos de las organizaciones, tratando de adaptarlas al entorno cambiante y desafiante en el que desarrollan su actividad. Por tanto la motivación de la misma se fundamenta en la creciente importancia que este ámbito tiene en los resultados positivos o negativos de las empresas, siendo un sector estratégico para éstas, por los costes que entraña, los riesgos en los que puede incurrir, y también por los beneficios que se pueden obtener de su correcta gestión.

A su vez hoy día las necesidades de transparencia de las empresas frente a terceros, obligan a la aplicación de la auditoría a diversos campos de conocimiento, siendo uno de ellos el de los recursos humanos.

Si partimos de la idea de que el objetivo principal de la Auditoría Sociolaboral es la revisión y verificación de la empresa que se audita, teniendo como fin la emisión de un informe en el que se comunica el resultado de dicha revisión, tenemos que pensar a quién interesa dicha información y como indican Del Bas y García Munguira (2007, pág.75-76) *“los beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral son todos aquellos que tengan relación con la organización por cualquier motivo y precisen de una información clara y veraz sobre la misma”*. Así distinguen los siguientes beneficiarios:

- *“Los administradores y directivos de la propia entidad.*
- *Los propietarios y accionistas.*
- *Los posibles inversores de capital y entidades de crédito.*
- *La administración pública.*
- *En los procedimientos judiciales.*
- *Los trabajadores y sus legales representantes.”*

En consecuencia podemos ver como para cada uno de ellos, la importancia y los beneficios que representa la Auditoría Sociolaboral es diferente pero complementaria entre ellos, dependiendo de los objetivos que se pretenden cubrir con la auditoría Sociolaboral.

Sánchez (2013, pág.12-13) realiza una completa relación de los objetivos o propósitos básicos que, al ser combinados y acoplados, revelan la esencia y relevancia de la auditoría Sociolaboral:

- *“Ayudar a recursos humanos a contribuir mejor al desarrollo de la organización.*
- *Contribuir al desarrollo de las organizaciones empresariales en su condición de agentes sociales responsables y, al mismo tiempo, competitivas.*
- *Ofrecer retroalimentación o feedback a empleados y ejecutivos para su excelencia.*
- *Mejorar continuamente como función consolidada en contextos organizativos.”*

Además, Sánchez (2013, pág.13-14) nos indica que la Auditoría Sociolaboral ha de revertir de manera positiva sobre los propios recursos humanos mediante los siguientes impulsos:

- *Asalto a las actitudes de los responsables o enriquecimiento de la gestión.*
- *Asalto al posicionamiento del departamento.*
- *Asalto al cambio.*
- *Asalto a la ortodoxia de la gestión.*
- *Asalto a la calidad total.*

Y termina concluyendo Sánchez (2013, pág.15) que la Auditoría Sociolaboral tiene dos propósitos fundamentales:

- *“Identificación de áreas de riesgos; es decir, espacios, en el sentido más amplio del término, que presentan disonancias significativas entre el «ser» y el «deber ser».*
- *Mejora continua de las aportaciones ofrecidas por recursos humanos, aun en el caso de idoneidad entre espacios y coyuntura.”*

Por su parte, Del Bas, Calvo y García (2015, pág.51-53) presentan una completa recopilación de los beneficios ofrecidos de la Auditoría Sociolaboral que constatan los diferentes autores (Wherter y Davis, 1991; De la Poza Lleida, 1993; Dolan, Shuler y Valle, 1999; Saitua y Vázquez, 2001; López Cela, 2002; Vázquez-Bonome y García, 2003; Fuentes , Veroz y Morales, 2005; Torras y Ribas, 2005; Sanz, 2006; Lado, 2013; Calvo, 2013; Calvo y Rodríguez, 2013), pero realizan una agrupación de los mismos en tres ámbitos de actuación:

1) *“Como beneficios legales o de carácter básico, podemos apuntar los siguientes:*

- *Prevención en la detección de costes sociales, tanto de aquellos visibles como los ocultos.*
- *Permite determinar y esclarecer las responsabilidades y los deberes del departamento de RRHH.*
- *Mejora de la información disponible tanto en cantidad como en calidad (estados de cuentas y balances sociales, dimensionamiento de la plantilla, capacitación ante eventualidades del mercado, determinación de costes de la mano de obra, etc...).*
- *Es garantía del cumplimiento de disposiciones legales, normativas y convencionales existentes.*
- *Ayuda a conocer la opinión sobre la organización y las expectativas laborales del cliente interno: los trabajadores.*
- *Determina los puntos fuertes y áreas de mejora que afectan a las personas, permitiendo justificar posibles inversiones o recortes de presupuesto en el ámbito de la gestión de personal.*

2) *Por su parte, los beneficios operativos o de carácter intermedio:*

- *Mejora de la imagen profesional -prestigio- del departamento de recursos humanos. Alienta al administrador de personal a asumir mayor responsabilidad y a actuar a un nivel más alto de profesionalidad. Lo que a medio plazo le permite ganar credibilidad y aceptación en la empresa como departamento.*
- *Así como ayuda a reforzar la relación del departamento con el resto, fomentando la idea de responsabilidad de los recursos humanos debe ser compartida por todos los directivos y áreas.*
- *Contribuye a evaluar el estado de salud del sistema de recursos humanos y descubrir las áreas problemáticas, evitando errores y sobre todo, evitando la reincidencia en los mismos.*
- *Contribuye a evaluar y hacer un seguimiento de las diversas actividades de recursos humanos en función de criterios tangibles. Dimensiona adecuadamente los recursos humanos necesarios para cada actividad, proceso o trabajo.*
- *Ayuda a anticipar problemas futuros y a iniciar intervenciones. Ayuda a detectar programas que han quedado obsoletos e ineficientes y a concretar los que sí son rentables y por tanto son puntos fuertes para la organización. Visión proactiva respecto de un activo tan importante como son los recursos humanos.*
- *Facilita la uniformidad de las prácticas y de las políticas.*
- *Reduce los costos en recursos humanos mediante prácticas mejoradas.*
- *Da soporte a los programas de calidad total de la organización.*
- *Ayuda a anticipar posibles problemas, aportando una dimensión de proactiva; detecta los costes sociales ocultos o excesivos existentes, situando al departamento de recursos humanos en la perspectiva adecuada como suministrador de servicios internos al resto.*

- *Permite integrar el sistema de gestión de los recursos humanos de la organización con otros implantados en la misma.*
- 3) *Y en tercer lugar, aquellos que responden a beneficios avanzados o estratégicos, como son:*
- *Fomenta la visión de conjunto, anima a los directivos a que examinen la gestión de recursos humanos en conjunto, fomentando la idea de que todos los directivos son directivos de recursos humanos.*
 - *Estimula y promueve los cambios necesarios en la organización.*
 - *Si el proceso de auditoría consigue implicar al personal, podrá mejorar la cohesión grupal, y en definitiva, el clima laboral. Por tanto fomenta la comunicación interna, mejorando las relaciones humanas existentes en la misma.*
 - *Estimula el cambio y valora la contribución de la gestión de los recursos humanos al logro de los objetivos estratégicos de la organización, verificando si los cambios requeridos a las personas y a la propia organización pueden dar soporte a la estrategia propuesta para la misma y en qué medida.*
 - *Valora la contribución de la gestión de RRHH al logro de los objetivos estratégicos de la organización.*
 - *Verifica si los cambios requeridos a las personas y a la organización pueden dar soporte a la estrategia, y en qué medida.*
 - *Permite determinar aquellos aspectos en los que la organización es competente y está capacitada para afrontar el futuro con garantías de éxito.”*

Por tanto podemos concluir que la Auditoría Sociolaboral beneficia, y de aquí su importancia dentro del mundo empresarial, por una parte a la propia empresa en las figuras de los administradores, directivos, propietarios y accionistas, y trabajadores; y por otra parte a los terceros interesados en la información como son los inversores, entidades financieras, proveedores, clientes y/o administraciones públicas.

Mostramos gráficamente los beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral en la figura 4.3.

Figura 4.3: Beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

Los grupos de beneficiarios que componen la propia empresa obtienen una plusvalía de la Auditoría Sociolaboral en:

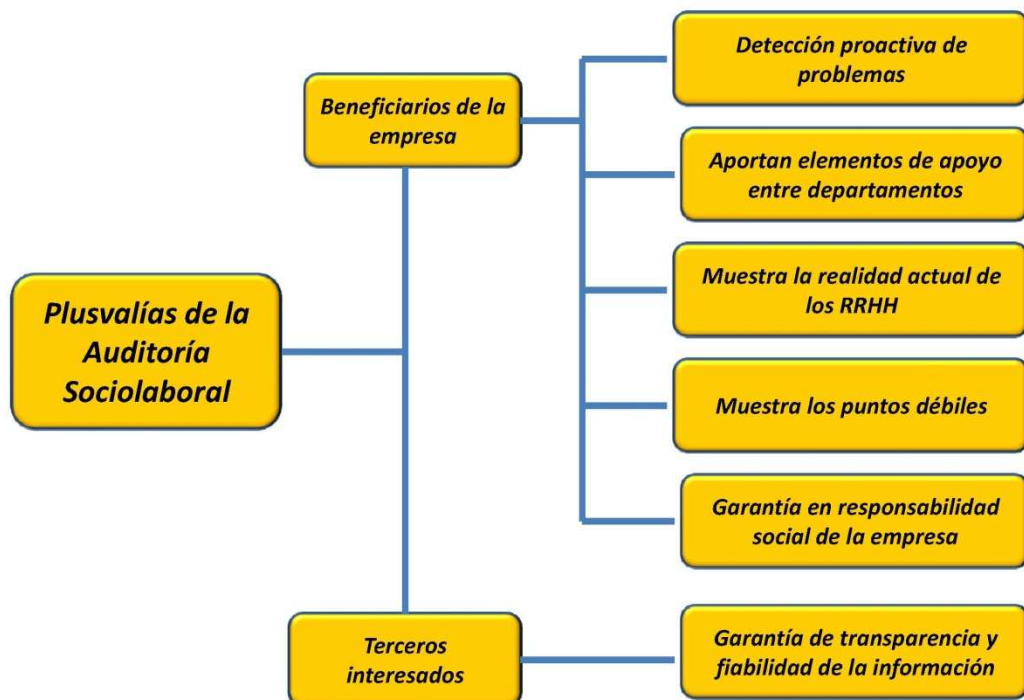
- La detección de problemas de una manera proactiva, es decir antes de que surjan.
- Aportan elementos de apoyo entre el departamento de recursos humanos y el resto de los departamentos y sus directivos en línea.
- Muestra a la alta dirección la realidad actual de los recursos humanos con la que se puede realizar una comparación con la estrategia planificada y observar las desviaciones existentes, en su caso con el fin de establecer las medidas oportunas para su corrección.

- Muestra al departamento de recursos humanos los puntos débiles que deben de ser trabajados y solventados para contribuir a los objetivos estratégicos de la empresa.
- Da garantía y seguridad a los trabajadores de la correcta aplicación en materia de seguridad jurídica y laboral, en políticas de igualdad, en políticas de reclutamiento y selección, en políticas de integración, en políticas de gestión de salarios, etc.. y en definitiva en políticas de responsabilidad social de la empresa.

Por su parte los terceros interesados en la información aportada por la Auditoría Sociolaboral obtienen su beneficio, y por ello tiene su importancia, en la garantía de transparencia y fiabilidad que otorga la opinión del Auditor a la información facilitada por la empresa, y que es base de toma de decisiones para ellos.

Resumimos gráficamente los beneficios obtenidos por los beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral en la figura 4.4.

Figura 4.4: Plusvalía de los beneficiarios de la auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

4.3.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

El concepto de Auditoría Sociolaboral ha tenido una evolución en el tiempo asociada a la propia evolución de los recursos humanos.

El trabajo que predominaba en la Edad Antigua era la esclavitud, donde quien lo realizaba no era una persona sino un ser humano, objeto de derecho, carente de los mismos, y que proporcionaba un alto grado de lucro económico, ya que no se remuneraba, pues el esclavo trabajaba para su dueño, que había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya. Por tanto es sobradamente reconocido que la concepción del trabajo en la Antigüedad clásica tenía un signo negativo, salvo contadas excepciones.

En la Grecia homérica y la Grecia clásica se conocieron situaciones coexistentes de trabajo libre, de trabajo servil o vinculado y de trabajo esclavo.

La concepción griega del trabajo se mantuvo en Roma y persistió hasta el siglo XIX. Los romanos, no aportaron nada nuevo, salvo una organización más coherente, más disciplinada, y al poco parasitaria de la vida política y social. Deslumbrados por la irradiación de la cultura oriental, egipcia y griega, no hicieron más que copiar e imitar a los pueblos sometidos por ellos. Excelentes soldados, administradores natos, tuvieron solamente un mérito: el de haber puesto fin a las querellas y a las disensiones de los pueblos de Oriente Medio y de las orillas mediterráneas, implantando, por un tiempo, la *pax romana*.

Los romanos, con su sentido de la organización, nos han dejado el ejemplo de una institución social que desaparecerá con ellos, pero que renacerá más tarde: la de las escuelas de oficios. Desde la aparición del artesanado, la existencia de gremios de oficios es notoria en todas las ciudades importantes del Oriente Medio: los metalúrgicos, los ceramistas, viven y trabajan en calles o barrios separados, bajo la protección de divinidades distintas; los talleres y los métodos de fabricación se transmiten de padres a hijos; cada gremio tiene sus fiestas, sus ritos y sus costumbres; en ellos se practica la ayuda mutua; los gremios aseguran una sepultura honorable, con ceremonias y acompañamiento hasta la tumba, a todos los que han cumplido los deberes de la asociación. Tales

usos se habían extendido a Italia ya en tiempos de los etruscos: parece ser que bajo este aspecto este industrioso pueblo se había organizado perfectamente, y el esplendor de sus tumbas induce a pensar que en los funerales no sólo los parientes, sino también los colegas de trabajo rendían a los difuntos los últimos honores.

Cicerón expuso su opinión en su opúsculo *De Officiis* y argumenta que el trabajo de un asalariado al que se paga por su labor y no por su capacidad artística es indigno de un hombre libre, y es innoble por naturaleza; pues, en este caso, el dinero es el precio de la esclavitud.

Los esclavos podían comprarse o adquirirse por guerras y conquistas, y su condición era hereditaria. Sin embargo había algunos trabajos en esta etapa que eran más prestigiosos que otros, como el de los escribas en Egipto, o los escultores o constructores de templos, cuyas actividades estuvieron protegidas en el Código de Hammurabi.

Las actividades agrícolas si fueron fundamentales para la economía antigua y medieval. Estas no colocaban a quienes las ejercían en un lugar de privilegio, sino más bien era considerada como una actividad que sustentaba a las clases más calificadas.

Ya en la edad media los trabajadores eran campesinos que estaban obligados a trabajar para su señor. Con arreglo a las leyes medievales, un campesino no era dueño de sí mismo. Todo, incluida la tierra que trabajaba, sus animales, su casa, y hasta su comida, pertenecía al señor del feudo. Su vida estaba llena de penalidades. Muchos se afanaban para producir alimentos suficientes para sus familias y para cumplir con su señor. Les estaba prohibido marcharse del feudo sin permiso, y para un campesino, la única manera de obtener la libertad era ahorrar el dinero necesario para comprar un lote de tierras, o casándose con una persona libre.

Otro de los principales elementos de este proceso demográfico fue la transformación jurídica de muchos trabajadores. El señor, que todavía poseía esclavos domésticos, se dio cuenta que eran más productivos dejándoles una

parcela a una pareja para roturar, creando también mejores condiciones para la reproducción.

Se podría afirmar que el impulso económico que se produjo estuvo basado en la disgregación del gran dominio esclavista, que provocó un crecimiento poblacional, asociado además a un perfeccionamiento de los útiles agrarios, imprescindible para aumentar la productividad.

Según nos indica Borrajo (2011), el trabajador en la edad media debía sus prestaciones de servicio al patrono por virtud de su estado legal, que eran, así, prestaciones forzosas o no libres. El deber se concretaba en varias jornadas de trabajo en las fincas o en la casa del señor, en número muy variable; por ejemplo, desde tres o cuatro días al año o varios días por semana. El trabajo, de sol a sol, ocupaba al vinculado y a sus familiares, y si disponían de animales de labor, los aportaban junto con su esfuerzo personal; a cambio, el amo corría con la carga de manutención. El rendimiento se determinaba según el que se alcanzaría en un trabajo propio; se eximía a los viejos, enfermos, etc., y, en algunos casos, se admitía la sustitución de obligado o bien mediante la prestación de otra persona que ocupaba su lugar o bien mediante un pago. Esta forma última al generalizarse, abrió paso a la redención por dinero.

Cuando apareció la máquina, el mundo de la economía aún estaba poblado de pequeños talleres artesanos, con los que rivalizaban, en ciertas ramas profesionales y en ciertas regiones, las grandes manufacturas; en ambos casos, el trabajador socialmente relevante en la industria era el “oficial”, y en la agricultura se tenía presente al pequeño agricultor y su familia.

La realidad social fue muy distinta, pues el primer resultado de la revolución industrial fue el cambio en las técnicas de producción con la sustitución de las herramientas manuales del artesano por las máquinas o, lo que es más importante, por la generalización de la fábrica.

Las consecuencias en el orden de la producción son evidentes: el taller artesano fue vencido ruidosamente por la fábrica; en consecuencia, la fábrica, con sus máquinas, sus fabulosos pedidos de materias primas, sus sistemas de

ventas, etc., pasó al primer plano de la vida tanto económica como social, y hubo que contar con ella en los programas políticos.

En España, la máquina y, sobre todo, la fábrica, cobraron cierta importancia en el siglo XIX. La aplicación del vapor a la industria textil tuvo especial relieve en Cataluña. El desarrollo de la industria textil se mantuvo dentro de grandes crisis.

Los sectores mineros y siderúrgicos se incorporaron al desarrollo industrial en la década de 1880 y 1890 y consolidaron su situación durante la Guerra Europea, en la que España fue neutral. En fin, desde 1900 se establecieron nuevas industrias (cemento, química, hidroeléctrica, etc.), y todas ellas gozaron el boom posterior a 1914: el nivel de vida del país experimentó un alza, pero la población sufrirá las consecuencias del coste de vida: las crisis sociales de 1917 y años siguientes tendrán aquí una de sus causas.

En el apogeo de la Revolución Industrial, los seres humanos fueron separados en dos grandes “bandos” muy bien diferenciados.

El primero de ellos, los poseedores del capital y medios de producción que eran los que dirigían una masa uniforme de máquinas humanas que prestaban su trabajo por sueldos de hambre, hombres sin alma que utilizaban sus dotes corporales en las líneas de producción para satisfacer sus necesidades más apremiantes. Esta clase, formada con la mentalidad mercantilista y la misión de aumentar la riqueza de su familia, trabajaba sin descanso en lo más alto de la cúspide organizacional para amasar inmensas fortunas como producto de la manufactura, el valor añadido de los bienes, la explotación de recursos naturales y de la filosofía, respondiendo a una demanda en constante crecimiento generada en las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX en Estados Unidos de América.

En el otro lado estaban los desposeídos, trabajando como obreros en las grandes fábricas y medianos talleres para ganarse el sustento y proveer a su familia de los bienes necesarios para la subsistencia. Fueron muchas las personas que llegaron a las ciudades desde sitios rurales y remotos,

compartiendo el mismo sueño que sus predecesores tenían, “la promesa de una mejor vida” en los florecientes territorios urbanos, allá donde las chimeneas y el carbón hacían ricos a los que se esforzaban.

La Revolución Industrial, como el nuevo suceso en la historia de la humanidad, había encomendado a la técnica bendecir con su racionalidad los procesos que se realizaban dentro de las fábricas, esto es, las actividades de medición y supervisión de la transformación fabril. La división del trabajo entre quienes elaboran las órdenes y quienes las ejecutan, fue el primer gran patrón a seguir por los teóricos de la administración de la época: Taylor, Fayol y Weber. Ellos plantearon modelos que se adecuaban a la mentalidad del capitalista industrial, logrando así alcanzar y sostener niveles soñados de productividad en el trabajo.

En 1931 Alfred Marshall limitó sus análisis a los aspectos del comportamiento humano mensurables en función del dinero, y que se reflejaron en el mecanismo de los precios; todo esto contribuyó a discusiones y abrió la vía de una serie de trabajos agrupados con el nombre de “Teoría del Capital Humano” que fueron publicados a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta en Estados Unidos. Esta teoría es desarrollada en especial por Becker (1964) y Schultz (1971) que consideran la formación de un individuo como su verdadero valor. De ahí, que la formación pueda incluso ser entendida como una inversión en capital humano.

A continuación, otra segunda corriente de pensamiento es desarrollada, “La Escuela de las Relaciones Humanas” que se dedica a tener en cuenta al individuo y al grupo a través de sus aspectos psicológicos y sociológicos. Estos estudios se inician en 1927 con Mayo y Roethlisberger en la planta de Hawthorne (Chicago) para determinar los efectos de los factores sociológicos y psicológicos sobre la productividad, demostrando la importancia de los mismos en la determinación de la producción. Aportaciones más recientes son las de Lewin K. (1951), Maslow (1954), Herzberg (1959), McGregor (1960), Likert (1961), Argyris (1964), etc. que en líneas generales, van a mostrar que es importante considerar las relaciones humanas para explicar los resultados o actuaciones de la empresa.

En los años cuarenta, Drucker (1939) en su libro “The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism” ya señala la necesidad de un cambio importante respecto al hombre. Se debe pasar del hombre manipulado, dirigido, controlado al hombre culto, capaz de pensar y de decidir. Esto ha dado lugar a que se desarrollen diversas reflexiones teóricas: en primer lugar, la Teoría X, donde los trabajadores tienen una motivación exógena, considerando que las personas suelen ser en cierta medida perezosas, carentes de ambición, siendo su principal motivación el aspecto económico. Luego la Teoría Y, los trabajadores disfrutan con su trabajo, desean hacerlo bien y están motivados mediante autocontrol y autodesarrollo. Después la Teoría Z, los trabajadores son imprescindibles, lo que despliega los círculos de calidad, ya que se les incorpora en la toma de decisiones mediante un sistema de participación y de responsabilización del trabajo en grupo. Pero el repertorio de teorías no se agota en absoluto, existen otras teorías generales que se centran en aspectos particulares de la situación laboral.

De tal manera, que a partir de estas corrientes de pensamiento, se empieza a percibir que todo proceso de planificación y control, tiene que tener en cuenta a los individuos de la organización y sus motivaciones. Es decir, hay que contar con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y, en consecuencia, los informes contables de gestión no sólo deben contener datos financieros sino también información cualitativa, como, por ejemplo, acerca del clima organizacional en el que se desenvuelve el personal de la empresa. En este sentido se manifiesta Domingo Nevado Peña (1999).

Durante este periodo el manejo y los procesos de los recursos humanos se caracterizaban por:

- El recurso humano es un costo que hay que minimizar, un factor de producción y un gasto.
- Adopción de políticas de tipo reactivas.
- Obtención de cantidad y calidad de mano de obra al menor precio.
- Manejo orientado hacia el control y al rendimiento.
- Obra de mano numerosa.

- La fabricación o producción es lo prioritario.
- La función es administrativa y basada en el cumplimiento de normas y reglas.
- El manejo del recurso humano centra su atención especialmente en las funciones de contratación, desafectación, estudio de salarios ligados al rendimiento y a la descripción de puestos.

En España, en el periodo comprendido entre la revolución industrial y 1959, se establece una etapa “administrativa de los recursos humanos” que se caracteriza por una situación de economía autárquica basada en la agricultura, aislada internacionalmente desde el fin de la Guerra Civil y un entorno social con libertades sociales y movimiento sindical prácticamente inexistentes. Estamos en una época política de dictadura por lo que el ordenamiento económico, social y político está fuertemente intervenido por el Estado. La función de personal tiene un papel puramente administrativo y de control de tal manera que depende de la dirección administrativa o financiera de la empresa, asignando su responsabilidad a una persona de confianza de propietario de la empresa.

En los años 60 y hasta 1974, se acogen las tendencias humanistas de la Escuela de las Relaciones Humanas: trabajador un valor clave para la Organización. Ya surgen departamentos especializados en personal que aplican más técnicas específicas centradas en las personas (análisis y descripción de puestos de trabajo, selección, valoración de puestos, adiestramiento). Se incorporan a estos departamentos psicólogos y sociólogos.

Durante este periodo el manejo y los procesos de recurso humano se caracterizaban por:

- Consideración de necesidades de tipo social y psicológica de las personas, buscando la adaptación del hombre a la organización.
- Se adquiere la conciencia de que los comportamientos no responden a formas racionales y que están condicionados por sentimientos colectivos y por los grupos a los que se pertenece.
- La relación contractual se extiende no sólo a los aspectos de retribución sino también a factores de tipo psicológico.

- Se mantiene la consideración del recurso humano como un costo que hay que minimizar.
- Las acciones que se emprenden tienen un carácter proactivo.

En esta etapa en España existe un entorno de apertura hacia el exterior (Europa) que facilita un crecimiento económico basado en las exportaciones, el boom turístico, remesas de divisas de emigrantes y entrada de multinacionales que incorporan nuevas técnicas de gestión de personal. A su vez, se desarrolla una creación de infraestructura industrial con cierta importancia, sindicatos (vertical) van tomando importancia y ganando poder (primeras movilizaciones). Surgen departamentos especializados en personal además de labores administrativa y de control, aplican más técnicas específicas centradas en las personas (análisis y descripción de puestos de trabajo, selección, valoración de puestos, adiestramiento), lo que denota la entrada de psicólogos y sociólogos en los departamentos de recursos humanos.

Desde 1975 a 1980 se crea la expresión “relaciones laborales”, se impone la negociación colectiva como enfoque colectivo al trabajo y el Departamento de Personal se centra en la gestión y tratamiento de conflictos, clima laboral, negociación de la condiciones de trabajo, etc. Se incorporan a estos departamentos expertos jurídico-laborales (Abogados, y Graduados Sociales). La importancia del factor humano surge en un contexto de cambios técnicos por parte de las empresas, tan rápidos que hace necesario no solamente tener presente la dimensión económica, sino también la social. De tal forma que, el factor humano, es la primera expresión necesaria para la complementación entre el sistema económico y social. En esta época, en España encontramos un entorno de transición política y la crisis económica derivada del petróleo, lo que trajo consigo una alta conflictividad laboral que fue favorecida por el considerable aumento de la normativa laboral que recoge los derechos fundamentales (libertad sindical, huelga, promoción social y colectiva, negociación colectiva, etc.).

En los años 1980 y hasta 1990 se establece la etapa de los recursos humanos, la evolución de como se conducen las organizaciones ha hecho crecer la importancia de las personas en ellas, transformándose en un problema social

y haciendo que el manejo de los recursos humanos adquiriera día a día mayor importancia. Lo anterior se confirma debido a los trastornos originados por la creciente complejidad de la economía, la interdependencia de los mercados, la gran competitividad, la velocidad del cambio tecnológico, las nuevas necesidades de las organizaciones y personas, y la mayor educación de la fuerza laboral.

Se empieza a considerar al trabajador como un recurso estratégico a maximizar en la empresa. Con su gestión se trata de lograr objetivos de equidad, integración, rendimiento operativo e innovación y flexibilidad. En el departamento de personal se comienzan a separarse las funciones relacionadas con las relaciones laborales (negociación de convenios, gestión de conflictos colectivos, relaciones con los representantes sindicales, ERES), de las funciones de gestión de recursos humanos (selección, formación, integración, administración, etc.) El departamento de personal empieza a actuar como un órgano de asesoramiento o staff dependiente de la Dirección General, responsable de la correcta aplicación de las políticas de personal derivadas de los planes estratégicos de la empresa.

A fines de la década de los 80, algunos autores estadounidenses manifestaron que la Dirección de Recursos Humanos fue la respuesta de Estados Unidos a las políticas de Personal del modelo japonés. Los fabricantes necesitaban cambiar la forma en la que realizaban sus negocios. Estas necesidades abarcaban: realizar un mejor trabajo al definir los requisitos del cliente, contar con un mejor control de procesos de manufactura, reunir datos y tomar decisiones basados en ellos. También requerían de auditores. Hasta 1985, la auditoria sociolaboral había sido un concepto incipiente, su objetivo básico había sido controlar y su ámbito de aplicación era el contable-legal. Se caracterizaba por su enfoque estático y cerrado ya que analizaba la empresa sin tener en cuenta los factores externos ni los cambios del entorno.

Ya entrada la década de los 90 y en un contexto internacional de globalización económica y con menores trabas al comercio, las empresas empiezan a tener en sus prioridades la diferenciación de productos y servicios

mediante la consecución de certificados de calidad. En consecuencia, empiezan a ser más habituales las auditorías de calidad.

En paralelo, y fruto tanto de movimientos sociales como de endurecimiento de la legislación medioambiental, comienza a exigirse y proliferar las auditorías medioambientales.

Más recientemente y como consecuencia de la mayor relevancia y concienciación de la importancia de los recursos humanos en las organizaciones, comienza a hablarse de Auditoría Sociolaboral, integrando los diferentes aspectos del complejo mundo del trabajo. Hay que precisar que aún se trata de una disciplina joven y pendiente de delimitar, pero con mucho futuro.

El desarrollo de la auditoría sociolaboral de los últimos años está relacionado con la indudable utilidad que reporta. Desde finales de los 80 hasta 1995 se configura la etapa más tradicional de la auditoría sociolaboral. Basada en la medición y mejora de la eficiencia de la gestión de los Recursos Humanos. Su ámbito se amplía al económico, pasando a ser un enfoque abierto y dinámico que analiza el funcionamiento de la empresa en comparación con sus competidores.

A partir de 1995 el objetivo es la aplicación de una estrategia basada en la adecuación de los Recursos Humanos a los objetivos de la empresa, primando el clima laboral. El ámbito de aplicación será: Legal-Económico-Contable-Estratégico y se analizará el funcionamiento de la empresa comparándola con su futuro deseado que a la vez es incierto.

Desde 1991 la función de recursos humanos empieza a centrarse en la optimización, reorganización, rentabilización y desarrollo de los recursos organizacionales pasando a ser recursos humanos. Aparece la externalización y reestructuración de los departamentos de recursos humanos mediante la subcontrata.

El departamento de los recursos humanos se convierte en un socio estratégico de la organización trabajando junto a la alta dirección, realizando una

labor que juzga, diagnostica y desarrolla el alineamiento de los recursos humanos con los valores de estrategia la organización.

Hoy en día el manejo y los procesos de recurso humano se desarrollan basándose en:

- Conciliación entre necesidades económicas de la organización y necesidades de los que trabajan en ella.
- Consideración de las personas como un elemento determinante del desarrollo de la organización.
- La motivación y eficacia del personal depende de la forma como es utilizada la persona. En este período se establece que el recurso humano se debe optimizar y que las acciones en su manejo tengan un carácter proactivo. De tal modo, que se supone que a partir de este momento, se inicia la concepción estratégica de los recursos humanos con sus características.

Actualmente, el manejo del recurso humano involucra una gran cantidad, variedad y calidad de personas en la medida que se vean afectados los diferentes niveles de responsabilidad y relación de la estructura. Esto ha permitido que, en este aspecto, sea más sensible a las necesidades y aspiraciones del personal, pero esté también más integrada a la dirección de la organización, razón por la cual ha llegado a adquirir una posición estratégica. Sólo en fechas recientes la relación entre el concepto de gestión general y de recurso humano se ha consolidado debido especialmente al desarrollo de las ciencias de la administración y del comportamiento. Es a partir de aquí donde la auditoría Sociolaboral se configura en su aspecto jurídico, social y estratégico.

Podemos ver gráficamente un resumen de la evolución de la Auditoría Sociolaboral en la figura 4.5.

Figura 4.5: Evolución de la Auditoría Sociolaboral

Época	Consideración del trabajador	Consideración de la Auditoría Sociolaboral
Edad antigua	Esclavitud.	No existe
Grecia clásica	Coexistencia del trabajo libre, servil y esclavo.	No existe
Roma	Se mantiene la coexistencia del trabajo y aparecen, las escuelas de oficios, los artesanos y los gremios.	No existe
Edad media	Coexistencia de campesinos sin tierras propias que trabajan la del señor y esclavos domésticos. Persisten los pequeños talleres domésticos	No existe
Revolución Industrial	Se hace residual el pequeño agricultor. Desaparece el trabajo artesano y aparecen las grandes fábricas dando lugar a dos tipos sociales: trabajadores y propietarios. Aparece la función administrativa de personal.	Aparece una especie de Auditoría fundamentada en el control de legalidad y de costes.
Etapa de las relaciones humanas (1960-1974)	Escuela de las relaciones humanas: el trabajador es un valor clave para la organización.	Auditoría Sociolaboral centrada en el coste.
Etapa de las relaciones laborales (1975-1980)	Incremento considerable de la normativa laboral, reconociendo derechos fundamentales (libertad sindical, huelga, promoción social y colectiva, negociación colectiva, etc.)	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos y de costes
Etapa de los recursos humanos (1981-1990)	El trabajador es un recurso estratégico de la empresa, con su gestión se trata de lograr objetivos de equidad, integración, rendimiento operativo e innovación y flexibilidad.	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos, de costes y en la medición de la mejora de la eficiencia.
Etapa de dirección Estratégica	El departamento de recursos humanos es un área estratégica de la empresa, de la que se depende para la consecución de los objetivos planteados.	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos, de costes, eficiencia y estratégico.

Fuente: Elaboración propia

4.4.- ELEMENTOS DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Del mismo modo que cualquier otro tipo de auditoría, y siguiendo a Fuentes, Morales y Veroz (2005) los elementos que participan en la Auditoría Sociolaboral son:

- Auditor experto en la materia
- Examen y pruebas
- Normas, ley o costumbres
- Organización, actividad o hecho a analizar
- Informe de opinión
- Sujetos interesados en la información

Naturalmente, para poder realizar el trabajo de Auditoría Sociolaboral hace falta la participación del sujeto activo que es el auditor, el cual ha de tener una alta cualificación técnica y experiencia dentro del ámbito sociolaboral y de recursos humanos para poder expresar su opinión técnica sobre el tema auditado. Pero esta cualificación, además, ha de ser una alta cualificación que se encuentre sustentada por una parte con una amplia experiencia en recursos humanos y por otra parte con un proceso continuo de reciclaje que mantenga al día al auditor en las técnicas, conceptos, legislación y nuevas técnicas dentro del mundo laboral y de los recursos humanos. En consecuencia se justifica por un lado la obtención de una alta experiencia previa para poder firmar como Auditor Sociolaboral, y el mantenimiento de su calidad y excelencia del trabajo mediante un programa de formación continuo.

Como consideramos, la Auditoría Sociolaboral consiste en una revisión y verificación (que no asesoramiento) de un tercero, este tercero es la organización a auditar y que puede ser toda ella en su conjunto, una parte de la misma, una rama de actividad o incluso un hecho concreto realizado por la misma.

Dentro del proceso de revisión y verificación hay que tener en cuenta la existencia, o no, de la legislación laboral aplicable a la organización ya que su

incumplimiento dará lugar a una salvedad en el informe, pero además tenemos que tener en cuenta todos los aspectos no legislados dentro de los recursos humanos que nos vienen dados por los usos, costumbres, cultura o normas propias de la organización como son las políticas estratégicas.

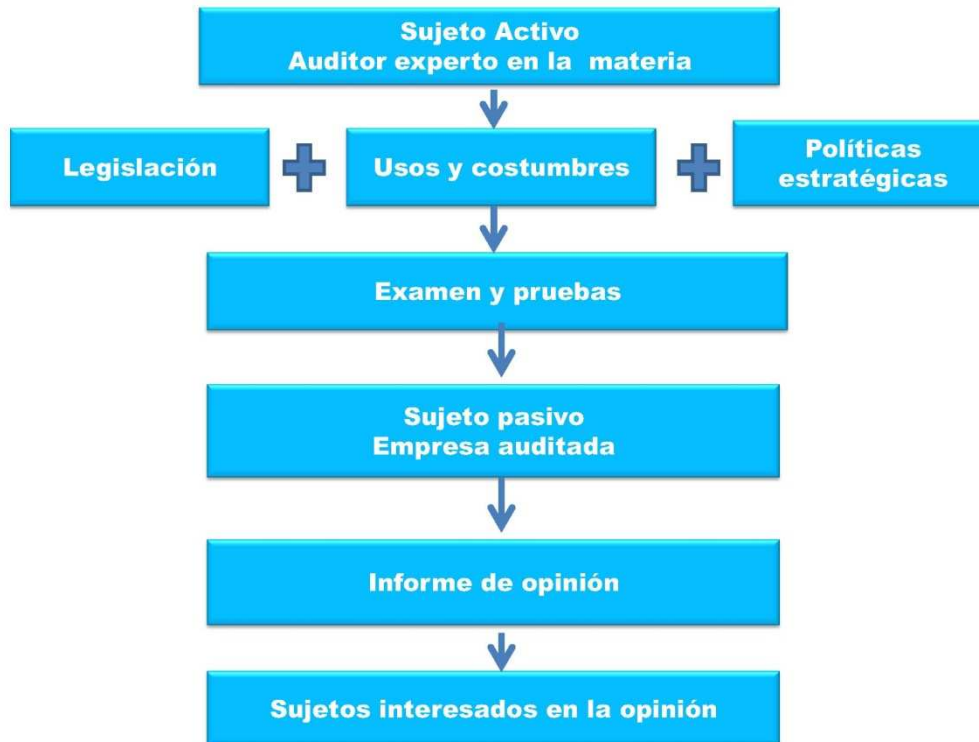
Como defendemos, el fin de la Auditoría Sociolaboral no es otro que la emisión de un informe en el que se pone de manifiesto la opinión técnica del auditor, y de la que es responsable frente a terceros. Si después de realizar el trabajo procedemos simplemente a plasmarlo en un informe sin la opinión del auditor, entonces estamos ante cualquier tipo de informe que no es de Auditoría Sociolaboral, ya que para que se trate de un informe de Auditoría Sociolaboral, necesariamente es imprescindible que se encuentre la opinión técnica del Auditor Sociolaboral y ésta ha de surtir efectos frente a terceros, siendo el auditor el responsable.

La responsabilidad del Auditor Sociolaboral siempre va a ser frente a terceros, nunca frente a la organización auditada, pues podemos entender perfectamente que en el caso de un informe que ponga en relieve diversas salvedades encontradas en el transcurso del trabajo, nunca va a ser del agrado de la organización auditada. En consecuencia, el informe de Auditoría Sociolaboral se realiza porque hay unos sujetos interesados en su contenido, interesados que pueden ser sujetos de la propia organización auditada o interesados ajenos a la misma, y frente a estos últimos responde el auditor de su informe.

Debido a la responsabilidad que tiene el auditor Sociolaboral frente a los terceros interesados en la información contenida en su informe y sobre todo en la opinión técnica, el Auditor Sociolaboral ha de tener la evidencia adecuada y suficiente en la que fundamentar su opinión. Esta evidencia la obtiene el Auditor Sociolaboral mediante la realización del examen y pruebas sobre la realidad de la organización auditada.

Una representación gráfica de los elementos de la Auditoría Sociolaboral es la que mostramos en la figura 4.3.

Figura 4.6: Elementos de la Auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

4.5.- TIPOS DE AUDITORIAS SOCIOLABORALES

De los diferentes criterios de clasificación, consideramos que son los más adecuados para clasificar las Auditorías Sociolaborales los siguientes:

En función de la relación existente entre la empresa auditada y el auditor tenemos:

- Auditorías Sociolaborales Internas.- Son las realizadas por el personal de la propia organización auditada, normalmente el departamento de auditoría interna que ha de ser totalmente

independiente para poder desarrollar su cometido, de esta manera ha de estar situado dentro del organigrama de la empresa entre el Consejo de Administración y la Alta dirección.

En estas auditorías sociolaborales el objetivo es la revisión y verificación de la organización con el fin de emitir un informe para uso interno de la organización, aunque también son utilizadas para abaratar el coste de realización de las auditorías sociolaborales externas.

Estas auditorías sociolaborales tienen las ventajas de tener un coste de realización muy inferior por ser el personal de la propia plantilla y, por otra parte, tienen un excelente conocimiento de la organización auditada.

El inconveniente que tienen es que reflejan un escaso nivel de independencia frente a terceros precisamente por pertenecer a la plantilla de la organización auditada.

- Auditorías Sociolaborales Externas.- Son las realizadas por auditores sociolaborales ajenos a la organización, lo que implica que tienen el inconveniente de un mayor coste económico que se compensa con la ventaja de que elimina los problemas de independencia que presenta el Auditor Sociolaboral interno y tienen la máxima fiabilidad frente a los terceros interesados en la organización.

En estas auditorías sociolaborales el objetivo es la revisión y verificación de la organización con el fin de emitir un informe para uso de terceros ajenos a la organización.

Existen autores que manifiestan la existencia de un tercer tipo que sería la llamada “Auditoría Sociolaboral Mixta” como pueden ser Del Bas, Calvo y García (2015, pág.45) que las definen como *“aquellas en las que la auditoría es desarrollada por un equipo auditor constituido tanto por personal interno como externo a la organización”*. Consideramos muy difícil la existencia de esta propuesta de tipo de auditoría ya que de la misma no sólo se unen las ventajas de cada uno de los componentes, sino que también se unen las desventajas por lo que puesto sobre una balanza, no es interesante a los efectos de la empresa.

Lo que sí es interesante a efectos de la empresa auditada es el mantenimiento de la independencia del auditor, lo que da la máxima fiabilidad a su informe, pero reduciendo su coste (la desventaja) siempre y cuando el auditor externo pueda aprovechar parte del trabajo realizado por el auditor interno, lo que no es lo mismo que un trabajo conjunto.

En relación al alcance de la auditoría :

- Auditoría Sociolaboral completa de RRHH.- En la que se realizará la verificación de la totalidad las áreas que componen los recursos humanos en la empresa .
- Auditoría Sociolaboral de una o varias áreas de RRHH.- En la que se procederá a realizar la verificación únicamente de las áreas de recursos humanos objeto del encargo de auditoría.

En relación al carácter obligatorio de las auditorías tenemos las auditorías obligatorias y las voluntarias, pero debido a que la obligación de la realización de la auditoría viene impuesta por la legislación vigente y, en la actualidad, la Auditoría Sociolaboral carece de legislación alguna, únicamente podemos encontrar las Auditorías Sociolaborales voluntarias.

Y si ahora pensamos en la periodicidad con la que se realiza la Auditoría Sociolaboral podemos encontrar:

- Auditorías Sociolaborales recurrentes.- Las realizadas de una forma periódica en el tiempo, es decir, continuas en el tiempo por imagen de la organización.
- Auditorías Sociolaborales ocasionales.- Las realizadas únicamente cuando lo estima la organización de una forma aislada en el tiempo.

A su vez podemos encontrar autores como Candau (1985) que dividen los tipos de Auditoría Sociolaboral según los niveles de auditoría, los cuales define así:

- Administración.- consiste en la verificación de la autenticación de las cifras y la conformidad legal.
- Gestión.- comprobación de la aplicación de los procedimientos existentes (conformidad) y la coherencia entre los procedimientos y políticas, así como la pertinencia de los mismos.
- Estrategia.- se verifica la existencia de objetivos, la coherencia interna de los mismos, así como la eficacia de la organización en su consecución.

En igual posición se sitúan Saitua y Vázquez (2011) cuando hacen la distinción entre las auditorías como estratégica, de gestión y operativa, según la división de la naturaleza de la función directiva.

Consideramos que esta clasificación se corresponde, más que como tipos de auditorías, como partes transversales en cada una de las áreas en las que se puede dividir el trabajo de Auditoría Sociolaboral.

A continuación mostramos en la figura 4.7 una representación simplificada de los diferentes tipos de Auditoría Sociolaboral según los criterios de clasificación:

Figura 4.7: Clasificación de Auditorías Sociolaborales.

Criterios	Tipos de Auditorías
Según la relación existente entre quién desarrolla la auditoría y la organización auditada	<ul style="list-style-type: none"> · Auditoría Sociolaborales interna · Auditoría Sociolaborales externa
Según su alcance	Auditoría Sociolaboral completa de RRHH.
	Auditoría Sociolaboral de una o varias áreas de RRHH.
Según la motivación que origina la realización de la auditoría	<ul style="list-style-type: none"> · Auditorías Sociolaborales voluntarias
Según su periodicidad	<ul style="list-style-type: none"> · Auditorías Sociolaborales recurrentes. · Auditorías Sociolaborales ocasionales.

Fuente: Elaboración propia.

4.6.- REGULACIÓN Y NORMAS TÉCNICAS DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Como hemos comentado con anterioridad, al día de hoy no existe una legislación que soporte, ampare, guie y normalice la actividad de la Auditoría Sociolaboral, por lo que hemos de seguir aquellas normas de auditoría de general aceptación que tienen una mayor trayectoria en el tiempo y que por ende se encuentra mucho más desarrollada y, a su vez, ha quedado demostrado que de su utilización podemos esperar un altísimo grado de calidad y responsabilidad en el trabajo de auditoría.

De esta manera vamos a seguir las normas técnicas de la auditoría más desarrollada y antigua que es la Auditoría de Cuentas, las cuales fueron adaptadas por el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) dando como resultado las Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral, siendo el punto de partida de la normalización y sistematización de la actividad. Normalización que el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) propone mediante la adaptación de tres tipos de normas:

- Normas técnicas de carácter general, en las que se normaliza las condiciones que debe reunir el Auditor Sociolaboral y su comportamiento el desarrollo de la actividad de Auditoría Sociolaboral.
- Normas técnicas sobre ejecución del trabajo, en las que se normaliza la determinación de los medios y actuaciones que han de ser utilizados y aplicados por los auditores Sociolaborales en la realización de la Auditoría Sociolaboral.
- Normas técnicas sobre informes, en las que se normaliza la forma y contenido del informe de auditoría sociolaboral.

Estas Normas Técnicas han sido utilizadas por los auditores sociolaborales desde su creación.

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) propone, e insta para sus asociados, las siguientes Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral:

- 1.- Normas técnicas de carácter general:
 - 1.1.- Naturaleza.
 - 1.2.- Formación técnica y capacidad profesional.
 - 1.2.1.- Formación técnica y capacidad profesional.
 - 1.2.2.- Capacidad específica.
 - 1.2.3.- Actualización permanente.
 - 1.2.4.- Capacitación por CEAL.
 - 1.2.5.- Formación educativa y experiencia profesional.
 - 1.3.- Independencia, integridad y objetividad.
 - 1.3.1.- Independencia, integridad y objetividad.
 - 1.3.2.- Independencia.
 - 1.3.3.- Integridad.
 - 1.3.4.- Objetividad.
 - 1.3.5.- Intereses ajenos.
 - 1.3.6.- Abstención del encargo.
 - 1.3.7.- Vigilancia.
 - 1.4.- Diligencia profesional.
 - 1.4.1.- Diligencia profesional.
 - 1.4.2.- Aceptación de trabajos.
 - 1.4.3.- Papeles de trabajo y diligencia profesional.
 - 1.4.4.- Asesoramiento por otros profesionales.
 - 1.4.5.- Calidad de los trabajos.
 - 1.4.6.- Control de calidad.
 - 1.4.7.- Control por CEAL.
 - 1.5.- Responsabilidad.
 - 1.5.1.- Responsabilidad en el cumplimiento Normas Auditoría Sociolaboral.
 - 1.5.2.- Obligaciones para con terceros.
 - 1.5.3.- Responsabilidad en el informe.
 - 1.6.- Secreto profesional.
 - 1.6.1.- Confidencialidad.
 - 1.6.2.- Prohibición utilización información.

1.6.3.- Conservación y custodia.

1.7.- Honorarios y comisiones.

1.7.1.- Honorarios profesionales.

1.7.2.- Tarifa de referencia.

2.- Normas técnicas sobre ejecución del trabajo.

2.1.- introducción.

2.2.- Contrato o carta de encargo.

2.2.1.- Acuerdo por escrito.

2.2.2.- Número de horas estimadas.

2.2.3.- Consideración de rechazo.

2.3.- Planificación.

2.3.1.- Planificación apropiada.

2.3.2.- Cuestiones a considerar.

2.3.3.- Programa de auditoría escrito.

2.3.4.- Cambios respecto a las condiciones esperadas.

2.3.5.- Consideraciones sobre las características socio-laborales de la Entidad y del sector en el que opera.

2.3.6.- Organización y características de la entidad.

2.3.7.- Sector de actividad.

2.3.8.- Adquisición de conocimientos del sector.

2.3.9.- Desarrollo de un plan global relativo al ámbito y realización de la auditoría.

2.3.10.- Preparación del programa de auditoría.

2.4.- Estudio y evaluación del sistema de gestión.

2.4.1.- Sistema de gestión de RRHH y personal.

2.4.2.- Definiciones y conceptos básicos.

2.4.3.- Estudio y evaluación del sistema de gestión socio-laboral.

2.4.4.- Revisión del sistema.

2.4.5.- pruebas de cumplimiento.

2.4.6.- Periodo en que se desarrollan las pruebas y su extensión.

2.4.7.- Evaluación del sistema interno de gestión socio-laboral.

2.4.8.- métodos para la evaluación.

2.4.9.- Conclusiones sobre los procedimientos establecidos.

2.4.10.- Interrelación con otros procedimientos de auditoría.

2.4.11.- Comunicación de las debilidades significativa de gestión interna.

2.5.- Evidencia.

2.5.1.- naturaleza de la evidencia.

2.5.2.- Evidencia a través de pruebas.

2.5.3.- Evidencia suficiente.

2.5.4.- Nivel de evidencia.

2.5.5.- Factores de evidencia.

2.5.5.1.- Mayor nivel de evidencia.

2.5.5.2.- Evidencia adecuada.

2.5.6.- Importancia relativa-riesgo probable.

2.5.7.- Importancia relativa.

2.5.8.- Riesgo probable.

2.5.9.- pruebas para obtener evidencia

2.5.10.- Pruebas de cumplimiento.

2.5.11.- Pruebas substantivas.

2.5.12.- Métodos de obtener evidencia.

2.5.13.- Inspección.

2.5.14.- Observación.

2.5.15.- Preguntas.

2.5.16.- Confirmaciones.

2.5.17.- Cálculos.

2.5.18.- Técnicas de examen analítico.

2.5.19.- Documentación de la evidencia.

2.6.- Documentación del trabajo.

2.6.1.- Conservación documentos.

2.6.2.- Papeles de trabajo.

2.6.3.- Contenido papeles de trabajo.

2.6.4.- Medidas de seguridad.

2.7.- Supervisión.

2.7.1.- profesionales equipo auditoría.

3.- Normas técnicas sobre informes.

3.1.- Introducción.

3.1.1.- Preparación del informe.

- 3.2.- Elementos básicos del informe de auditoría socio-laboral.
 - 3.2.1.- Título o identificación del informe.
 - 3.2.2.- Identificación de los destinatarios y de las personas que efectuaron el encargo.
 - 3.2.3.- Identificación de la entidad auditada.
 - 3.2.4.- párrafo de alcance de la auditoría.
 - 3.2.5.- Párrafo de opinión.
 - 3.2.6.- Párrafo de salvedades.
 - 3.2.7.- Párrafo de énfasis.
 - 3.2.8.- Nombre, dirección y datos del auditor.
 - 3.2.9.- Firma del auditor.
 - 3.2.10.- Fecha de emisión del informe.
- 3.3.- Hechos posteriores a la fecha de cierre del periodo auditado.
- 3.4.- Hechos posteriores a la fecha de emisión del informe de auditoría y antes de su entrega.
- 3.5.- La opinión del auditor.
 - 3.5.1.- Tipos de opinión.
 - 3.5.2.- Opinión favorable.
 - 3.5.3.- Opinión con salvedades.
 - 3.5.4.- Circunstancias de opinión con salvedades.
 - 3.5.5.- Opinión desfavorable.
 - 3.5.6.- Opinión denegada.
 - 3.5.7.- Opinión parcial no permitida.
- 3.6.- Circunstancias con posible efecto en la opinión del auditor.
 - 3.6.1.- Limitación al alcance.
 - 3.6.2.- Métodos alternativos.
 - 3.6.3.- Valoración de la limitación.
 - 3.6.4.- Error o incumplimiento de principios y normas socio-laborales.
 - 3.6.5.- Fórmulas en el párrafo de opinión.
 - 3.6.6.- Cuantificación efecto incumplimiento.
 - 3.6.7.- Incertidumbre.
 - 3.6.8.- Estimación por la entidad.
- 3.7.- Publicidad del informe de auditoría socio-laboral.
- 3.9.- Modelos normalizados de informes de auditoría socio-laborales.
 - 3.9.1.- Informe sobre adecuación socio-laboral.

- 3.9.2.- Informe sobre adecuación socio-laboral de varios periodos temporales.
- 3.9.3.- Adecuación socio-laboral consolidada de un grupo.
- 3.9.4.- Ejemplos e informe de auditoría socio-laboral.
- 3.9.5.- Informe sin salvedad sobre la adecuación socio-laboral de un periodo.
- 3.9.6.- Informe con salvedad por incumplimiento de los principios y normas o por errores sobre la adecuación socio-laboral de un periodo.
- 3.9.7.- Informe con salvedad por incertidumbre sobre la adecuación socio-laboral auditada de un periodo.
- 3.9.8.- Informe con salvedad por limitación al alcance del examen sobre la adecuación socio-laboral auditada de un periodo.
- 3.9.9.- Informe con opinión denegada.
- 3.9.10.- Informe con opinión desfavorable.

Como podemos ver por la amplitud de las normas enunciadas, el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) realizó una magnífica elaboración de normas técnicas propias de auditoría sociolaboral, tomando como punto de partida la normalización y sistematización existente en la Auditoría de Cuentas impuesto por las Normas Técnicas de Auditoría (NTA) elaboradas por el Instituto de Contabilidad y auditoría de cuentas (ICAC) dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda.

Compartiendo esta línea de normalización y sistematización de la actividad siguiendo las Normas Técnicas de la auditoría más desarrollada y antigua que es la Auditoría de Cuenta, nosotros proponemos la adaptación, no a las Normas Técnicas de Auditoría (NTA), sino que proponemos la aplicación de la nueva normativa que sustituye a las anteriores normas técnicas, en lo que es adaptable al ámbito sociolaboral, de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) de carácter general para la elaboración de la misma adaptándolas al caso específico, lo cual no va a distorsionar el fondo las normas utilizadas ya que manejaremos las de carácter general de auditoría y no las de carácter específico de la Auditoría de Cuentas.

Por resolución de 15 de octubre de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, se publicaron las nuevas Normas Técnicas de Auditoría, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES), derogándose las antiguas Normas Técnicas de Auditoría. De ellas, para la Auditoría Sociolaboral nosotros vamos a utilizar aquellas normas de carácter general, desechando las de carácter específico, por lo que tendremos un solvente cuerpo de normas técnicas adaptadas a las Normas Internacionales de Auditoría para la Auditoría Sociolaboral, utilizando por tanto las siguientes:

NIA-ES 200 Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las normas internacionales de auditoría.

NIA-ES 210 Acuerdo de los términos del encargo de auditoría.

NIA-ES 220 Control de calidad de la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 230 Documentación de auditoría.

NIA-ES 240 Responsabilidades del auditor en la auditoría de estados financieros con respecto al fraude.

NIA-ES 250 Consideración de las disposiciones legales y reglamentarias en la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 260 Comunicación con los responsables del gobierno de la entidad.

NIA-ES 265 Comunicación de las deficiencias en el control interno a los responsables del gobierno y a la dirección de la entidad.

NIA-ES 300 Planificación de la auditoría de estados financieros.

NIA-ES 315 Identificación y valoración de los riesgos de incorrección material mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno.

NIA-ES 320 Importancia relativa o materialidad en la planificación y ejecución de la auditoría.

NIA-ES 330 Respuestas del auditor a los riesgos valorados.

NIA-ES 402 Consideraciones de auditoría relativas a una entidad que utiliza una organización de servicios.

NIA-ES 450 Evaluación de las incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoría.

NIA-ES 500 Evidencia de auditoría.

NIA-ES 501 Evidencia de auditoría - consideraciones específicas para determinadas áreas.

NIA-ES 505 Confirmaciones externas.

NIA-ES 510 Encargos iniciales de auditoría - saldos de apertura.

NIA-ES 520 Procedimientos analíticos.

NIA-ES 530 Muestreo de auditoría.

NIA-ES 540 Auditoría de estimaciones contables, incluidas las de valor razonable, y de la información relacionada a revelar.

NIA-ES 550 Partes vinculadas.

NIA-ES 560 Hechos posteriores al cierre.

NIA-ES 570 Empresa en funcionamiento.

NIA-ES 580 Manifestaciones escritas.

NIA-ES 600 Consideraciones especiales-auditorías de estados financieros de grupos (incluido el trabajo de los auditores de los componentes).

NIA-ES 610 Utilización del trabajo de los auditores internos.

NIA-ES 620 Utilización del trabajo de un experto del auditor.

NIA-ES 700 Formación de la opinión y emisión del informe de auditoría sobre los estados financieros.

NIA-ES 705 Opinión modificada en el informe emitido por un auditor independiente.

NIA-ES 706 Párrafos de énfasis y párrafos sobre otras cuestiones en el informe emitido por un auditor independiente.

NIA-ES 710 Información comparativa: cifras correspondientes a periodos anteriores y estados financieros comparativos.

NIA-ES 720 Responsabilidad del auditor con respecto a otra información incluida en los documentos que contienen los estados financieros auditados.

4.7.- FASES EN LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

La realización de un trabajo de auditoría sociolaboral se divide en tres etapas completamente diferenciadas, aunque existen trabajos transversales que se realizan durante varias de las de las etapas.

La primera etapa a la que ha de enfrentarse el auditor es la denominada “etapa previa”, en la que el auditor sociolaboral ha de obtener un mínimo conocimiento de la organización a auditar para conocer, por un lado, los datos y características generales de la organización y por otro lado para verificar que no existe razón alguna que pueda afectar a su independencia y provocar incompatibilidad para la realización del trabajo. Así mismo ha de realizar la tarea de definir los objetivos del trabajo y el alcance de los mismos.

Estas tareas le sirven al auditor sociolaboral como base para la realización de la “carta de encargo” o “contrato de auditoría”, en la que se especifican todas las cláusulas bajo las cuales se va a realizar la auditoría sociolaboral.

A continuación pasaremos a realizar la etapa de ejecución de la auditoría sociolaboral. En esta etapa el auditor sociolaboral desarrolla y realiza la totalidad del trabajo de auditoría que se va a descomponer en varias partes que van a seguir un orden cronológico como es:

- La planificación del trabajo de auditoría
- La recopilación de información
- El estudio de la información/ejecución de pruebas
- Emisión del informe
- Emisión de la carta de recomendaciones.

Ya para finalizar, el auditor sociolaboral procede a realizar la “etapa de post-auditoría”, en la que vendremos a ayudar a la organización auditada a verificar si funcionan o no las medidas que ha tomado la Dirección de la misma para solventar los fallos y debilidades de control que se han puesto de manifiesto

como consecuencia de la auditoría sociolaboral, y a su vez retomaremos el contacto para intentar realizar la renovación del encargo.

Resumimos las fases en que se divide el trabajo de elaboración de la Auditoría Sociolaboral en la figura 4.8.

Figura 4.8: Fases de la Auditoría Sociolaboral

Etapa previa	Etapa de ejecución	Etapa de post-auditoría
1.- Conocimiento inicial de la Empresa <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales de la empresa • Estudio de la independencia e incompatibilidad. 	1. La planificación de la auditoría	1. Emisión de la carta de recomendaciones.
2.- Definición de los objetivos y alcance del trabajo.	2. Recopilación de información	2. Ayuda a la verificación del funcionamiento de las mejoras implementadas por la Dirección.
	3. Estudio de la información y ejecución de pruebas	
	4. Emisión del informe.	
Carta de encargo	Informe de Auditoría Sociolaboral	Carta de recomendaciones Renovación del encargo

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 5: EL PROTOCOLO AUDITOR DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

5.- PROTOCOLO

Este capítulo del presente trabajo lo vamos a estructurar en cinco apartados en los que vamos a desarrollar los conceptos, principios y normas básicas necesarias para la ejecución de la auditoría. Comenzaremos desarrollando el concepto del protocolo auditor, continuaremos con los papeles de trabajo, analizaremos la importancia del escepticismo y del juicio profesional, definiendo los sistemas de control de calidad de los auditores.

5.1.- CONCEPTO DE PROTOCOLO

Según la enciclopedia libre WikipediA, el concepto de protocolo tiene un significado que depende del sentido en el que hablemos, si lo hacemos en sentido de sociedad entonces nos referimos a ciertas reglas establecidas para el trato social; si es en Diplomacia entonces nos referimos a las fórmulas iniciales de un texto con valor jurídico; si ahora nos referimos la actuación de una persona, entonces su significado es el conjunto de procedimientos específicos establecidos en un plan; y si por último nos referimos al protocolo notarial, entonces nos estamos refiriendo a la recopilación anual de documentos notariales.

Así mismo la casa de diccionarios WordReference.com, muestra la definición dada por Diccionario de la lengua española Espasa-Calpe (2005), definiéndolo como:

1. Conjunto de reglas y ceremoniales que deben seguirse en ciertos actos o con ciertas personalidades.
2. Serie ordenada de escrituras y otros documentos que un notario o escribano autoriza y custodia con ciertas formalidades.
3. Acta o cuaderno de actas relativas a un acuerdo, conferencia o congreso diplomático: se ha firmado el protocolo de adhesión.
4. Conjunto de normas y procedimientos útiles para la transmisión de datos, conocido por el emisor y el receptor.

Por tanto podemos concluir que se trata de una serie de normas, reglas y procedimientos de actuación común a todos los partícipes y que serán diferentes según en el ámbito al que nos referimos. Así, nosotros utilizaremos el término protocolo como conjunto de actuaciones o procedimientos que han de ser aplicados por los auditores sociolaborales en la realización de la auditoría que les ha sido encargada.

La dificultad de dar normas, reglas y procedimientos de actuación generales de acción a la hora de realizar una Auditoría Sociolaboral radica en que cada empresa, o cada centro de trabajo incluso, debe ser auditada según las características propias que posee (nº de trabajadores, tipos de contrato, riesgos específicos, convenio aplicable, especificidad en normas administrativas según el sector etc.), a esa adecuación personalizada de auditoría para cada organización en cuestión, hay que añadir las situaciones coyunturales que atraviesa en cada momento, que no es lo habitual en su desarrollo como organización, incluso la existencia o no de expedientes sancionadores abiertos, denuncias ante la administración laboral o demandas judiciales.

De lo anteriormente expuesto se deduce la conveniencia de la llevanza de un archivo o situación-reflejo permanente de la empresa auditada, tanto en su aspecto jurídico mercantil (societario), como contractual, de seguridad social, etc...., por tanto, el protocolo del auditor ha de cubrir de una manera genérica todas las áreas y fases de las que se compone la auditoría y su adaptación a la casuística de cada empresa.

Este protocolo de auditoría sociolaboral lo elaboraremos cumpliendo rigurosamente con las normas, reglas y procedimientos de actuación incluidos dentro de las Normas Técnicas de Auditoría DE General aceptación, a las Normas Técnicas de Auditoría elaboradas por el Centro Europeo de auditores Sociolaborales (CEAL) y procederemos a adaptarlas a las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y en especial a su adaptación a la legislación española (NIA-ES), dando una homogenización de dichas normas a la Auditoría Sociolaboral.

5.2.- LOS PAPELES DE TRABAJO.

Las Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral elaboradas por el Centro Europeo de auditores Sociolaborales CEAL (2006), en su norma “1.4.3. Papeles de trabajo y diligencia profesional” obligan a la formación de un archivo con la documentación generada en el curso de una auditoría, para demostrar la diligencia profesional del auditor en los papeles de trabajo.

De igual manera, las Normas Internacionales de Auditoría, que consideramos de general aceptación, establecen la obligatoriedad de formar un archivo con la documentación generada en el curso de una auditoría. En este sentido tenemos que seguir lo preceptuado por la Norma Internacional de Auditoría 230 de documentación de auditoría (NIA 230) cuyo objetivo es que el auditor tenga la documentación necesaria y suficiente que le proporcione un registro suficiente y adecuado de las evidencias que soportan la opinión de auditoría; y la evidencia de que la auditoría ha sido planificada y ejecutada de acuerdo con las Normas Técnicas de Auditoría (NIA).

La documentación constituye el registro del que dispone el auditor para recoger los procedimientos empleados, las comprobaciones realizadas, las evidencias obtenidas y las conclusiones que darán lugar a la emisión de su informe.

La NIA 230 se refiere a los papeles de trabajo definiéndolos como: *“Documentación de auditoría: registro de los procedimientos de auditoría aplicados, de la evidencia pertinente de auditoría obtenida y de las conclusiones alcanzadas por el auditor (a veces se utiliza como sinónimo el término “papeles de trabajo)”*.

Así mismo, la NIA 230 define al archivo de auditoría como: *“Una o más carpetas u otros medios de almacenamiento de datos, físicos o electrónicos, que contienen los registros que conforman la documentación de auditoría correspondiente a un encargo específico”*.

Según Quintans y Miguel de Benito (2004) el propósito general de los papeles de trabajo es ayudar en la planificación y realización de la auditoría, en la supervisión y revisión de la misma y en suministrar evidencia del trabajo llevado a cabo para respaldar la opinión del auditor, de esta manera la NIA 230 nos dice que el propósito general de los papeles de trabajo es proporcionar evidencia de:

- las bases del auditor para llegar a una conclusión sobre el cumplimiento de los objetivos globales del auditor.
- que la auditoría se planificó y ejecutó de conformidad con las NIA y los requerimientos legales o reglamentarios aplicables.

Por tanto, durante la realización del trabajo la documentación tendrá como objetivo principal ayudar al auditor en el cumplimiento de las NIA, por lo que también se alcanzan otros propósitos adicionales como son:

- Facilitar al equipo del encargo la planificación y ejecución de la auditoría.
- Facilitar a los miembros del equipo del encargo responsable de la supervisión la dirección y supervisión del trabajo de auditoría, y el cumplimiento de sus responsabilidades de revisión de conformidad con la NIA 220 de control de calidad del trabajo de auditoría.
- Permitir al equipo del encargo rendir cuentas de su trabajo.
- Mantener un archivo de cuestiones significativas para auditorías futuras.
- Realizar revisiones de control de calidad e inspecciones exigibles con la normativa vigente.
- Realizar inspecciones externas de conformidad con los requerimientos legales, reglamentarios u otros que sean aplicables.

En este punto, Quintans y Miguel de Benito (2004) nos indican que los papeles de trabajo van a ayudar al auditor a:

- Planificar y coordinar el trabajo de auditoría, incluyendo el realizado por sus ayudantes.

- Estimar las necesidades de personal profesional especializado.
- Conocer y evaluar los controles internos para determinar la extensión de las comprobaciones necesarias, como resultado de esta evaluación, así como para familiarizarse con la sistemática existente.
- Juzgar la corrección de los informes de auditoría en relación con su contenido.
- Entrenar al personal y evaluar la calidad del trabajo realizado por el mismo.
- Servir de guía y referencia para trabajos futuros.
- Determinar la existencia de aspectos que requieran la comunicación de sugerencias constructivas.

Siguiendo a la NIA 230, el auditor preparará la documentación oportunamente, es decir, en el momento de realización del trabajo y la preparará de manera que pueda permitir a un auditor experimentado, que no haya tenido contacto previo con la auditoría, la comprensión de:

- La naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría aplicados en cumplimiento de las NIA y de los requerimientos legales y reglamentarios aplicables.
- Los resultados de los procedimientos de auditoría aplicados y la evidencia de auditoría obtenida.
- Las cuestiones significativas que surgieron durante la realización de la auditoría, las conclusiones alcanzadas sobre ellas, y los juicios profesionales significativos aplicados para alcanzar dichas conclusiones.

En definitiva, los papeles de trabajo del auditor sociolaboral han de ser los suficientemente claros, concretos y precisos como para que otro auditor sociolaboral pueda entender la auditoría realizada, las pruebas ejecutadas y las conclusiones obtenidas por el auditor que la ha realizado.

Quintans y Miguel de Benito (2004) nos indican las características comunes que deben contener unos buenos papeles de trabajo y son las siguientes:

- Deben ser completos y exactos, de manera que puedan documentar los hechos probados, los juicios y conclusiones y mostrar la naturaleza y alcance de la auditoría.
- Deben ser claros, comprensibles y detallados, de forma que no necesiten aclaraciones adicionales, que cualquiera pueda entender su finalidad, su fuente, la naturaleza y alcance del trabajo y las conclusiones alcanzadas por el auditor que los preparó.
- Deben ser concisos y relevantes, es decir, que solamente incluyan aquellos asuntos de importancia para el objetivo que se pretende alcanzar.

La preparación de la documentación que soporta la evidencia de auditoría se preparará de una manera oportuna, es decir, en cada uno de los momentos en se vaya elaborando el trabajo de campo de la auditoría. Esta preparación oportuna de la documentación del trabajo de auditoría ayuda a mejorar la calidad de la auditoría y facilita la revisión y evaluación de la evidencia obtenida con relación a las conclusiones alcanzadas.

Quintans y Miguel de Benito (2004) nos siguen diciendo que la amplitud de la documentación es un asunto de juicio profesional, puesto que no es necesario, ni práctico para el auditor, documentar en sus papeles de trabajo cada observación, consideración o conclusión. No obstante, todos los asuntos significativos que requieran la apelación del juicio profesional de auditor, junto con las conclusiones a las que ha llegado, han de estar incluidas en los papeles de trabajo. En este sentido la NIA 230 nos indica que no es necesario que el auditor incluya en la documentación de auditoría borradores reemplazados de papeles de trabajo o notas que reflejen ideas preliminares o incompletas, copias previas de documentos posteriormente corregidos por errores tipográficos o de otro tipo, y duplicados de documentos.

Hoy día, la documentación de la auditoría sociolaboral puede registrarse en papel, en medios electrónicos o en otros medios, y la misma ha de contener todos y cada uno de los documentos que justifiquen la planificación de la

auditoría sociolaboral, la naturaleza, el momento de realización y amplitud de los procedimientos y las conclusiones a que se llegue en base a la evidencia obtenida. Pero además, la documentación de Auditoría Sociolaboral ha de incluir una serie de contenido mínimo para su correcta elaboración, contenido mínimo que nos viene dada por la Resolución de 1 de septiembre de 1998, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se ordena la publicación de la Resolución que aprueba las Normas de Auditoría del Sector Público, la que nos indica los requisitos mínimos de la siguiente manera:

“5.4.7 En general, todo papel de trabajo debe contener como mínimo:

- *Encabezamiento: Incluirá el nombre de la entidad pública, ejercicio económico, número de codificación y referencia y breve descripción del contenido de la cédula.*
- *Identificación: Iniciales de las personas que han contribuido a su elaboración, fecha de realización, así como constancia de la revisión efectuada.*
- *Fuente: Indicación de la manera como se ha obtenido la información, con referencia a los documentos base y las personas que la facilitaron.*
- *Explicación: Comentarios al trabajo realizado, señalando los objetivos perseguidos y las pruebas llevadas a cabo para su consecución.*
- *Referencias: Cada papel de trabajo tendrá su propia referencia, y deberá indicar las hojas de trabajo relacionadas de acuerdo con un sistema de referencias cruzadas que permita la revisión.*
- *Alcance del trabajo: Indicando el tamaño de las muestras y la forma de su obtención.*
- *Información general: Sobre problemas planteados, deficiencias encontradas, etc.*
- *Conclusiones: Exposición sucinta de los resultados logrados con el trabajo, una vez finalizado.”*

No obstante, la NIA 230 nos indica la estructura, el contenido y la extensión de la documentación de auditoría de la siguiente forma:

- El auditor preparará documentación de auditoría que sea suficiente para permitir a un auditor experimentado, que no haya tenido contacto previo con la auditoría, la comprensión de:
 - § la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría aplicados.
 - § los resultados y la evidencia de auditoría obtenida.
 - § las cuestiones significativas, las conclusiones alcanzadas y los juicios profesionales significativos aplicados.

- La documentación de los procedimientos de auditoría incluirá necesariamente:
 - § Las cuestiones sobre las que se han realizado las pruebas.
 - § La persona que realizó el trabajo y la fecha de terminación.
 - § La persona que revisó el trabajo, la fecha de revisión y el alcance de la revisión.

- El auditor documentará las discusiones sobre cuestiones significativas que haya mantenido con la dirección de la sociedad, reflejando la naturaleza de las cuestiones tratadas, la fecha y el nombre del interlocutor.

Por último insistir en que es necesario que los papeles de trabajo se organicen con un orden lógico mediante un sistema de referencias que facilite su manejo y su archivo lo que implica que cada papel de trabajo ha de tener una referencia única que lo identifica y señala su situación dentro del índice correspondiente.

Los papeles de trabajo de la Auditoría Sociolaboral conforman la evidencia de todo el trabajo de auditoría y soportan las conclusiones a las que ha llegado el auditor sociolaboral y que se reflejan en su informe, por tanto el auditor no puede bajo ningún concepto desprenderse de la documentación de la auditoría y ésta es la razón por la que los papeles de trabajo que soportan la opinión son del auditor sociolaboral y en consecuencia no pueden sustituir en ningún momento los registros de la entidad.

El Auditor Sociolaboral se encuentra, por tanto, obligado a la guardia y custodia de los papeles de trabajo al menos por un periodo de tiempo suficiente para cumplir con cualquier requerimiento legal o profesional de conservación de la documentación, por ejemplo según la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en su artículo 30 nos dice:

“Los auditores de cuentas y las sociedades de auditoría de cuentas conservarán y custodiarán durante el plazo de cinco años, a contar desde la fecha del informe de auditoría, la documentación referente a cada auditoría de cuentas por ellos realizada, incluidos los papeles de trabajo del auditor que constituyan las pruebas y el soporte de las conclusiones que consten en el informe y demás documentación, información, archivos y registros a que se refieren los artículos 28, 29, 42 y 43.”

Este es un plazo de tiempo razonable para conservar la documentación, a la que únicamente podrán acceder los sujetos que han intervenido en la elaboración de la auditoría sociolaboral, aquellas personas expresamente autorizadas por la organización auditada y con el consentimiento del auditor firmante, quienes resulten designados por resolución judicial y quienes estén autorizados por ley cuando esta existiera.

No podemos olvidar que el Auditor Sociolaboral Firmante y todos los colaboradores de éste, así como la sociedad de auditoría y los socios de ésta, estarán obligados a mantener el secreto de cuanta información conozcan en el ejercicio de su actividad, no pudiendo hacer uso de la misma para finalidades distintas de las de la propia auditoría sociolaboral, sin perjuicio del deber de denuncia contemplado en el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Así se expresa la norma técnica “1.6 *Secreto profesional*” elaborada por el Centro Europeo de auditores Sociolaborales CEAL (2006), en la que nos indica que:

- *“El auditor socio-laboral ha de mantener estricta confidencialidad sobre toda la información adquirida en el transcurso de la auditoría concerniente a sus clientes y, excepto en los casos de resolución judicial, no revelará el contenido de la misma a persona alguna sin autorización estricta del cliente.*
- *El auditor tiene, asimismo, el deber de garantizar el secreto, profesional en las actuaciones de sus ayudantes y colaboradores.*
- *La información obtenida en el transcurso de sus actividades no podrá ser utilizada en su provecho ni en el de terceras personas.”*

Según Quintans y Miguel de Benito (2004), podemos clasificar los papeles de trabajo del auditor sociolaboral según el origen del que procedan, pudiendo ser:

- Los preparados por el auditor sociolaboral en la realización de su auditoría.
- Los recibidos de la organización auditada.
- Los recibidos de terceros ajenos a la organización auditada y al auditor sociolaboral.

En este mismo sentido se manifiesta la NIA 230 cuando nos indica que la documentación no se limita a los registros preparados por el auditor sino que puede incluir otros registros adecuados tales como actas de reuniones preparadas por el personal de la entidad y aprobadas por el auditor. Otras personas con las cuales el auditor puede discutir cuestiones significativas pueden incluir a otro personal de la entidad, y terceros, tales como personas que proporcionen asesoramiento profesional a la entidad.

Así mismo, estos papeles de trabajo los podemos clasificar según su naturaleza de la siguiente manera:

- Permanente.- Se refiere a toda aquella documentación que es válida para la realización de futuras auditorías de la misma organización, es decir documentación con información de interés permanente que es susceptible de servir en auditorías sucesivas.
- Del ejercicio.- Se refiere a toda aquella documentación que es válida o sirve exclusivamente para el ejercicio o momento que se está auditando y que no tiene validez para siguientes auditorías.

En la figura 5.1 realizamos un resumen de la clasificación de los papeles de trabajo de la Auditoría Sociolaboral.

Figura 5.1: Clasificación de los papeles de trabajo

Según el origen de los papeles	Según la naturaleza de los papeles
Preparados por el auditor	Permanente
Recibidos de la empresa auditada	Del ejercicio
Recibidos de terceros ajenos a la empresa auditada	

Fuente. Elaboración propia

5.3.- ESCEPTICISMO PROFESIONAL.

El auditor planificará y ejecutará la auditoría con escepticismo profesional, reconociendo que pueden darse circunstancias que supongan la existencias de incorrecciones materiales (significativas), así la NIA 200, nos define el escepticismo profesional como:

“actitud que implica una mentalidad inquisitiva, una especial atención a las circunstancias que puedan ser indicativas de posibles incorrecciones debidas a errores o fraudes, y una valoración crítica de la evidencia de auditoría.”

De esta definición podemos extraer las siguientes ideas:

- Actitud que implica una mentalidad inquisitiva, es decir el auditor estará en una continua búsqueda de los errores que pudieran aparecer, no dando por verificado aquello que no ha sido expresamente comprobado. De esta manera se reducen los riesgos por pasar por alto circunstancias inusuales, generalizar en exceso al alcanzar conclusiones a partir de la evidencia obtenida y utilizar hipótesis inadecuadas en el desarrollo de la auditoría.
- Hay que tener una especial atención a aquellas circunstancias que puedan ser indicativas de posibles incorrecciones o fraudes ya que las mismas nos van a indicar el origen de su existencia. Debemos tener presente que al auditor le interesa tanto la detección del error como su origen para poder concretar donde se encuentra la debilidad del control interno de la organización auditada.
- El auditor ha de realizar una valoración crítica de la evidencia de auditoría en el sentido de que no existan evidencias contradictorias, la fiabilidad de la información sea correcta y se corresponda la suficiencia y adecuación de la evidencia obtenida.
- El auditor ha de realizar una consideración de la experiencia previa sobre la honestidad e integridad de la Dirección de la empresa.

Según se especifica en la NIA 200, el mantenimiento del escepticismo profesional ha de mantenerse durante la realización de todo el trabajo de auditoría con el fin de reducir los riesgos de pasar por alto circunstancias inusuales, generalizar en exceso al alcanzar las conclusiones, de utilizar hipótesis inadecuadas en la determinación de la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría o en la evaluación de sus resultados.

Por tanto, y siguiendo la NIA 200, tenemos que utilizar el escepticismo para realizar una evaluación crítica de la evidencia de auditoría, lo que implica cuestionar la evidencia de auditoría contradictoria y la fiabilidad de los documentos y las respuestas a indagaciones, así como de otra información obtenida de la dirección y de los responsables del gobierno de la entidad. Asimismo, implica atender a la suficiencia y adecuación de la evidencia de auditoría obtenida teniendo en cuenta las circunstancias.

5.4.- JUICIO PROFESIONAL.

Dentro del campo de la auditoría hay que entender que muchas de las decisiones a tomar van a depender del juicio profesional del auditor, que lo aplicará tanto en la planificación como en el desarrollo de la misma y por supuesto en la obtención de la conclusión que dé lugar a la opinión.

Según nos indica la NIA 200 *“el auditor aplicará su juicio profesional en la planificación y ejecución de la auditoría”*, por tanto nos dice esta NIA que el juicio profesional del auditor es imprescindible a la hora de determinar:

- La importancia relativa y el riesgo de auditoría.
- La naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría utilizados para cumplir los requerimientos de las NIA y obtener evidencia de auditoría.
- La evaluación de si se ha obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada y si es necesario hacer algo más para alcanzar los

objetivos de las NIA y, de ese modo, los objetivos globales del auditor.

- La evaluación de los juicios de la dirección en la aplicación del marco de información aplicable a la entidad.
- Las conclusiones sobre la base de la evidencia de auditoría obtenida, por ejemplo, al valorar la razonabilidad de las estimaciones realizadas por la dirección al preparar la información.

Así lo que va a caracterizar el juicio del auditor es la formación práctica, los conocimientos y la experiencia que posea el auditor y que le proporcionan las competencias necesarias para alcanzar juicios razonables.

Además del juicio profesional, el auditor puede en todo momento realizar consultas a otros auditores o incluso expertos en materias concretas, para la formación de su propio juicio razonable y fundado.

El juicio profesional del auditor ha de ser documentado adecuadamente de manera que se pueda comprender los juicios profesionales significativos formulados para alcanzar conclusiones significativas durante la realización del trabajo.

Lo que nunca se puede realizar es la utilización de un juicio profesional para justificar decisiones que no se encuentren respaldadas o soportadas por evidencia de auditoría suficiente y adecuada, ya que la opinión de auditoría no puede ser contradictoria con las evidencias obtenidas.

Del Bas, Calvo y García (2015), nos indican que la opinión del auditor sociolaboral respecto de cada contingencia va a depender de la conjunción de tres factores:

- De su materialidad o importancia relativa. Se estimará en función de la cuantía o gravedad que emanan de los hechos que originan o traen como consecuencia la contingencia estudiada.
- De la probabilidad de que ocurra, clasificándolas en dos grupos: posibles o ciertas y no posibles o inciertas. Nosotros la

consideremos como probables o posibles y no probables o no posibles.

- De su aptitud para ser cuantificada, en el sentido de su aspecto cualitativo y capacidad para causar perjuicio a la entidad.

Estos tres factores tendrán que ser valorado, mediante el juicio profesional, por el auditor con el fin de llegar a una conclusión sobre el hecho estudiado.

5.5.- SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE CALIDAD DEL AUDITOR SOCIOLABORAL

A falta de una legislación específica que normalice la actividad de la Auditoría Sociolaboral, y para cumplir con la finalidad de dar transparencia y fiabilidad frente a terceros en relación a la información de la empresa auditada, el profesional auditor sociolaboral ha de fundamentar su trabajo en normas de calidad. Dichas normas de calidad se encuentran reguladas tanto por las antiguas Normas Técnicas de Auditoría de general aceptación, como de las Normas Técnicas establecidas por CEAL, y como por las nueva Normas Internacionales de Auditoria (NIA).

Efectivamente, las Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral elaboradas por el Centro Europeo de auditores Sociolaborales CEAL (2006), en su norma “1.4.5 Calidad de los trabajos” establece literalmente: *“El auditor realizará las tareas precisas para mantener la calidad de su trabajo. Los controles de calidad se configuran a través de una estructura organizativa y unos procedimientos establecidos por el auditor con el fin de asegurarse de forma razonable que los servicios profesionales que proporciona a sus clientes cumplen las Normas Técnicas de Auditoría Socio-Laboral.”*

En consecuencia el auditor tendrá que preparar un sistema de control de calidad de su trabajo, sistema de control que se traducirá en un protocolo de actuación predefinido para las actuaciones del Auditor Sociolaboral,

configurándose dicho control a través de la estructura organizativa y de los procedimientos establecidos por el auditor para asegurarse de forma razonable que los servicios profesionales de auditoría que proporciona a sus clientes cumplen las Normas de Auditoría.

De igual manera, las Normas Técnicas de Auditoría de carácter general nos indican el deber de diligencia profesional del auditor que se manifiesta en el mantenimiento de un nivel de calidad en el desempeño de su trabajo. Para lograr dicho objetivo establecen la obligatoriedad para todo auditor de cuentas de realizar el control de calidad de sus trabajos, con el fin de asegurar de forma razonable que los servicios profesionales de auditoría que proporciona a sus clientes cumplen las Normas de Auditoría. Y para ello, el control ha de cubrir los siguientes objetivos:

- Proporcionar seguridad razonable de que todo el personal profesional de auditoría de la organización, a cualquier nivel de responsabilidad, mantiene sus cualidades de independencia, integridad y objetividad.
- Proporcionar una seguridad razonable de que el personal profesional tiene la formación y capacidad necesarias que le permitan cumplir adecuadamente las responsabilidades que se le asignan.
- Permitir la decisión sobre la aceptación y continuidad de los clientes, teniendo en consideración la independencia del auditor y la capacidad para proporcionar un servicio adecuado.
- Tener una seguridad razonable de que, cuando sea necesario, el auditor solicita una ayuda de personas u organismos, internos o externos, que tengan niveles adecuados de competencia, juicio y conocimientos para resolver aspectos técnicos.
- Proporcionar una seguridad razonable de que la planificación, la ejecución y la supervisión del trabajo se han realizado cumpliendo con las Normas Técnicas de Auditoría.

Avanzando ahora con las recientes Normas Internacionales de Auditoría, se establece en la NIA 220 el control de calidad de la auditoría siendo el auditor es el responsable de los sistemas, las políticas y los procedimientos de control de calidad. Este sistema de calidad establecido por el auditor tiene que garantizar que:

- El auditor y su personal cumplen las normas profesionales y los requerimientos legales y reglamentarios aplicables.
- § Los informes de auditoría emitidos son adecuados en función de las circunstancias.

El auditor tiene la responsabilidad de liderar la Calidad en su equipo de trabajo por lo que tiene los objetivos de:

- Promover una cultura interna orientada a la calidad.
- Asignar a la persona correcta como responsable último del sistema.
- Establecer criterios de evaluación y retributivos al nivel de calidad del desarrollo profesional.

Por tanto el auditor tendrá que diseñar el sistema de control interno de calidad teniendo en cuenta:

- i. Establecer políticas y procedimientos que proporcionen una seguridad razonable de que el auditor y su personal mantienen independencia conforme a las normas técnicas aplicables.
- ii. Cuidar que las personas que se contraten para los trabajos de auditoría posean características necesarias que les permitan ejecutar su trabajo adecuadamente.
- iii. Establecer un plan de formación profesional continua.
- iv. Establecer un sistema de evaluación periódica del personal.
- v. Establecer un plan de asignación de personal a los trabajos de auditoría.
- vi. Establecer un sistema de investigación y consultas en casos especiales.

- vii. Establecer un sistema de planificación, ejecución y supervisión del trabajo en todas sus fases, para comprobar que éste se realiza de acuerdo con las normas de auditoría y de calidad establecidas por el auditor.
- viii. Establecer reglas para la aceptación y la conservación de la clientela.
- ix. Establecer un sistema de inspección interna para comprobar que los procedimientos de control de calidad se están cumpliendo.

Todo este sistema de control de calidad lo impondrá el auditor mediante la utilización de un manual de control de calidad interno que tiene como objetivos:

- a) Comunicar al personal la estructura de la organización de auditoría y la práctica profesional utilizada.
- b) Asegurar su difusión, dirigiéndose a todo el personal interviniente para su aplicación, comprensión y cumplimiento.
- c) Explicar las políticas y procedimientos del sistema de control de calidad para promover una cultura interna enfocada a la calidad en la realización del trabajo.
- d) Determinar la estructura y funciones del personal profesional.
- e) Establecer guías prácticas y documentación soporte relativo a los procedimientos a seguir en relación con los trabajos ejecutados y el control de calidad de los mismos.

Este manual de control de calidad interno ha de estar sometido a un proceso constante de actualización, de manera que se encuentre permanentemente actualizado en materia de auditoría sociolaboral. En consecuencia, el manual de control de calidad ha de ser revisado al menos una vez al año con el objeto de evaluar su grado de adaptación a las nuevas circunstancias y su comunicación a todos los miembros de la firma auditora.

El valor como profesional independiente del auditor y de su personal se va a fundamentar en el manual de control de calidad, en consecuencia éste ha

de ser una guía amplia de actuación sobre la que ha de basarse la actividad profesional del auditor.

La conducta del auditor no consiste sólo en cumplir escrupulosamente con las normas éticas establecidas por la normativa aplicable, pues estas han de ser entendidas con carácter de mínimas, sino que teniendo presentes que la actuación profesional del auditor se realiza siguiendo los principios fundamentales siguientes:

- La independencia, integridad y objetividad es el fundamento básico para una relación profesional entre el auditor y sus clientes.
- No habrá beneficio del conocimiento de información confidencial, absteniéndose de utilizar cualquier tipo de información recibida, por el conducto que sea, con un fin distinto a nuestra actuación profesional.
- El auditor impulsará y facilitará la formación técnica y capacidad profesional de todo el personal, por lo que se requerirá su actualización permanente.
- El auditor aceptará únicamente los trabajos que puedan efectuarse con la debida responsabilidad y diligencia profesional.
- Los honorarios profesionales establecidos en cada trabajo se fundamentarán en el justo precio del trabajo realizado y servicios prestados a los clientes.

CAPÍTULO 6: TÉCNICAS Y PRUEBAS DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

6.- TÉCNICAS Y PRUEBAS DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En este capítulo vamos a desarrollar las formas que tiene el Auditor Sociolaboral de obtener la fundamentación en la que se va a basar su opinión de auditoría, y lo vamos a realizar desarrollando en primer lugar que entendemos por técnicas de auditoría, desarrollaremos que se entiende por evidencia de auditoría, para continuar con la utilización de ratios e indicadores, finalizando con el uso de herramientas estadísticas aplicadas a la auditoría.

6.1.- CONCEPTO DE TÉCNICAS DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Fuentes, Veroz y Morales (2005, pág.75) nos definen las técnicas de auditoría como *“el conjunto de métodos o procedimientos y recursos de que se sirven los auditores para poder enjuiciar a la empresa auditada y emitir una opinión justificada.”* Por tanto podemos decir que son los métodos prácticos de investigación y prueba que el Auditor utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional. De esta manera nosotros definimos las técnicas de auditoría sociolaboral como *“el conjunto de pruebas, métodos, procedimientos y recursos de que se sirven los auditores sociolaborales para poder analizar a la empresa auditada con el fin de emitir una opinión técnica fundamentada con el suficiente nivel de evidencia adecuada.”*, es decir, las técnicas de auditoría son las herramientas de trabajo de las que se sirve el auditor para obtener la evidencia y los procedimientos de auditoría son la combinación que se hace de las técnicas de auditoría para un estudio en particular.

De igual manera, estos autores, nos siguen diciendo que *“las pruebas de auditoría siempre han requerido y requerirán la obtención de evidencias, es decir de la demostración sin que queden dudas razonables de la realidad de unos hechos”*. Por tanto el fin de la realización de las pruebas de auditoría es la obtención de evidencia que demuestre la realidad de unos hechos. Así las formas de obtener evidencias que prueben hechos son muy variadas,

imaginativas y con el único objetivo de ser suficiente para poder fundamentar una opinión en ella.

Fuentes, Veróz y Morales (2005, pág.75) realizan una clasificación de las pruebas de auditoría, según la naturaleza del objeto con el que se trabaja, de la siguiente forma:

- *“Pruebas físicas.- obtenidas por inspección u observación de objetos y procesos.*
- *Pruebas documentales.- obtenidas a partir del análisis de documentos escritos.*
- *Pruebas testimoniales.- obtenidas a través de encuestas, entrevistas y/o declaraciones. “*

Las formas de obtener evidencias que prueben hechos son muy variadas e imaginativas, realizando Urías Valiente (1987) una completa enumeración de pruebas de auditoría como son:

- Estudio general de la empresa.- Es la apreciación y juicio de las características generales de la empresa, a través de sus elementos más significativos o especiales.
- Cotejo de información escrita con los registros o hechos que la sustentan.- A partir de unos documentos escritos, se trata de verificar los elementos y hechos que han dado lugar a dicho documento.
- Análisis.- estudio de los hechos que han dado lugar a una información dada y si se realizaron adecuadamente.
- Investigación, encuesta o indagación oral.- a través de encuestas, entrevistas o declaraciones del personal de la empresa se obtiene información del funcionamiento de la empresa.
- Observación.- el auditor presencia u observa directamente la forma de operar de la empresa.
- Comprobación.- revisión de documentos o justificantes que respaldan la información, ejemplo cuando se revisa una escritura de poderes de un administrador.

- Inspección física.- examen con el fin de comprobar la existencia real de algo y sus características.
- Confirmación.- es el contraste de una información con la ayuda de un tercero ajeno a la empresa, como puede ser un cliente, proveedor, abogado de la empresa...
- Recalculo.- el auditor repite cálculos matemáticos realizados por la empresa a fin de comprobar si han sido correctamente realizados.
- Estimación.- verificación de la razonabilidad de una cifra poniéndola en relación con otras.
- Certificación.- caso particular de confirmación donde se obtienen documentos inequívocos refrendados por un tercero (frecuentemente una autoridad) que aseguren la veracidad de algún hecho o información.
- Declaración o confirmación de autoridades de la empresa.- se utiliza para ciertas informaciones de importancia en las que no basta la obtención de manera oral o informal, por lo que se pide un documento escrito y firmado por un responsable.
- Pruebas selectivas.- obtención de conclusiones o evidencias a partir de una masa de datos de tal magnitud que impiden la verificación del total de la información. En este caso se recurre a analizar sólo una muestra que nos permita forjarnos una opinión que se extrapolará al conjunto de los datos a verificar.

Según establece la NIA 500, una prueba será eficaz si proporciona evidencia de auditoría adecuada, de tal modo que sea suficiente para los fines del auditor. Para la selección de los elementos sobre los que se realizarán las pruebas, el auditor deberá determinar la relevancia y fiabilidad de la información que se utilizará como evidencia de auditoría. Los medios a disposición del auditor para seleccionar dichos elementos son:

- La selección de todos los elementos (examen del 100%): El examen del 100% es improbable en el caso de pruebas de controles; sin embargo, es más habitual en las pruebas de detalle.

- La selección de elementos específicos: La selección subjetiva de elementos específicos está sujeta a un riesgo ajeno al muestreo, por tanto se utilizará seleccionando elementos claves o de valor elevado, todos los elementos con una determinada característica o elementos necesarios para obtener otro tipo de información. Los resultados así obtenidos no pueden proyectarse al total de la población, por tanto no proporcionan evidencia con respecto al resto de la población.
- El muestreo de auditoría: tiene como finalidad permitir alcanzar conclusiones respecto del total de una población sobre la base de la realización de pruebas sobre una muestra extraída de dicha población.

La aplicación de cualquiera de estos medios o de varios en combinación puede ser adecuada dependiendo de las circunstancias concretas del trabajo de auditoría.

6.2: LA EVIDENCIA EN AUDITORIA SOCIOLABORAL.

Si partimos de la definición que hemos realizado de Auditoría Sociolaboral como: La actividad desarrollada por expertos (externos o internos) consistente en la revisión de la gestión y política de recursos humanos, su adecuación estratégica así como de la revisión de obligaciones legales y contables relacionadas, realizada en una organización concreta, utilizando una serie de procedimientos y pruebas de auditoría, con el objeto de emitir una opinión que tenga efectos frente a terceros. Queda claro que si el fin de la misma es la emisión de una opinión que tenga efectos sobre terceros, la opinión del auditor ha de estar indudablemente fundamentada en pruebas sólidas de la realidad de los hechos, es decir, en evidencias.

Las Normas Técnicas de Auditoría de general aceptación, adaptada por el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus normas técnicas regulan en su sección 2.5 los criterios y normas de obtención de evidencia por el auditor sobre la información objeto de auditoría. En concreto

establece: *“Debe obtenerse evidencia suficiente y adecuada, mediante la realización y evaluación de las pruebas de auditoría que se consideren necesarias, al objeto de obtener una base de juicio razonable sobre la situación y adecuación socio-laboral que se examinan y poder expresar una opinión respecto de las mismas”.*

De igual manera, las actuales Normas Internacionales de Auditoría (NIA) regulan a su vez, en su serie 500, los criterios y normas de obtención de evidencia por el auditor ya que establece: *“El objetivo del auditor es diseñar y aplicar procedimientos de auditoría de forma que le permita obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada para poder alcanzar conclusiones razonables en las que basar su opinión.”*

Así, la NIA 500 define la evidencia de auditoría como: *“información utilizada por el auditor para alcanzar las conclusiones en las que basa su opinión”.* En consecuencia, la evidencia de auditoría puede ser de cualquier tipo, siempre y cuando refleje su idoneidad al hecho que se quiere verificar y quede soportado en los papeles de trabajo.

De igual forma, las Normas Internacionales de Auditoría en su NIA 500 establece que: *“El auditor diseñará y aplicará procedimientos de auditoría que sean adecuados, teniendo en cuenta las circunstancias, con el fin de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada.”*

La evidencia de auditoría es necesaria para sustentar la opinión del informe de auditoría. Tiene naturaleza acumulativa y se obtiene de la aplicación de procedimientos de auditoría y de informaciones obtenida de otras fuentes, tales como auditorías anteriores o los procedimientos de control de calidad para la aceptación y continuidad de clientes. Además de otras fuentes internas o externas a la entidad y los propios registros de la entidad. Asimismo, la información que se utiliza como evidencia de auditoría puede haberse preparado utilizando el trabajo de un experto.

La evidencia de auditoría comprende tanto la información que sustenta y corrobora las afirmaciones de la Dirección como cualquier información que

contradiga dichas afirmaciones. Adicionalmente, en algunos casos, el auditor utiliza la ausencia de información y, en consecuencia, constituye también evidencia de auditoría.

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en su norma “2.5.2. Evidencia a través de pruebas”, nos dice que la evidencia se obtiene por el auditor a través del resultado de las pruebas de auditoría aplicadas según las circunstancias que concurren en cada caso, y de acuerdo con el juicio profesional del auditor. De igual manera nos dice que no siempre el auditor podrá tener certeza absoluta sobre la validez de la información socio-laboral. Por consiguiente, el auditor determina los procedimientos y aplica las pruebas necesarias para la obtención de una evidencia suficiente y adecuada en relación al objetivo de su trabajo.

En este mismo sentido se expresan las Normas Internacionales de Auditoría cuando en su NIA 200 nos indica que el auditor alcanza la seguridad razonable cuando ha obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada para reducir el riesgo de auditoría (es decir, el riesgo de que el auditor exprese una opinión inadecuada cuando la información analizada contienen incorrecciones materiales o significativas) a un nivel aceptablemente bajo.

Las Normas Internacionales de Auditoría en su NIA 500 nos indica la existencia de una relación entre la suficiencia y la adecuación de la evidencia de auditoría.

Según establece el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma 2.5.3 sobre evidencia suficiente, *“se entiende por tal, aquel nivel de evidencia que el auditor debe obtener a través de sus pruebas de auditoría para llegar a conclusiones razonables sobre la adecuación socio-laboral que se somete a su examen. Debe tenerse presente que bajo este contexto el auditor no pretende obtener toda la evidencia existente sino aquella que cumpla, a su juicio profesional, con los objetivos de su examen. Por lo tanto, puede llegar a una conclusión sobre un hecho o situación, realizando pruebas de auditoría, mediante muestreo (estadístico o de selección en base subjetiva), mediante pruebas analíticas o a través de una combinación de ellas”*.

Por tanto, el auditor ha de diseñar y realizar el suficiente número de pruebas que estime oportuno para, desde su juicio profesional, quedar satisfecho de los hechos que verifica de manera que pueda sustentar su opinión técnica en los resultados obtenidos de la aprobación de dichas pruebas.

Las Normas Internacionales de Auditoría en su NIA 500 nos define la suficiencia como la medida cuantitativa de la evidencia de auditoría, es decir la cantidad necesaria de evidencia de auditoría depende de la valoración realizada por el auditor de los riesgos de incorrección (cuanto mayores sean los riesgos valorados, mayor será la evidencia de auditoría que probablemente sea necesaria), así como de la calidad de dicha evidencia de auditoría (cuanto mayor sea la calidad, menor podrá ser la cantidad necesaria). Sin embargo, la obtención de más evidencia de auditoría puede no compensar su baja calidad.

Por otra parte, el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma 2.5.4, nos dice que el nivel de evidencia a obtener por el auditor, referido a los hechos socio-laborales y otras circunstancias, está relacionado con la razonabilidad de los mismos y proporcionarle información sobre las circunstancias en que se produjeron, con el fin de formarse el juicio profesional que le permita emitir una opinión. Para decidir el nivel necesario de evidencia, el auditor debe en cada caso, considerar la importancia relativa de las distintas materias que componen la situación socio-laboral y el riesgo probable de error en el que incurre al decidir no revisar determinados hechos y situaciones.

De igual manera, Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma 2.5.5 nos indica que el juicio del auditor en relación a la cantidad de evidencia que se considera suficiente se encuentra afectado por:

- El riesgo de que existan errores en la documentación examinada.
- La importancia relativa de la materia analizada en relación con el conjunto de la información socio-laboral.
- La experiencia adquirida en auditorías precedentes de la entidad.
- Los resultados obtenidos de los procedimientos de auditoría, incluyendo fraudes o errores que hayan podido ser descubiertos.

- La calidad de la información socio-laboral disponible.
- La confianza que le merezcan la Dirección de la entidad y sus empleados.

Y ahora nos preguntamos ¿qué ocurre si tomamos un mayor nivel de evidencia del estrictamente necesario? pues que realmente lo que estaríamos haciendo es un aumento innecesario del coste de la auditoría ya que no sería eficiente la obtención de un mayor número de evidencia que no aporte una mayor utilidad a los resultados ya obtenidos. Así se manifiesta el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma “2.5.6 Mayor nivel de evidencia”, aunque también advierte de que la falta del suficiente nivel de evidencia sobre un hecho de relevante importancia en el contexto de los datos que se examinan, obliga al auditor a expresar las salvedades que correspondan o, en su caso, a denegar su opinión.

De igual criterio es el establecido por la NIA 500 cuando nos indica que la determinación de si se ha obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo y, en consecuencia, para permitir al auditor alcanzar conclusiones razonables en las que basar su opinión, es una cuestión de juicio profesional, es decir el auditor ha de decidir cuando tiene suficiente evidencia que le permita soportar una opinión de manera que siguiendo la NIA 200 ha de buscar el equilibrio entre el coste de conseguir más evidencia y el beneficio que se obtiene con ese mayor número de evidencia.

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma “2.5.7. Evidencia adecuada”, al igual que la NIA 500, nos indican que la adecuación es la medida cualitativa de la evidencia de auditoría, es decir, de su relevancia y fiabilidad para sustentar las conclusiones en las que se basa la opinión del auditor.

La evidencia es adecuada cuando sea pertinente para que el auditor emita su juicio profesional, por tanto la fiabilidad de la evidencia se ve afectada por su origen y naturaleza, y depende de las circunstancias concretas en las que se obtiene.

Así mismo, la NIA 500 nos indica que la calidad de toda la evidencia de auditoría se ve afectada por la relevancia y la fiabilidad de la información en la que se basa.

La relevancia se refiere a la conexión lógica con la finalidad del procedimiento de auditoría, o su pertinencia al respecto, y, en su caso, con la afirmación que se somete a comprobación. Esta relevancia puede verse afectada por la orientación que se le dé a las pruebas de obtención.

La fiabilidad de la información que se utilizará como evidencia de auditoría y, por lo tanto, de la propia evidencia de auditoría, se ve afectada por su origen y su naturaleza, así como por las circunstancias en las que se obtiene, incluido, cuando sean relevantes, los controles sobre su preparación y conservación.

Para obtener la evidencia de auditoría, siguiendo la NIA 500, el auditor ha de recurrir a la información facilitada por la empresa auditada, a la que aplicará procedimientos de auditoría para verificarla y obtendrá una mayor seguridad al realizar su verificación mediante la comparación con otra información obtenida de fuentes o naturaleza diferente. De esta manera, al auditor al utilizar la información generada por la propia empresa, evaluará si, para sus fines, dicha información es suficientemente fiable lo que lleva consigo, por una parte, la obtención de evidencia de auditoría sobre la exactitud e integridad de la información y, por otra parte, la evaluación de dicha información para determinar si es suficientemente precisa y detallada para los fines del auditor.

Así mismo, tiene una mayor fiabilidad la información procedente de fuentes independientes de la entidad que el auditor puede utilizar como evidencia de auditoría, de manera que puede incluir confirmaciones de terceros, informes de analistas y datos comparables sobre competidores.

Según nos indican las NIA 315 y 330, la evidencia de auditoría para alcanzar conclusiones razonables en las que basar la opinión del auditor se obtiene mediante la aplicación de:

- (a) procedimientos de valoración del riesgo.

(b) procedimientos de auditoría posteriores, que comprenden:

- (i) pruebas de controles.
- (ii) procedimientos sustantivos, que incluyen pruebas de detalle y procedimientos analíticos sustantivos.

Las pruebas de controles definidas por la NIA 315, son las pruebas de cumplimiento definidas en la norma 2.5.12 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), y tienen como objeto obtener evidencia de que los procedimientos de gestión interna están siendo aplicados en la forma establecida y el auditor, para confiar en el sistema, deberá realizar pruebas de cumplimiento para verificar que:

- El sistema de control existe (existencia).
- El sistema de control está funcionando con eficacia (efectividad).
- El sistema de control ha estado funcionando durante todo el período (permanencia).

Los procedimientos sustantivos definidas por la NIA 315, son las pruebas sustantivas definidas en la norma 2.5.13 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), tienen como objeto obtener evidencia de auditoría relacionada con la integridad, exactitud y validez de la información utilizada para determinar sobre la adecuación socio-laboral auditada. Consisten en las pruebas de hechos, así como en las técnicas de examen analítico.

El auditor deberá obtener evidencia mediante pruebas sustantivas en relación con las siguientes afirmaciones de la Dirección contenidas en la documentación socio-laboral:

- Existencia: Los hechos y situaciones existen en una fecha dada.
- Acaecimiento: Las materias o hechos registrados tuvieron lugar.
- Integridad: No hay hechos, materias o datos que no estén debidamente registrados.
- Valoración: Los cálculos sobre los hechos y materias están computados por su valor adecuado.

- Medición: Una materia o hecho se registra por su justo importe.
- Presentación y desglose: Las materias, hechos y datos se clasifican, de acuerdo con las exigencias de las normas socio-laborales y principios generalmente aceptados.

Los métodos para la obtención de evidencia vienen recogidos en la norma 2.5.14 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), si bien son ampliados por la NIA 500, siendo los siguientes:

- Inspección.
- Observación.
- Confirmaciones externas.
- Recalculo.
- Reejecución.
- Procedimientos analíticos.
- Indagación.

La inspección consiste en la revisión de la coherencia y concordancia de los datos sociolaborales, así como en el examen de documentos y materias tangibles. El examen de los registros o documentos proporciona evidencia de auditoría con diferentes grados de fiabilidad, dependiendo de la naturaleza y la fuente de aquéllos, y, en el caso de registros y documentos internos, de la eficacia de los controles sobre su elaboración. Las tres categorías más importantes de evidencia documental son:

- 1ª) Evidencia documental producida y mantenida por terceros.
- 2ª) Evidencia documental producida por terceros y en poder de la - empresa.
- 3ª) Evidencia documental producida y mantenida por la empresa.

La observación consiste en presenciar un proceso o un procedimiento aplicados por otras personas. La observación proporciona evidencia de auditoría sobre la realización de un proceso o procedimiento, pero está limitada al momento en el que tiene lugar la observación y por el hecho de que observar

el acto puede afectar al modo en que se realiza el proceso o el procedimiento.

Una confirmación externa constituye evidencia de auditoría obtenida por el auditor mediante una respuesta directa escrita de un tercero (la parte confirmante) dirigida al auditor, en papel, en soporte electrónico u otro medio. Los procedimientos de confirmación externa también se utilizan para obtener evidencia de auditoría sobre la ausencia de determinadas condiciones.

El recalcado consiste en comprobar la exactitud de los cálculos matemáticos incluidos en los documentos o registros.

La reejecución implica la ejecución independiente por parte del auditor de procedimientos o de controles que en origen fueron realizados como parte del control interno de la entidad.

Los procedimientos analíticos consisten en evaluaciones de información realizadas mediante el análisis de las relaciones que razonablemente quepa suponer que existan entre datos sociolaborales, es decir consisten en la comparación de los importes registrados con las expectativas desarrolladas por el auditor al evaluar las interrelaciones que razonablemente pueden esperarse entre las distintas partidas de la información socio-laboral auditada. Los procedimientos analíticos incluyen la investigación de variaciones o de relaciones identificadas que resultan incongruentes con otra información relevante o que difieren de los valores esperados en un importe significativo.

La indagación consiste en la búsqueda de información, a través de personas bien informadas tanto de dentro como de fuera de la empresa. La indagación se utiliza de forma extensiva a lo largo de la auditoría y adicionalmente a otros procedimientos de auditoría. Las indagaciones pueden variar desde la indagación formal planteada por escrito hasta la indagación verbal informal. La evaluación de las respuestas obtenidas es parte integrante del proceso de indagación.

6.3.- UTILIZACIÓN DE RATIOS E INDICADORES.

Una de las herramientas muy utilizada por los auditores, por ser la forma más tradicional de análisis de estados contables, es el análisis por ratios, considerando que son simplemente relaciones entre dos cifras. Estos ratios de por sí mismo no indican nada en concreto sino que hay que estudiarlos en su conjunto. Los ratios proveen información que permite tomar decisiones acertadas a quienes estén interesados en la empresa. Sirven para determinar la magnitud y dirección de los cambios sufridos en la empresa durante un periodo de tiempo.

Según nos indica Alfonso López (2001, pág.24), para extraer conclusiones veraces mediante el empleo de ratios, éstos deben reunir las siguientes características:

- *“Se han de emplear pocos y que sean significativos; un número excesivo de ellos entorpece la labor de análisis; han de utilizarse aquéllos que sean relevantes a los fines del análisis.*
- *No han de utilizarse ratios aislados; el estudio ha de ser completo y exhaustivo sin caer en la servidumbre de un excesivo número de ellos.*
- *Los ratios no son autosuficientes; se ha de completar el análisis con herramientas e información adicionales, habida cuenta de las limitaciones de los ratios en sí mismos; no obstante, los analistas, en base a su experiencia y criterio, podrán establecer ratios estándares y considerarlos como referencia.*
- *Para que el análisis mediante ratios tenga una mayor validez es conveniente efectuar comparaciones con la media sectorial o con los datos de la empresa líder”.*

Por su parte, Loring Miró (1997), establece algunas reglas de índole práctico que hay que respetar al elaborar ratios:

- Disposición de las magnitudes.- es aconsejable disponer el numerador y el denominador de forma que un valor más alto del cociente signifique una situación más próspera de la empresa.
- Corrección del efecto inflación.- cuando el numerador o denominador

del ratio son magnitudes económicas se ha de considerar el efecto de la inflación actualizando los valores monetarios.

- Corrección de la estacionalidad.- igualmente, en muchas actividades existen oscilaciones estacionales que se han de corregir (debidas a variaciones en la demanda, a períodos vacacionales de los empleados ...).
- Normas de comparación.- como se indica a continuación, el cálculo de un ratio aislado no permite sacar conclusiones, la comparación con una norma o patrón permite llegar a un juicio más objetivo.

Pero una batería de ratios por sí mismo no son concluyentes por lo que tendrán que ser comparados con algún patrón de medida, siendo los más habituales según Westwick (1994):

- Patrones internos.- Con información de la propia empresa.

Históricos.- basados en el pasado de la empresa, como los datos de las estadísticas históricas. Ventaja de ser asequible e inconveniente de estar viciado por ineficiencia o malas prácticas.

Previsionales.- se utiliza de patrón de comparación presupuestos/previsiones u objetivos con el ratio real. Tiene el inconveniente de la subjetividad.

- Patrones externos.- Aquí se compara el ratio de la empresa con otras empresas. Tiene el inconveniente de conseguir información fiable de otras empresas.
- Patrones mixtos. - Sería un patrón que mezcla datos internos y externos, como comparar los ratios de un departamento de la empresa con otro departamento de la misma o con otra empresa del grupo.

6.4.- USO DE HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS

Un problema habitual que surge en auditoría es la revisión y verificación de un gran volumen de información, por lo que la revisión de la totalidad de los documentos se torna muy costosa y lenta, dificultándose la obtención del informe y, siguiendo a Fuentes, Veroz y Morales (2005), en esta situación se puede recurrir a herramientas estadísticas que ahorran tiempo y dinero con un grado razonable de fiabilidad: por medio de la obtención y examen de una muestra que se considere suficientemente representativa se pasa a la inferencia, es decir a la obtención de conclusiones sobre el conjunto de la masa de datos (población).

Cuando el auditor ha decidido emplear el muestreo de auditoría en la realización de procedimientos de auditoría, ha de regirse por la NIA 530 que complementa la NIA 500, y que trata de la utilización por el auditor del muestreo estadístico y no estadístico para diseñar y seleccionar la muestra de auditoría, realizar pruebas de controles y de detalle, así como evaluar los resultados de la muestra.

Nos dice la NIA 530 que el objetivo del auditor, al utilizar el muestreo de auditoría, es proporcionar una base razonable a partir de la cual alcanzar conclusiones sobre la población de la que se selecciona la muestra.

El muestreo de auditoría puede aplicarse utilizando enfoques de muestreo estadístico o no estadístico. La decisión sobre la utilización de un tipo de muestreo estadístico o no estadístico es una cuestión de juicio del auditor. No obstante, el tamaño de la muestra no es un criterio válido para distinguir entre enfoque estadístico y no estadístico.

Al diseñar una muestra de auditoría, el auditor toma en consideración el objetivo específico que se ha de lograr y la combinación de procedimientos de auditoría que tiene mayor posibilidad de alcanzar dicho objetivo.

En cumplimiento de la NIA 500, cuando se realiza muestreo de auditoría, el auditor aplica procedimientos de auditoría para obtener evidencia de que la población de la que se extrae la muestra está completa.

El auditor determinará un tamaño de muestra suficiente para reducir el riesgo de muestreo a un nivel aceptablemente bajo. El nivel de riesgo de muestreo que el auditor está dispuesto a aceptar afecta al tamaño de la muestra que resulta necesario. Cuanto menor sea el riesgo que el auditor está dispuesto a aceptar, mayor tendrá que ser el tamaño de la muestra. El tamaño de la muestra se puede determinar mediante la aplicación de una fórmula con base estadística o mediante la aplicación del juicio profesional.

La selección de los elementos a comprobar será, en el caso de del muestreo estadístico, los elementos de la muestra se seleccionan de modo que cada unidad de muestreo tenga una probabilidad conocida de ser seleccionada. En el caso del muestreo no estadístico, se hace uso del juicio para seleccionar los elementos de la muestra.

Los principales métodos de selección de muestras son:

- La selección aleatoria que puede ser aplicada a través de generadores de números aleatorios o también mediante tablas de números aleatorios.
- La selección sistemática, la cual consiste en dividir el número de unidades de muestreo de la población por el tamaño de la muestra para obtener un intervalo de muestreo, por ejemplo 50, y habiendo determinado un punto de partida dentro de las primeras 50, se selecciona a continuación cada quincuagésima unidad de muestreo. Aunque el punto de partida se puede determinar de forma incidental, es más probable que la muestra sea verdaderamente aleatoria si se determina mediante una herramienta informática para la generación de números aleatorios o mediante tablas de números aleatorios. En este caso el auditor tiene que verificar que las unidades de muestreo de la población no estén estructuradas de tal modo que el intervalo de muestreo corresponda a un determinado patrón de la población.
- El muestreo por unidad monetaria es un tipo de selección ponderada por el valor en la que el tamaño, la selección y la evaluación de la muestra tienen como resultado una conclusión en valores monetarios.

- La selección incidental, en la cual el auditor selecciona la muestra sin recurrir a una técnica estructurada. Aunque no se utilice una técnica estructurada, el auditor intentará asegurarse de que todos los elementos de la población tengan posibilidad de ser seleccionados. La selección incidental no es adecuada en caso de muestreo estadístico.
- La selección en bloque, la cual implica la selección de uno o de varios bloques de elementos contiguos de la población. Generalmente, la selección en bloque no se puede utilizar en el muestreo estadístico debido a que la mayoría de las poblaciones se estructuran de forma que los elementos de una secuencia tengan presumiblemente características similares entre ellos y diferentes de las de otros elementos de la población. Aunque en algunas circunstancias el examen de un bloque de elementos puede ser un procedimiento de auditoría adecuado, rara vez será una técnica de selección de muestras adecuada si el auditor intenta realizar, sobre la base de la muestra, inferencias válidas para la población entera.

El auditor investigará la naturaleza y la causa de cualquier desviación o incorrección identificadas, y evaluará su posible efecto sobre el objetivo del procedimiento de auditoría y sobre otras áreas de la auditoría.

En el caso de encontrar incorrecciones:

- En pruebas de detalle, el auditor extrapolará las incorrecciones encontradas en la muestra a la población.
- En pruebas de controles, no es necesaria una extrapolación explícita de las desviaciones ya que el porcentaje de desviación de la muestra es también el porcentaje de desviación extrapolado al conjunto de la población.

El auditor evaluará de los resultados del muestreo:

- Los resultados de la muestra.

- Si la utilización del muestreo de auditoría ha proporcionado una base razonable para extraer conclusiones sobre la totalidad de la población que ha sido comprobada.

CAPÍTULO 7: ETAPA PREVIA A LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

7.- ETAPA PREVIA A LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

La etapa previa a la auditoría Sociolaboral es la que va a definir todas las líneas de actuación del Auditor por lo que es de suma importancia para el desarrollo de la auditoría.

Esta etapa es necesaria subdividirlas en cinco partes claves :

- La independencia del auditor sociolaboral.
- Conocimiento inicial de la organización a auditar.
- Los objetivos del trabajo.
- El alcance del trabajo.
- La carta de encargo.

7.1.- LA INDEPENDENCIA DEL AUDITOR SOCIOLABORAL

El primer paso por el que ha de comenzar el Auditor Sociolaboral es por ver la independencia que tiene con respecto a la organización auditada.

Para que el trabajo realizado se trate de una Auditoría Sociolaboral, la conclusión del mismo ha de ser un informe que contenga la opinión del auditor y de la que éste responde frente a terceros y del que se guiarán los terceros interesados en dicha información. Pues bien, este requisito no es posible en tanto en cuanto que el auditor mantenga alguna relación o vínculo con la organización auditada, más allá del propio trabajo de auditoría.

Si miramos lo preceptuado en la Ley 22/2015, de 20 de Julio, de Auditoría de Cuentas, tomándolo como norma de carácter general, nos indica que los Auditores deben de ser independientes, en el ejercicio de su actividad, de las organizaciones auditadas, debiendo de abstenerse de actuar cuando su independencia se vea comprometida en relación con la revisión y verificación que está llevando a cabo.

Por tanto, el Auditor y toda persona que tenga capacidad de influir en el resultado de la auditoría, deberán abstenerse de participar de cualquier manera en la gestión o toma de decisiones de la organización auditada.

Es lógico y normal que el auditor sociolaboral no pueda influir en la toma de decisiones de la organización ya que de hacerlo sería el responsable de la gestión de los recursos humanos de la organización y en consecuencia entraríamos en la incongruencia de la auto-auditoría.

Debido a este requisito de independencia, ponemos de manifiesto la más absoluta separación e incompatibilidad entre la actividad de Auditoría Sociolaboral y la consultoría sociolaboral, ya que la primera se corresponde con una revisión y verificación realizada desde el escepticismo profesional y que tiene como resultado una opinión que tiene responsabilidades frente a terceros, mientras que la consultoría sociolaboral consiste en el estudio de la situación de la empresa con el fin de proponer las medidas de ajuste a realizar por la dirección de la empresa en función del resultado del estudio realizado y que no tiene efectos frente a terceros.

En este sentido se manifiestan Fernández, Villanueva y Mareque (2013) cuando concluyen que la existencia de unos principios éticos está justificado porque uno de los rasgos esenciales de la profesión de auditoría es la responsabilidad pública del auditor en relación con la información auditada, lo que va más allá de la satisfacción de las necesidades de cada cliente. Es la defensa de este interés público, piedra angular en la que descansa el enfoque de la independencia, el que requiere que el auditor aplique un marco de referencia conceptual.

En igual sentido se manifiesta Gonzalo (2009, pág.54) cuando nos dice que: *"la independencia es la característica clave del auditor, la que da sentido a la opinión que vierte en el informe de auditoría. La independencia es un estado mental, y no el resultado de determinados cumplimientos normativos. Por lo tanto, el auditor debe estar atento a los peligros que le impiden ser independientes, detectarlos, analizarlos y eliminarlos, o al menos mitigarlos convenientemente. Todo esto es un proceso que debe quedar reflejado en sus*

papeles de trabajo, que serán objeto de control periódico para comprobar su criterio”.

Tanto el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en su norma 1.3., como más recientemente la NIA 200, establecen que el auditor cumplirá los requerimientos de ética, incluidos los relativos a la independencia, aplicables a los encargos de auditoría, lo que supone el mantenimiento, durante la realización de su actuación profesional, de una posición de absoluta independencia, integridad y objetividad:

- La independencia supone una actitud mental que permite al auditor actuar con libertad respecto a su juicio profesional, para lo cual debe encontrarse libre de cualquier predisposición que limite su imparcialidad en la consideración objetiva de los hechos, así como en la formulación de sus conclusiones.
- La integridad debe entenderse como la rectitud intachable en el ejercicio profesional, que le obliga, en el ejercicio de su profesión, a ser honesto y sincero en la realización de su trabajo y la emisión de su informe. En consecuencia, todas y cada una de las funciones que ha de realizar han de estar presididas por una honradez profesional irreprochable.
- La objetividad implica el mantenimiento de una actitud imparcial en todas las funciones del auditor. Para ello, deberá gozar de una total independencia en sus relaciones con la entidad auditada. Debe ser justo y no permitir ningún tipo de influencia o prejuicio.

El auditor para ser y parecer independiente no puede tener intereses ajenos a los profesionales, ni estar sujeto a influencias susceptibles de comprometer tanto la solución objetiva de los problemas que puedan serle sometidos, como la libertad de expresar su opinión profesional, en consecuencia el auditor tiene que ser siempre independiente y abstenerse de aceptar el encargo de auditoría en todos aquellos casos en que incurra en una situación incompatible con el ejercicio de sus funciones.

Así podemos entender que la primera tarea que va a realizar el Auditor Sociolaboral es la identificación de amenazas a su independencia, verificando que no existe ninguna causa de incompatibilidad que le obligue a rechazar el trabajo.

Las causas de incompatibilidad pueden provenir de dos orígenes:

- De circunstancias derivadas de situaciones personales.
- De circunstancias derivadas de servicios prestados.

Las causas de incompatibilidad derivadas de circunstancias personales provienen de la participación del auditor en el órgano de administración de la organización auditada (dirección de la organización), tener un interés financiero significativo en la organización auditada (ser socio) o tener una relación de cualquier tipo de operación financiera.

Por otro lado, las causas de incompatibilidad derivada de servicios prestados tienen su origen en la preparación a la organización auditada de servicios laborales, la prestación de servicios de valoración laboral, la prestación de servicios de auditoría interna, servicios de abogacía laboral y/o servicios de diseño y puesta en práctica de los procedimientos de control interno.

Estas causas también son causas de incompatibilidad cuando concurren en los familiares del Auditor Sociolaboral

Como conclusión podemos afirmar que la auditoría sociolaboral no es una actividad de Consultoría sociolaboral y que por el contrario es una revisión y verificación que va a dar lugar a la formación de una opinión técnica profesional que tiene efectos frente a terceros.

Así mismo queda demostrado que el primer paso a dar es la verificación de que no existe ninguna causa de incompatibilidad que afecte a nuestra independencia como Auditores Sociolaborales y a partir de aquí podemos continuar con el proceso de auditoría.

7.2.- CONOCIMIENTO INICIAL DE LA ORGANIZACIÓN A AUDITAR

El siguiente paso inevitable e imprescindible en la realización de un trabajo de auditoría sociolaboral, después de verificar nuestra completa independencia, será obtener un conocimiento inicial de la organización a auditar, conocimiento que el Auditor podrá realizarlo externamente mediante la investigación de la organización; e internamente mediante la realización de entrevistas y/o cuestionarios a un responsable de los RRHH o de la dirección.

Los medios de obtener dicha información pueden ser muy variados y van desde reuniones con la propia organización, hasta información obtenida de internet.

Con este conocimiento inicial y mínimo de la entidad podremos calcular el sector en el que nos movemos, el número de empleados, los convenios aplicables, etc., y en definitiva cualquier información que nos indiquen las características concretas de la empresa a auditar. La norma 2.3.6 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) nos indica una completa relación de datos para conocer la naturaleza de la empresa, su organización y las características de su forma de operar, que sin ser excluyente ni exclusiva se compone de:

- a) El tipo de actividad.
- b) El tipo de productos o servicios que suministra.
- c) El número y actividad de los centros de trabajo.
- d) Ubicación de los centros de trabajo.
- e) Plantillas.
- f) Modalidades contractuales.
- g) Convenios colectivos.
- h) Sus relaciones con otras empresas del mismo grupo y terceras vinculadas.

- i) Las zonas de prestación de servicios por los trabajadores.
- j) Sus métodos de producción.
- k) La estructura organizativa.
- l) La legislación vigente que afecta a la entidad.
- m) El manual de políticas y procedimientos.
- n) Modelo de gestión preventiva.
- o) Política salarial.

De igual manera, en la norma 2.3.7 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) nos dice que el auditor debe también considerar aquellos aspectos que afectan al sector en el cual se desenvuelve la empresa y para ello también indica una relación de puntos a investigar como son:

- a) Condiciones socio-laborales especiales.
- b) Normativa específica.
- c) Problemática socio-laboral.
- d) La estructura y política salarial normalmente seguida por el sector.
- e) Convenios colectivos.
- f) Tendencias laborales en empresas afines.
- g) Antecedentes de hechos y situaciones socio-laborales de trascendencia.
- h) Particularidades en materia de Seguridad Social.

Aquí en este punto, proponemos realizar una primera parte del “cuestionario del plan global de auditoría” que consiste en la realización de un cuestionario a la dirección de la organización a auditar en el que nos suministren toda la información que necesitamos para conocer las características concretas de la organización. Decimos que realizaremos una primera parte ya que si nos

fijamos, en este punto de la auditoría aún no existe una relación contractual por lo que el interlocutor de la organización puede no querer dar toda la información sensible sobre la empresa. En consecuencia, las partes del cuestionario del plan global de auditoría que recoge esas partes más sensibles las realizaremos una vez se haya firmado “la carta de encargo de la auditoría sociolaboral”.

De igual manera, y para conocer los procedimientos de control que realiza la organización, proponemos realizar la primera parte del cuestionario del control interno de la organización. Esta primera parte, se compone de preguntas que nos van a suministrar la información suficiente para conocer el sistema de control interno instaurado por la dirección de la organización, y que, al igual que en el plan global, no se van a resolver la cuestiones más sensibles que se dejarán para la segunda parte que se realizará una vez se haya firmado “la carta de encargo de la auditoría sociolaboral”.

El estudio y evaluación adecuados del control interno, nos servirá como base fiable para la determinación del alcance suficiente para la planificación de la auditoría y para determinar la naturaleza y momento de realización de las pruebas en las que deberán concretarse los procedimientos de auditoría que han de ser aplicados. No obstante, dicho estudio y evaluación no son suficientes para permitir al auditor expresar una opinión específica sobre la eficacia de la estructura de control interno, y además el objeto de este trabajo no es la emisión de una opinión sobre su funcionamiento. No obstante, el auditor tiene la obligación de comunicar por escrito a la Dirección de la organización auditada, las debilidades significativas de control interno identificadas en la ejecución de su trabajo.

Una vez que hemos obtenido la información sobre la organización a auditar que a juicio del auditor consideramos suficiente, procedemos a estudiarla y ver si existen o no razones que pudieran impedir la realización de la auditoría por parte del auditor ya que además de las razones de independencia pueden existir otros motivos éticos o morales que hagan que el auditor sociolaboral rechace el trabajo.

7.3.- DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO Y EL ALCANCE DEL TRABAJO DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

A partir del estudio de esta información inicial y mínima, que hemos realizado con la primera parte del cuestionario del plan global y con la primera parte del cuestionario del control interno de la empresa, vamos a proceder a reunirnos con la dirección de la organización con el objeto de realizar con él la definición de los grandes objetivos de la Auditoría Sociolaboral, es decir la finalidad última que perseguimos con dicho trabajo y que tendrá una relación directa con la mayor o menor extensión del trabajo, el tipo de pruebas a emplear y la orientación que habrá de tener el informe final en el caso de que se llegue a la conclusión de que el trabajo a realizar no sea un informe de auditoría sociolaboral.

El auditor sociolaboral orientará a la dirección de la empresa para concretar el objetivo y el alcance del trabajo con el fin de generarle una plusvalía a la dirección de la empresa o para que pueda ser conocida y valorada dicha información por terceros.

Es muy importante cerrar claramente con la dirección de la empresa los objetivos y el alcance del trabajo a realizar ya que según nos las necesidades que nos informe el cliente, afectarán tanto al objetivo como al alcance del trabajo y a mayores objetivos y alcances nos encontraremos con un mayor o menor coste económico. Por tanto, para poder entregar un trabajo que sirva a los intereses de la dirección de la organización auditada y le ofrezca un valor añadido, hay que centrar los objetivos y el alcance con la dirección de la organización.

Cuando nos referimos a objetivos del trabajo de Auditoría Sociolaboral, estamos tratando de centrar si el trabajo va a consistir en la realización de una Auditoría Sociolaboral completa de todas sus áreas (lo que supone un importante coste económico), o puede consistir en la realización de la Auditoría Sociolaboral de una o varias áreas de las que se compone la auditoría Sociolaboral.

En relación al alcance del trabajo nos referimos a la profundidad con que se va realizar el trabajo, es decir al periodo objeto de estudio o incluso a uno o varios centros de trabajos concretos.

7.4.- LA CARTA DE ENCARGO DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Una vez que hemos verificado nuestra independencia con respecto a la organización a auditar, hemos obtenido el necesario conocimiento de la organización y hemos procedido a delimitar con la dirección de la organización el objetivo y alcance del trabajo de auditoría a realizar, procede seguir con el resultado de esta primera fase que es la realización de “la carta de encargo” o contratación del a auditoría, en la que se reflejará, muy claramente, el servicio concertado que será la Auditoría Sociolaboral general de todas las áreas o de alguna específica en particular de los recursos humanos, según el alcance del trabajo previamente acordado (contratos, riesgos laborales, ausentismo, etc.).

La carta de encargo es el primer documento que hay que tener y conservar pues tiene trascendencia a la hora de exigir la responsabilidad por el servicio prestado y, además, clarifica los honorarios de la auditoría, además de ser un documento contractual. En este sentido se pronuncia la norma 2.4. del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) en la que nos dice que el auditor deberá:

- Acordar por escrito con su cliente el objetivo y alcance del trabajo, así como sus honorarios o los criterios para su cálculo para todo el período de nombramiento.
- Se deberá indicar el total número de horas estimado para la realización del trabajo.
- Antes de aceptar el nombramiento el auditor sociolaboral podrá solicitar de la organización auditada todos los datos que considere necesarios para preparar su propuesta.

- Antes de aceptar el encargo el auditor sociolaboral debe considerar si existe alguna razón que aconseje su rechazo por razones éticas o técnicas.

En este mismo sentido se manifiesta la NIA 210 cuando nos dice que el auditor acordará los términos del encargo de auditoría con la dirección o con los responsables del gobierno de la entidad, según corresponda. Los términos del encargo de auditoría acordados se harán constar en una carta de encargo u otra forma adecuada de acuerdo escrito, e incluirán aptándose al campo sociolaboral:

- a) el objetivo y el alcance de la auditoría.
- b) las responsabilidades del auditor
- c) las responsabilidades de la dirección
- d) la identificación del marco de información aplicable
- e) una referencia a la estructura y contenido que se espera de cualquier informe emitido por el auditor y una declaración de que pueden existir circunstancias en las que el contenido y la estructura del informe difieran de lo esperado.

Debemos de entender, y así lo exigen las NIA, que el Auditor Sociolaboral ha de obtener la confirmación de la dirección de la empresa de que ésta reconoce y comprende su responsabilidad en relación con los recursos humanos, su diseño y control interno, ya que el Auditor no se puede hacer responsable de los mismos debido a que, de intervenir en ellos, estaría rompiéndose la independencia del Auditor.

La forma y contenido de la carta de encargo de la Auditoría Sociolaboral puede variar para cada actuación, pero incluirá necesariamente una serie de referencias obligatorias que son comunes a todos los trabajos. Dichas referencias vienen recogidas en la NIA 210 y, mediante su adaptación al campo sociolaboral, son las siguientes:

- La definición del alcance de la auditoría, incluida una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias y las NIA aplicables, así como

a las normas de ética y otros pronunciamientos de organizaciones profesionales a los que el auditor se adhiera.

- La forma de cualquier otra comunicación de resultados del encargo de auditoría.
- El hecho de que, por las limitaciones inherentes a la auditoría y por las limitaciones inherentes al control interno, haya un riesgo inevitable de que puedan no detectarse algunas incorrecciones materiales, incluso aunque la auditoría se planifique y se ejecute adecuadamente de conformidad con las NIA.
- Los planes relativos a la planificación y ejecución de la auditoría, incluida la composición del equipo de auditoría.
- La expectativa de que la dirección proporcione manifestaciones escritas.
- El acuerdo de la dirección de poner a disposición del auditor cualquier información necesaria con tiempo suficiente para que el auditor pueda terminar la auditoría según el calendario propuesto.
- El acuerdo de la dirección de informar al auditor sobre los hechos que puedan afectar a la información sociolaboral y que lleguen a conocimiento de la dirección durante el periodo que media entre la fecha del informe de auditoría y la fecha de publicación de la información sociolaboral.
- La base sobre la que se calculan los honorarios y cualquier posible acuerdo de facturación.
- La solicitud de que la dirección acuse recibo de la carta de encargo y apruebe los términos del encargo que se recogen en ella.

Así mismo, la NIA 210 también, ya con carácter voluntario, propone otras cuestiones a incluir cuando proceda en la carta de encargo:

- Acuerdos relativos a la participación de otros auditores y expertos en algunos aspectos de la auditoría.
- Acuerdos referidos a la participación de auditores internos y de otros empleados de la entidad.

- Acuerdos que deban alcanzarse con el auditor predecesor, si lo hubiera, en el caso de un encargo inicial de auditoría.
- Cualquier limitación de la responsabilidad del auditor, cuando exista esta posibilidad.
- Una referencia a cualquier otro acuerdo entre el auditor y la entidad.
- Cualquier obligación de proporcionar papeles de trabajo de auditoría a otras partes.

Una vez descritas las cuestiones a incluir por la normativa de auditoría en la carta de encargo, procedemos a desarrollar todos los aspectos de la misma.

En primer lugar tenemos que tener presente que la carta de encargo ha de dirigirse a la persona u órgano social que tenga la responsabilidad y capacidad legal para solicitar dicho encargo, lógicamente al tratarse de un contrato, regido en España por la legislación civil, el mismo ha de estar firmado por personas con poderes para poder realizar contratos de servicios. El destinatario de la auditoría puede ser la propia empresa auditada o un tercero interesado en la realización de la misma por diferentes motivos como pudieran ser para comprar la empresa, invertir en ella o incluso establecer relaciones comerciales con ella. En este último caso, en la carta de encargo hay que añadir la autorización expresa de la empresa que va a ser auditada, de que va a permitir la realización de dicha auditoría y su total colaboración con el equipo auditor. En estos casos se recomienda que la carta de encargo sea firmada a tres bandas: empresa que encarga el trabajo, empresa que va a ser auditada y auditor.

A continuación hay que establecer el alcance de la auditoría u objeto del contrato de auditoría o carta de encargo:

- Hay que establecer las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la auditoría Sociolaboral.
- Consistirá en analizar, mediante la utilización de las técnicas de revisión y verificación idóneas, la información social, jurídica laboral y de seguridad social y extratécnica.

- Que se deducirá de los documentos examinados y contrastada con la realidad de la organización.
- Y que tiene por objeto la emisión de un informe dirigido a poner de manifiesto la opinión del auditor sociolaboral.
- Y recomendaciones de mejoras en relación a las debilidades de control interno detectada con el fin de que la dirección de la sociedad realice la mejora de la gestión y las políticas de recursos humanos.

No se puede recoger en la carta de encargo ninguna limitación al alcance (caso en el que no es entregada la información solicitada por el auditor para el desarrollo de su trabajo) impuesta por el cliente, así en el caso de que la dirección de la organización decidiera incluirla en los términos del encargo de auditoría, el auditor, siguiendo lo establecido en la NIA 210, no aceptará dicho encargo y únicamente lo aceptará para dar una opinión denegada en el supuesto de que esté obligado a ello por una disposición legal.

Únicamente son aceptables aquéllas limitaciones al alcance que pudieran venir impuestas por las circunstancias, y en éste caso el auditor ha de indicar en la carta de encargo la existencia de dicha limitación y las consecuencias que podrían derivarse de dicha circunstancia en el informe de auditoría sociolaboral.

Ahora procederemos a hacer mención a las disposiciones y normas técnicas aplicables y normas de ética profesional bajo las cuales vamos a desarrollar nuestro trabajo de Auditoría Sociolaboral, que será bajo las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y en lo no recogido en ellas, según las normas técnicas de auditoría adaptadas por el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006).

A continuación, dejar claro que el auditor es responsable únicamente de su informe de auditoría y realizará su trabajo de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y en lo no recogido en ellas, según las normas técnicas de auditoría adaptadas por el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), no estando el trabajo del auditor específicamente destinado a detectar irregularidades de todo tipo que hayan podido cometerse y, por lo tanto, no puede esperarse que uno de los resultados de la auditoría

sociolaboral sea la detección de todas las irregularidades que existan. No obstante, el auditor debe planificar su examen teniendo en cuenta la posibilidad de que pudieran existir errores o irregularidades con un efecto significativo.

Dentro de la responsabilidad que tiene el auditor sociolaboral no podemos incluir la de predecir sucesos futuros ya que la opinión técnica del auditor únicamente proporciona un mayor grado de fiabilidad y transparencia a la situación jurídica laboral, de seguridad social y de gestión y políticas de recursos humanos de la organización auditada en un momento dado.

De igual manera, y como hemos comentado, hemos de incluir la responsabilidad de la dirección de la organización en relación a los recursos humanos ya que son los responsables del diseño y aplicación de las políticas de recursos humanos y del diseño de un control interno de los mismos que permita identificar y asegurar que la entidad cumple con la legislación aplicable y las políticas establecidas. Como tales responsables, las declaraciones de los administradores y/o directivos de la organización constituyen uno de los métodos para obtener la evidencia que el auditor sociolaboral necesita para fundamentar su opinión, sin perjuicio de la aplicación por éste de los procedimientos necesarios para la obtención de la evidencia necesaria y suficiente que soporte razonablemente su opinión técnica.

Así mismo, la dirección de la organización es la responsable de proporcionar al auditor sociolaboral el acceso a toda la información relevante ya que toda la documentación sociolaboral elaborada por los responsables del área de recursos humanos de acuerdo con las obligaciones legales del derecho del trabajo y seguridad social, han de ser entregadas al auditor para ejecutar su trabajo. Asimismo, los administradores o dirección de la Entidad, han de facilitar y permitir el acceso al auditor a todos los registros, documentación y cualquier otra información requerida por éste en relación con el encargo, con el fin de no tener limitaciones al alcance del trabajo. De igual manera se incluirán todos los acuerdos relacionados con el grado y naturaleza de la ayuda y colaboración que se espera recibir de los auditores internos y/o del personal de la organización auditada.

De igual manera hay que indicar que se entregará al auditor sociolaboral, a la finalización del trabajo, la “Carta de Manifestaciones de la Dirección” firmada, ya que la misma supone evidencia de auditoría al recoger las declaraciones de los administradores y/o directivos de la organización y que constituyen uno de los métodos para obtener la evidencia que el auditor sociolaboral necesita para fundamentar su opinión. Esta carta de manifestaciones de la dirección se desarrollará en capítulo posterior.

Una mención importante que no podemos dejar fuera de la carta de encargo es la indicación de los plazos y planificación de la auditoría, ya que tan importante es indicar los planes de la auditoría así como el plazo de entrega, como la fecha de entrega al auditor de la documentación laboral elaborada por la Entidad.

En la “carta de encargo” ha de aparecer las referencias al tipo de informe a entregar por el auditor, así como otras comunicaciones a la Dirección derivadas del encargo, así como la indicación de que el informe de auditoría no podrá publicarse parcialmente ni en extracto. La publicación del informe de auditoría sociolaboral se ha de realizar íntegramente, sin que pueda faltar parte del mismo, con el objeto de no confundir al usuario de la información, así con el objeto de garantizar la adecuada difusión y comprensión del informe de auditoría, cualquier intención de publicar el Informe de Auditoría en un documento que contenga otra información, exigirá el compromiso de proporcionar al auditor un borrador de dicho documento para su lectura, así como obtener su consentimiento para la inclusión del Informe de Auditoría antes de que dicho documento se publique y distribuya.

No debe de olvidarse que la Auditoría Sociolaboral utiliza datos sensibles a la protección de datos de carácter personal, pero que sin ellos no sería posible hacer el trabajo encomendado, por este motivo, el auditor ha de sumarse a la protección de datos de carácter personal de la organización y firmar el deber del secreto profesional incluyendo en la carta de encargo la indicación de que toda la información obtenida por el auditor, sus empleados y colaboradores en la realización del trabajo de auditoría se mantendrá en estricta confidencialidad, de acuerdo con el deber de secreto profesional que el Auditor Sociolaboral Firmante

y todos los colaboradores de éste están obligados a mantener el secreto de cuanta información conozcan en el ejercicio de su actividad, no pudiendo hacer uso de la misma para finalidades distintas de las de la propia auditoría sociolaboral, sin perjuicio del deber de denuncia contemplado en el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Asimismo, debe indicarse que los papeles de trabajo referentes a la Auditoría Sociolaboral., objeto del contrato, son propiedad del auditor, que los mantendrá en su poder de acuerdo con las exigencias de custodia establecidas en la normativa de auditoría de general aceptación, y únicamente podrán acceder los sujetos que han intervenido en la elaboración de la auditoría sociolaboral, aquellas personas expresamente autorizadas por la organización auditada y con el consentimiento del auditor firmante, quienes resulten designados por resolución judicial y quienes estén autorizados por ley cuando esta exista.

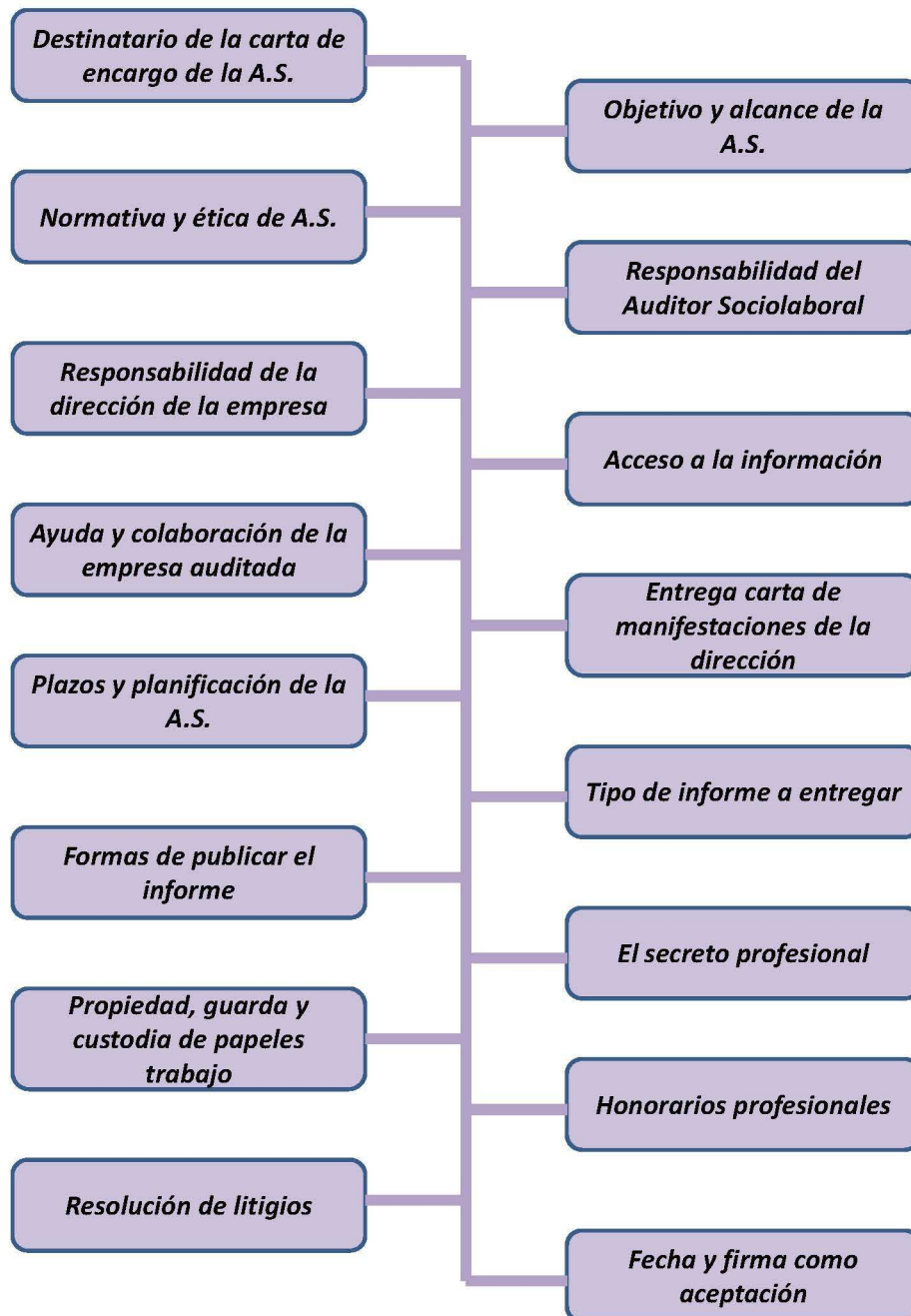
Como todo contrato, no podemos olvidar el apartado de los honorarios profesionales, que en auditoría hay que hacer indicación de las horas estimadas para la realización del trabajo y de los honorarios para el primer ejercicio de nombramiento y de los criterios para el cálculo de los mismos en los restantes ejercicios, en el supuesto de una contratación por un periodo de tiempo determinado. Cuando el nombramiento se efectúe por un único ejercicio, únicamente se reflejarán los honorarios de ese ejercicio. De igual manera tenemos que incluir las condiciones de pago de dichos honorarios.

La carta de encargo de auditoría sociolaboral, como contrato que vincula a dos partes, debe de recoger indicación, en su caso, de la posibilidad de resolver mediante arbitraje o mediante la jurisdicción ordinaria, todo litigio, controversia o reclamación resultante de la carta de encargo, acto o relación jurídica, o relativo a la misma, a su interpretación o ejecución, su incumplimiento, resolución o nulidad

Y por último y para finalizar la carta de encargo tiene que aparecer la aceptación de todas las partes mediante la fecha y firma de los participantes en el contrato.

Así podemos resumir los elementos mínimos que debe de contener la carta de encargo en la figura 7.1

Figura 7.1: Elementos de la carta de encargo



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 8: ETAPA DE EJECUCION DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

8.- ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

En esta etapa vamos a proceder al desarrollo o ejecución de la auditoría en sí, es la etapa de mayor trabajo para el auditor y la vamos a desglosar en siete apartados comenzando en comentar los diferentes pasos a seguir en la realización de la auditoría, continuaremos con la planificación de la auditoría sociolaboral que servirá de guía para el desarrollo del trabajo de auditoría para seguir con la recopilación de la información que vamos a utilizar mediante su estudio y la ejecución de las pruebas de auditoría sociolaboral. En siguientes capítulos procederemos a analizar la emisión del informe de auditoría sociolaboral , así como también la emisión de la carta de recomendaciones.

8.1.- PASOS DE LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Una vez que ha sido aceptada la carta de encargo, ya estamos listos para proceder a realizar el trabajo de auditoría que tiene como fin la emisión de un informe en el que expresaremos nuestra opinión.

Si tenemos en cuenta que el auditor no puede sacar de la empresa la documentación original de la misma, pero tenemos presente que si tiene que trabajar con ella, podemos deducir que gran parte del trabajo de auditoría se realiza en las instalaciones de la empresa auditada, requiriendo la ayuda de parte del personal de la misma. Esto va a suponer que durante la realización de nuestro trabajo de auditoría vamos a crear interferencias dentro del desarrollo normal de la actividad de la empresa auditada.

Con el fin de reducir al máximo posible esta interferencia involuntaria en la actividad normal de la empresa, junto con las obligaciones recogidas dentro de las Normas Técnicas de Auditoría, el Auditor Sociolaboral procederá, en sus oficinas, a planificar todo el trabajo de Auditoría Sociolaboral con el fin de permanecer el menor tiempo posible en las instalaciones del cliente y con el objetivo de ofrecer al cliente la mayor eficiencia del trabajo que redunde en el coste del mismo (recordemos que el trabajo de auditoría se factura por horas de ejecución).

Para realizar la planificación de su trabajo, el auditor sociolaboral tiene que realizar, en primer lugar, la detección y valoración de los riesgos de auditoría, a continuación se fijará la importancia relativa o materialidad, para continuar con el establecimiento de las respuestas del Auditor Sociolaboral a los riesgos valorados, elaboración y ejecución del cuestionario del plan global que junto con el análisis de riesgos darán lugar al desarrollo de los programas de trabajo a ejecutar, dejando el reflejo de toda la planificación en el memorándum de planificación.

Fruto de esta planificación realizada en las oficinas del auditor, se ha establecido según las NIA una “estrategia global de auditoría sociolaboral” que dará como resultado un “plan global de auditoría sociolaboral” a seguir por el auditor y su equipo. Así mismo al tener ya el plan global de auditoría sociolaboral, podemos obtener el “plan de colaboración” en el que comunicaremos a la empresa la documentación que necesitaremos para el desarrollo de nuestro trabajo de auditoría y la ayuda que necesitamos de su personal.

Una vez terminada toda la parte de planificación del trabajo procederemos a la realización de las pruebas y procedimientos diseñados, para con posterioridad proceder al análisis y verificación de los resultados de las mismas, de tal manera que podremos ir obteniendo todas las conclusiones posibles y necesarias para soportar nuestra opinión de auditoría sociolaboral.

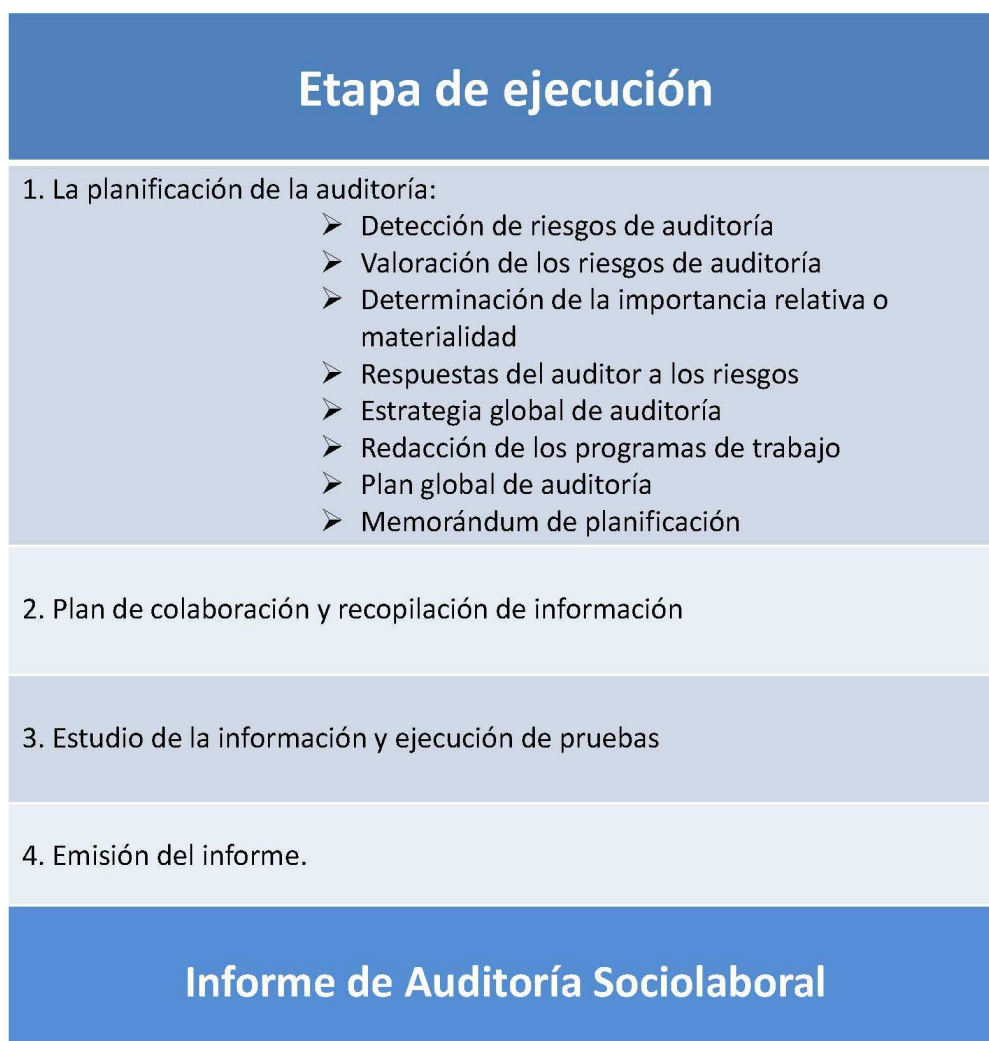
Después de obtener todas las conclusiones del trabajo desarrollado, ya estamos en condiciones de proceder a emitir el informe de auditoría sociolaboral, el cuál recogerá el alcance del trabajo encomendado, la responsabilidad del auditor sociolaboral, las responsabilidades de la dirección, las salvedades y limitaciones en su caso, y la opinión del auditor sociolaboral.

Procederemos a continuación a realizar la entrega del informe de auditoría sociolaboral al destinatario del encargo (recordemos que puede ser la empresa auditada o un tercero interesado en la realización de la auditoría sociolaboral) y a su vez, entregaremos la carta de recomendaciones a la dirección. En dicha carta de recomendaciones, el auditor sociolaboral expondrá todas las sugerencias de arreglo de las debilidades encontradas en el sistema

de control interno de la empresa con el fin de que la dirección de la empresa decida las medidas oportunas a llevar a cabo para corregir dichas debilidades.

Procedemos a resumir en la figura 8.1 los pasos a seguir dentro de la etapa de realización de la Auditoría Sociolaboral.

Figura 8.1.- Pasos de la etapa de ejecución de la Auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

8.2.- LA PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En este capítulo vamos a desarrollar como se planifica el trabajo de auditoría sociolaboral con los objetivos de cubrir todos los riesgos de auditoría, realizar el trabajo de la manera más eficiente posible, cubrir todos los estándares de calidad y realizarla al menor coste posible.

Como ya hemos expuesto con anterioridad, el auditor sociolaboral tiene que planificar su trabajo por motivos de eficiencia, coste y calidad de la auditoría sociolaboral, pero además porque así lo regulan las normas técnicas de auditoría de general aceptación que estamos considerando.

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en su norma 2.3.1 nos dice que *“el trabajo se planificará apropiadamente”*. De igual manera, la Norma Internacional de Auditoría NIA 300 nos impone la necesidad de planificación del trabajo con anterioridad al comienzo de éste.

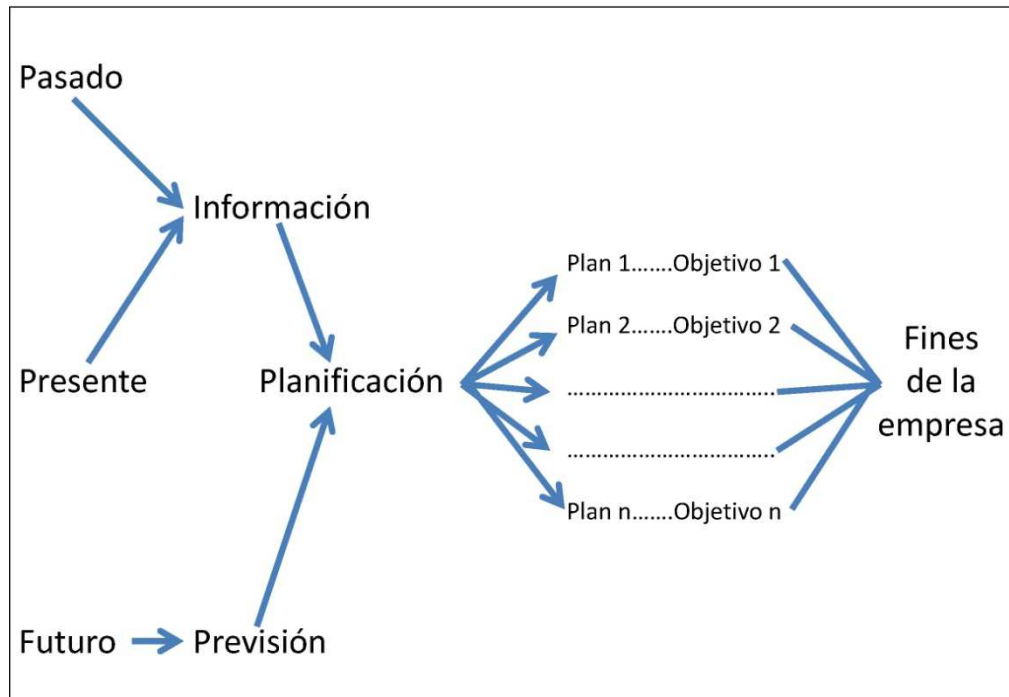
La planificación, además de ser una norma, es una fase esencial de la auditoría pues del éxito o fracaso de la planificación dependerá en gran medida el éxito o fracaso del resto del trabajo. Es básica para garantizar que la auditoría se va a llevar a cabo en la forma menos costosa para el cliente, más eficaz para el auditor y con la máxima calidad.

La Planificación es, según nos dicen Aguirre, Castillo y Tous (1999), una actividad de reflexión, pensamiento y preparación para la acción. Se traduce en la selección de objetivos y metas, y en la forma de alcanzarlos.

Ahondando aún más, Aguirre, Castillo y Tous (1991), nos dice que el concepto de planificación cabe interpretarlo como un proceso de decisiones, por lo que se hace antes de emprender cualquier acción y en consecuencia supone una adopción de decisiones anticipadas.

Esquemáticamente podemos representar el concepto de la planificación en la figura 8.2.

Figura 8.2: Esquema del concepto de planificación



Fuente: Sisk (1969)

El esquema de Sisk (1969) viene a mostrarnos que la planificación es el resultado de realizar un análisis de la información pasada y presente, que junto con la previsión de lo posible, a vista de lo cual puede establecerse un curso de acción o plan que conduzca a la empresa a conseguir sus fines, a través del logro de un conjunto de objetivos establecidos.

Según Steiner (1979), la planificación es un proceso que empieza con objetivos; define estrategias, políticas y planes detallados para alcanzarlos, establece una organización para llevar a la práctica las decisiones; e incluye una revisión del rendimiento y retroalimentación.

De esta manera podemos concluir que la planificación es el proceso de toma de decisiones por anticipado donde se establecen:

- Los objetivos a conseguir, y las acciones más oportunas para alcanzarlos (definir estrategias, políticas y planes detallados acordes con ellos).

- Los responsables, el momento, las condiciones en que deberán ejecutarse.
- La organización y medios para aplicar las decisiones tomadas.
- Los resultados que se espera obtener y la forma de evaluarlos.
- Los controles y revisión de las actuaciones para proporcionar retroalimentación que permita mejorar el proceso planificador.

Representamos gráficamente el proceso de planificación planteado por Steiner (1979) en la figura 8.3.

Figura 8.3: Proceso de planificación según Steiner (1979)



Fuente: elaboración propia

De esta manera en la fase de planificación deben quedar totalmente aclaradas las siguientes cuestiones:

¿Qué queremos hacer?

¿Quién hará el trabajo?

¿Cómo se hará el trabajo?

¿Dónde se va a realizar el trabajo?

¿Cuándo o en qué período de tiempo se va a realizar?

¿Qué tipo de informe se va a emitir? (auditoría, revisión limitada, examen diagnóstico ...).

¿En qué fecha es necesario que esté terminado el trabajo?

¿Cuándo estará terminado el informe?

En resumen, el auditor deberá planificar su trabajo de forma adecuada a fin de identificar los objetivos de cada área de la auditoría a realizar y determinar los métodos para alcanzarlos de forma eficaz y eficiente.

La planificación de la auditoría sociolaboral es un proceso continuo durante la realización del trabajo y variará según la dimensión y la complejidad de la organización auditada, la experiencia previa con la organización del auditor y los cambios de circunstancias que se produzcan durante la realización del encargo de auditoría.

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en su norma 2.3.2. nos dice las cuestiones a considerar por el auditor a la hora de realizar la planificación:

- a) Una adecuada comprensión de las características socio-laborales de la entidad y del sector en que ésta opera.
- b) Los procedimientos y principios de gestión socio-laboral que sigue la entidad y la uniformidad con que han sido aplicados, así como los sistemas de documentación utilizados.
- c) El grado de eficacia y fiabilidad inicialmente esperado de los sistemas de gestión interno.
- d) Documentar adecuadamente el plan de la auditoría.

Por otra parte, la NIA 300 nos dice que una planificación adecuada favorece la auditoría en varios aspectos, entre otros los siguientes:

- Ayuda al auditor a prestar una atención adecuada a las áreas importantes de la auditoría.
- Ayuda al auditor a identificar y resolver problemas potenciales oportunamente.
- Ayuda al auditor a organizar y dirigir adecuadamente el encargo de auditoría, de manera que éste se realice de forma eficaz y eficiente.
- Facilita la selección de miembros del equipo del encargo con niveles de capacidad y competencia adecuados para responder a los riesgos previstos, así como la asignación apropiada del trabajo a dichos miembros.
- Facilita la dirección y supervisión de los miembros del equipo del encargo y la revisión de su trabajo.
- Facilita, en su caso, la coordinación del trabajo realizado por auditores de componentes y expertos.

La actividad de planificación, según la NIA 300, requiere la realización por parte del auditor sociolaboral de tres partes:

- El establecimiento de la estrategia global de auditoría.
- Desarrollo del plan de auditoría.
- Actualización y cambio de la estrategia global y del plan global en su caso.

Además, según esta NIA el auditor planificará la naturaleza, el momento de realización y la extensión de la dirección y supervisión de los miembros del equipo de trabajo, así como la revisión de su trabajo por el auditor principal, con el fin de garantizar la calidad y fiabilidad del trabajo realizado.

8.3.- ESTRATEGIA GLOBAL DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Según la NIA 300, el auditor establecerá una estrategia global de auditoría que determine el alcance, el momento de realización y la dirección de

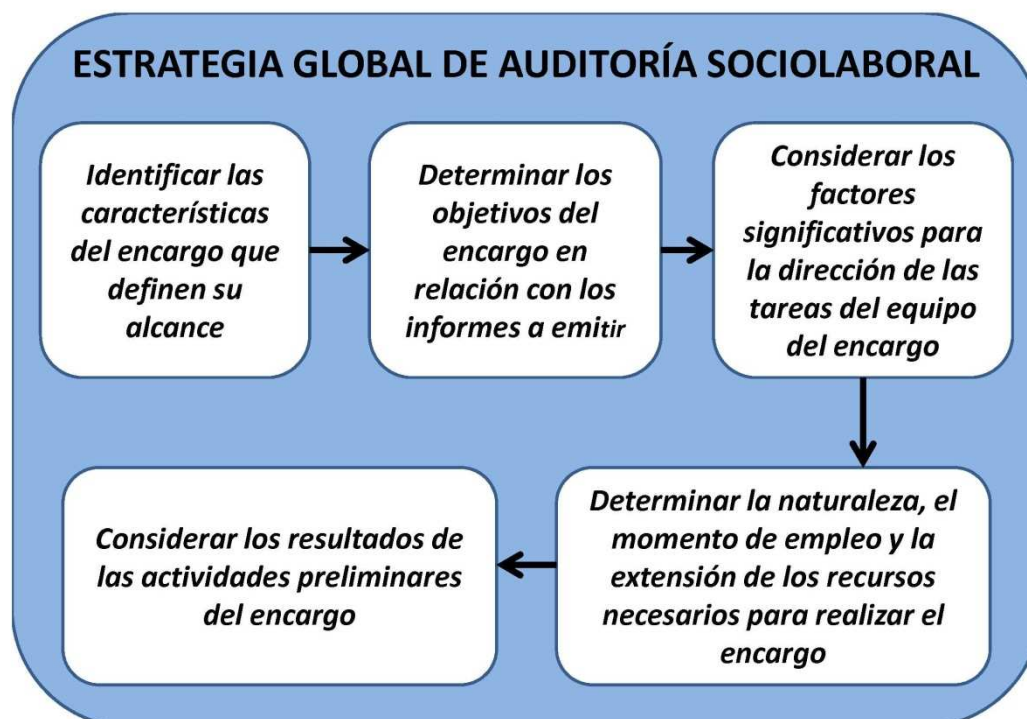
la auditoría, y que guíe el desarrollo del plan de auditoría, y para ello, el auditor procederá a:

- a) Identificar las características del encargo que definen su alcance.
- b) Determinar los objetivos del encargo en relación con los informes a emitir con el fin de planificar el momento de realización de la auditoría y la naturaleza de las comunicaciones requeridas.
- c) Considerar los factores que, según el juicio profesional del auditor, sean significativos para la dirección de las tareas del equipo del encargo.
- d) Considerar los resultados de las actividades preliminares del encargo y, en su caso, si es relevante el conocimiento obtenido en otros encargos realizados para la entidad por el socio del encargo.
- e) Determinar la naturaleza, el momento de empleo y la extensión de los recursos necesarios para realizar el encargo.

La estrategia así establecida podrá cambiar si como consecuencia del desarrollo de la auditoría se hace necesario su cambio, así como también y por los mismos motivos cambiará el plan global de auditoría.

La documentación de la estrategia global de auditoría es un registro de las decisiones claves consideradas necesarias para planificar adecuadamente la auditoría y para comunicar las cuestiones significativas al equipo del encargo.

Procedemos a exponer gráficamente la composición de la estrategia global de Auditoría Sociolaboral en la figura 8.4.

Figura 8.4: Estrategia global de Auditoría Sociolaboral

Fuente: Elaboración propia

8.4.- PLAN DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Una vez establecida la estrategia global de auditoría, tenemos que desarrollar un plan de auditoría para tratar las diversas cuestiones identificadas en dicha estrategia, teniendo en cuenta la necesidad de alcanzar los objetivos de la auditoría mediante la utilización eficiente de los recursos del auditor. El establecimiento de la estrategia global de auditoría y del plan de auditoría detallado no son procesos necesariamente diferenciados o secuenciales, sino que están estrechamente interrelacionados, debido a que los cambios en uno pueden dar lugar a cambios consiguientes en el otro.

El plan global de auditoría define la dirección que tomará la auditoría en cada momento.

La NIA 300 obliga al auditor a desarrollar un plan de auditoría, el cuál incluirá una descripción de:

- a) La naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos planificados para la valoración del riesgo, como determina la NIA 315.
- b) La naturaleza, el momento de realización y la extensión de procedimientos de auditoría posteriores planificados relativos a las afirmaciones, tal como establece la NIA 330.
- c) Otros procedimientos de auditoría planificados cuya realización se requiere para que el encargo se desarrolle conforme con las NIA.

El plan de auditoría es más detallado que la estrategia global de auditoría en la medida en que incluye la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría que van a aplicar los miembros del equipo del encargo. La planificación de estos procedimientos tiene lugar en el transcurso de la auditoría, a medida que se desarrolla el plan de auditoría para el encargo. No obstante, por la experiencia y juicio profesional del auditor, la mayoría de los procedimientos se establecen antes del desarrollo de la auditoría y se modificarán o añadirán durante el desarrollo de la misma.

La documentación del plan de auditoría es un registro de la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de valoración del riesgo planificados, así como de los procedimientos de auditoría posteriores relativos a las afirmaciones en respuesta a los riesgos valorados. Asimismo, sirve como registro de la correcta planificación de los procedimientos de auditoría que puede revisarse y aprobarse antes de su ejecución. El auditor puede utilizar programas de auditoría estándar o listados de comprobaciones de finalización de auditoría adaptados según sea necesario para reflejar las circunstancias concretas del encargo.

El documentar las razones y los hechos considerados y el plan global de auditoría es lo que llamamos Memorándum de Planificación que debe incluir los siguientes aspectos:

- Descripción del negocio del cliente y cambios producidos en el último ejercicio y, en general, un resumen de la información obtenida en cada área de la valoración de los riesgos.
- Alcance general del examen
- Filosofía general del control interno y definición del enfoque a seguir en cada área
- Valoración del riesgo por área.
- Respuesta del auditor a los riesgos valorados
- Programas de trabajo
- Definición de cómo funcionará la coordinación con el cliente
- designación del equipo de trabajo

8.4.1.- IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.

Se trata de una revisión global orientada a conocer el negocio del cliente y cuyo propósito es desarrollar un plan de actuación para la auditoría. Antes de desarrollar dicho plan (objeto final de esta revisión global) es necesario conocer:

- La industria o industrias en que opera la empresa.
- La organización de la empresa.
- La naturaleza general de los sistemas de administración y controles de la empresa.
- Los problemas de negocio singulares de la empresa.

Según la NIA 315, el objetivo del auditor al efectuar esta revisión es identificar y valorar los riesgos de incorrección material, debida a fraude o error mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido su control interno, con la finalidad de proporcionar una base para el diseño y la implementación de respuestas a los riesgos valorados de incorrección material.

El auditor aplica su juicio profesional para determinar el grado de conocimiento necesario y suficiente para poder alcanzar los objetivos establecidos en la NIA 315. No obstante, la significatividad del fraude es tal que la NIA 240 incluye requerimientos y orientaciones adicionales sobre los procedimientos de valoración del riesgo y actividades relacionadas para obtener información con el fin de identificar los riesgos de incorrección material debida a fraude.

El auditor para la estimación del riesgo de auditoría ha de buscar las variables claves que son todo elemento que por su importancia o naturaleza puede afectar al alcance de la auditoría. Deben ser detectadas y consideradas en esta fase de la auditoría para conseguir una planificación realista del trabajo a realizar.

Un procedimiento eficaz para identificar las variables clave es el análisis de los siguientes tipos de información:

- Información económica general.
- Información sectorial.
- Información específica del cliente.

Estos tipos de información se pueden obtener bien mediante referencias de prensa, publicaciones sectoriales especializadas, estadísticas, etcétera, o bien pueden ser facilitados por la propia empresa.

Los procedimientos de valoración del riesgo según la NIA 315 incluirán los siguientes:

- a) Indagaciones ante la dirección y ante otras personas de la entidad que, a juicio del auditor, puedan disponer de información que pueda facilitar la identificación de los riesgos de incorrección material, debida a fraude o error.
- b) Procedimientos analíticos que como procedimientos de valoración del riesgo pueden identificar aspectos de la empresa que el auditor no conocía y facilitar la valoración de riesgos de incorrección material

con el fin de disponer de una base para el diseño y la implementación de respuestas a los riesgos valorados.

- c) Observación e inspección, que pueden dar soporte a las indagaciones ante la dirección y ante otras personas, y pueden asimismo proporcionar información acerca de la entidad y de su entorno.

Las indagaciones que puede realizar el auditor no se centran únicamente en las procedentes de la dirección o de los responsables de la información sociolaboral, sino que por el contrario puede tener diferentes orígenes como son las indagaciones obtenidas del personal de auditoría interna, de asesores jurídicos y laborales o incluso del personal de los diferentes departamentos de la empresa auditada.

Los procedimientos analíticos ayudan a la identificación de la existencia de hechos inusuales, así como de cantidades, ratios y tendencias que pueden poner de manifiesto cuestiones que tengan implicaciones para la auditoría. Las relaciones inusuales o inesperadas que se identifiquen pueden facilitar al auditor la identificación de riesgos de incorrección material, especialmente los debidos al fraude.

Sin embargo, los resultados de dichos procedimientos analíticos sólo proporcionan una indicación general inicial sobre la posible existencia de una incorrección material, por lo que el auditor deberá de considerar otras informaciones obtenidas durante la identificación de riesgos de incorrección material, para poder obtener una evaluación correcta del riesgo.

A su vez, el auditor ha de analizar la información obtenida en la fase previa para la aceptación y/o continuidad de cliente así como de conocimiento inicial de la organización, para la detección de los riesgos. Así mismo, el auditor puede utilizar la información obtenida de otros trabajos independientes e incluso de auditorías sociolaborales anteriores.

Para la identificación de los riesgos de auditoría, la NIA 315 nos dice que el auditor obtendrá conocimiento de:

- a) Factores sectoriales y normativos y otros factores externos.
- b) La naturaleza de la empresa, sus operaciones, su estructura de gobierno y propiedad, los tipos de inversiones que la empresa realiza o va a realizar, y el modo en que la empresa se estructura y la forma en que se financia para permitir al auditor comprender los tipos de transacciones que realiza la empresa.
- c) La selección y aplicación de las políticas utilizadas por la empresa, incluido los motivos de cambios en ellas, en atención a sus actividades,
- d) Los objetivos y las estrategias de la empresa, así como los riesgos del negocio relacionados, que puedan dar lugar a incorrecciones materiales.
- e) La medición y revisión de la evolución de la empresa.

El estudio de los factores sectoriales relevantes incluye las condiciones relativas al sector en el que actúa la empresa, tales como el entorno competitivo (el mercado y la competencia), el tipo de actividad (cíclica o estacional), las relaciones con proveedores y clientes y los avances tecnológicos. El sector en el que la entidad desarrolla su actividad puede dar lugar a riesgos específicos de incorrección material debidos a la naturaleza de los negocios o al grado de regulación.

Por otra parte, el auditor considerará el entorno normativo que comprende el marco de información aplicable y el entorno legal y político en el que se encuentra la empresa, incluyéndose algunos requerimientos específicos en relación con el marco normativo aplicable a la entidad y al sector en el que opera en la NIA 250.

El conocimiento de la naturaleza de la entidad permite al auditor comprender cuestiones como:

- Si la entidad tiene una estructura compleja.
- La propiedad y las relaciones entre los propietarios y otras personas o entidades.

- Naturaleza de las fuentes de ingresos, productos o servicios, y mercados, incluida la participación en el comercio electrónico, como las ventas por internet y las actividades de marketing.
- Desarrollo de las operaciones.
- Alianzas, negocios conjuntos y externalización de actividades.
- Dispersión geográfica y segmentación sectorial.
- Ubicación de las instalaciones de producción, almacenes y oficinas.
- Clientes clave y proveedores importantes de bienes y servicios, acuerdos laborales (incluida la existencia de convenios colectivos, compromisos por pensiones u otros beneficios posteriores a la jubilación, acuerdos de opciones sobre acciones y de bonos de incentivos, así como la regulación gubernamental en relación con las cuestiones laborales).
- Inversiones y actividades de inversión previstas o recientemente realizadas.
- La financiación y actividades de financiación.

En relación a los objetivos y las estrategias empleadas por la empresa, tenemos que tener en cuenta que la misma desarrolla su actividad dentro de un contexto de factores sectoriales y regulatorios, así como de otros factores internos y externos. Para responder a dichos factores, la dirección define los objetivos que constituyen los planes generales de la empresa. Las estrategias son los enfoques que utilizará la dirección para intentar alcanzar sus objetivos. Los objetivos y estrategias de la entidad pueden cambiar con el transcurso del tiempo.

La rápida identificación de los problemas más importantes que afecten a la auditoría, es esencial para que el trabajo sea lo más eficaz posible y puede ser extremadamente útil para prevenir situaciones embarazosas para el cliente, evitando demoras innecesarias al emitir los informes de auditoría. Las áreas problemáticas deben tratarse con la Dirección de la entidad en fecha temprana, cuando pueden resolverse en forma ordenada. Este enfoque minimizará los problemas que puedan derivarse del tratamiento de los asuntos cruciales y

delicados en conexión con el examen e informe del auditor.

Esta revisión previa se materializa con la finalización del cuestionario del plan global de auditoría (segunda parte), en el que incluiremos todas las cuestiones necesarias para la correcta comprensión de la naturaleza del negocio del cliente, el entorno de la organización y las posibles áreas de riesgo.

En la fase previa de auditoría sociolaboral, establecimos la necesidad de realizar un conocimiento inicial de la organización a auditar. Este conocimiento inicial contempla un conocimiento mínimo de la empresa, su entorno, su organización y su control interno. Ya en este punto de elaboración del Plan Global de Auditoría Sociolaboral, y con el fin de poder identificar los riesgos de auditoría, tenemos que realizar una evaluación completa de la filosofía general de control de la empresa, que se va a concretar en el estudio del sistema de control interno de la empresa.

Es función de la Dirección de la entidad formalizar las acciones necesarias para planificar, controlar y manejar los recursos humanos de forma que se logren los objetivos que se ha propuesto en este área. Esta función, que denominamos «Función de Planificación y Control», establece la filosofía general de control interno y las guías que controlan las acciones y actitudes de toda la organización.

El estudio y evaluación adecuada del control interno, nos servirá como base fiable para la determinación del alcance suficiente para la planificación de la auditoría y para determinar la naturaleza y momento de realización de las pruebas en las que deberán concretarse los procedimientos de auditoría que han de ser aplicados. No obstante, dicho estudio y evaluación no son suficientes para permitir al auditor expresar una opinión específica sobre la eficacia de la estructura de control interno, y además el objeto de este trabajo no es la emisión de una opinión sobre su funcionamiento. No obstante, el auditor tiene la obligación de comunicar por escrito a la Dirección de la organización auditada, las debilidades significativas de control interno identificadas en la ejecución de su trabajo, dicha comunicación la desarrollaremos en capítulo posterior.

La NIA 315 nos dice que el auditor obtendrá conocimiento del control interno relevante para la auditoría. Este conocimiento del control interno facilita al auditor la identificación de tipos de incorrecciones potenciales y de factores que afectan a los riesgos de incorrección material, así como el diseño de la naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos de auditoría posteriores.

El hecho de que un control, considerado individualmente o en combinación con otros, sea o no relevante para la auditoría es una cuestión de juicio profesional del auditor.

El control interno se diseña, implementa y mantiene con la finalidad de responder a los riesgos de negocio identificados que amenazan la consecución de cualquiera de los objetivos de la organización referidos a la fiabilidad de la información de la entidad; la eficacia y eficiencia de sus operaciones; y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Al ser cada empresa diferente una de otras y con cualidades distintas, la manera en que se diseña, implementa y mantiene el control interno varía según la dimensión y la complejidad de la misma.

El control interno, por muy eficaz que sea, sólo puede proporcionar a la empresa una seguridad razonable del cumplimiento de sus objetivos de información. La probabilidad de que se cumplan se ve afectada por las limitaciones inherentes al control interno, que incluyen, por un lado, el hecho de que los juicios humanos a la hora de tomar decisiones pueden ser erróneos y, por otro lado, que el control interno puede dejar de funcionar debido al error humano.

Para el estudio de la filosofía del sistema de control interno de la empresa, el auditor tiene que estudiar los aspectos del sistema de control interno que mostramos gráficamente en la figura 8.5.

Figura 8.5: Aspectos del sistema de control interno de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

El auditor sociolaboral obtendrá conocimiento del entorno de control mediante la evaluación de:

- Si la dirección ha establecido y mantenido una cultura de honestidad y de comportamiento ético.
- Si los puntos fuertes de los elementos del entorno de control proporcionan colectivamente una base adecuada para los demás componentes del control interno y si estos otros componentes no están menoscabados como consecuencias de deficiencias en el entorno de control.

Entre los elementos del entorno de control que pueden ser relevantes para la obtención de su conocimiento están los siguientes:

- La comunicación y la vigilancia de la integridad y de los valores éticos. Se trata de elementos esenciales que influyen en la eficacia del diseño, administración y seguimiento de los controles.
- Compromiso con la competencia. Cuestiones como la consideración por la dirección de los niveles de competencia que se requieren para determinados puestos y el modo en que dichos niveles se traducen en cualificaciones y conocimientos requeridos.
- Participación de los responsables del gobierno de la entidad.
- La filosofía y el estilo operativo de la dirección.
- Estructura organizativa. El marco en el que se planifican, ejecutan, controlan y revisan las actividades de la entidad para alcanzar sus objetivos.
- Asignación de autoridad y de responsabilidad.
- Políticas y prácticas de recursos humanos. Las políticas y prácticas relacionadas, por ejemplo, con la selección, orientación, formación, evaluación, tutoría, promoción, compensación y actuaciones correctoras.

Se puede obtener evidencia de auditoría relevante con respecto a los elementos del entorno de control mediante una combinación de indagaciones y otros procedimientos de valoración del riesgo, tales como la corroboración de la información resultante de indagaciones mediante la observación o la inspección de documentos.

El proceso de valoración del riesgo por la entidad constituye la base con la que la dirección determina el modo en que los riesgos han de gestionarse. Si dicho proceso es adecuado a las circunstancias, incluida la naturaleza, dimensión y complejidad de la empresa, facilita al auditor la identificación de los riesgos de incorrección material. La consideración de que el proceso de valoración del riesgo por la empresa sea adecuado a las circunstancias es una cuestión de juicio profesional.

En relación a este proceso de valoración del riesgo por la entidad, el auditor sociolaboral verificará si la empresa posee:

- Un proceso para la identificación de los riesgos relevantes para los objetivos de la información.
- Un proceso para la estimación de la significatividad de los riesgos.
- Un procedimiento para a valoración de la probabilidad de ocurrencia.
- Un procedimiento para la toma de decisiones con respecto a las actuaciones para responder a dichos riesgos.

Si el auditor identifica riesgos de incorrección material no detectados por el sistema de control instaurado por la dirección, procederá el auditor a evaluar si debería de haber sido detectado por el sistema de la dirección, el motivo por el cual no se identificó y si existe una deficiencia significativa en el control interno.

El auditor tiene que obtener conocimiento del sistema de información relevante en relación a los tipos de operaciones de la empresa, los procedimientos tanto informáticos como manuales y el modo en que los sistemas de información captan las operaciones significativas. De igual manera, el auditor tiene que obtener conocimiento del modo en que la empresa comunica las funciones y responsabilidades.

Así mismo, el auditor tiene que obtener conocimiento de las actividades de control relevantes para la auditoría, que serán aquellas que, a su juicio profesional, es necesario conocer para valorar los riesgos de incorrección material en las afirmaciones y para diseñar los procedimientos de auditoría posteriores que respondan a los riesgos valorados.

Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que se siguen las directrices de la dirección. Las actividades de control, tanto en los sistemas informáticos como manuales, tienen varios objetivos y se aplican a diferentes niveles organizativos y funcionales y podemos resumirlas en:

- Autorización.

- Revisiones de actuación.
- Proceso de la información.
- Controles físicos.
- Segregación de funciones.

El auditor realizará un seguimiento del control interno realizado por la empresa, incluidas las actividades de control interno relevantes para la auditoría, y del modo en que la empresa inicia medidas correctoras de las deficiencias en sus controles. El seguimiento de los controles es un proceso para valorar la eficacia del funcionamiento del control interno a lo largo del tiempo. Conlleva la valoración oportuna de la eficacia de los controles y la adopción de las medidas correctoras necesarias.

En el supuesto de que la empresa contara con un departamento de Auditoría Interna, el auditor tiene que proceder a evaluar su relevancia para el trabajo, por lo que procederá a conseguir conocimiento de la naturaleza de las responsabilidades del departamento de auditoría interna, del modo en que se integra en la estructura organizativa de la empresa (para verificar su independencia) y las actividades que han sido realizadas por dicho departamento.

Si el auditor determina que el trabajo realizado por el departamento de auditoría interna es relevante y se va a fundamentar en él, entonces tiene que proceder a aplicar la NIA 610 sobre utilización del trabajo de auditores internos.

La evaluación del diseño de un control implica la consideración de si el control, de manera individual o en combinación con otros controles, es capaz de prevenir de modo eficaz, o de detectar y corregir, incorrecciones materiales. La implementación de un control significa que el control existe y que la entidad lo está utilizando. No tiene mucho sentido evaluar la implementación de un control que no sea eficaz, por lo que se considera en primer lugar el diseño del control. Un control incorrectamente diseñado puede representar una deficiencia significativa en el control interno.

La verificación de los sistemas de control interno ha de ser realizada por el auditor, mediante la comprobación y realización de pruebas con un triple fin:

- El control existe en el sistema. El auditor procederá a realizar las pruebas oportunas que le permitan obtener la certeza de que el control interno existe dentro de los procedimientos instaurados por la dirección de la empresa.
- El control es adecuado. A su vez, el auditor verificará que el control instaurado por la dirección, funciona para el fin que ha sido diseñado y efectivamente es adecuado para ese tipos de operación.
- El control permanece en el tiempo. Por último el auditor verificará mediante la documentación oportuna que el control ha permanecido en el tiempo durante un periodo lo suficientemente grande como para que se noten, en los momentos de la comprobación, los efectos del control.

Los procedimientos de valoración del riesgo para la obtención de evidencia de auditoría sobre el diseño e implementación de controles relevantes pueden incluir:

- La indagación entre los empleados de la entidad.
- La observación de la aplicación de controles específicos.
- La inspección de documentos e informes de los controles.
- El seguimiento de transacciones a través del sistema de información relevante para la información.

El auditor tiene que proceder a identificar y valorar los riesgos mediante:

- La identificación de los riesgos a través del conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido los controles relevantes.
- Valoración de los riesgos identificados.
- Analizará la relación entre los riesgos identificados con las posibles incorrecciones, teniendo en cuenta los controles relevantes a probar.

- Consideración de la probabilidad de que existan incorrecciones de significación material para la auditoría.

Como parte de la valoración, el auditor tiene que determinar si alguno de los riesgos identificados es, a su juicio profesional, un riesgo significativo y para ello procederá a considerar:

- Si se trata de un riesgo de fraude.
- Si el riesgo se encuentra relacionado con significativos y recientes acontecimientos y, en consecuencia, requiere de una atención especial.
- La complejidad de las operaciones.
- El grado de subjetividad de la medición de la información relacionada con el riesgo, en especial si llevan un grado de incertidumbre.
- Si el riesgo afecta a operaciones significativas ajenas al curso normal de la empresa o que parecen inusuales.

8.4.2.- IMPORTANCIA RELATIVA O MATERIALIDAD

En este apartado vamos a proceder a establecer los criterios que tiene que seguir el auditor sociolaboral para valorar las incorrecciones y su importancia en relación a la opinión del auditor.

Tenemos que empezar, según nos indica la NIA 320, por la importancia relativa en el contexto de una auditoría, en nuestro caso, sociolaboral. Para ello vamos a considerar que:

- Las incorrecciones y omisiones son materiales, a efectos de la opinión de auditoría, si influyen en las decisiones de los usuarios de la información.
- Los juicios sobre la importancia relativa se ven afectados por la magnitud o la naturaleza de una incorrección.

- Las cuestiones son materiales atendiendo a las necesidades de los usuarios considerados en conjunto, no individualmente.

La determinación por el auditor de la importancia relativa viene dada por el ejercicio de su juicio profesional, y se ve afectada por su percepción de las necesidades de información de los usuarios.

El auditor tiene que aplicar el concepto de importancia relativa tanto en la planificación y ejecución de la auditoría como en la evaluación del efecto de las incorrecciones identificadas sobre dicha auditoría y no corregidas, así como en la formación de la opinión a expresar en el informe de auditoría.

En la realización de la auditoría sociolaboral, los objetivos globales del auditor consisten en obtener una seguridad razonable de que dicha información sociolaboral, en su conjunto, está libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error. El auditor alcanza una seguridad razonable mediante la obtención de evidencia de auditoría suficiente y adecuada para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo. El riesgo de auditoría es el riesgo de que el auditor exprese una opinión de auditoría inadecuada cuando la información sociolaboral contiene incorrecciones materiales.

El riesgo de auditoría es función del riesgo de incorrección material y del riesgo de detección, que representamos gráficamente en la figura 8.6.

Figura 8.6: Composición del riesgo de auditoría



Fuente: Elaboración propia

La importancia relativa y el riesgo de auditoría se tienen en cuenta a lo largo de la auditoría, en especial al:

- Identificar y valorar los riesgos de incorrección material.
- Determinar la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría posteriores.
- Evaluar el efecto de las incorrecciones no corregidas y en la formación de la opinión a expresar en el informe de auditoría sociolaboral.

La determinación de la importancia relativa implica siempre la aplicación del juicio profesional del auditor.

Al planificar la auditoría, el auditor realiza juicios sobre la magnitud de las incorrecciones que se considerarán materiales. La importancia relativa determinada al planificar la auditoría no establece necesariamente una magnitud por debajo de la cual las incorrecciones no corregidas, individualmente o de forma agregada, siempre se considerarán inmateriales, sino que por el contrario, el auditor puede considerar materiales algunas incorrecciones aunque sean inferiores a la importancia relativa establecida, por lo que el auditor tiene en cuenta no sólo la magnitud de las incorrecciones no corregidas sino también su naturaleza, y las circunstancias específicas en las que se han producido.

La importancia relativa o materialidad para la ejecución del trabajo se refiere a la magnitud o magnitudes determinadas por el auditor, por debajo del nivel de la importancia relativa establecida en su conjunto, al objeto de reducir a un nivel adecuadamente bajo la probabilidad de que la suma de las incorrecciones no corregidas y no detectadas supere la importancia relativa determinada en su conjunto.

El auditor determinará la importancia relativa para la ejecución del trabajo con el fin de valorar los riesgos de incorrección material y de determinar la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos posteriores de auditoría.

Puede resultar necesario revisar la importancia relativa en su conjunto debido a un cambio de las circunstancias ocurrido durante la realización de la auditoría, a nueva información, o a un cambio en el conocimiento que el auditor tuviera de la organización y de sus operaciones como resultado de la aplicación de procedimientos posteriores de auditoría.

8.4.3.- RESPUESTAS DEL AUDITOR SOCIOLABORAL A LOS RIESGOS VALORADOS.

Como ya hemos comentado a lo largo de este trabajo de investigación, el objetivo del auditor sociolaboral es obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada con respecto a los riesgos valorados de incorrección material y, tal como se establece en la NIA 330, mediante el diseño e implementación de respuestas adecuadas a dichos riesgos.

El conocimiento del entorno de control por el auditor afecta a la valoración que hace de los riesgos de incorrección material y, por lo tanto, a sus respuestas globales.

Un entorno de control eficaz puede permitirle tener más confianza en el control interno y en la fiabilidad de la evidencia de auditoría generada internamente por la entidad. Sin embargo, las deficiencias en el entorno de control tienen el efecto opuesto.

En consecuencia, estas consideraciones tienen una incidencia significativa en el enfoque general del auditor, llevándole a poner el énfasis en procedimientos sustantivos (procedimiento de auditoría diseñado para detectar incorrecciones materiales en las afirmaciones) o a aplicar un enfoque que utilice tanto pruebas de controles como procedimientos sustantivos.

El auditor diseñará y aplicará procedimientos de auditoría posteriores cuya naturaleza, momento de realización y extensión estén basados en los

riesgos valorados de incorrección material en las afirmaciones y respondan a dichos riesgos.

Para el diseño de los procedimientos de auditoría posteriores que han de ser aplicados, el auditor procederá a:

- a) Considerar los motivos de la valoración otorgada al riesgo de incorrección material en las afirmaciones para cada tipo de información a revelar, analizando:
 1. la probabilidad de que exista una incorrección material debido a las características específicas de la correspondiente información a revelar (es decir, el riesgo inherente).
 2. si en la valoración del riesgo se han tenido en cuenta los controles relevantes (es decir, el riesgo de control), siendo entonces necesario que el auditor obtenga evidencia de auditoría para determinar si los controles operan eficazmente.
- b) Obtener evidencia de auditoría más convincente cuanto mayor sea la valoración del riesgo realizada por el auditor. El auditor puede incrementar la cantidad de evidencia u obtener evidencia que sea más relevante o fiable.

El auditor evaluará, antes de que termine la auditoría, si la valoración de los riesgos de incorrección material en las afirmaciones sigue siendo adecuada, según los procedimientos de auditoría aplicados y de la evidencia de auditoría obtenida.

La auditoría sociolaboral es un proceso acumulativo e iterativo, que a medida que se aplican los procedimientos planificados, la evidencia de auditoría obtenida puede llevar a modificar la naturaleza, el momento de realización o la extensión de otros procedimientos de auditoría planificados. Puede llegar a conocimiento del auditor información que difiera significativamente de la información en la cual se basó la valoración del riesgo, y en estas circunstancias, puede resultar necesario que el auditor evalúe de nuevo los procedimientos de auditoría planificados sobre la base de la consideración revisada de los riesgos

valorados para todos o algunos de los tipos de información a revelar, así como para las afirmaciones relacionadas.

El auditor concluirá si se ha obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada para formarse una opinión, y ello lo realiza mediante la valoración por juicio profesional de:

- Significatividad de la incorrección potencial en la afirmación y probabilidad de que tenga un efecto material, ya sea individualmente o de forma agregada con otras incorrecciones potenciales.
- Eficacia de las respuestas y los controles de la dirección para hacer frente a los riesgos.
- Experiencia obtenida durante auditorías anteriores con respecto a incorrecciones potenciales similares.
- Resultados de procedimientos de auditoría aplicados, incluido si dichos procedimientos de auditoría permitieron identificar casos específicos de fraude o error.
- Fuentes y fiabilidad de la información disponible.
- Carácter convincente de la evidencia de auditoría.
- Conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido el control interno de la entidad.

Si el auditor no ha obtenido evidencia de auditoría sociolaboral suficiente y adecuada sobre una afirmación material de la información sociolaboral, intentará obtener más evidencia de auditoría, pero si no puede obtener más evidencia de auditoría suficiente y adecuada, expresará una opinión con salvedades o denegará la opinión, al no tener una base de apoyo que respalde la misma.

8.4.4.- REDACCIÓN Y UTILIZACIÓN DE PROGRAMAS DE TRABAJO

Según establece la norma 2.3.3 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), el auditor sociolaboral en la planificación de su examen tiene que determinar, la naturaleza, alcance y momento de ejecución del trabajo, a su vez que preparar un programa de auditoría escrito. De igual manera se manifiestan las Normas Técnicas de Auditoría (NTA) aprobadas por Resolución de fecha 19 de enero de 1991 del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, en su norma 2.3.5, pero además en su norma 2.3.6 nos dice que el programa de auditoría facilita un control y seguimiento más eficaz del trabajo realizado y se utilizará para transmitir instrucciones a los miembros del equipo del auditor en cuanto al trabajo a realizar.

En consecuencia, un programa de trabajo es, básicamente, una relación secuencial ordenada de las distintas pruebas a realizar para auditar un área específica, es decir un plan de acción para guiar y controlar el trabajo, en el que se describen tanto la amplitud de las diferentes investigaciones a realizar, como los procedimientos en que se basarán estas investigaciones, y en este sentido la NTA 2.3.6 nos dice que el programa de trabajo debe indicar con suficiente detalle las pruebas de auditoría que el auditor considera necesarias para conseguir los objetivos del examen.

Podemos entender que al prepararse los programas de trabajo en la fase de planificación de la auditoría sociolaboral, es posible que conforme el examen avanza se produzcan cambios respecto de las condiciones esperadas que hagan necesario modificar los procedimientos de auditoría que inicialmente fueron preparados. Así lo recogen tanto la NTA 2.3.7, como la norma 2.3.4 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006).

Siguiendo ahora la NTA 2.3.13, el auditor deberá preparar un programa escrito de auditoría en el que se establezcan las pruebas a realizar y la extensión de las mismas para cumplir los objetivos de auditoría. El programa tiene que incluir los objetivos de auditoría para cada parcela o área y será lo suficientemente detallado de forma que sirva como documento de asignación de trabajos a los profesionales del equipo que participen en la auditoría, así como

medio de control de la adecuada ejecución del mismo. Por tanto, los programas de trabajo se preparan por secciones o áreas y queda archivado con el resto de los papeles de trabajo y contienen una exposición ordenada, metódica y por escrito de los procedimientos a aplicar.

En la preparación del programa de auditoría, el auditor puede considerar oportuno confiar en determinados controles internos, como un medio eficaz y eficiente para la realización de la auditoría, a la hora de determinar la naturaleza, momento de realización y amplitud de los procedimientos de auditoría.

Sin embargo, el auditor puede decidir no basarse en controles internos cuando existan otros medios más eficientes de obtención de pruebas o evidencia suficiente y adecuada en auditoría.

Adicionalmente a los programas emitidos por secciones o áreas, se prepara comúnmente un “programa general” que indica otros procedimientos que no puedan relacionarse directamente con ninguna área en particular, pero que deben ser cumplimentados por el auditor antes de expresar su opinión. Estos procedimientos generales incluyen: obtención de cartas especiales, de situaciones laborales, etc.

El programa de trabajo de cada área comprende, generalmente, cuatro apartados:

- introducción,
- objetivos del trabajo,
- procedimientos de auditoría.
- Conclusión

La introducción del programa de trabajo ofrece una breve explicación de la naturaleza del área en cuestión y un resumen de los procedimientos y medidas de control interno pertinentes, así como las características de efectividad y deficiencias en el control interno, tomadas en cuenta para determinar el alcance del trabajo. Los procedimientos de auditoría se establecen de acuerdo con estas consideraciones y deben vincularse a los aspectos

específicos de eficacia o deficiencias en el control interno.

En la preparación de un programa de trabajo se deben considerar los programas preparados con ocasión de anteriores auditorías, pero verificando que se ha dado adecuada consideración a todas las modificaciones en los procedimientos administrativos y de control interno establecidos por la empresa, que hayan tenido lugar desde la fase de preparación del programa que sirva de punto de partida.

Un programa de trabajo también debe incluir:

- Tiempo previsto para la realización de cada fase de trabajo.
- Persona a quien se encomendará la ejecución del trabajo.
- Referencia del papel de trabajo donde se ejecutó el trabajo.
- Tiempo realmente invertido en cada fase parcial.
- Firma de la persona que completó cada fase.
- Firma de la persona que revisa el trabajo.

En la figura 8.7 pasamos a resumir gráficamente el contenido de los programas de trabajo.

Figura 8.7: Contenido de un programa de trabajo

Audidores
sociolaborales

Empresa: _____
Periodo del trabajo: _____

Programa de trabajo del área de

INTRODUCCIÓN:

OBJETIVO DEL TRABAJO:

Tiempo previsto	Prueba de auditoría	PT	Realizado por	Tiempo real	Desviación
	1.- Procedimiento de auditoría 1				
	2.- Procedimiento de auditoría 2				
	3.- Procedimiento de auditoría 3				
	4.- Procedimiento de auditoría 4				

CONCLUSIÓN:

Realizado por:	Fecha realización:	Ref
Revisado por:	Fecha revisión:	PT

Fuente: Elaboración propia

Debe quedar claramente entendido que el tiempo estimado debe ser puramente orientativo y que, por consiguiente, el auditor sólo considerará completada una fase de trabajo cuando ésta lo haya sido a su entera satisfacción y que nunca deberá utilizar como excusa de una labor deficiente o incompleta la escasez del tiempo previsto o el consumo del tiempo por causas ajenas al auditor.

A medida que se completa cada fase del programa de trabajo se anotará en las columnas correspondientes la referencia del papel de trabajo, las iniciales de la persona que hizo el trabajo y el tiempo realmente empleado.

El programa de auditoría es el resultado principal de la fase de planificación, ya que en él se reflejan no sólo los tipos de pruebas a realizar y el nivel adecuado de experiencia para realizarlas, sino también las muestras sobre las que se efectuarán las pruebas: tamaño, composición, método de selección, etcétera.

Las ventajas más importantes derivadas de la preparación y mantenimiento actualizado de los programas de trabajo son las siguientes:

- Permiten la estimación del número de horas/hombre necesarias para la terminación del trabajo, por cuanto en el programa se hace un desglose de todas las fases del mismo, asignando a cada una de ellas un tiempo para su realización. Estos tiempos se especifican en base a la experiencia anterior en trabajos de la misma naturaleza.
- Ayudan al equipo asignado en su formación y en el desarrollo del trabajo.
- Permiten evaluar la actuación de los auditores como resultado de comparar los tiempos estimados para cada fase con los tiempos realmente incurridos.
- Facilitan la revisión del trabajo al indicarse dónde se efectuó cada prueba.
- Ayudan a la supervisión del trabajo, pues permiten conocer qué procedimientos se han aplicado para la auditoría de cada tipo de

transacción.

- Facilitan la administración del trabajo al poderse conocer:
 - Tiempo incurrido en la parte terminada de la auditoría.
 - Tiempo estimado total.
 - Tiempo estimado para terminar.
- Facilitan el desarrollo del trabajo en forma lógica y ordenada, evitándose duplicidad de examen de documentos, etcétera.
- Facilitan la planificación de sucesivas auditorías al contar con un registro del tiempo realmente incurrido en la ejecución de cada fase del programa de trabajo.

8.4.5.- EL PLAN GLOBAL DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

La actividad de planificación, según la NIA 300, requiere la realización por parte del auditor sociolaboral de tres partes:

- El establecimiento de la estrategia global de auditoría.
- Desarrollo del plan de auditoría.
- Actualización y cambio de la estrategia global y del plan global en su caso.

De igual manera, la NIA 300 obliga al auditor a desarrollar un plan de auditoría, el cuál incluirá una descripción de:

- a) La naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos planificados para la valoración del riesgo, como determina la NIA 315.
- b) La naturaleza, el momento de realización y la extensión de procedimientos de auditoría posteriores planificados relativos a las afirmaciones, tal como establece la NIA 330.

- c) Otros procedimientos de auditoría planificados cuya realización se requiere para que el encargo se desarrolle conforme con las NIA.

Para la valoración del riesgo de auditoría, según establece la NIA 315, el auditor necesita obtener un conocimiento de la empresa y su entorno y un conocimiento del sistema de control interno de la empresa.

A su vez, el conocimiento de la empresa y su entorno lo realizará el auditor mediante el análisis de:

- Información económica general.
- Información sectorial. Factores sectoriales y normativos y otros factores externos.
- Información específica del cliente. La naturaleza de la empresa, sus operaciones, su estructura de gobierno y propiedad, los tipos de inversiones que la empresa realiza o va a realizar, y el modo en que la empresa se estructura y la forma en que se financia para permitir al auditor comprender los tipos de transacciones que realiza la empresa. La selección y aplicación de las políticas utilizadas por la empresa. Los objetivos y las estrategias de la empresa. La medición y revisión de la evolución de la empresa.

Para la realización de este estudio de la empresa y su entorno, el auditor sociolaboral puede elaborar un “cuestionario del plan global de auditoría” que consiste en la realización de un cuestionario que le será pasado a la dirección de la organización a auditar, en el que nos suministren toda la información que necesitamos para conocer las características concretas de la organización.

Ya en la etapa previa de auditoría sociolaboral, en la fase de obtención de un conocimiento inicial de la empresa a auditar, hicimos referencia a la utilización de este cuestionario del plan global de auditoría, sólo en la primera parte ya que en ese momento del desarrollo de la auditoría, aún no se ha realizado la carta de encargo de la auditoría sociolaboral y en consecuencia la dirección de la empresa no va a responder a preguntas confidenciales o delicadas. No ocurre así cuando realicemos la segunda parte del plan global de

auditoría sociolaboral ya que la carta de encargo ha sido ya aceptada por la empresa auditada, por lo que se encuentran obligados a responder a todo el cuestionario.

Siguiendo la norma 2.3.6 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) que nos indica una completa relación de datos para conocer la naturaleza de la empresa, su organización y las características de su forma de operar, el auditor sociolaboral tiene que realizar un cuestionario con preguntas sobre:

- El tipo de actividad.
- El tipo de productos o servicios que suministra.
- El número y actividad de los centros de trabajo.
- Ubicación de los centros de trabajo.
- Plantillas.
- Modalidades contractuales.
- Convenios colectivos.
- Sus relaciones con otras empresas del mismo grupo y terceras vinculadas.
- Las zonas de prestación de servicios por los trabajadores.
- Sus métodos de producción.
- La estructura organizativa.
- La legislación vigente que afecta a la entidad.
- El manual de políticas y procedimientos.
- Modelo de gestión preventiva.
- Política salarial.

De igual manera, la norma 2.3.7 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) nos dice los aspectos a considerar por el auditor sociolaboral para estudiar el sector en el cual se desenvuelve la empresa y para ello tiene que realizar un cuestionario con preguntas sobre:

- Condiciones socio-laborales especiales.
- Normativa específica.
- Problemática socio-laboral.
- La estructura y política salarial normalmente seguida por el sector.
- Convenios colectivos.
- Tendencias laborales en empresas afines.
- Antecedentes de hechos y situaciones socio-laborales de trascendencia.
- Particularidades en materia de Seguridad Social.

8.5.- ACTUALIZACIÓN Y CAMBIO DE LA ESTRATEGIA GLOBAL Y DEL PLAN GLOBAL EN SU CASO.

Como hemos comentado con anterioridad, la estrategia global y el plan global de auditoría sociolaboral se realizan en la etapa de planificación de la auditoría sociolaboral, y puede ocurrir que durante la ejecución de la auditoría, se produzcan causas o se descubran hechos que obliguen a la modificación, bien añadir, quitar o cambiar, los procedimientos de auditoría planificados con anterioridad. Es por ello que el auditor sociolaboral tiene que proceder a ver los cambios que fuesen necesarios para la consecución de los objetivos de auditoría planificados.

En este sentido se manifiesta la norma 2.3.4 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), cuando nos dice que al aplicar el programa, el auditor debe guiarse por los resultados obtenidos en los procedimientos y consideraciones de la fase de planificación. Conforme el examen avanza, es posible que se produzcan cambios respecto de las condiciones esperadas, que hagan necesario modificar los procedimientos de auditoría inicialmente previstos. Tales modificaciones deberán documentarse adecuadamente. Igualmente se manifiesta la NTA 2.3.7.

Por su parte la NIA 300 nos dice que el auditor actualizará y cambiará cuando sea necesario, en el transcurso de la auditoría, la estrategia global de auditoría y el plan de auditoría. Así puede ocurrir que como consecuencia de hechos inesperados, de cambios en las condiciones o de la evidencia de auditoría obtenida de los resultados de los procedimientos de auditoría, el auditor puede tener que modificar la estrategia global de auditoría y el plan de auditoría y, por ende, la planificación resultante de la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría posteriores, sobre la base de la consideración revisada de los riesgos valorados.

Esto puede ocurrir cuando el auditor obtiene información que difiere de modo significativo de la información disponible al planificar los procedimientos de auditoría.

8.6.- RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN: EL PLAN DE COLABORACIÓN

De acuerdo con la naturaleza y el alcance del trabajo encargado y acorde con los programas de trabajo elaborados en la fase de planificación de la auditoría, los auditores sociolaborales solicitarán a la empresa auditada, una variada y detallada información, más o menos amplia que es necesaria para la elaboración de la misma.

Esta información que se solicita no es inmediata y se tarda un tiempo en conseguir, pues hay que tener presente que la empresa auditada se encuentra en plena actividad productiva, por lo que no podemos pretender que el personal de la misma nos atienda inmediatamente, aunque tampoco podemos dejar que olviden nuestras solicitudes. Por otra parte, la información solicitada puede ser inmediata, otros pueden ser necesarios elaborarlos y otros pueden ser solicitados a terceros.

Esta solicitud de información y documentación a la empresa auditada se realiza mediante el “Plan de Colaboración” que es un documento escrito en el

cual el auditor le solicita a la Entidad toda la documentación y la información necesaria para el desarrollo inicial de la auditoría, pudiendo ser ampliada ésta solicitud durante el transcurso de la ejecución de la auditoría.

Es conveniente que, además de ser por escrito, tengamos una copia fechada y firmada con el recibí, que guardaremos con nuestros papeles de trabajo. Este documento tiene una extraordinaria importancia en el momento en que aparecen las “limitaciones al alcance” en el informe de auditoría sociolaboral ya que una limitación al alcance consiste en no poder realizar un procedimiento de auditoría por falta de la información necesaria, de manera que no podemos concluir el procedimiento de auditoría diseñado, en definitiva nuestro trabajo de auditoría sociolaboral está limitado en su alcance.

8.7.- ESTUDIO DE LA INFORMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS PRUEBAS DE AUDITORÍA.

Esta es la fase que más horas de trabajo exige y que se realiza en su mayoría, en las instalaciones del cliente ya que allí se encuentra toda la información de la misma y se desarrollan las actividades a revisar, teniendo presente que los auditores pueden fotocopiar la documentación o verificarla con el original, pero nunca se llevarán documentación original de la empresa, ya que ni es necesario por los procedimientos de auditoría, ni es su responsabilidad la guarda y custodia de la documentación, ni la empresa puede permitir que su documentación se encuentre descontrolada.

El auditor sociolaboral, en esta fase va a desarrollar y ejecutar los programas de trabajo con la realización de las pruebas indicadas en los mismos y procediendo a su posterior análisis con el objetivo de obtener la suficiente evidencia adecuada para llegar a concluir en nuestra opinión.

En la ejecución del trabajo de auditoría, el auditor ha de conservar toda la documentación elaborada durante el transcurso de la misma, es decir, la guarda de todos los papeles de trabajo que serán el respaldo de la opinión emitida por el

auditor y de la garantía de calidad de la auditoría realizada de conformidad con las normas técnicas de general aceptación y concretamente en las NIA.

Durante la ejecución de esta etapa, el auditor ha de realizar, por un lado la ejecución de las pruebas de auditoría diseñadas para dar respuesta a los riesgos valorados, y por otro lado tiene que proceder a evaluar las incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoría sociolaboral.

Según establece la NIA 330, el auditor ha de realizar las pruebas de auditoría que conforman los programas de trabajo con el fin de poder dar respuesta a los riesgos valorados, pudiendo ser las pruebas de los siguientes tipos:

- a. Procedimiento sustantivo: procedimiento de auditoría diseñado para detectar incorrecciones materiales en las afirmaciones.

Los procedimientos sustantivos comprenden:

1. pruebas de detalle (de tipos de transacciones, saldos contables e información a revelar)
 2. procedimientos analíticos sustantivos.
- b. Prueba de controles: procedimiento de auditoría diseñado para evaluar la eficacia operativa de los controles en la prevención o en la detección y corrección de incorrecciones materiales en las afirmaciones.

Según la norma 2.4.5 del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), la finalidad de las pruebas de cumplimiento (o pruebas de controles) es proporcionar al auditor una seguridad razonable de que los procedimientos relativos a los sistemas de gestión internos están siendo aplicados tal como fueron establecidos. Estas pruebas son necesarias si se va a confiar en los procedimientos descritos. Sin embargo, cuando los procedimientos de gestión no son satisfactorios, el auditor no debe confiar en los mismos.

El auditor podrá omitir parte o toda la comprobación de los sistemas de gestión interna cuando ese trabajo no fuese efectivo en términos de coste-eficacia,

siempre que las pruebas alternativas, de naturaleza sustantiva, le permitan satisfacerse razonablemente de las afirmaciones de la Dirección sobre las medidas de gestión que se vean afectadas por esta decisión. A tal efecto debe tomarse en consideración la naturaleza o número de medidas de gestión, los métodos de procesamiento de datos que se estén usando y los procedimientos de auditoría que puedan ser aplicados al realizar las pruebas sustantivas.

La naturaleza de los procedimientos de gestión interna y la evidencia disponible sobre su cumplimiento determinan, necesariamente, la naturaleza de las pruebas de cumplimiento e influyen sobre el momento de ejecución y extensión de tales pruebas. Las pruebas de cumplimiento están íntimamente interrelacionadas con las pruebas sustantivas y, en la práctica, los procedimientos de auditoría suministran, al mismo tiempo, evidencia de cumplimiento de los procedimientos de gestión interna socio-laboral, así como la evidencia requerida de las pruebas sustantivas.

Por su parte, en relación a las pruebas de controles, la NIA 330 nos dice que el auditor diseñará y realizará pruebas de controles con el fin de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada sobre la eficacia operativa de los controles relevantes cuando:

- La valoración de los riesgos de incorrección material en las afirmaciones realizada por el auditor comporta la expectativa de que los controles estén operando eficazmente, es decir el auditor confía en la eficacia operativa de los controles.
- Los procedimientos sustantivos por sí mismos no pueden proporcionar evidencia de auditoría suficiente y adecuada en las afirmaciones.

Las pruebas de controles se realizan sólo sobre aquellos controles que el auditor haya considerado que han sido adecuadamente diseñados para prevenir, o para detectar y corregir, una incorrección material en una afirmación.

La realización de pruebas sobre la eficacia operativa de los controles no es lo mismo que la obtención de conocimiento y la evaluación de su diseño e implementación. Sin embargo, se utilizan los mismos tipos de procedimientos de

auditoría. En consecuencia, el auditor puede probar la eficacia operativa de los controles al mismo tiempo que se evalúa su diseño y se determina si han sido implementados.

El auditor sociolaboral puede diseñar una prueba de controles que se realice al mismo tiempo que una prueba de detalle sobre la misma operación. Aunque el propósito de cada una de las pruebas es diferente, ambos pueden cumplirse de forma simultánea mediante la realización de una prueba de controles y de una prueba de detalle sobre la misma operación, lo que también se conoce como prueba de doble propósito, que es diseñada y evaluada considerando cada propósito de la prueba de forma separada.

En el diseño y aplicación de pruebas de controles, el auditor obtendrá evidencia de auditoría más convincente cuanto más confíe en la eficacia de un control.

Para el diseño y aplicación de pruebas de controles, el auditor tiene que:

- Realizar indagaciones en combinación con otros procedimientos de auditoría, con el fin de obtener evidencia de auditoría sobre la eficacia operativa de los controles, así como analizar:
 1. La manera en que se hayan aplicado los controles en los momentos relevantes a lo largo del periodo sometido a auditoría.
 2. La congruencia con la que se hayan aplicado.
 3. Las personas que los hayan aplicado y los medios utilizados.
- Determinará si los controles que van a ser probados dependen de otros controles (controles indirectos) y, en este caso, si es necesario obtener evidencia de auditoría que corrobore la eficacia operativa de dichos controles indirectos.

La indagación, por sí sola, no es suficiente para probar la eficacia operativa de los controles. Por consiguiente, el auditor tiene que aplicar otros procedimientos de auditoría como la inspección o a reejecución pueda proporcionar un grado de seguridad mayor que la combinación de la indagación

y la observación, puesto que una observación es pertinente sólo en el momento en que se realiza.

La naturaleza de un determinado control influye en el tipo de procedimiento requerido para obtener evidencia de auditoría sobre si dicho control ha estado funcionando eficazmente.

El auditor para considerar la extensión de las pruebas de controles ha de considerar los siguientes aspectos:

- El grado de confianza en los controles.
- La frecuencia con la que la entidad ha llevado a cabo el control durante el periodo.
- El tiempo durante el periodo de auditoría en el que el auditor confía en la eficacia operativa del control.
- El porcentaje esperado de desviación de un control.
- La relevancia y fiabilidad de la evidencia de auditoría a obtener con respecto a la eficacia operativa del control relacionado con las afirmaciones.
- La medida en que la evidencia de auditoría se obtiene a partir de pruebas de otros controles relacionados con la afirmación.

El auditor realizará pruebas sobre los controles en lo que respecta al momento concreto, o, en su caso, a la totalidad del periodo en relación con el cual tiene previsto confiar en dichos controles con el fin de obtener una base adecuada para la confianza prevista por el auditor. Cuando el auditor tiene previsto confiar en un control a lo largo de un periodo, resultan convenientes pruebas que puedan proporcionar evidencia de auditoría de que el control ha funcionado eficazmente en momentos relevantes de dicho periodo. Dichas pruebas pueden incluir pruebas sobre el seguimiento de los controles por parte de la entidad.

Una incorrección material detectada por los procedimientos del auditor es un indicador importante de la existencia de una deficiencia significativa en el control interno.

Para la evaluación de la eficacia operativa de los controles relevantes, el auditor evaluará si las incorrecciones que se han detectado mediante los procedimientos sustantivos indican que los controles no están funcionando eficazmente. Sin embargo, la ausencia de incorrecciones detectadas mediante procedimientos sustantivos no constituye evidencia de auditoría de que los controles relacionados con la afirmación que son objeto de pruebas sean eficaces.

Si se detectan desviaciones en los controles en los que tiene previsto confiar, el auditor realizará indagaciones específicas para comprender dichas desviaciones y sus consecuencias potenciales, y determinará si:

- Las pruebas de controles que se han realizado proporcionan una base adecuada para confiar en los controles.
- Son necesarias pruebas de controles adicionales.
- Resulta necesario responder a los riesgos potenciales de incorrección mediante procedimientos sustantivos.

Por otra parte, la NIA 330 nos dice que el auditor diseñará y aplicará procedimientos sustantivos para cada tipo de operación, saldo contable e información a revelar que resulte material, con independencia de los riesgos valorados de incorrección material. Este requerimiento refleja los siguientes hechos:

- La valoración del riesgo por el auditor supone el ejercicio de un juicio, por lo que es posible que no identifique todos los riesgos de incorrección material
- Existen limitaciones inherentes al control interno, incluida su posible elusión por la dirección.

El auditor sociolaboral puede decidir que para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo es suficiente:

- Aplicar sólo procedimientos analíticos sustantivos.
- Sólo son adecuadas las pruebas de detalle.
- Una combinación de procedimientos analíticos sustantivos y de pruebas de detalle es la mejor respuesta a los riesgos valorados.

Al diseñar las pruebas de detalle, habitualmente la extensión de las pruebas se considera en términos del tamaño de la muestra. Sin embargo, también son relevantes otras cuestiones, incluyendo si es más eficaz utilizar otros medios selectivos de realización de pruebas.

La NIA 330 nos sigue diciendo que el auditor considerará si deben aplicarse procedimientos de confirmación externa a modo de procedimientos sustantivos de auditoría. Los procedimientos de confirmación externa a menudo son relevantes cuando se refieren a afirmaciones asociadas a riesgos valorados, pero también se pueden aplicar para obtener evidencia de auditoría sobre la ausencia de ciertas condiciones.

Así mismo, el auditor puede determinar que los procedimientos de confirmación externa aplicados con una finalidad constituyen una oportunidad para obtener evidencia de auditoría sobre otras cuestiones.

Si el auditor ha determinado que un riesgo valorado de incorrección material en las afirmaciones es un riesgo significativo, aplicará los procedimientos sustantivos que respondan de forma específica a dicho riesgo. Cuando la forma de enfocar un riesgo significativo consista únicamente en procedimientos sustantivos, dichos procedimientos incluirán pruebas de detalle.

La evidencia de auditoría en forma de confirmaciones externas recibidas directamente por el auditor de partes confirmantes adecuadas le puede facilitar la obtención de evidencia de auditoría con el alto nivel de fiabilidad requerido para responder a los riesgos significativos de incorrección material, ya sea debida a fraude o error.

Una vez realizadas tanto las pruebas de controles como las pruebas sustantivas planificadas, el auditor tiene que proceder a evaluar las

incorrecciones identificadas durante la ejecución de la auditoría sociolaboral ello supone la aplicación de la NIA 450 que trata de la responsabilidad que tiene el auditor de evaluar el efecto de las incorrecciones identificadas en la ejecución de la auditoría.

Según la NIA 450, las incorrecciones pueden ser el resultado de:

- Una inexactitud al recoger o procesar los datos
- Una omisión de una cantidad o de una información a revelar.
- Una estimación incorrecta por no considerar hechos o por una interpretación claramente errónea de ellos.
- Juicios de la dirección en relación con estimaciones que el auditor no considera razonables o la selección y aplicación de políticas sociales que el auditor considera inadecuadas.

El auditor acumulará las incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoría, excepto las que sean claramente insignificantes. Para facilitar al auditor la evaluación del efecto de las incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría y la comunicación de las incorrecciones a la dirección, tiene que distinguir entre:

- Las incorrecciones de hecho, que son incorrecciones sobre las cuales no existe duda.
- Las incorrecciones de juicio, que son diferencias derivadas de los juicios de la dirección en relación con estimaciones que el auditor no considera razonables, o relativas a la selección o aplicación de políticas sociales que el auditor considera inadecuadas.
- Las incorrecciones extrapoladas, que son la mejor estimación del auditor de incorrecciones en las poblaciones, lo cual implica la proyección de incorrecciones identificadas en muestras de auditoría al total de las poblaciones de las que se extrajeron las muestras.

Durante el transcurso de nuestro trabajo, analizaremos las incorrecciones obtenidas, valorando éstas en términos de los problemas o costes (monetarios o no) que puedan suponer, lo que permite establecer una jerarquización de las

mismas en función de la mayor o menor repercusión sobre los objetivos de la empresa.

Podemos encontrar dos tipos de incorrecciones:

- § No significativas, inmateriales o de poca importancia (Ej. Varias quejas de cliente aisladas y sin consecuencias).
- § Significativas, materiales o con importancia (Ej. Numerosas quejas de clientes en relación al trato recibido por los empleados).

Estas incorrecciones pueden o no ser corregibles; aunque lo más importante es el efecto o las consecuencias que tendrán para los objetivos de la empresa en caso de que esas incorrecciones continúen y sobre todo, la necesidad de poner por parte de la dirección los medios de solución y mejora a esas incorrecciones, así como su implantación.

El auditor, a la vista de las incorrecciones detectadas, determinará si es necesario revisar la estrategia global de auditoría y el plan de auditoría cuando:

- a. La naturaleza de las incorrecciones identificadas y las circunstancias en las que se produjeron indican que pueden existir otras incorrecciones que, sumadas a las incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría, podrían ser materiales. En definitiva el auditor tiene que valorar que la incorrección puede no ser un hecho aislado.
- b. La suma de las incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría se aproxima a la cifra de importancia relativa determinada de conformidad con la NIA 320. Puede haber un nivel de riesgo superior al aceptablemente bajo de que las posibles incorrecciones no detectadas, consideradas conjuntamente con las incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría, puedan superar la importancia relativa.

El auditor puede solicitar a la dirección que examine un tipo concreto de operación o información con el fin de que la dirección conozca la causa de una

incorrección identificada por el auditor, que aplique procedimientos para determinar el importe real de la incorrección y realice los ajustes adecuados para su corrección. En este caso, el auditor aplicará procedimientos de auditoría adicionales para determinar si las incorrecciones persisten o si han corregido las incorrecciones que fueron detectadas.

El auditor comunicará oportunamente y al nivel adecuado de la dirección todas las incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría. El auditor solicitará a la dirección que corrija dichas incorrecciones.

Si la dirección rehúsa corregir algunas o todas las incorrecciones comunicadas por el auditor, éste obtendrá conocimiento de las razones de la dirección para no hacer las correcciones y tendrá en cuenta dicha información al evaluar si la información sociolaboral en su conjunto están libres de incorrección material.

Antes de evaluar el efecto de las incorrecciones no corregidas, el auditor volverá a valorar la importancia relativa determinada de conformidad con la NIA 320 para confirmar si sigue siendo adecuada en el contexto de la auditoría desarrollada en la empresa.

El auditor determinará si las incorrecciones no corregidas son materiales individualmente o de forma agregada. Para ello, el auditor tendrá en cuenta:

1. La magnitud y la naturaleza de las incorrecciones y las circunstancias específicas en las que se han producido.
2. El efecto de las incorrecciones no corregidas relativas a periodos anteriores.

Cada incorrección individual se toma en consideración para evaluar su efecto, y en particular si se ha superado el nivel de importancia relativa para dicha operación o información relevante.

La determinación de si una incorrección en la clasificación es material conlleva la evaluación de aspectos cualitativos, determinando su efecto sobre las partidas, ratios o informaciones y su importancia en relación al área auditada.

Así mismo, puede haber circunstancias en las que el auditor concluya que una incorrección en la clasificación no es material considerando la información en su conjunto, aunque pueda superar el nivel o los niveles de importancia relativa utilizados para evaluar otras incorrecciones.

Las circunstancias relacionadas con algunas incorrecciones pueden llevar al auditor a evaluarlas como materiales, individualmente o consideradas junto con otras incorrecciones acumuladas durante la realización de la auditoría, incluso si son inferiores a la importancia relativa para el área en su conjunto.

El auditor comunicará a los responsables del gobierno de la entidad las incorrecciones no corregidas y el efecto que, individualmente o de forma agregada, pueden tener sobre la opinión a expresar en el informe de auditoría. La comunicación del auditor identificará las incorrecciones materiales no corregidas de forma individualizada. El auditor solicitará que se corrijan las incorrecciones no corregidas.

El auditor ha de satisfacerse de que la comunicación con el directivo o directivos es suficiente para considerar que todos aquellos a los que el auditor debería informar como responsables del gobierno de la organización han sido informados.

El auditor también comunicará a los responsables del gobierno de la entidad el efecto de las incorrecciones no corregidas relativas a periodos anteriores. El efecto acumulativo de las incorrecciones inmatrimales no corregidas relacionadas con periodos anteriores puede tener un efecto material en el periodo actual. Existen diferentes enfoques aceptables para la evaluación por el auditor del efecto de dichas incorrecciones no corregidas en el periodo actual, y para ser congruente, el auditor utilizará el mismo enfoque que en el periodo anterior.

El auditor solicitará a la dirección y, cuando proceda, a los responsables del gobierno de la entidad, manifestaciones escritas relativas a si consideran que los efectos de las incorrecciones no corregidas son inmatrimales, individualmente

o de forma agregada, para los estados financieros en su conjunto. Un resumen de dichas partidas se incluirá en la manifestación escrita o se adjuntará a ella.

8.8.- LA CARTA DE MANIFESTACIONES DE LA DIRECCIÓN

En las Normas Técnicas de Auditoría (NTA), ya se contemplaba, dentro de las normas técnicas de ejecución del trabajo NTA 2.5.28, la "Carta de Manifestaciones de la Dirección" como uno de los métodos o procedimientos que pueden utilizarse por los auditores para obtener evidencia de auditoría. No obstante, hay que tener presente, que las manifestaciones de la dirección, con carácter general, no son sustitutivas de los procedimientos normales aplicados por los auditores para la obtención de la evidencia necesaria y suficiente que soporte razonablemente su opinión técnica.

De igual manera se pronuncian las NIA cuando nos indican que la Carta de Manifestaciones de la Dirección incluye manifestaciones que deben obtenerse por escrito de la dirección y de los responsables del gobierno de la sociedad. La carta de manifestaciones nos permite confirmar determinados aspectos que se han tenido en cuenta durante la evaluación del trabajo de auditoría, por lo que su contenido y las personas que deben firmarla deberán adaptarse a las circunstancias. No obstante, la carta de manifestaciones deberá incluir, como mínimo, la firma de un miembro del Consejo de Administración, o persona con poder suficiente para representar a la empresa, siendo recomendable asimismo con carácter general recabar la del Director de Recursos Humanos o cargo equivalente en la Dirección que hubiera tenido una intervención más directa en el sistema de recursos humanos de la empresa.

Concretamente la NIA 580, en referencia a la NIA 500 (que dice que la evidencia de auditoría es la información utilizada por el auditor para alcanzar las conclusiones en las que se basa su opinión), indica que las manifestaciones escritas constituyen información necesaria que el auditor requiere, con respecto a la auditoría sociolaboral de la entidad. En consecuencia, las manifestaciones escritas constituyen evidencia de auditoría, similar a las respuestas a

indagaciones. Las manifestaciones escritas son una fuente importante de evidencia de auditoría. El hecho de que la dirección modifique o no facilite las manifestaciones escritas solicitadas puede alertar al auditor sobre la posibilidad de que existan una o más cuestiones significativas. Asimismo, la solicitud de manifestaciones escritas, en lugar de verbales, en muchos casos puede llevar a la dirección a considerar dichas cuestiones de una forma más rigurosa, lo que mejora la calidad de las manifestaciones.

Tenemos que indicar en este punto que entendemos por manifestaciones escritas al documento suscrito por la dirección y proporcionado al auditor con el propósito de confirmar determinadas materias o soportar otra evidencia de auditoría, tal y como la define la NIA 580.

Si bien las manifestaciones escritas proporcionan evidencia de auditoría necesaria, por sí solas no proporcionan evidencia de auditoría suficiente y adecuada sobre ninguna de las cuestiones a las que se refieren, por lo que habrá que combinarlas con otras técnicas de auditoría.

Asimismo, el hecho de que la dirección haya proporcionado manifestaciones escritas fiables no afecta a la naturaleza o a la extensión de otra evidencia de auditoría que el auditor obtiene con respecto al cumplimiento de las responsabilidades de la dirección o con respecto a afirmaciones concretas.

Así mismo, la NTA sobre Carta de Manifestaciones de la Dirección nos indican los objetivos más importantes que busca el auditor con la obtención de la "Carta de Manifestaciones de la Dirección Entidad":

- Proporcionar al auditor una medida adicional de la confianza que le merecen la Dirección Entidad y sus empleados. Dicha confianza es un importante factor integrante del riesgo constituido por la posibilidad inherente a la actividad de la entidad, de que existan errores de importancia en la gestión de los recursos humanos.
- Proporcionar al auditor documentación escrita respecto a ciertas explicaciones verbales de hechos significativos relacionados directa o indirectamente con los recursos humanos.

- Proporcionar al auditor documentación escrita y explicaciones adicionales sobre el sistema de control interno, así como ciertos aspectos importantes que están relacionados directa o indirectamente con el mismo.
- Proporcionar información al auditor que le permita confirmar que el alcance de su examen es adecuado, de manera que cualquier manifestación contradictoria con la evidencia obtenida en la ejecución de su trabajo requerirá la realización de investigaciones adicionales.

En definitiva, y como indica a NIA 580, el objetivo del auditor con la obtención de manifestaciones escritas de la dirección, es la de obtener evidencias relativas a que consideran haber cumplido su responsabilidad en cuanto a todo área de recursos humanos de la empresa y a la integridad de la información proporcionada al auditor; fundamentar afirmaciones concretas mediante manifestaciones escritas; y poder dar respuesta a las manifestaciones de la dirección o a su negativa de hacerlas.

Las manifestaciones escritas adoptarán la forma de una carta de manifestaciones dirigida al auditor.

El contenido de la "Carta de Manifestaciones de la Dirección" vendrá determinado por la naturaleza del trabajo a realizar y por las circunstancias concretas encontradas en el desarrollo del mismo.

El contenido de la "Carta de Manifestaciones de la Dirección" en trabajos referidos a auditoría sociolaboral, con carácter general, debe incluir los siguientes aspectos:

- Reconocimiento, por parte de la Dirección de la Entidad, de su responsabilidad sobre el área de recursos humanos conforme a la legislación vigente y políticas sociolaborales aplicados.
- Que ha proporcionado al auditor toda la información y el acceso pertinentes, de conformidad con lo acordado en los términos de la carta de encargo de auditoría.

- Que toda la información sociolaboral facilitada a los auditores ha sido obtenidas de los registros de la empresa, las cuales reflejan la totalidad de la información de la que tiene conocimiento la empresa.
- Que la gestión de los recursos humanos está libre de errores u omisiones significativos.
- Información relativa a hechos posteriores, o a que no ha ocurrido ningún hecho posterior ni se ha descubierto ninguna información que pudiera afectar significativamente al área de recursos humanos auditada y hasta la fecha de la "Carta de Manifestaciones".
- Que los únicos compromisos, contingencias y responsabilidades a la fecha de cierre son los reflejados puestos de manifiesto al auditor, habiéndole informado de todos ellos, así como de la identidad de todos sus asesores legales.
- Indicación de que no conocen la existencia de irregularidades importantes en los que hubiera estado implicado algún miembro de la entidad.
- Que no existen incumplimientos o posibles incumplimientos de la normativa aplicable, (sectorial, laboral, mercantil, tributaria, etc...), cuyos efectos deban ser considerados por los auditores o estimar su contingencias.
- Que se ha facilitado al auditor el acceso a toda la documentación y los registros de la Sociedad, a todos los contratos y acuerdos, incluyendo las actas del Consejo de Administración, de la Junta General u otros Comités, así como a cuanta información hubiera sido solicitada por el auditor para realizar su trabajo, explicitando, además, la naturaleza de las limitaciones al alcance que se hayan puesto de manifiesto durante su realización.
- Que, en relación a los miembros del Órgano de Administración, se ha facilitado al auditor toda la información exigida por la normativa de aplicación referente a los mismos.

Con carácter general, el auditor debe aplicar procedimientos de auditoría diseñados específicamente para obtener evidencia de la información recibida,

con independencia de que también sean confirmados por la Dirección en la "Carta de Manifestaciones". No obstante, existen ocasiones en las que la "Carta de Manifestaciones de la Dirección" puede ser el único procedimiento aplicable por el auditor para obtener evidencia sobre ciertos asuntos. En todo caso, la obtención de la "Carta de Manifestaciones de la Dirección de la Entidad" no cambia ni sustituye la aplicación de aquellos procedimientos de auditoría necesarios que soporten razonablemente la opinión del auditor.

Si una declaración procedente de la dirección se contradice con otra evidencia, el auditor debe investigar las circunstancias y, cuando sea necesario, reconsiderar la fiabilidad de otras manifestaciones hechas por la dirección.

Si el auditor tiene reservas sobre la competencia, la integridad, los valores éticos o la diligencia de la dirección, o sobre su compromiso con ellos o su cumplimiento, determinará el efecto que dichas reservas pueden tener sobre la fiabilidad de las manifestaciones (verbales o escritas) y sobre la evidencia de auditoría en general. Las reservas sobre la dirección pueden llevar al auditor a la conclusión de que el riesgo de que la dirección realice manifestaciones inexactas es tal que no se puede realizar una auditoría. En este caso, el auditor puede considerar la posibilidad de renunciar al encargo.

En especial, si las manifestaciones escritas son incongruentes con otra evidencia de auditoría, el auditor aplicará procedimientos de auditoría para intentar resolver la cuestión. Si la cuestión no se resuelve, el auditor reconsiderará la valoración de la competencia, la integridad, los valores éticos o la diligencia de la dirección, o su compromiso con ellos o su cumplimiento, y determinará el efecto que esto puede tener sobre la fiabilidad de las manifestaciones (verbales o escritas) y sobre la evidencia de auditoría en general.

Si el auditor llega a la conclusión de que las manifestaciones escritas no son fiables, adoptará todas las medidas adecuadas, incluida la determinación del posible efecto sobre la opinión en el informe de auditoría.

Cuando la Dirección de la entidad se niegue a confirmar algunos de los puntos contenidos en la Carta de Manifestaciones, el auditor valorará las causas de dicha negativa y el efecto que tal limitación pudiera tener en su opinión técnica. La negativa de la Dirección de la Entidad a entregar firmada la "Carta de Manifestaciones" solicitada por el auditor, constituye una limitación en el alcance de su examen impuesta por la entidad. En esta situación, el auditor deberá evaluar las causas e importancia de tal limitación y los efectos que estas circunstancias pudieran tener en la emisión de su opinión técnica. No obstante, dicha limitación pudiera llevar a emitir un informe con opinión denegada.

Conforme nos indica la NIA 705, el auditor denegará su opinión técnica cuando:

- Concluya que existen suficientes dudas sobre la integridad de la dirección como para que las manifestaciones escritas requeridas no sean fiables.
- La dirección no facilite las manifestaciones escritas requeridas

Esta denegación de opinión no es sobre un hecho concreto del trabajo sino que es sobre todo el alcance del trabajo de auditoría.

El hecho de que unas manifestaciones escritas contengan modificaciones con respecto a las solicitadas por el auditor no significa, necesariamente, que la dirección no haya proporcionado las manifestaciones escritas. Sin embargo, la razón subyacente a dicha modificación puede afectar a la opinión expresada por el auditor en el informe de auditoría sociolaboral.

Debido a que las manifestaciones escritas constituyen evidencia de auditoría necesaria, la opinión del auditor no puede expresarse, y el informe de auditoría no puede fecharse, antes de la fecha de las manifestaciones escritas. Asimismo, debido a que al auditor le conciernen los hechos ocurridos hasta la fecha del informe de auditoría que puedan requerir ajustar los estados financieros o revelar información en ellos, la "Carta de Manifestaciones de la Dirección de la Entidad" deberá tener la fecha tan próxima como sea posible, pero no posterior, a la fecha del informe de Auditoría Sociolaboral.

En algunas circunstancias puede ser adecuado que el auditor obtenga manifestaciones escritas sobre una afirmación concreta en el transcurso de la auditoría. En este caso, se puede solicitar manifestaciones escritas en ese momento del trabajo y posteriormente actualizarlas.

Las manifestaciones escritas se referirán a todos los periodos a los que se refiere el informe de auditoría.

Pueden darse situaciones en las que la dirección actual no hubiera estado presente durante todos los periodos a los que se refiere el trabajo de auditoría. Dichas personas pueden afirmar que no están en situación de proporcionar parte o la totalidad de las manifestaciones escritas debido a que no ocupaban ese cargo durante el periodo. Este hecho, sin embargo, no reduce las responsabilidades de dichas personas en relación con el área de los recursos humanos en su conjunto. En consecuencia, sigue siendo aplicable el requerimiento de que el auditor les solicite manifestaciones escritas que cubran la totalidad del periodo o periodos relevantes.

CAPÍTULO 9: EMISIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

9.- EMISIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Esta es la última fase de esta etapa de ejecución de la auditoría y va a consistir en resumir todo el trabajo realizado por el auditor sociolaboral en un informe, en el que desarrollará tanto el buen funcionamiento de las diferentes áreas, como las desviaciones, salvedades y problemas encontrados en la realización del trabajo.

Vamos a comenzar concretando lo que entendemos por informe de auditoría sociolaboral, para continuar con los elementos que conforman dicho informe, y haciendo hincapié en los tipos de opinión que pueden darse en el informe de auditoría sociolaboral, lo que nos dará pie a clasificar los diferentes tipos de informe de auditoría sociolaboral, y acabaremos con la forma de difundir los informes de auditoría sociolaboral.

9.1.- INFORME DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Dado que al día de hoy no existe una regulación específica de la actividad de la Auditoría Sociolaboral, las actuaciones en el desarrollo de la misma las hemos tomado analógicamente de las normas de actuación establecidas tanto por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006) como por las Normas Técnicas de Auditoría del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), como por las Normas Internacionales de Auditoría (NIA). En este apartado vamos a seguir la misma línea de actuación.

La NIA 700 nos indica que los objetivos del auditor en la realización del trabajo de Auditoría Sociolaboral son la formación de una opinión sobre el alcance del trabajo basada en una evaluación de las conclusiones extraídas de la evidencia de auditoría obtenida; y la expresión de dicha opinión con claridad mediante un informe escrito en el que también se describa la base en la que se sustenta la opinión.

Las Normas Técnicas de Auditoría del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las normas elaboradas por Centro Europeo de

Audidores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus apartados de normas técnicas sobre informes realizan una definición de informe que en el caso de del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en su norma 3.1 introducción, lo define así: *“El informe de auditoría socio-laboral es un documento en el que se muestra el alcance del trabajo efectuado por el auditor y su opinión profesional sobre la adecuación socio-laboral de la entidad, teniendo en cuenta las distintas normas y principios de aplicación, así como las presentes Normas Técnicas”*.

Nosotros hemos definido la Auditoría Sociolaboral como:

La actividad desarrollada por expertos (externos o internos) consistente en la revisión de la gestión y política de recursos humanos, su adecuación estratégica así como de la revisión de obligaciones legales y contables relacionadas, realizada en una organización concreta, utilizando una serie de procedimientos y pruebas de auditoría, con el objeto de emitir una opinión que tenga efectos frente a terceros.

Por tanto, decimos que un "Informe de Auditoría Sociolaboral" es el resultado de la información, estudios, investigación, pruebas y análisis efectuados por los Auditores Sociolaborales durante la ejecución del trabajo de auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión técnica sobre los recursos humanos o área del mismo auditada en relación con el alcance del trabajo fijado.

Es decir, es el medio principal para comunicar el resultado del trabajo de auditoría realizado y representa para el Auditor Sociolaboral la oportunidad de captar la atención de la dirección respecto a la fiabilidad, adecuación y suficiencia de la información sobre la que basa sus decisiones, promoviendo su confianza para el correcto funcionamiento de la organización.

De nuevo si nos fijamos en las NTA del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las normas elaboradas por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus apartados de normas técnicas sobre informes establecen unas normas para la preparación del informe de

auditoría que en el caso de del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), son:

- Primera: El auditor debe manifestar en el informe si la situación socio-laboral cumple con las normas y principios que resulten de aplicación en las distintas materias socio-laborales.
- Segunda: El informe expresará si los principios y normas socio-laborales guardan uniformidad con los aplicados en la gestión de la entidad.
- Tercera: El auditor debe manifestar si la documentación socio-laboral expresa, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel de la situación socio-laboral de la entidad. Se entiende por aspectos significativos todos aquellos que superen los niveles o cifras de importancia relativa aplicados en el trabajo. Los niveles o cifras de importancia relativa y las razones que los justifican y avalan deberán quedar determinados en los Papeles de Trabajo donde se consigne el plan global de auditoría.
- Cuarta: El auditor expresará en el informe su opinión en relación con la situación socio-laboral tomada en su conjunto, o una afirmación de que no se puede expresar una opinión, y en este caso, las causas que lo impidan. Cuando se exprese una opinión con salvedades (reservas) o desfavorable sobre la adecuación socio-laboral, se deberán exponer las razones que existan para ello. Se entiende por opinión técnica sobre la situación socio-laboral tomada en su conjunto, la que se deduce de una planificación y ejecución de los trabajos de auditoría dirigida a formarse y soportar una opinión sobre la situación general socio-laboral y que afecta significativamente a la adecuación exigida por los principios y normas de aplicación y no sobre todos y cada uno de sus conceptos individualmente considerados, dado que ello requeriría un alcance del trabajo sustancialmente mayor, que no es el objeto de una auditoría.
- Quinta: El auditor indicará en su informe si la documentación de la entidad concuerda con la situación socio-laboral auditada.

Por su parte, la NIA 700 adaptándola nos dice que el auditor sociolaboral se formará una opinión sobre si la información sociolaboral ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de conformidad con el marco de información sociolaboral aplicable.

Con el fin de formarse dicha opinión, el auditor sociolaboral concluirá si ha obtenido una seguridad razonable sobre si la información sociolaboral en su conjunto está libre de incorrección material, debida a fraude o error, y para ello tendrá que concluir sobre los siguientes puntos:

- Si se ha obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada (de conformidad a la NIA 330).
- Si las incorrecciones no corregidas son materiales, individualmente o de forma agregada (de conformidad a la NIA 450).
- Si la información sociolaboral ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de conformidad con los requerimientos del marco sociolaboral aplicable.
- Si la información sociolaboral revela adecuadamente las políticas sociolaborales significativas seleccionadas y aplicadas.
- Si las políticas sociolaborales seleccionadas y aplicadas son congruentes y adecuadas con el marco sociolaboral aplicable.
- Si las estimaciones sociolaborales realizadas por la dirección son razonables.
- Si la información sociolaboral presentada es relevante, fiable, comparable y comprensible.
- Si la información sociolaboral revela información adecuada que permita a los usuarios a quienes se destinan entender el efecto de los hechos que resultan materiales sobre la información sociolaboral.
- Si la terminología empleada en la información sociolaboral, es adecuada.

- El auditor evaluará si la información sociolaboral describe el marco de información sociolaboral aplicable o hacen referencia a él de manera adecuada.

Así mismo, nos sigue diciendo esta NIA 700 que el informe de auditoría será escrito.

9.2.- ELEMENTOS QUE COMPONEN EL INFORME DE AUDITORIA

El trabajo de auditoría no termina hasta que el auditor deja constancia de su opinión, por lo que los informes de auditoría son el objetivo final de todo el trabajo realizado por el auditor, no son intrascendentes, emitiéndose por escrito, de modo que terceros pueden acceder a tales opiniones y actuar en consecuencia.

Un buen trabajo de análisis tiene que quedar reflejado en un documento que sea comprensible, riguroso, preciso y adecuado a los fines que se pretendían. Cualquier informe de auditoría ha de contener una serie de elementos que hagan del mismo un documento completo e inequívoco:

Decimos que un "Informe de Auditoría Sociolaboral" es el resultado de la información, estudios, investigación y análisis efectuados por los Auditores Sociolaborales durante la ejecución del trabajo de auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión técnica sobre los recursos humanos o área del mismo auditada en relación con el alcance del trabajo fijado. En consecuencia, al ser de una forma normalizada quiere decir que tenemos que remitirnos a las normas técnicas de auditoría de general aceptación para ver su composición.

Las NTA del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las normas elaboradas por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus apartados de normas técnicas sobre informes establecen los

elementos básicos del informe de auditoría sociolaboral que pasamos a enumerar:

- Título o identificación del informe
- Identificación de los destinatarios y de las personas que efectuaron el encargo
- Identificación de la entidad auditada
- Párrafo de alcance de la auditoría
- Párrafo de opinión
- Párrafo de salvedades
- Párrafo de «énfasis»
- Nombre, dirección y datos del auditor
- Firma del auditor
- Fecha de emisión del informe

Si ahora nos fijamos en los elementos desarrollados por la NIA 700, podemos observar que difiere en parte con la anterior enumeración de elementos que conforman el informe de auditoría, pero que, como veremos más adelante, sigue conteniendo la misma información dentro de diferentes apartados.

El primer elemento que tenemos que poner es el “Título” o identificación del informe. Es el nombre del trabajo que se va a realizar. Ayuda a que el lector identifique el informe de auditoría y a que fácilmente lo distinga de otros informes resultantes de trabajos de otra naturaleza. El informe llevará un título que indique con claridad que se trata del informe de un auditor independiente, manifiesta que el auditor ha cumplido todos los requerimientos de ética aplicables en relación con la independencia y, en consecuencia, distingue un informe de un auditor independiente de los informes emitidos por otros. Por ejemplo: Auditoría Sociolaboral del área de contratación, Auditoría Sociolaboral Independiente del área de salarios, Auditoría Sociolaboral Independiente del área de seguridad social o simplemente Auditoría Sociolaboral independiente de la Empresa).

El segundo elemento del informe es el “Destinatario” que es la persona o personas a los que va dirigido el informe (accionistas, directivos, consejo de administración ...), y que es la persona física o jurídica que encargó el trabajo de auditoría y sufragará el trabajo.

El tercer elemento del informe es el “Apartado introductorio” que se corresponde con el anteriormente denominado “párrafo de alcance” y en el que se describirá con absoluta claridad:

- Identificación o nombre completo de la empresa u organización auditada.
- Objetivo y naturaleza de la auditoría realizada: objetivos generales de la auditoría con el detalle suficiente para que el lector comprenda la naturaleza del trabajo realizado y sepa qué debe esperar del contenido del informe.
- Alcance y limitaciones: determinado por los objetivos, indicándose la extensión del trabajo realizado, con mención del período revisado y del alcance de las comprobaciones. Describiendo también toda limitación habida en el transcurso de la auditoría y los aspectos no abarcados, con detalle de sus motivos (si hubiera existido alguna circunstancia que ha impedido que los auditores tuvieran acceso a toda la información y pruebas necesarias para el desarrollo de su trabajo).

El cuarto elemento del informe es “Responsabilidad de la dirección en relación con los recursos humanos” en el que se describen las responsabilidades de las personas pertenecientes a la entidad que sean responsables de la misma y en especial de los recursos humanos. La descripción incluirá una explicación de que la dirección es responsable de las políticas de recursos humanos implantadas de conformidad con el marco de sociolaboral aplicable, así como del control interno que considere necesario para permitir a los recursos humanos estar libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El quinto elemento del informe es “Responsabilidad del Auditor”, en el que se manifestará que la responsabilidad es expresar una opinión técnica sobre el

área o los recursos humanos basada en la auditoría realizada, con el fin de diferenciarla de la responsabilidad de la dirección en los recursos humanos. Y se hará mención expresa de que la auditoría se llevó a cabo de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y, por lo tanto, como exigen dichas normas, se han cumplido los requerimientos de ética así como los requerimientos de la planificación y ejecución de la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable sobre si la información sociolaboral está libre de incorrección material. Se describirá también, en este apartado, en qué consiste una auditoría indicando que:

- Una auditoría conlleva la aplicación de procedimientos destinados a obtener evidencia de auditoría sobre la información revelada de los recursos humanos.
- Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en los recursos humanos, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante instaurados por la empresa con el fin de diseñar procedimientos de auditoría adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.
- Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas sociales aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones sociales realizadas por la dirección, así como de la situación general del área de los recursos humanos o de todos ellos, según el caso.

Y por último, hay que indicar en este apartado, si el auditor considera que la evidencia de auditoría que ha obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para la opinión del auditor.

El sexto elemento del informe es “Opinión del Auditor” que consiste en el juicio que emite el auditor sobre el objeto y alcance del trabajo de auditoría. Para expresar una opinión no modificada (o favorable) sobre una información

sociolaboral, se utilizará la frase “la información sociolaboral presenta fielmente, en todos los aspectos materiales, de conformidad con el marco de información sociolaboral aplicable.

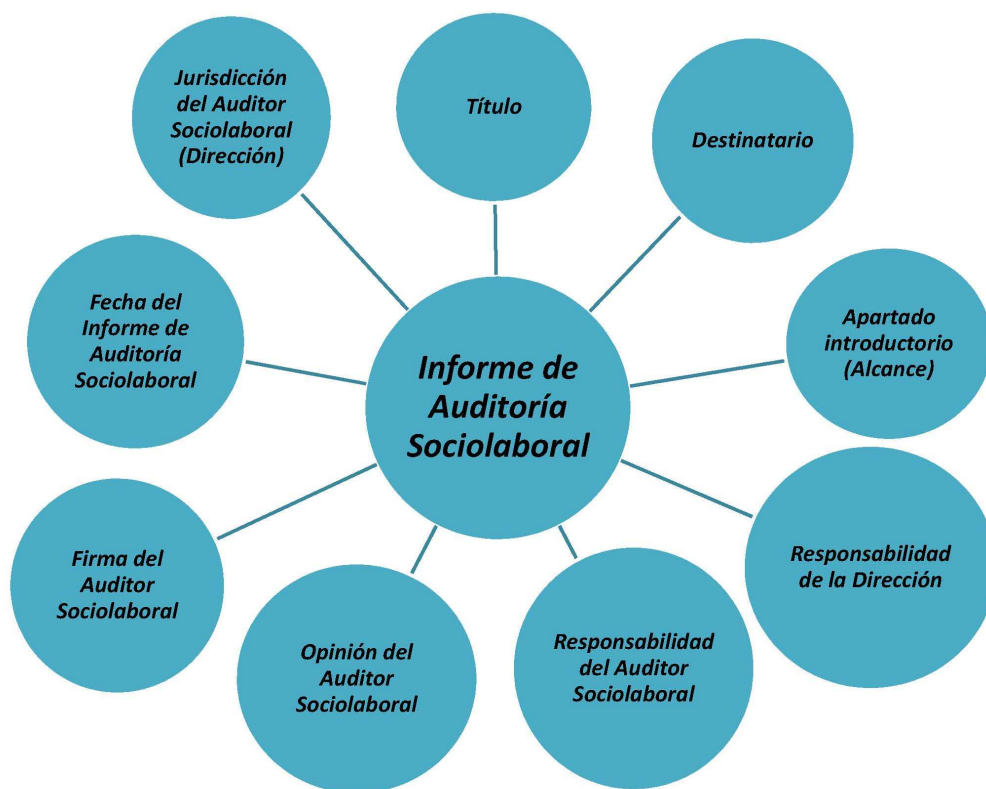
El octavo elemento del informe es “Firma del Auditor”. El auditor deberá firmar siempre su informe de auditoría. En el caso de sociedades de auditoría, el informe deberá ser firmado por uno o varios auditores ejercientes y también por el auditor que hubiera dirigido el trabajo.

El noveno elemento del informe es “Fecha del informe de Auditoría”, es un detalle muy importante pues el informe va referido a unos hechos u objeto que pueden evolucionar en el tiempo, en consecuencia la fecha de emisión del informe no debe alejarse de la fecha de terminación del trabajo de campo en las oficinas de la entidad auditada y representa la fecha en que el auditor ha completado sus procedimientos de auditoría para formarse su opinión y por tanto se trata del momento hasta el cual el auditor es responsable de la realización de los procedimientos de auditoría. La fecha del informe de auditoría no será anterior a la fecha en la que el auditor haya obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión sobre la situación sociolaboral.

El décimo, y último, elemento del informe es “Dirección del auditor” que consiste en la clara identificación de la jurisdicción del Auditor que ha firmado el informe.

Mostramos a continuación los elementos del informe de auditoría sociolaboral en la figura 9.1.

Figura 9.1: Elementos del informe de Auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

Estos son los elementos básicos que tienen que estar en el informe de Auditoría Sociolaboral, pero no son los únicos que pueden aparecer ya que, como veremos en epígrafes siguientes, pueden aparecer nuevos párrafos en base a lo dispuesto a la NIA 705 de opinión modificada en el informe emitido por un auditor independiente y la NIA 706 de párrafos de énfasis y párrafos sobre otras cuestiones en el informe emitido por un auditor independiente.

9.3.- TIPOS DE OPINIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Las NTA del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las normas elaboradas por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus apartados de normas técnicas sobre informes establecen los diversos tipos de opinión que se pueden dar en el informe de auditoría sociolaboral, en nuestro caso, y que pasamos a enumerar:

- a) Favorable.
- b) Con salvedades.
- c) Desfavorable.
- d) Denegada.

En este caso, al igual que comentábamos en los elementos que componen el informe de auditoría, la NIA 700 varía sus nombres aunque siguen significando lo mismo como veremos a continuación.

Efectivamente, la NIA 700, adaptada al campo sociolaboral, nos dice que el auditor expresará una opinión no modificada (o favorable) cuando concluya que la información sociolaboral es conforme, en todos los aspectos materiales, de conformidad con el marco sociolaboral aplicable. Así mismo, continúa diciendo que el auditor expresará una opinión modificada en el informe de auditoría, de conformidad con la NIA 705, en dos casos:

- Cuando concluya que, sobre la base de la evidencia de auditoría obtenida, la información sociolaboral en su conjunto no están libres de incorrección material.
- Cuando no pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada para concluir que la información sociolaboral en su conjunto está libre de incorrección material.

A su vez, la NIA 705 establece tres tipos de opinión modificada, denominadas: opinión con salvedades, opinión desfavorable (o adversa) y denegación (o abstención) de opinión.

La decisión sobre el tipo de opinión modificada que resulta adecuado depende de:

- La naturaleza del hecho que origina la opinión modificada, es decir, si la información sociolaboral contienen incorrecciones materiales o, en el caso de la imposibilidad de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada si pueden contener incorrecciones materiales.
- El juicio del auditor sobre la generalización de los efectos o posibles efectos del hecho en los estados financieros. Resumimos las posibilidades en la figura 9.2.

Figura 9.2: Juicio del Auditor en opinión modificada.

<i>Naturaleza del hecho que origina la opinión modificada</i>	<i>Juicio del auditor sobre la generalización de los efectos o posibles efectos sobre la información sociolaboral</i>	
	<i>Material pero no generalizado</i>	<i>Material y generalizado</i>
La información sociolaboral contiene incorrecciones materiales.	Opinión con salvedades	Opinión desfavorable (o adversa)
Imposibilidad de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada	Opinión con salvedades	Denegación de opinión (o abstención)

Fuente: Basada en Boletín del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
Nº 95. Elaboración propia

El auditor expresará una opinión modificada en el informe de auditoría cuando:

- Concluya, sobre la base de la evidencia de auditoría obtenida, que la información sociolaboral en su conjunto no están libres de incorrección material (salvedades).

- No pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada para concluir que la información sociolaboral en su conjunto están libres de incorrección material (limitaciones al alcance).

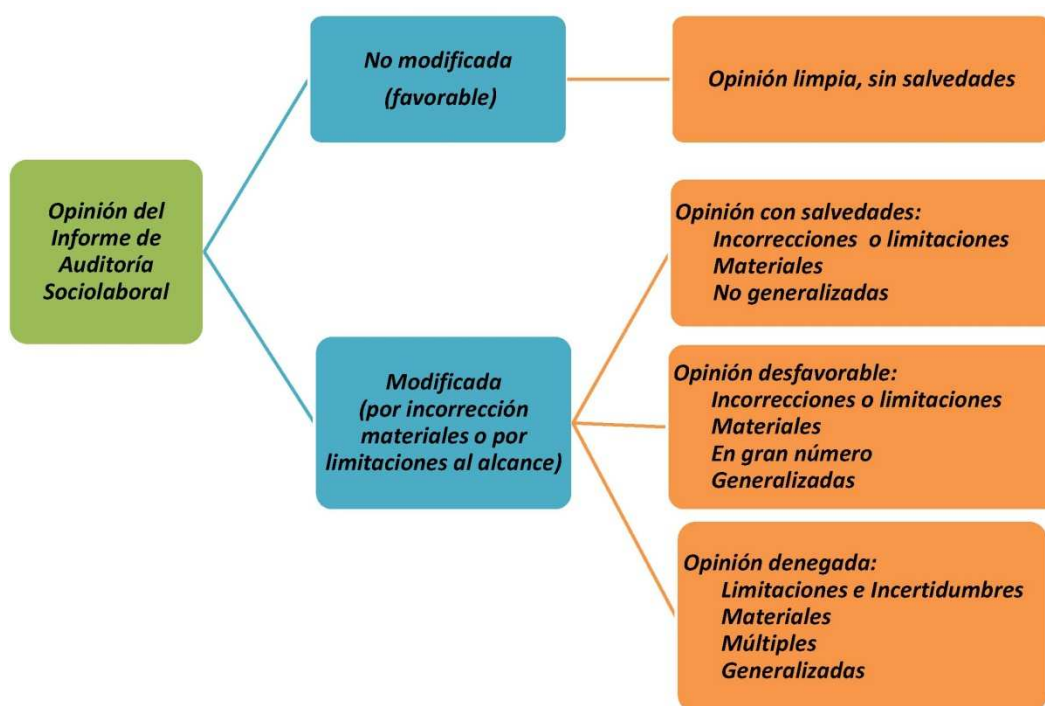
Las opiniones modificadas pueden ser de tres tipos:

- Opinión con salvedades: Es cuando existen circunstancias significativas en relación con el área auditado y se dan en dos casos:
 1. Cuando el auditor habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, concluya que las incorrecciones, individualmente o de forma agregada, son materiales, pero no generalizadas, para la información sociolaboral.
 2. Cuando el auditor no pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión, pero concluya que los posibles efectos sobre la información sociolaboral de las incorrecciones no detectadas, si las hubiera, podrían ser materiales, aunque no generalizados.
- Opinión desfavorable (o adversa): Es cuando las salvedades son muy significativas o en un número tan elevado de capítulos, que en su conjunto refleja que todo es incorrecto, es decir, cuando, habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, concluya que las incorrecciones, individualmente o de forma agregada, son materiales y generalizadas en la información sociolaboral.
- Denegación de opinión (opinión denegada): Es cuando no hay evidencia suficiente para formarse una opinión, es decir, cuando no pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión y concluya que los posibles efectos sobre la información sociolaboral de las incorrecciones no detectadas, si las hubiera, podrían ser materiales y generalizados. También se puede dar cuando existan, a pesar de tener suficiente evidencia adecuada, múltiples incertidumbres de manera que no es posible formarse una

opinión sobre la información sociolaboral debido a la posible interacción de las incertidumbres y su posible efecto acumulativo en la información sociolaboral. Tenemos que hacer hincapié en que una opinión denegada si es una opinión y cuando no se produce una opinión es únicamente en el caso de que se renuncie al encargo de la auditoría.

Procedemos a mostrar un resumen de los tipos de opinión del informe de auditoría Sociolaboral en el cuadro 9.3.

Figura 9.3: Tipos de opinión del informe de Auditoría Sociolaboral



Fuente: Elaboración propia

En los casos en que el auditor considere necesario expresar una opinión desfavorable (o adversa) o denegar la opinión (o abstenerse de opinar) sobre la información sociolaboral en su conjunto, el informe de auditoría no puede incluir simultáneamente una opinión no modificada (o favorable) sobre algún otro área o aspecto sociolaboral en relación con el mismo marco sociolaboral aplicable.

Ya en la etapa previa de auditoría comentamos que no era posible admitir ninguna limitación al alcance en la “Carta de encargo de la auditoría Sociolaboral”, salvo que fuese impuesta por las circunstancias, en cuyo caso tenía que ser reflejada en la Carta de Encargo y contemplar sus efectos en el resultado esperado de la Auditoría Sociolaboral. Es decir que no es posible admitir ninguna limitación al alcance por parte de la dirección antes de aceptar el encargo de Auditoría Sociolaboral.

Pero ¿qué ocurre ante la imposibilidad de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada debido a una limitación impuesta por la dirección después de que el auditor haya aceptado el encargo? En primer lugar, el auditor se encuentra obligado a solicitar a la dirección que elimine dicha limitación. Si la dirección rehúsa eliminar la limitación al alcance, entonces el auditor determinará si es posible aplicar procedimientos alternativos para obtener la evidencia suficiente y adecuada. Pero si el auditor no puede aplicar procedimientos alternativos, entonces el auditor determinará las implicaciones de este hecho de la siguiente manera:

- Si el auditor concluye que los posibles efectos de incorrecciones no detectadas en la información sociolaboral, si las hubiera, podrían ser materiales, pero no generalizados, el auditor expresará una opinión con salvedades.
- Si el auditor concluye que los posibles efectos de incorrecciones no detectadas en la información sociolaboral, si las hubiera, podrían ser materiales y generalizados, de tal forma que una opinión con salvedades no sería adecuada para comunicar la gravedad de la situación, el auditor puede:
 1. Renunciar a la auditoría.
 2. Si no es factible o posible la renuncia a la auditoría antes de emitir el informe de auditoría, denegará la opinión (o se abstendrá de opinar) sobre la información sociolaboral.

En el caso de que el auditor renuncie a la realización de la auditoría, antes de realizar la renuncia, comunicará a los responsables del gobierno de la

entidad cualquier cuestión relativa a incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoría que habría dado lugar a una opinión modificada.

En el epígrafe anterior hemos comentado, individualmente, los elementos básicos que ha de tener el informe de auditoría sociolaboral con opinión no modificada siguiendo la NIA 700 y que recordamos ahora:

- Título del informe.
- Destinatario.
- Apartado introductorio (párrafo de alcance).
- Responsabilidad de la dirección.
- Responsabilidad del Auditor Sociolaboral.
- Opinión del Auditor Sociolaboral.
- Firma del Auditor Sociolaboral.
- Fecha del informe.
- Jurisdicción del Auditor Sociolaboral.

De estos elementos, en el caso de un informe modificado podríamos reflejar este hecho en el párrafo de opinión, pero no daríamos suficiente información por lo que tenemos que, siguiendo la NIA 705, incluir un párrafo en el informe de auditoría que proporcione una descripción del hecho que da lugar a la modificación. El auditor situará este párrafo inmediatamente antes del párrafo de opinión en el informe de auditoría, con el título “Fundamento de la opinión con salvedades”, “Fundamento de la opinión desfavorable” o “Fundamento de la denegación de opinión”, según corresponda.

El auditor incluirá en el párrafo de fundamento de la opinión modificada una descripción y cuantificación de los efectos de la incorrección, salvo que no sea factible, en cuyo caso lo indicará en el párrafo de fundamento de la opinión modificada.

Si existe incorrección material en la información sociolaboral en relación con la información descriptiva revelada, el auditor incluirá en el párrafo de

fundamento de la opinión modificada una explicación de las razones por las que tal información es incorrecta.

Si existe incorrección material en la información sociolaboral en relación con la falta de revelación de información en la información sociolaboral, el auditor describirá en el párrafo de fundamento de la opinión modificada la naturaleza de la información omitida, siempre que sea factible y que el auditor haya obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada sobre la información a revelar omitida.

Si existe una limitación al alcance por imposibilidad de obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada, el auditor incluirá en el párrafo de fundamento de la opinión modificada los motivos de dicha imposibilidad.

En el caso de que el auditor emita su informe con opinión desfavorable o con opinión denegada, describirá en el párrafo de fundamento de la opinión modificada los motivos de todos los hechos de los que tenga conocimiento que hubiera requerido una opinión modificada, así como los efectos correspondientes.

A su vez, cuando el auditor exprese una opinión modificada, el párrafo de opinión tendrá el título “Opinión con salvedades”, “Opinión desfavorable” o “Denegación de Opinión”, según corresponda.

Las alternativas de expresión al párrafo de opinión en el caso de opinión modificada son:

En caso de una opinión con salvedades debido a una incorrección material en la información sociolaboral, el auditor manifestará en el párrafo de opinión que, en su opinión, “excepto por los efectos de los hechos descritos en el párrafo de fundamento de la opinión con salvedades”.

En caso de una opinión con salvedades debido a una limitación al alcance (imposibilidad de obtener evidencia suficiente y adecuada),

el auditor manifestará en el párrafo de opinión que, en su opinión, “excepto por los posibles efectos del hecho o hechos ...”.

En caso de una opinión desfavorable (o adversa), el auditor manifestará en el párrafo de opinión que, en su opinión, “debido a la significatividad del hecho o hechos descritos en el párrafo de fundamento de la opinión desfavorable la información sociolaboral no expresa la imagen fiel (o no se presentan fielmente) de conformidad con el marco de información sociolaboral aplicable.

En caso de una opinión denegada (o denegación de opinión) porque no haya podido obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada, en el párrafo de opinión el auditor manifestará que “debido a la significatividad del hecho o hechos descritos en el párrafo de fundamento de la denegación de opinión, el auditor no ha podido obtener evidencia de auditoría que proporcione una base suficiente y adecuada para expresar la opinión de auditoría; y, en consecuencia, el auditor no expresa una opinión sobre la información sociolaboral.

Por último, mencionar las modificaciones a realizar en el apartado de responsabilidades del auditor, en el caso de las opiniones modificadas, pudiendo encontrar dos casos:

Los casos de opinión con salvedades o una opinión desfavorable, en el apartado de responsabilidades del auditor hay que modificarlo indicando que la evidencia de auditoría que ha obtenido proporciona una “base suficiente y adecuada para expresar una opinión modificada”.

En caso de una opinión denegada (o denegación de opinión) por limitación al alcance del trabajo de auditoría, modificará el párrafo introductorio del informe de auditoría para manifestar “que ha sido nombrado para auditar la información sociolaboral”; y a su vez en la descripción de la responsabilidad del auditor y alcance de la auditoría dirá: “Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre la

información sociolaboral basada en la realización de la auditoría sociolaboral de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría. Debido al hecho (o los hechos) descritos en el párrafo de fundamento de la denegación de opinión, no hemos podido obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada que proporcione una base para expresar una opinión de auditoría”.

Ya para finalizar con los elementos que configuran el informe de Auditoría Sociolaboral, una vez formada una opinión sobre la información sociolaboral, sólo nos queda hablar de los párrafos de énfasis y párrafos sobre otras cuestiones en el informe emitido por un auditor independiente, que se recogen en la NIA 706 y que trata de las comunicaciones adicionales en el informe de auditoría cuando el auditor lo considere necesario para llamar la atención de los usuarios:

- Sobre una cuestión o cuestiones presentadas o reveladas en la información sociolaboral, de tal importancia que sean fundamentales para que los usuarios comprendan dicha información.
- Sobre cualquier cuestión o cuestiones distintas de las presentadas o reveladas en la información sociolaboral que sean relevantes para que los usuarios comprendan la auditoría, las responsabilidades del auditor o el informe de auditoría.

Tenemos que hacer una distinción entre un párrafo de énfasis, que es un párrafo incluido en el informe de auditoría y que se refiere a una cuestión presentada o revelada de forma adecuada en la información sociolaboral y que, a juicio del auditor, es de tal importancia que resulta fundamental para que los usuarios comprendan la información sociolaboral; y un párrafo sobre otras cuestiones, que es un párrafo incluido en el informe de auditoría que se refiere a una cuestión distinta de las presentadas o reveladas en la información sociolaboral y que, a juicio del auditor, es relevante para que los usuarios comprendan la auditoría, las responsabilidades del auditor o el informe de auditoría.

El auditor incluirá un párrafo de énfasis en el informe de auditoría, siempre que haya obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada de que

la cuestión no se presenta de forma materialmente incorrecta en la información sociolaboral.

Este párrafo de énfasis se incluirá inmediatamente después del párrafo de opinión, utilizando el título "Párrafo de énfasis", incluyendo en él una clara referencia a la cuestión que se resalta y a la ubicación en la información sociolaboral de la correspondiente información en la que se describe detalladamente dicha cuestión; e indicará que el auditor no expresa una opinión modificada en relación con la cuestión que se resalta.

De igual manera, cuando el auditor considere necesario comunicar una cuestión distinta de las presentadas o reveladas en la información sociolaboral que, a su juicio, sea relevante para que los usuarios comprendan la auditoría, las responsabilidades del auditor o el informe de auditoría, el auditor así lo hará en un párrafo del informe de auditoría, con el título "Párrafo sobre otras cuestiones". El auditor incluirá este párrafo inmediatamente después del párrafo de opinión y, en su caso, del párrafo de énfasis.

De esta manera podemos concluir que los elementos que forman un informe de auditoría sociolaboral con opinión modificada son:

- Título del informe.
- Destinatario.
- Apartado introductorio (párrafo de alcance).
- Responsabilidad de la dirección.
- Responsabilidad del Auditor Sociolaboral.
- Fundamento de la opinión con salvedades
- Opinión con salvedades.
- Párrafo de énfasis.
- Párrafo de otras cuestiones.
- Firma del Auditor Sociolaboral.
- Fecha del informe.
- Jurisdicción del Auditor Sociolaboral.

Podemos concluir que los elementos de un informe de auditoría sociolaboral, con opinión no modificada o modificada, son los que mostramos en la figura 9.4.

Figura 9.4: Elementos del informe de auditoría sociolaboral.

<i>Informe con opinión no modificada</i>	<i>Informe con opinión modificada</i>
<i>Título</i>	<i>Título</i>
<i>Destinatario</i>	<i>Destinatario</i>
<i>Apartado introductorio (alcance)</i>	<i>Apartado introductorio (alcance)</i>
<i>Responsabilidad de la Dirección</i>	<i>Responsabilidad de la Dirección</i>
<i>Responsabilidad del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Responsabilidad del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Opinión del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Fundamento de la opinión con salvedades</i>
<i>Párrafo de énfasis</i>	<i>Opinión con salvedades del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Párrafo de otras cuestiones</i>	<i>Párrafo de énfasis</i>
<i>Firma del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Párrafo de otras cuestiones</i>
<i>Fecha del informe</i>	<i>Firma del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Jurisdicción del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Fecha del informe</i>
	<i>Jurisdicción del Auditor Sociolaboral</i>

Fuente: Elaboración propia

9.4.- LA DIFUSIÓN DE LOS INFORMES DE AUDITORIA SOCIOLABORAL

Como ya explicamos en capítulos anteriores, el objetivo principal de la Auditoría Sociolaboral es la revisión y verificación de la empresa que se audita, teniendo como fin la emisión de un informe en el que se comunica el resultado de dicha revisión.

De igual manera vimos que existen diferentes beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral, por una parte a la propia empresa en las figuras de los administradores, directivos, propietarios y accionistas, y trabajadores; y por otra parte a los terceros interesados en la información como son los inversores, entidades financieras, proveedores, clientes o administraciones públicas.

Todos ellos son interesados en conocer la información del informe de Auditoría Sociolaboral, pero, como bien podemos entender, el Auditor Sociolaboral no puede realizar dicha publicidad del informe (por encontrarse obligado al secreto profesional) y en consecuencia tendrá que ser dado a conocer a todos los grupos interesados por la Dirección de la empresa que es quien tiene la responsabilidad de su realización.

Ahora bien, la Dirección de la empresa no puede dar publicidad al informe de Auditoría Sociolaboral sin el estricto cumplimiento de las normas establecida tanto en las NTA del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las normas elaboradas por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006), en sus apartados de normas técnicas sobre informes en las que se establece que:

- En ningún caso el informe de Auditoría Sociolaboral podrá ser publicado parcialmente o en extracto, ni de forma separada a la información sociolaboral que le acompañe, en su caso.
- Cuando el informe esté disponible públicamente podrá hacerse mención de su existencia, en cuyo caso, deberá hacerse referencia al tipo de opinión emitida.

- Los Auditores Sociolaborales no darán su autorización a que su nombre sea asociado con la adecuación sociolaboral de una empresa de modo que implique la creencia de que han actuado como tales, salvo que realmente hayan llevado a cabo la auditoría mediante la utilización de las NIA y demás normas técnicas de auditoría de general aceptación.

Por otra parte, es necesario establecer unos requisitos mínimos a la hora de publicar un informe de auditoría sociolaboral y para ello, con el fin de que quede recogido de manera obligatoria para la empresa auditada, estos requisitos se establecen en la Carta de encargo de la auditoría Sociolaboral con lo que quedan obligados contractualmente. Estos requisitos son:

- Proporcionar al auditor un borrador del documento que se va a publicar, para su lectura.
- Obtener el consentimiento del auditor por escrito para la inclusión del informe de auditoría sociolaboral, antes de que dicho documento se publique y distribuya.
- Exigir la publicación íntegra del informe de auditoría sociolaboral y todos sus anexos, en su caso.

CAPÍTULO 10: ETAPA DE POST-AUDITORÍA

10.- ETAPA DE POST-AUDITORÍA

Esta es la última etapa del trabajo de auditoría en la cual, el Auditor Sociolaboral va a entregar a la empresa auditada, además de la aportación de una visión externa de la realidad de la empresa (que se realiza con la entrega del informe de Auditoría Sociolaboral), le va a aportar la comunicación de todas las debilidades del control interno encontradas en el transcurso del trabajo de auditoría para, más adelante ayudar a la empresa en la implantación de las medidas correctoras. Así tendremos dos fases, la primera de comunicación de las debilidades y recomendaciones de mejora, y la segunda de control del funcionamiento de las medidas adoptadas.

10.1.- LA CARTA DE RECOMENDACIONES

Durante la realización del trabajo de Auditoría Sociolaboral hemos realizado el estudio del control interno de la empresa, control que es responsabilidad de la dirección de la misma. El estudio y evaluación adecuado del control interno, nos servirá únicamente como base fiable para la determinación del alcance suficiente para la planificación de la auditoría y para determinar la naturaleza y momento de realización de las pruebas en las que deberán concretarse los procedimientos de auditoría que han de ser aplicados. No obstante, dicho estudio y evaluación no son suficientes para permitir al auditor expresar una opinión específica sobre la eficacia de la estructura de control interno, y además el objeto de este trabajo no es la emisión de una opinión sobre su funcionamiento.

No obstante, en función de la NIA 265, el auditor tiene la obligación de comunicar por escrito a la Dirección de la organización auditada, las debilidades significativas de control interno identificadas en la ejecución de su trabajo y los realizará mediante la “Carta de recomendaciones”.

Mediante la carta de recomendaciones, el Auditor Sociolaboral hace entrega, a la dirección, del valor añadido que da la auditoría a la empresa ya que

recordemos que la Auditoría Sociolaboral es una actividad censora que refleja la realidad de una organización en un momento determinado, es decir hace una fotografía de la empresa en una fecha concreta, y el valor añadido que entrega mediante la carta de recomendaciones son las recomendaciones de mejora de las debilidades significativas (incorrecciones materiales) y a su vez de las no significativas detectadas en el trabajo de auditoría realizado, bien entendido que el Auditor Sociolaboral va a indicar las debilidades y sus causas pero nunca la medida de corrección a tomar ya que esa responsabilidad le corresponde a la dirección de la empresa y, por otro lado, es incompatible con la actividad de auditoría debido a los motivos de independencia.

Las incorrecciones materiales y debilidades detectadas en el transcurso del trabajo, pueden o no ser corregibles, aunque lo más importante es el efecto o consecuencias que tendrán para los objetivos de la empresa en caso de que estas desviaciones continúen y sobre todo poner los medios de solución y mejora a esas desviaciones, así como su rápida implantación.

La comunicación de las deficiencias del control interno a la dirección de la empresa se realizará por escrito y de forma separada al informe de Auditoría Sociolaboral en el momento que el Auditor Sociolaboral considere. Lo normal es que la comunicación de la “Carta de recomendaciones” se realice después del trabajo de auditoría y con la entrega del informe, aunque se puede realizar poco después de la entrega del informe de auditoría, o incluso se puede entregar, en actuaciones concretas, antes de la entrega del informe o de la terminación de los procedimientos de auditoría debido a la importancia de las deficiencias encontradas, y con el fin de que la dirección realice, lo más rápidamente posible, la instauración de las medidas necesarias para corregir las deficiencias encontradas.

Para la elaboración de la carta de recomendaciones tenemos que tener en cuenta que las incorrecciones materiales detectadas no es lo importante, sino que lo más importante es descubrir cuál o cuáles son las causas que originan dichas incorrecciones. Una vez detectadas las causas, se proponen los puntos de mejora para que la dirección tome las acciones que estime oportuno para su corrección.

Sin embargo, a la hora de realizar la comunicación de las recomendaciones, no todo vale, teniendo el Auditor Sociolaboral que tener presente una serie de factores al emitir sus propuestas de puntos de mejoras como son:

- El coste de la instauración.
- El tiempo de ejecución.
- Los recursos materiales disponibles.
- Los recursos humanos necesarios.
- Las mejoras esperadas.
- Los efectos positivos y negativos en el personal.
- Etc....

En términos generales, las recomendaciones han de ser viables, oportunas y rentables para la empresa.

En la carta de recomendaciones, el Auditor Sociolaboral tiene que indicar los siguientes aspectos:

- Que el estudio y la evaluación del sistema de control interno sólo se han realizado con la extensión necesaria, a juicio del Auditor Sociolaboral, para establecer la naturaleza, momento de realización y amplitud de los procedimientos de auditoría, por lo que no identifican, necesariamente, todas las debilidades y que, en consecuencia, no se expresa una opinión sobre el sistema de control interno.
- Que las debilidades significativas identificadas fueron tomadas en consideración durante la realización de la Auditoría Sociolaboral y no modifican la opinión emitida en el Informe de Auditoría Sociolaboral.
- Una descripción de las deficiencias, significativas o no, y una explicación de sus posibles efectos; y (Ref: Apartado A28)
- Que la implantación y el mantenimiento de un sistema adecuado de control interno y el desarrollo de cualquier mejora son responsabilidades de la dirección de la empresa.

- Que la carta de recomendaciones ha sido preparado únicamente a los efectos de comunicar las debilidades significativas del sistema de control interno a la dirección de la empresa y no puede ser utilizado para ningún otro propósito.

De esta manera, ya únicamente queda realizar la entrega a la empresa auditada (o a quien hay realizado el encargo de auditoría sociolaboral), del Informe de Auditoría Sociolaboral y de la Carta de Recomendaciones.

10.2.- AYUDA A LA EMPRESA AUDITADA

Esta es ya la última parte de nuestra actuación como Auditores Sociolaborales para la empresa. Nos encontramos en el momento en que el Auditor Sociolaboral después de haber realizado su trabajo, ha procedido a entregar, normalmente a la dirección de la empresa auditada, el informe de Auditoría Sociolaboral en el que ha expresado su opinión técnica y, a su vez, la carta de recomendaciones en la que comunica las deficiencias y debilidades encontradas durante la realización del trabajo.

En esta reunión de entrega del trabajo realizado, el Auditor Sociolaboral procederá a explicar todas las deficiencias y debilidades encontradas durante la realización del trabajo de auditoría, así como la propia carta de recomendaciones realizada, resolviendo todas las cuestiones que plantee la dirección.

A partir de aquí, la dirección de la empresa tomará las decisiones adecuadas con el fin de poner las medidas oportunas que resuelvan y solucionen las causas que generaron las deficiencias y debilidades encontradas en la realización de la Auditoría Sociolaboral. En este punto queremos hacer hincapié en que es la dirección de la empresa auditada la que tiene que poner las medidas oportunas para mitigar las causas que generan las deficiencias y debilidades. Entonces ¿cuál es la ayuda que realiza el Auditor Sociolaboral a la empresa auditada? Pues concretamente, una vez que la empresa ha establecido las medidas oportunas para mitigar las causas de las debilidades, la ayuda que

presta es la comprobación y verificación de que las medidas adoptadas son oportunas y funcionan para lo que se han establecido, es decir que son adecuadas y funcionan.

Este último contacto con la empresa sirve también como encuentro para promover la renovación del encargo de Auditoría Sociolaboral.

CAPITULO 11: PROPUESTA DE UN MODELO DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

11.- PROPUESTA DE UN MODELO DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En el presente estudio de investigación, hemos expuesto las actuaciones que ha de realizar un Auditor Sociolaboral para realizar su trabajo bajo el cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), y en lo no regulado por las mismas, bajo las Normas Técnicas de Auditoría (NTA) del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y las Normas Técnicas de Auditoría Sociolaboral elaboradas por Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales CEAL (2006).

De este trabajo de investigación podemos extraer el modelo de realización de la auditoría Sociolaboral que planteamos y que exponemos a continuación.

Se distinguen tres etapas en la realización de una Auditoría Sociolaboral: etapa previa, etapa de ejecución y etapa de post-auditoría y, a su vez, cada una de estas etapas se compone de diferentes actuaciones.

Comenzaremos por la fase previa de la Auditoría Sociolaboral, en esta etapa vamos a definir las líneas de actuación por las que se va a regir el trabajo de Auditoría Sociolaboral. En esta etapa vamos a realizar:

- Análisis de la independencia del auditor sociolaboral. Comprobamos y verificamos que somos independientes en relación a la empresa a auditar, de lo contrario tendríamos que rechazar el trabajo por razones técnicas. Recordemos que es imprescindible la independencia del Auditor Sociolaboral ya que la Auditoría Sociolaboral es una acción de revisión y verificación realizada desde el escepticismo profesional y no una consultoría.
- Conocimiento inicial de la organización a auditar. Procederemos a obtener un conocimiento inicial de la organización a auditar, conocimiento que el Auditor podrá realizarlo externamente mediante la investigación de la organización; e internamente mediante la realización de entrevistas y/o cuestionarios a un responsable de los

RRHH o de la dirección. Aquí procederemos a realizar el cuestionario inicial del plan global de auditoría y el cuestionario inicial del control interno de la empresa.

- Determinación del alcance y objetivos del trabajo. Procederemos a reunirnos con la dirección de la organización con el objeto de realizar con él la definición de los grandes objetivos de la Auditoría Sociolaboral.
- Determinación y elaboración de la carta de encargo. Es la última parte de la fase previa de la Auditoría Sociolaboral. Consiste en la contratación de la Auditoría Sociolaboral, en la que se reflejará, muy claramente, el servicio concertado que será la Auditoría Sociolaboral general de todas las áreas o de alguna específica en particular de los recursos humanos, según el alcance del trabajo previamente acordado (contratos, riesgos laborales, ausentismo, etc.).

Ya terminada la primera fase y con la carta de encargo firmada en nuestro poder, proseguimos con la fase de ejecución en la que desarrollaremos la realización de la auditoría y siendo la parte de mayor trabajo la vamos a dividir en cinco apartados:

- a) La planificación de la Auditoría Sociolaboral. El auditor tiene que planificar su trabajo de forma adecuada a fin de identificar los objetivos de cada área de la auditoría a realizar y determinar los métodos para alcanzarlos de forma eficaz y eficiente. La actividad de planificación requiere que realicemos:
 - El establecimiento de la estrategia global de auditoría que determine el alcance, el momento de realización y la dirección de la auditoría Sociolaboral. Para ello vamos a:

Identificaremos las características del encargo que definen su alcance.

Determinaremos los objetivos del encargo en relación con los informes a emitir con el fin de planificar el momento de realización de la auditoría y la naturaleza de las comunicaciones requeridas.

Consideraremos los factores que, según nuestro juicio profesional sean significativos para la dirección de las tareas del equipo del encargo.

Consideraremos los resultados de las actividades preliminares del encargo (independencia y conocimiento de la empresa) e incluso el conocimiento obtenido en otros trabajos realizados para la entidad.

Determinaremos la naturaleza, el momento de empleo y la extensión de los recursos necesarios para realizar el encargo.

- Desarrollo del plan global de auditoría. El plan global de auditoría define la dirección que tomará la auditoría en cada momento resumiéndose en el memorándum de planificación que contendrá:

Descripción del negocio del cliente y cambios producidos en el último ejercicio y, en general, un resumen de la información obtenida en cada área de la valoración de los riesgos.

Alcance general del examen

Filosofía general del control interno y definición del enfoque a seguir en cada área

La identificación y valoración del riesgo por área.

Respuesta del auditor a los riesgos valorados

Programas de trabajo

Definición de cómo funcionará la coordinación con el cliente

Designación del equipo de trabajo

Para ello procederemos a realizar:

La identificación y valoración de los riesgos que consiste en una revisión global orientada a conocer la industria en la que opera la empresa, la organización de la empresa, la naturaleza general de los sistemas de administración y controles de la empresa y los problemas de negocio singulares de la empresa. Esta revisión previa se materializa con la finalización del cuestionario del plan global de auditoría (segunda parte).

A continuación, procedemos a realizar una evaluación completa de la filosofía general de control de la empresa, que se va a concretar en el estudio del sistema de control interno de la empresa a través del cuestionario del control interno (segunda parte) y las pruebas de control.

Establecimiento de la importancia relativa o materialidad. Consiste en establecer los criterios que tiene que seguir el auditor sociolaboral para valorar las incorrecciones y su importancia en relación a la opinión del auditor.

Establecimiento de las respuestas del Auditor Sociolaboral a los riesgos valorados. Aquí desarrollaremos los procedimientos y el alcance de auditoría a aplicar ante los riesgos valorados.

Redacción y preparación de programas de trabajo. Son una relación secuencial ordenada de las distintas pruebas a realizar para auditar un área específica. En ellos estableceremos las pruebas a realizar y la extensión de las mismas para cumplir los objetivos de auditoría.

Elaboración del plan global de Auditoría Sociolaboral. En el que quedan definidas las líneas de actuación del auditor Sociolaboral en función de los riesgos detectados y las respuestas establecidas para evaluarlos.

- Actualización y cambio de la estrategia global y del plan global en su caso. La estrategia global y el plan global de auditoría sociolaboral

están realizadas en la etapa de planificación de la auditoría sociolaboral, y puede ocurrir que durante la ejecución de la auditoría, se produzcan causas o se descubran hechos que obliguen a la modificación, bien añadir, quitar o cambiar, los procedimientos de auditoría planificados con anterioridad. Es por ello que tenemos que proceder a ver los cambios que fuesen necesarios para la consecución de los objetivos de auditoría planificados.

- b) La recopilación de la información: el plan de colaboración. Mediante un documento escrito procedemos a solicitar a la empresa toda la documentación y la información necesaria para el desarrollo inicial de la auditoría, pudiendo ser ampliada ésta solicitud durante el transcurso de la ejecución de la auditoría.
- c) Estudio de la información y ejecución de las pruebas de auditoría sociolaboral. En esta fase va a desarrollar y ejecutar los programas de trabajo con la realización de las pruebas que hemos preparado en los programas de trabajo y procediendo a su posterior análisis con el objetivo de obtener la suficiente evidencia adecuada para llegar a concluir en nuestra opinión técnica.
- d) Obtención de la carta de manifestaciones de la dirección. En ella obtenemos las manifestaciones escritas de la dirección en relación a las explicaciones sobre hechos significativos concretos, el sistema de control interno, sus responsabilidades y otras informaciones que nos permitan confirmar nuestro correcto alcance del trabajo.
- e) Emisión del informe de Auditoría Sociolaboral. Consiste en resumir todo el trabajo de auditoría sociolaboral que hemos realizado en un informe, en el que expresaremos tanto el buen funcionamiento de las diferentes áreas, como las desviaciones, salvedades y problemas encontrados en la realización del trabajo.

Después de finalizar tanto la primera como la segunda fases, ya únicamente nos queda llevar a cabo la etapa de post-auditoría que va a consistir en:

- La elaboración de la carta de recomendaciones en la que comunicaremos a la dirección de la empresa, todas las deficiencias y debilidades encontradas en la realización de nuestro trabajo, sean o no significativas, con indicación de las causas que las generaron.
- La entrega del informe de auditoría Sociolaboral y de la carta de recomendaciones a la dirección.
- La ayuda a verificar la implementación y el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas por la dirección de la empresa auditada para solventar las causas que generaron las deficiencias y debilidades encontradas en la Auditoría Sociolaboral.

En la figura 11.1 resumimos gráficamente el proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral propuesto.

Figura 11.1: Proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral.



Fuente: Elaboración propia.

PARTE III: MARCO EMPÍRICO DE LA INVESTIGACIÓN.

CAPITULO 12: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN, METODOLOGÍA Y RESULTADOS

12.1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Las fuentes de información, que pueden ser consultadas a la hora de realizar un estudio son de tipo primarias o secundarias. Las fuentes de información primaria, son obtenidas por informantes de primera línea, y son recopiladas mediante técnicas específicas que permite la recolección de los datos (Fernández, 2004).

La encuesta es de acuerdo con Díaz de Rada (2001), una técnica sistemática de búsqueda de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente *“reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”* (Mayntz et al. 1973, pág.133). A diferencia del resto de técnicas de entrevista, la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas en el mismo orden y en una situación social similar. La realización de las mismas preguntas a todos los entrevistados implica un mayor control sobre lo que se pregunta, razón por la cual la recogida de datos con cuestionario se denomina estandarizada.

A diferencia de la entrevista no estandarizada la encuesta presenta las siguientes ventajas (Díaz de Rada, 2001):

- Procedimiento de recogida de datos más económica que el resto de entrevistas.
- Su administración no requiere tanta habilidad del entrevistador.
- Se puede administrar simultáneamente a un gran número de individuos.
- Logra obtener información de una gran cantidad de personas.
- Utiliza el mismo vocabulario y orden de preguntas y respuestas estandarizadas, facilita la uniformidad entre las distintas mediciones y aumenta la fiabilidad de la información.
- Los entrevistados sienten una sensación de anonimato.
- Rapidez en la recogida de datos.

- Permite comparar datos obtenidos en distintas fechas, países, áreas geográficas, etc.
- Facilita la aplicación de la teoría de probabilidades y permite realizar inferencias.

Sin embargo según Cea (1996: 242-243), las principales inconvenientes de la encuesta son:

- Resultan desaconsejable en poblaciones con dificultades para la comunicación.
- Los datos obtenidos están condicionados por la formulación de las preguntas y por la veracidad de las respuestas.
- La presencia del entrevistador puede afectar las respuestas de los entrevistados.
- La realización de una encuesta precisa de la organización de un trabajo de campo complejo y costoso.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, los entrevistados deben poseer conocimientos y experiencias comprobadas en materia de recursos humanos de las organizaciones.

En relación al diseño del cuestionario, De Miguel (1997, pág.27) nos indica que existen dos objetivos básicos que se deben cumplir:

- Obtener información aplicable a los contenidos de la investigación.
- Que esa información sea recogida con el máximo nivel de fiabilidad y validez.

En relación a su amplitud, Sudman, Bradburn y Schwars, (1996) aconsejan que deben de ser entre 20 a 30 preguntas como máximo o bien 30 minutos cuando es realizado mediante entrevista personal. Por su parte Manheim y Rich (1988) limitan la duración del cuestionario a 45 minutos, aunque por su parte Dillman (1978) indica que la extensión del cuestionario debe ser de 12 páginas o 125 ítems.

Teniendo en cuenta las opiniones anteriores hemos elaborado un cuestionario con un tiempo de duración máximo de 30 minutos, siguiendo a Díaz de Rada (2001) que establece que con 30 minutos es posible obtener un enorme volumen de información que será válida siempre y cuando el cuestionario esté fundamentado en una hipótesis claramente especificada.

Díaz de Rada (2001), propone un proceso para realizar una investigación mediante encuestas, que lleva por nombre “Proceso de medición de la investigación mediante encuesta”. Con respecto a la definición de los objetivos de la investigación: formulación del problema, el autor indica que debe delimitarse claramente las cuestiones o materias a investigar.

Grande y Abascal (2006) proponen diversas estrategias para llevar a cabo la formulación, que pueden utilizarse de forma aislada o conjunta:

- Consultar a expertos, mediante conversaciones informales con personas que aporten ideas, con el fin de establecer puntos comunes de conocimiento, valoraciones e inquietudes sobre el problema.
- Buscar y analizar información secundaria.
- Análisis de casos similares.
- Realizar una recolección de datos adicionales mediante técnicas exploratorias.

A continuación de la formulación, se concreta el objetivo general y una serie de objetivos específicos donde se concreta el objetivo general a nivel de los diversos aspectos, dimensiones y perspectivas que se desean analizar. El objetivo general propone lo que se desea obtener con la investigación planteada. Presenta el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen con la investigación, delimita el tema concreto y determina la población objeto de estudio. Para lograr el objetivo general será necesario apoyarse en los objetivos específicos. Los objetivos específicos indican lo que se pretende lograr en cada una de las etapas de la investigación, implicando así un mayor nivel de concreción temporal, temática y estratégica.

Una vez formulado los objetivos, el siguiente paso es la elaboración del cuestionario y el procedimiento de desarrollo, que responde generalmente tres objetivos: estimar magnitudes, describir una población y verificar hipótesis.

Díaz de Rada (2001), propone una serie de sub-etapas, entre las que destacan:

- Exposición clara y concisa de los temas a tratar.
- Lenguaje a emplear.
- Tipos de preguntas a utilizar.
- Elaboración y/o selección de las preguntas y/o test.
- Disposición provisional de las preguntas y/o test.
- Orden del cuestionario.
- Cabeceras y datos del entrevistado.
- Estudio de los efectos que se pueden obtener.
- Tiempo de duración máxima.
- Instrucciones al entrevistador.
- Material auxiliar a utilizar.
- Análisis de calidad de las preguntas y test.

Una vez que hemos diseñado el cuestionario, es necesario realizar una prueba de éste con el objeto de verificar su fiabilidad y validez. El autor sugiere realizar algunas entrevistas en profundidad a expertos en la materia antes de su edición final.

En relación al examen de las preguntas Converse y Presser (1986), el pre-test proporciona información referida a diversos aspectos, entre ellos:

- Comprobación del significado de los términos utilizados. Consiste en comprobar hasta que punto todas las personas dan el mismo significado a cada una de las palabras de las preguntas, manteniendo así la estandarización de significado para todos los entrevistados.

- Conocer el interés y la atención de los entrevistados hacia las preguntas, con el fin de reducir la fatiga y el aburrimiento del entrevistado; también se trata de localizar cuáles son las preguntas o secciones que pueden presentar mayores dificultades a los entrevistados.

A la hora de analizar el cuestionario en su conjunto los mismos autores sintetizan en seis grupos los aspectos a considerar en el cuestionario:

- Conocimiento del desarrollo y dinámica de la entrevista, analizando cómo se unen las distintas secciones del cuestionario y cómo se produce el paso de un tema a otro.
- Realizar el mejor orden de las preguntas: hay que asegurarse de que las primeras preguntas no producen influencias en otras preguntas del cuestionario.
- Asegurar que los filtros de preguntas son correctos y precisos.
- Tiempo necesario para responder el cuestionario. En caso de que un posible pre-test supere los tiempos máximos aconsejados, será necesario realizar cambios en el procedimiento de administración del cuestionario.
- Conocimiento del interés y atención del entrevistado.
- Conocimiento de las sensaciones del entrevistado en función del tipo de temática sobre la que se le pregunta.

Además Cea (1996) indica:

- El porcentaje de “no respuesta”. Un alto porcentaje de esta opción indica problemas, como categorías poco exhaustivas, poco excluyentes, ambigüedad de la pregunta, etc.
- La idoneidad del marco muestral, falta de categorías, etc.
- La preparación de los entrevistadores.
- El costo aproximado del trabajo de campo, en tiempo y dinero.

A continuación procederemos a construir la muestra, continua Díaz de Rada (2001), una vez que el instrumento de medida está terminado, llega el momento de la localización de la población de interés que fue definida en el paso anterior de los objetivos, proceso que comienza con la elaboración de un marco de muestreo donde aparecen recogidos todos los elementos de la población. La aplicación comienza con la decisión de emplear un muestreo probabilístico o no; después se sigue con la elección del tipo de muestreo: aleatorio simple, sistemático, estratificado, etc. La elección entre un muestreo probabilístico o no viene influenciada fundamentalmente por los objetivos de la investigación. El muestreo probabilístico se caracteriza porque se conoce la probabilidad de que cada uno los miembros del universo pueda salir seleccionado en la muestra, lo que permite proceder a la inferencia estadística estimando las características poblacionales de la muestra seleccionada. En el muestreo no probabilístico no se conoce la probabilidad que tienen los miembros del universo de ser incluidos en la muestra.

Una vez elegido el tipo de muestreo a utilizar se procede con el tamaño de la muestra, considerando para ello las variables que intervienen en el mismo: tipo de muestreo, homogeneidad de población, nivel de confianza, precisión de las estimaciones, afijación de la muestra y nivel de desagregación.

Finalmente se pasa a la etapa de selección de los encuestadores, en las encuestas telefónicas y personales, el entrevistador es un componente esencial de la recogida de datos, en la medida que puede influir en la cooperación de los entrevistados y en la calidad de los datos recogidos. Según Cea (1996) la encuesta requiere que la administración del cuestionario sea la misma independientemente del entrevistador que la realice. Debido a esto, es necesario llevar a cabo una adecuada selección y formación de los entrevistadores, encaminadas a reducir las posibles alteraciones generadas por estos.

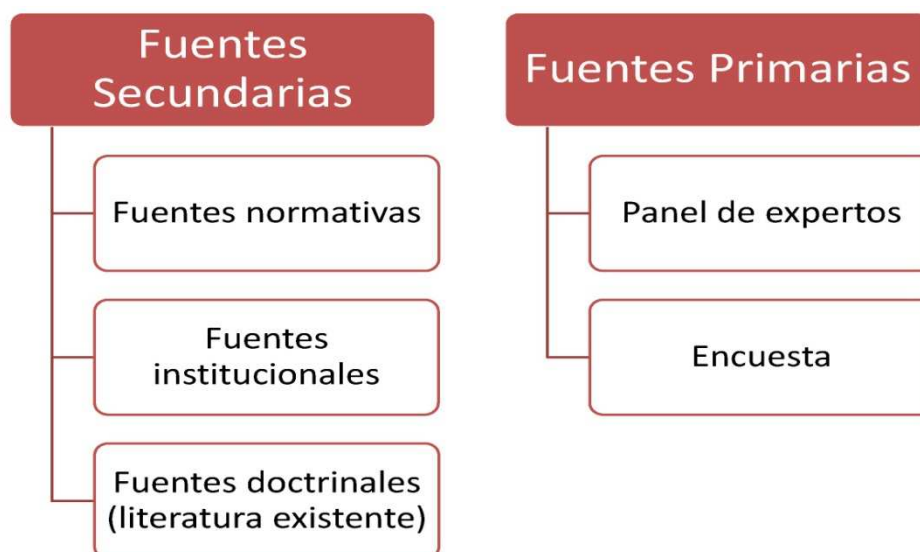
12.2.- FUENTES DE INFORMACIÓN

El objeto de esta investigación es el conocimiento de la opinión y el grado de conocimiento de la concepción que tienen los Graduados Sociales colegiados en activo de Málaga y Melilla, en relación a la Auditoría Sociolaboral, su realización en la vida empresarial y el valor añadido que le proporciona a las empresas y organizaciones.

Una vez definido el objetivo general y dada su amplia concepción, vamos a proceder a subdividirlo para poder estudiar cada uno de los diferentes aspectos de los que se compone, mediante el detalle de los siguientes objetivos específicos que nos permitirán alcanzar el objetivo general:

- Una nueva concepción de la Auditoría Sociolaboral como activo productivo para el empresario.
- La no utilización de la Auditoría Sociolaboral por desconocimiento de los profesionales.
- La no utilización de la Auditoría Sociolaboral por desconocimiento de los empresarios.
- La necesidad de una regulación de la actividad de Auditoría Sociolaboral para su implantación.

Las fuentes de información utilizada fueron las que se muestran en la figura 12.1

Figura 12.1: Fuentes de información

Fuente: Elaboración propia

Entre las fuentes de información primarias que se han considerado en el presente estudio se tiene el panel de expertos. Presser y Blair (1994) señalan que la utilización de un panel de expertos resulta beneficiosa para el resultado de la investigación, y a su vez indican que el número recomendado de expertos aconsejables deben de ser de entre 2 a 8 expertos.

La cantidad de expertos seleccionados en este estudio fueron 7, pertenecientes a diversas Universidades Públicas en las que se imparten la asignatura de Auditoría Sociolaboral, y que es responsabilidad de diferentes áreas de conocimiento, y 3 profesionales que ejercen la actividad de Auditoría Sociolaboral.

Se procedió a realizar un encuentro colectivo con debate en profundidad con preguntas no estructurada, el cual ha resultado fundamental para el establecimiento del modelo propuesto y para la selección de los indicadores, así como para la definición de los ítems de los cuestionarios.

Para el desarrollo del encuentro colectivo se elaboró un guión informal que contenía preguntas generales sobre el tema de interés, considerándose los siguientes aspectos:

- Información profesional (estudios y experiencia laboral).
- Experiencia académica sobre la Auditoría Sociolaboral.
- Contenido de los temas tratados: En principio se estableció y mantuvo una conversación informal acerca del tema, auditoría, consultoría, recursos humanos, presente, futuro, incertidumbre, homogenización, legislación. Todo esto con la finalidad de averiguar el grado de dominio de los temas por parte de los asistentes.
- Por otra parte, se pregunta sobre alguna sugerencia o recomendación en especial, que facilite el desarrollo del estudio.
- Y por último, hemos procedido a la elaboración del cuestionario, en base a la información recabada y suministrada por los expertos,; el cual cumple con el doble propósito de ser una herramienta para contrastar las hipótesis teóricas de del estudio y para medición del modelo propuesto.

Posteriormente al encuentro colectivo, procedimos a analizar toda la información suministrada por el panel de expertos, y se apuntaron los aspectos más relevantes obtenidos de cada pregunta así como cualquier información adicional importante, que hubo llamado la atención.

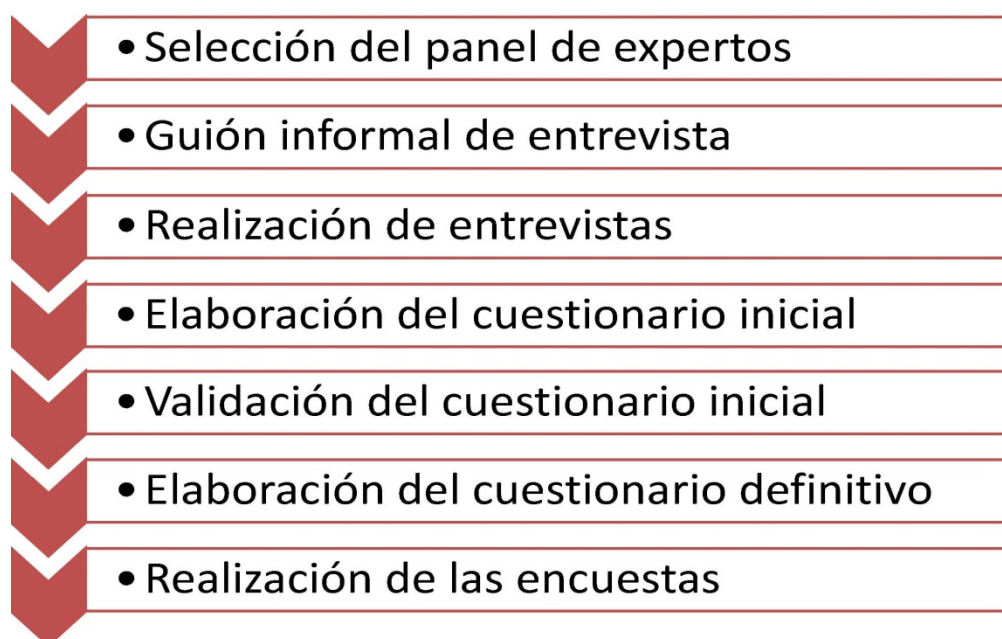
A continuación, con la información suministrada por los expertos y diferentes fuentes secundarias, se diseñó un cuestionario (Ver epígrafe 12.3) que permitiera conseguir el objetivo general de este estudio y contrastar las hipótesis planteadas. Una vez formulado el cuestionario preliminar, hemos procedido a probarlo entrevistando personalmente a 8 profesionales de la materia para contrastar su bondad y adecuación a los objetivos de la investigación.

Una vez recogido los resultados del cuestionario provisional, hemos procedido a retocar los ítems que figuraban e incluso agregando matices sugeridos por dichos profesionales y concluyendo el cuestionario definitivo para

este estudio siendo sus ítems elegidos estratégicamente en base a la literatura analizada y a los objetivos e hipótesis planteados.

En la Figura 12.2 mostramos el proceso de obtención de información que se describe en los párrafos anteriores.

Figura 12.2: Proceso de obtención de información.



Fuente: Elaboración propia

12.3.- INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

El instrumento de medición empleado para esta investigación, es el cuestionario que está diseñado para ser aplicado a los profesionales en ejercicio de los recursos humanos con la titulación de Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales, Licenciados en Ciencias del Trabajo y/o Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que se encuentran en activo y colegiados en el Excmo. Colegio oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla.

En esta investigación se ha elaborado un cuestionario dirigido a medir el conocimiento de la concepción que tienen los profesionales en el campo de las relaciones humanas, en relación a la Auditoría Sociolaboral, su realización en la vida empresarial y el valor añadido que le proporciona a las empresas y organizaciones. Dicho cuestionario ha sido elaborado con los ítems elegidos estratégicamente en función de la literatura analizada, el panel de experto y los objetivos e hipótesis planteadas.

Con la información obtenida con este cuestionario se procedió a contrastar posteriormente las hipótesis planteadas. Las preguntas del cuestionario son de tipo cerrada en escala Likert unipolar de cinco alternativas, en ellas se les pide a los encuestados que expresen su opinión sobre aspectos y elementos de las cuestiones planteadas.

El cuestionario consta de 7 preguntas de orden general para situarnos sobre las cualidades específicas del entrevistado y 21 preguntas específicas relativas al objeto general del presente trabajo de investigación (ver anexo 1.)

12.4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO EMPÍRICO

Previamente a la aplicación de la encuesta, se realizó un contacto personal con el Ilmo. Sr. Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, para dar publicidad y difusión a la investigación. Mediante este contacto procedimos a solicitar el apoyo y colaboración del Colegio, el cual se volcó en prestarnos la mayor ayuda posible para la consecución de las entrevistas, mediante el envío a todos sus colegiados de un correo electrónico en el que daba a conocer nuestra investigación y animaba a participar de forma activa en el estudio mediante la respuesta al cuestionario.

La realización de la encuesta telefónica fue llevada a cabo a los 651 Graduados Sociales colegiados y en activo del Excmo. Colegio oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, durante en un periodo dos meses comprendidos entre el 1 de Junio y el 31 de Julio de 2015. Se realizó un

muestreo probabilístico simple aplicado al censo de colegiados, llegando a recogerse 166 cuestionarios válidos a los efectos de este estudio, lo que supone un error muestral de aproximadamente 6,57% con un nivel de confianza del 95%.

En la Figura 12.3 exponemos la ficha técnica de la investigación realizada.

Figura 12.3: Ficha técnica de la investigación realizada.

Universo objetivo:	651 Graduados Sociales colegiados y en activo en el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla.
Periodo de recogida de datos:	Desde el 1 de Junio al 31 de Diciembre de 2015.
Tipo de muestreo:	Muestreo probabilístico simple aplicado al censo de colegiados.
Técnica de recogida de información:	Encuestas telefónicas.
Tamaño muestral:	166 cuestionarios válidos.
Error muestral:	Aproximadamente 6,57% con un nivel de confianza del 95%
Cuestionario:	Integrado por 7 variables sociológicas de agrupación y por 21 variables de percepción tipo Likert de 5 ítems.

La aplicación del cuestionario es de tipo personal, el mismo fue leído y rellenado por el entrevistador, y la duración del proceso se fijó como tiempo máximo 30 minutos aproximadamente.

Durante la realización del cuestionario, el entrevistador estaba atento a responder alguna posible duda sobre los conceptos tratados, y se trató de hacer cumplir el tiempo estipulado de duración total de la cumplimentación del cuestionario. Esta condición fue probada previamente por el panel de expertos que colaboraron en la elaboración, revisión y validación del mismo.

El cuestionario para la validación de las hipótesis planteadas se estructuró de la siguiente manera:

Para validar la Hipótesis 1.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH conocen la existencia de la Auditoría Sociolaboral. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 1, ASL 11 y ASL 18.

Para validar la Hipótesis 2.- Existe el desconocimiento conceptual y procedimental de la Auditoría Sociolaboral por parte de los profesionales del ámbito laboral como Graduados sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 3, ASL 4 y ASL 8.

Para validar la Hipótesis 3.- La Auditoría Sociolaboral se entiende como consultoría por lo que se confunde su función y utilidad específica, dando como resultado la realización de diversos trabajos que no son específicamente Auditoría Sociolaboral. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 1 y ASL 18.

Para validar la Hipótesis 4.- La aptitud de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH hacia la Auditoría Sociolaboral es positiva. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 18, ASL 19 y ASL 21.

Para validar la Hipótesis 5.- Actualmente los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH no utilizan la Auditoría Sociolaboral como herramienta de trabajo. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 2, ASL 7 y ASL 10.

Para validar la Hipótesis 6.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH opinan que la realización de la Auditoría Sociolaboral por las empresas no es importante. Se valida mediante el ítem de la encuesta número ASL6.

Para validar la Hipótesis 7.- Existencia de miedo por parte de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH del resultado y consecuencias de la Auditoría Sociolaboral, en relación a la pérdida del cliente. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 5 y ASL 16.

Para validar la Hipótesis 8.- Si fuese reconocida la Auditoría Sociolaboral por los Organismos Oficiales, entonces si se realizaría de forma voluntaria por las Pymes. Se valida mediante el ítem de la encuesta número ASL5.

Para validar la Hipótesis 9.- Únicamente se realiza la Auditoría Sociolaboral en situaciones de conflicto empresarial. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 15 y ASL17.

Para validar la Hipótesis 10.- Las Pymes desconocen el valor añadido que aporta la Auditoría Sociolaboral como apoyo a la gestión estratégica de sus recursos humanos. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 9 y ASL 13.

Para validar la Hipótesis 11.- Las Pymes no realizan la Auditoría Sociolaboral por el coste económico que supone al empresario al no considerarse la misma como una inversión. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 14 y ASL 20.

Para validar la Hipótesis 12.- La Auditoría Sociolaboral no es aplicable en las Pymes por motivos de eficiencia. Se valida mediante el ítem de la encuesta número ASL 14.

Para validar la Hipótesis 13.- Se presupone la no necesidad de la realización de la Auditoría Sociolaboral cuando las Pymes han procedido a externalizar la gestión de sus recursos humanos. Se valida mediante el ítem de la encuesta número ASL 20.

Para validar la Hipótesis 14.- Para la aplicación de la Auditoría Sociolaboral a la vida empresarial de las empresas y organizaciones

es necesaria una legislación que la regule y reconozca oficialmente. Se valida mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 5 y ASL 14.

En la figura 12.4 mostramos la relación existente entre las hipótesis planteadas en este estudio y los ítems de la encuesta realizada que se puede ver en el anexo 1.

Figura 12.4: Hipótesis Vs Ítems.

Hipótesis	Ítems cuestionario
H 1	ASL 1, ASL 11 y ASL 18
H 2	ASL 3, ASL 4 y ASL 8
H 3	ASL 1 y ASL 18
H 4	ASL 18, ASL 19 y ASL 21
H 5	ASL 2, ASL 7 y ASL 10
H 6	ASL 6
H 7	ASL 5 y ASL 16
H 8	ASL 5
H 9	ASL 15 y ASL 17
H 10	ASL 9 y ASL 13
H 11	ASL 14 y ASL 20
H 12	ASL 14
H 13	ASL20
H 14	ASL 5 y ASL 14

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de los datos se empleo el programa IBM SPSS versión 21.

12.5.- ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO

12.5.1.- ANÁLISIS DE FRECUENCIAS Y DIFERENCIAS DE MEDIAS

Se ha procedido a realizar un análisis descriptivo univariante de frecuencias de todas las variables (sociológicas y de opinión). Posteriormente a las 21 variables de opinión y conocimiento, se le realizó un análisis de comparación de medias para detectar la existencia de diferencias significativas en la media de las variables respecto a las variables sociológicas (edad, género, años de colegiación, porcentaje de clientes PYMES, porcentaje de clientes auditados, sector auditado y formación sobre auditoría sociolaboral).

BLOQUE 1: Variables Sociológicas

Tabla 12.1: Edad por tramos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Hasta 30 años	6	3,6	3,6	3,6
De 31 a 40 años	24	14,5	14,5	18,1
De 41 a 50 años	36	21,7	21,7	39,8
De 51 a 60 años	62	37,3	37,3	77,1
Más de 60 años	38	22,9	22,9	100,0
Total	166	100,0	100,0	

El segmento de encuestados más numeroso por tramos de edad es el comprendido entre 51 y 60 años (37,3%), seguido de los mayores de 60 años (22,9%). Esto indica la baja colegiación entre los Graduados Sociales más jóvenes (menores de 30 años) ya que sólo el 3.6% se han colegiado como ejercientes en activo.

Tabla 12.2: Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mujer	63	38,0	38,0	38,0
Hombre	103	62,0	62,0	100,0
Total	166	100,0	100,0	

El 62% de los encuestados fueron hombres y el 38% restante mujeres porcentajes éstos proporcionales al de colegiados y colegiadas, lo que indica que la muestra es perfectamente representativa de la población. Pero si comparamos con los egresados de los dos últimos cursos, el porcentaje entre hombres y mujeres es inverso, lo que supone que los egresados de género femenino de esta titulación inicialmente no se plantean el ejercicio libre de la profesión.

Tabla 12.3: Años de colegiación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Hasta 5 años	13	7,8	7,8	7,8
De 6 a 10 años	19	11,4	11,4	19,3
De 11 a 20 años	29	17,5	17,5	36,7
De 21 a 30 años	65	39,2	39,2	75,9
Más de 30 años	40	24,1	24,1	100,0
Total	166	100,0	100,0	

El 63,3% de los encuestados tienen más de 20 años de colegiación, siendo sólo el 7,8% los que llevan menos de 5 años. Esto indica la baja colegiación existente entre los Graduados más jóvenes.

Tabla 12.4: Porcentaje de clientes Pymes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Hasta el 25%	22	13,3	13,3	13,3
Del 26% al 50%	28	16,9	16,9	30,1
Del 51% al 75%	35	21,1	21,1	51,2
Más del 75%	81	48,8	48,8	100,0
Total	166	100,0	100,0	

El 69,9% de los Graduados Sociales encuestados tienen más de la mitad de sus clientes PYMES.

Tabla 12.5: Porcentaje de clientes auditados sociolaboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ninguno	54	32,5	32,5	32,5
Del 1% al 5%	51	30,7	30,7	63,3
Del 6 al 10%	28	16,9	16,9	80,1
Del 11 al 15%	21	12,7	12,7	92,8
Del 16 al 20%	12	7,2	7,2	100,0
Total	166	100,0	100,0	

El 30,7% de los Graduados Sociales encuestados tiene hasta un 5% de clientes auditados sociolaboralmente, siendo sólo un 7,2% el porcentaje que

supera el 15% de clientes auditados. Y el 32,5% no tiene ningún cliente auditado sociolaboralmente.

Tabla 12.6: Sector en el que se ha realizado auditoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Agropecuario/agroalimentario	16	8,32	8,32	8,32
Comercial	54	28,13	28,13	36,45
Industrial	30	15,63	15,63	52,08
No han realizado auditoría	72	37,50	37,50	89,58
Servicios	20	10,42	10,42	100
Total	192	100,0	100,0	

El grupo más numeroso de encuestados es el de los Graduados cuyos clientes no han realizado ningún tipo de auditoría sociolaboral (37,5%). El sector en el que más clientes han realizado auditorías sociolaborales es el sector comercial (28,13%), seguido del sector industrial (15,63%), del sector servicios (10,42%) y en último lugar el sector agropecuario/agroalimentario (8,32%).

Tabla 12.7: ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Durante la Carrera	27	16,3	16,3	16,3
Cursos Específicos	66	39,8	39,8	56,0
Sin Formación	73	44,0	44,0	100,0
Total	166	100,0	100,0	

Un importante número de Graduados encuestados (44%) reconoce que no tienen formación sobre Auditoría Sociolaboral. Por otra parte, el 39,8% dicen haber recibido alguna formación en cursos específicos y el 16,3% restante durante sus estudios universitarios.

BLOQUE 2: Variables de percepción y opinión sobre la auditoría sociolaboral

Como comentamos con anterioridad, se analizaron las 21 variables cuantitativas de percepción y opinión sobre Auditoría Sociolaboral. A cada una de ellas se le realiza un estudio descriptivo y de frecuencias, así como una comparación de medias para detectar la existencia de diferencias significativas en la media de las variables respecto a las variables sociológicas (edad, género, años de colegiación, porcentaje de clientes PYMES, porcentaje de clientes auditados, sector auditado y formación sobre auditoría sociolaboral). Al tratarse de variables paramétricas la prueba de contraste de la significación de las diferencias ha sido el análisis de varianza (ANOVA) mediante el estadístico F de Snedecor. Se ha sido altamente exigente al considerar diferencias significativas

siempre que el nivel de significación observado (Sig.) sea inferior a 0,05. Los resultados de los contrastes de diferencias de medias significativas pueden observarse en el anexo 2.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 12.8:ASL1: "Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"

Media: 3,94/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	3	1,8	1,8	1,8
	Poco de acuerdo	8	4,8	4,8	6,6
	Medio de acuerdo	35	21,1	21,1	27,7
	Muy de acuerdo	70	42,2	42,2	69,9
	Totalmente de acuerdo	50	30,1	30,1	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Una amplia mayoría de los Graduados Sociales encuestados (72,3%) está muy o totalmente de acuerdo en considerar la Auditoría Sociolaboral principalmente una consultoría de empresa. Sólo un 6,6% está poco o nada de acuerdo con esta afirmación.

La media de ASL1 es 3,94 sobre 5 lo que suponen una valoración elevada y cercana a muy de acuerdo con que la Auditoría Sociolaboral es sobre todo una consultoría de empresa.

En esta media (3,94) existen diferencias significativas (Sig.=0,043<0,05) por género ya que los hombres dan un valor medio de 4,13 y las mujeres 3,83.

Igualmente, se detectan diferencias significativas respecto a la Formación que han recibido sobre Auditoría Sociolaboral (Sig.=0,000<0,05). Así, aquellos que han recibido formación específica en cursos le dan un valor medio a ASL1 de 4,33 mientras que aquellos sin formación tienen 3,55 y aquellos con formación durante la carrera 4,04.

Tabla 12.9: ASL2: "En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"

Media: 1,74/5	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada de acuerdo	81	48,8	48,8	48,8
Poco de acuerdo	57	34,3	34,3	83,1
Medio de acuerdo	21	12,7	12,7	95,8
Muy de acuerdo	4	2,4	2,4	98,2
Totalmente de acuerdo	3	1,8	1,8	100,0
Total	166	100,0	100,0	

Es la segunda variable con inferior media (1,74 sobre 5). Un 83,1% está poco o nada de acuerdo con que aplican mucho la auditoría sociolaboral en las empresas que asesora.

Se perciben diferencias significativas en la media en función del porcentaje de clientes auditados (Sig.=0,000<0,05). Así, aquellos Graduados cuyo porcentaje de clientes auditados es ninguno (0%) son los que presentan una media inferior (1,30) mientras que los que tienen mayor porcentaje de empresas auditadas (entre 16 y 20%) su media es 3,00.

También hay diferencias significativas según su formación en auditoría sociolaboral (Sig.=0,001<0,05). Aquellos que no tienen formación específica tienen una media de 1,42 (entre poco y nada de acuerdo) mientras que aquellos que se formaron en la carrera tienen una media de 2,07 y los que se formaron en cursos 1,92.

Tabla 12.10: ASL3: "Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"

Media: 3,37/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	16	9,6	9,6	9,6
	Poco de acuerdo	25	15,1	15,1	24,7
	Medio de acuerdo	34	20,5	20,5	45,2
	Muy de acuerdo	63	38,0	38,0	83,1
	Totalmente de acuerdo	28	16,9	16,9	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Un 24,7% de los encuestados está nada o poco de acuerdo en que no se puede ser al mismo tiempo auditor sociolaboral y asesor laboral.

La media es 3,37 sobre 5, lo que indica que los Graduados encuestados están bastante de acuerdo con que no se puede ser al tiempo Auditor sociolaboral y su asesor o consultor laboral.

Existen diferencias significativas en la media de esta variable en función de la edad de los Graduados (Sig.=0,033<0,05). Aquellos graduados menores de 30 años tienen una media de 4,50, es decir, entre muy y totalmente de acuerdo con que no se puede ser al tiempo auditor sociolaboral y asesor o

consultor laboral. Sin embargo los encuestados con más de 60 años tienen una media de 3,29.

También existen diferencias significativas según la formación recibida sobre Auditoría Sociolaboral ($\text{Sig.}=0,000<0,05$). Los Graduados Sociales que tuvieron formación en cursos específicos tienen una media de 3,83, frente a los que no tienen formación en auditoría sociolaboral con 2,99. Más cerca de la media global están los que recibieron la formación en la carrera con una puntuación media de 3,30.

Tabla 12.11: ASL4: “Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores”

Media: 3,75/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	6	3,6	3,7	3,7
	Poco de acuerdo	13	7,8	8,0	11,7
	Medio de acuerdo	46	27,7	28,4	40,1
	Muy de acuerdo	48	28,9	29,6	69,8
	Totalmente de acuerdo	49	29,5	30,2	100,0
	Total	162	97,6	100,0	
Perdidos	0	4	2,4		
Total		166	100,0		

Un 59,8% está muy o totalmente de acuerdo en que las circularizaciones a los trabajadores son lo más importante de una auditoría sociolaboral.

La media es de 3,75 sobre 5, lo que indica una valoración cercana a muy de acuerdo con la gran importancia de las circularizaciones a los trabajadores.

Sin embargo, existen diferencias significativas en esta media en función del porcentaje de empresas auditadas ($\text{Sig.}=0,014<0,05$). De este modo, los encuestados sin empresas auditadas tienen una media de 3,36 frente al 3,92 de aquellos con mayor número de empresas auditadas.

Tabla 12.12: ASL5: “Recomendaría la Auditoría Sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la Inspección de Trabajo”

Media: 3,48/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	4	2,4	2,4	2,4
	Poco de acuerdo	23	13,9	13,9	16,3
	Medio de acuerdo	49	29,5	29,5	45,8
	Muy de acuerdo	70	42,2	42,2	88,0
	Totalmente de acuerdo	20	12,0	12,0	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Sólo un 16,3% de los encuestados está poco o nada de acuerdo con que recomendaría la Auditoría Sociolaboral a sus clientes en el caso de que estuviese reconocida por la Inspección De Trabajo.

La media es 3,48 sobre 5, es decir, a mitad de camino entre medio de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación. De cualquier forma existen diferencias significativas en función de la formación que han tenido en materia de Auditoría Sociolaboral ($\text{Sig.}=0,000<0,05$). Los encuestados sin formación específica tienen una media inferior (3,15) mientras que tanto los que se formaron en la carrera como los formados en cursos tienen una media superior (3,63 y 3,77 respectivamente).

Tabla 12.13: ASL6: “Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen Auditorías Sociolaborales”

Media: 2,69/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	12	7,2	7,2	7,2
	Poco de acuerdo	58	34,9	34,9	42,2
	Medio de acuerdo	71	42,8	42,8	84,9
	Muy de acuerdo	19	11,4	11,4	96,4
	Totalmente de acuerdo	6	3,6	3,6	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Esta variable es la que presenta mayor grado de indefinición entre los encuestados ya que el 42,8% da una puntuación de 3 sobre 5. Sólo un 15% están muy o totalmente de acuerdo en considerar muy importante que las empresas que asesoran realicen Auditorías Sociolaborales.

También existen diferencias significativas en la media de esta variable en función de la formación recibida. Los que no recibieron formación alguna sobre auditoría sociolaboral valoran con una media de 2,29 frente a los que realizaron cursos específicos que valoran 3,77 y aquellos que se formaron durante la carrera con 3,63.

Tabla 12.14: ASL7: “Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”

Media: 2,05/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	39	23,5	23,5	23,5
	Poco de acuerdo	88	53,0	53,0	76,5
	Medio de acuerdo	33	19,9	19,9	96,4
	Muy de acuerdo	4	2,4	2,4	98,8
	Totalmente de acuerdo	2	1,2	1,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

ASL7 es otra variable con una media inferior a 3 (2,05) lo que indica que la valoración media está en torno a la opinión de poco de acuerdo con que suele recomendar a las empresas que asesora la realización de una Auditoría Sociolaboral.

De nuevo existen diferencias significativas según la formación recibida siendo la media de los que no recibieron formación alguna de 1,7 mientras que los que se formaron en cursos tienen 2,38 y los que lo hicieron en su carrera su media es de 2,19. Esta valoración tan baja en los tres casos.

Por otra parte también hay diferencias significativas según el porcentaje de empresas auditadas (Sig.=0,001). Esto es lógico ya que a medida que tienen mayor porcentaje de empresas auditadas mayor es el grado de acuerdo con la afirmación. Así los que no tienen ninguna auditada su media es 1,83, los que están entre 6 y 10% 2,36 y los que tienen más del 15% 2,75.

Tabla 12.15: ASL8: “Considero importante tener una formación mayor en temas de Auditoría Sociolaboral.”

Media: 4,06/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco de acuerdo	8	4,8	4,8	4,8
	Medio de acuerdo	33	19,9	19,9	24,7
	Muy de acuerdo	75	45,2	45,2	69,9
	Totalmente de acuerdo	50	30,1	30,1	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Se trata de una de las variables con mayor media 4,06 sobre 5. Esto indica que una amplia mayoría (75,3%) está muy o totalmente de acuerdo con la necesidad de tener una mayor formación en temas de Auditoría Sociolaboral.

Existen diferencias significativas en esa media en función de los años de colegiación (Sig.=0,039<0,05) y de la formación que tienen en materia de auditoría sociolaboral (Sig.=0,001<0,05).

El interés por formarse más es superior en los que llevan menos años colegiados. Aquellos graduados con 5 años o menos como colegiados consideran más importante formarse en Auditoría Sociolaboral (4,38) frente a los que están entre 51 y 60 que tiene la menor media (3,77) y los mayores de 60 (4,10).

El interés por formarse es también mayor en aquellos que conocen el concepto por la carrera (4,30) y menor en los que no tienen ninguna formación (3,74) mientras que los que lo tienen por algún curso tienen un interés también superior a la media (4,18).

Tabla 12.16: ASL9: “La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”

Media: 3,74/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	Poco de acuerdo	13	7,8	7,8	8,4
	Medio de acuerdo	52	31,3	31,3	39,8
	Muy de acuerdo	62	37,3	37,3	77,1
	Totalmente de acuerdo	38	22,9	22,9	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

La media de ASL9 es 3,74 lo que significa que está cercana a muy de acuerdo con la afirmación de que la mayoría de sus clientes no saben lo que es una Auditoría Sociolaboral. Sólo un 8,4% de los encuestados están poco o nada de acuerdo con la afirmación.

Existen diferencias significativas en la media según el porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,000<0,05$) y según la formación recibida en materia de auditoría sociolaboral ($\text{Sig.}=0,000<0,05$). Lógicamente aquellos graduados sociales con mayor porcentaje de clientes auditados (más del 15%) son los que están menos de acuerdo con que sus clientes no saben lo que es la auditoría sociolaboral (3,08) mientras que los que no tienen ningún cliente auditado tienen una media de 4,11. En cuanto a las diferencias respecto a la formación recibida se observa como aquellos encuestados sin formación están más de acuerdo con la afirmación (4,03) frente a los que tienen formación sobre auditoría sociolaboral a través de cursos específicos con una media de 3,42.

Tabla 12.17: ASL 10: “En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría Sociolaboral a los Tribunales de Justicia”

Media: 1,36/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	111	66,9	66,9	66,9
	Poco de acuerdo	50	30,1	30,1	97,0
	Medio de acuerdo	5	3,0	3,0	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

De las 21 variables analizadas ASL10 es la que presenta una media inferior (1,36 sobre 5) ya que los encuestados no están de acuerdo con la afirmación de que en muchas ocasiones ha tenido que aportar una auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia. En concreto el 97% de los encuestados están nada o poco de acuerdo con dicha afirmación.

Existen diferencias significativas en dicha media según el porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,012<0,05$) y según la formación recibida sobre auditoría sociolaboral ($\text{Sig.}=0,005<0,05$).

Los que no tienen clientes auditados presentan una media de 1,19 frente a los que tienen más clientes auditados (más del 15%) cuya media es 1,67.

De igual forma, los Graduados Sociales sin formación específica en Auditoría Sociolaboral tienen una media de 1,22 mientras que aquellos que si la tienen mediante cursos específicos presentan una media de 1,52.

Tabla 12.18: ASL 11: “Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”

Media: 2,32/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	23	13,9	13,9	13,9
	Poco de acuerdo	85	51,2	51,2	65,1
	Medio de acuerdo	45	27,1	27,1	92,2
	Muy de acuerdo	8	4,8	4,8	97,0
	Totalmente de acuerdo	5	3,0	3,0	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Tan sólo el 7,8% está muy o totalmente de acuerdo con que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación. La media pues, es baja 2,32 sobre 5.

En esta media existen diferencias significativas según la formación que tienen los encuestados en materia de auditoría sociolaboral (Sig.=0,000<0,05). Aquellos encuestados sin formación específica tienen una media superior (2,68) frente a los que se formaron en la carrera o en cursos específicos (con 1,93 y 2,08 respectivamente).

Tabla 12.19: ASL 12: “Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”

Media: 3,94/5	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nada de acuerdo	1	0,6	0,6	0,6
Poco de acuerdo	2	1,2	1,2	1,8
Medio de acuerdo	43	25,9	25,9	27,7
Muy de acuerdo	80	48,2	48,2	75,9
Totalmente de acuerdo	40	24,1	24,1	100,0
Total	166	100,0	100,0	

Un amplio porcentaje de los encuestados (72,3%) está muy o totalmente de acuerdo con que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas. Es la variable con menor % de desacuerdo elevado (sólo 1,8% nada o poco de acuerdo).

La media es 3,94 sobre 5 aunque vuelven a existir diferencias significativas en función de la formación específica sobre auditoría sociolaboral (Sig.=0,001<0,05). Los graduados sociales sin formación son los que tienen una media más baja (3,68) frente a los formados en cursos y en su carrera (4,17 y 4,07 respectivamente).

Tabla 12.20: ASL13: “Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar Auditorías Sociolaborales”

Media: 1,82/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	54	32,5	32,5	32,5
	Poco de acuerdo	92	55,4	55,4	88,0
	Medio de acuerdo	18	10,8	10,8	98,8
	Totalmente de acuerdo	2	1,2	1,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

De nuevo nos encontramos ante una variable con una media baja (1,82 sobre 5), es decir, con escaso grado de acuerdo con la afirmación de que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar Auditorías Sociolaborales. Sólo un 1,2% de los encuestados está muy o totalmente de acuerdo con dicha afirmación.

De nuevo existen diferencias significativas respecto al porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,05=0,05$) y respecto a la formación recibida sobre Auditoría Sociolaboral ($\text{Sig.}=0,018<0,05$).

Aquellos encuestados sin empresas auditadas tiene la media inferior (1,59) mientras que los que tienen más del 15% tienen una media de 2.

Igualmente, aquellos que no tienen formación específica tienen una media de 1,64 frente a aquellos que se formaron en la carrera o en cursos específicos de auditoría sociolaboral, con 2,00 y 1,94 respectivamente.

Tabla 12.21: ASL 14: “Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “

Media: 3,42/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	Poco de acuerdo	25	15,1	15,1	16,3
	Medio de acuerdo	67	40,4	40,4	56,6
	Muy de acuerdo	46	27,7	27,7	84,3
	Totalmente de acuerdo	26	15,7	15,7	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Es la segunda variable con mayor porcentaje de indefinición tras ASL6, ya que un 40,4% de los encuestados presentan un valor de 3 sobre 5. Un 43,4% de los Graduados Sociales encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que sus clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa.

La media es 3,42 sobre 5, aunque existen diferencias significativas en la media según el porcentaje de clientes auditados (Sig.=0,000<0,05) y según la formación específica en auditoría sociolaboral (Sig.=0,003<0,05).

Los encuestados que no tienen clientes auditados son los que están más de acuerdo con la afirmación (3,87 de media) frente a los que tienen más clientes auditados (más del 15%) que son los que menos de acuerdo están con que sus clientes consideren que la auditoría sociolaboral es un coste y no una inversión (2,58 de media).

Por otro lado, los graduados sociales que no tienen formación específica sobre auditoría sociolaboral tienen la media más elevada (3,70) mientras que los que se han formado en la carrera o en cursos están menos de acuerdo con la afirmación (3,11 y 3,23 respectivamente).

Tabla 12.22: ASL 15: “En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”

Media: 2,28/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	27	16,3	16,3	16,3
	Poco de acuerdo	75	45,2	45,2	61,4
	Medio de acuerdo	55	33,1	33,1	94,6
	Muy de acuerdo	8	4,8	4,8	99,4
	Totalmente de acuerdo	1	0,6	0,6	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

La media de esta variable es 2,28, es decir, poco de acuerdo con que en ningún caso consideran necesario realizar en las empresas que asesoran una auditoría sociolaboral. Sólo un 5,4% está muy o totalmente de acuerdo con esa afirmación.

Sólo hay diferencias significativas en la media según la formación específica recibida sobre auditoría sociolaboral. Los que no tienen formación tienen una media superior al resto (2,51) mientras que aquellos formados en carrera o en cursos tienen una media inferior (1,96 y 2,17 respectivamente).

Tabla 12.23: ASL 16: “Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral”

Media: 2,11/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	53	31,9	31,9	31,9
	Poco de acuerdo	66	39,8	39,8	71,7
	Medio de acuerdo	26	15,7	15,7	87,3
	Muy de acuerdo	17	10,2	10,2	97,6
	Totalmente de acuerdo	4	2,4	2,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Sólo un 12,6% de los Graduados Sociales encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que se sentiría cuestionado en su trabajo como Asesor Laboral si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral.

La media es 2,11 sobre 5, aunque existen diferencias significativas según el porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,011<0,05$) y según la formación recibida sobre auditoría sociolaboral ($\text{Sig.}=0,005<0,05$).

Los encuestados sin empresas auditadas se sienten más cuestionados (2,52) que aquellos entre el 1 y el 5% (1,90), entre el 6 y el 10% (1,82), entre el 11 y el 15% (1,95) o entre el 16 y el 20% (2,17).

Aquellos que no tienen formación específica sobre auditoría sociolaboral son los que se sentirían algo más cuestionados (2,40) frente a los que tienen formación mediante cursos (1,83) o en la carrera (2,04).

Tabla: 12.24 ASL 17: “Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”

Media: 2,49/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	21	12,7	12,7	12,7
	Poco de acuerdo	63	38,0	38,0	50,6
	Medio de acuerdo	65	39,2	39,2	89,8
	Muy de acuerdo	14	8,4	8,4	98,2
	Totalmente de acuerdo	3	1,8	1,8	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Los graduados sociales encuestados no están especialmente de acuerdo con que la auditoría sociolaboral sólo la encargaría a sus clientes en situaciones extremas. Sólo están muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa afirmación el 10,2%.

La media es 2,49 sobre 5 con diferencias significativas respecto al porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,000<0,05$) y respecto a la formación recibida sobre auditoría sociolaboral ($\text{Sig.}=0,002<0,05$).

Aquellos encuestado sin clientes auditados están algo más de acuerdo con la afirmación (2,93) frente a los que más clientes auditados tienen, más del 15%, con una media de 2,33.

Por su parte, aquellos graduados sin formación específica en auditoría sociolaboral están algo más de acuerdo con que recomendarían una auditoría a sus clientes sólo en situaciones extremas (2,75), frente a los que sí tienen formación en cursos o en carrera (2,32 y 2,19 respectivamente).

Tabla 12.25: ASL18: “Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente”

Media: 1,90/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	63	38,0	38,0	38,0
	Poco de acuerdo	63	38,0	38,0	75,9
	Medio de acuerdo	33	19,9	19,9	95,8
	Muy de acuerdo	7	4,2	4,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Sólo un 4,2% de los encuestados está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con que les costaría aplicar las recomendaciones realizadas por una Auditoría Sociolaboral encargada por un cliente.

La media es 1,9 sobre 5, es decir, cercana a la valoración poco de acuerdo con la afirmación. Existen diferencias significativas respecto a la formación recibida por los encuestados sobre Auditoría Sociolaboral. Aquéllos sin formación específica serían algo más reacios que el resto a aplicar las recomendaciones (2,12) frente a los que tiene formación e la carrera o en cursos (1,67 y 1,76 respectivamente).

Tabla 12.26: ASL 19: "Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"

Media: 4,37/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	Poco de acuerdo	1	0,6	0,6	1,8
	Medio de acuerdo	14	8,4	8,4	10,2
	Muy de acuerdo	65	39,2	39,2	49,4
	Totalmente de acuerdo	84	50,6	50,6	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Se trata de la variable analizada con la media más elevada (4,37 sobre 5). El 89,8% de los encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que el factor humano es un elemento estratégico cuando asesora a sus clientes.

No existen diferencias significativas en esa media respecto a ninguna de las variables sociológicas analizadas.

Tabla 12.27: ASL 20: "La mayoría de las empresas que asesora tienen un departamento específico de recursos humanos."

Media: 1,86/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	48	28,9	28,9	28,9
	Poco de acuerdo	94	56,6	56,6	85,5
	Medio de acuerdo	24	14,5	14,5	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Se trata de otra de las variables con una media menor (1,86 sobre 5) lo que indica que un escaso acuerdo con la afirmación. Un 85,5% está nada o poco de acuerdo con que la mayoría de sus clientes tienen un departamento específico de recursos humanos.

Solo existen diferencias significativas en la media respecto al porcentaje de clientes auditados ($\text{Sig.}=0,000<0,05$). De este modo, aquellos encuestados sin clientes auditados son los que tienen una media más baja, es decir, los que están menos de acuerdo con que las empresas a las que asesora tienen un departamento específico de recursos humanos (1,57). Algo más elevado es el de aquellos cuyo porcentaje de empresas auditadas es entre el 1 y el 5% (1,88), entre 6 y 10% (2,18), entre 11 y 15% (2,05) y entre 16 y 20% (1,92).

Tabla 12.28: ASL 21: "Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."

Media: 2,28/5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	36	21,7	21,7	21,7
	Poco de acuerdo	71	42,8	42,8	64,5
	Medio de acuerdo	42	25,3	25,3	89,8
	Muy de acuerdo	10	6,0	6,0	95,8
	Totalmente de acuerdo	7	4,2	4,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Tan sólo un 10,2% de los encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que los recursos humanos son principalmente un coste para la empresa.

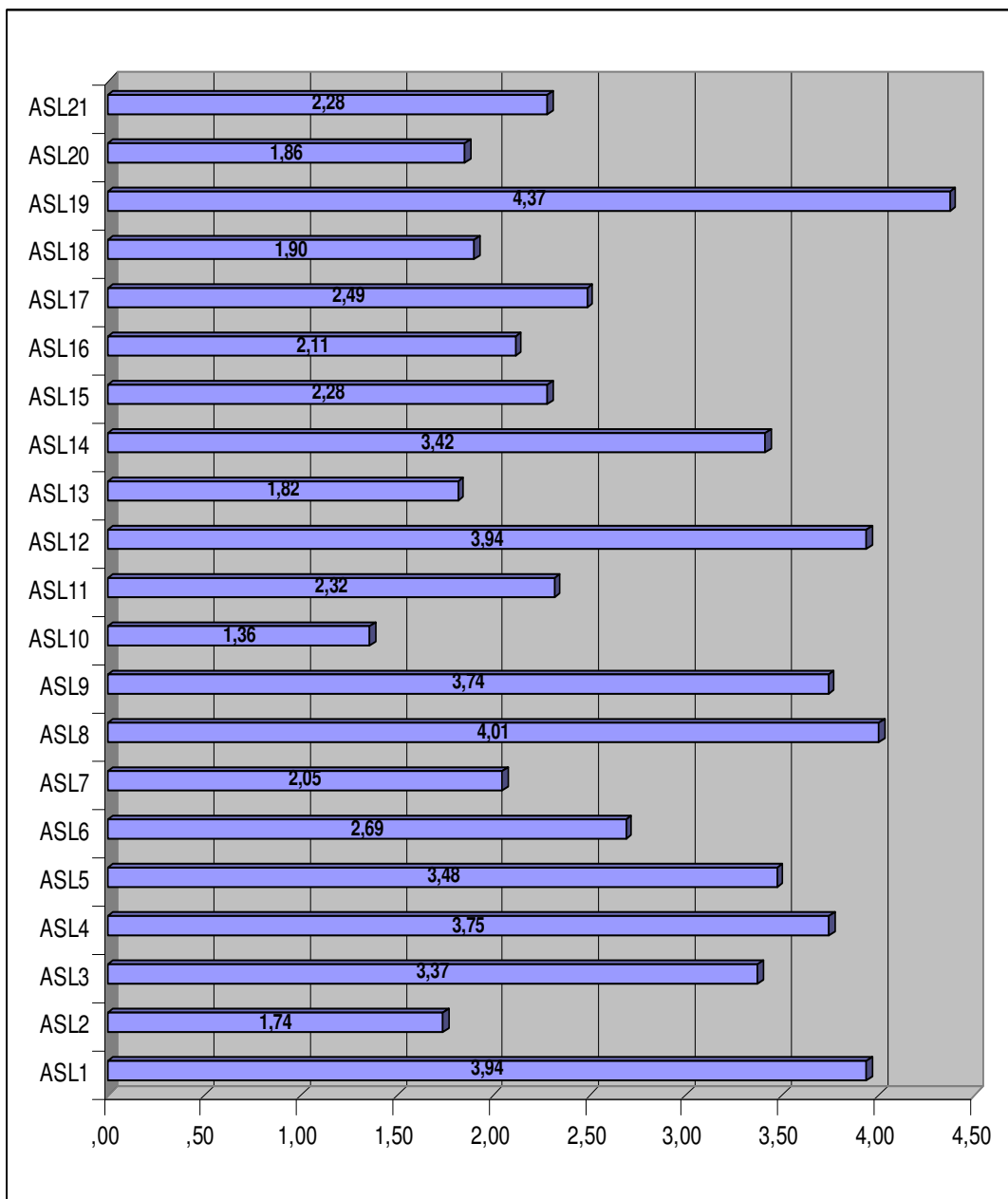
La media es 2,28 sobre 5 lo que supone un valor cercano a estar poco de acuerdo con la afirmación. Existen diferencias significativas en esta media según la edad de los encuestados (Sig.=0,04<0,05) y según la formación específica sobre auditoría sociolaboral (Sig.=0,012<0,05).

Los encuestados mayores de 60 años consideran más a los recursos humanos un coste (2,66) que los que están entre 51 y 60 años (2,29) y que los que están entre 41 y 50 años (1,97). Sin embargo, los menores de 30 años vuelven a incrementar la media (2,50).

Los graduados sociales sin formación específica en auditoría sociolaboral son los que más consideran al factor humano un coste (2,48) frente a los que se formaron en la carrera y en cursos específicos (1,81 y 2,26 respectivamente).

El cuadro resumen de las medias de las 21 variables es el que se muestra en la tabla 12.29:

Tabla 12.29: Tabla resumen de las medias de las 21 variables Likert



12.5.2.- ANÁLISIS DE CORRELACIONES BIVARIADAS.

Se ha realizado un análisis de correlaciones bivariadas entre las 21 variables de opinión mediante el contraste del coeficiente de correlación de Spearman, al tratarse de variables ordinales.

No existe correlación superior a 0,6 entre ninguna de las variables analizadas como se puede observar en la tabla correspondiente en el anexo 3.

Esto indica que cada una de las variables tiene su importancia en el análisis de manera individual.

12.5.3.- SEGMENTACIÓN MEDIANTE ANÁLISIS CLUSTER.

Una vez realizado el análisis descriptivo y al objeto de comprender mejor las estructuras básicas de los datos, hemos considerado oportuno aplicar un análisis multivariante mediante análisis cluster con el fin de buscar grupos diferenciados de Graduados Sociales según sus opiniones y percepciones sobre la auditoría sociolaboral.

El análisis cluster es un método estadístico, en el que a partir de una tabla de variables, trata de situar los casos en grupos homogéneos, conglomerados o clusters, no conocidos de antemano, pero sugeridos por la propia esencia de los datos, de manera que los sujetos que puedan ser considerados similares sean asignados al mismo cluster, mientras que los sujetos diferentes (disimilares) se localicen en clusters distintos (Hair et alia, 2010).

Los conglomerados resultantes deberán mostrar un alto grado de homogeneidad interna (dentro del conglomerado) y un alto grado de heterogeneidad externa (entre conglomerados).

De acuerdo a los datos obtenidos de las 166 encuestas realizadas, y teniendo en cuenta las variables del estudio y las escalas aplicadas, el análisis

multivariante se realiza con las 21 variables de opinión sobre la auditoría sociolaboral más otras variables ordinales de clasificación como la edad, los años de colegiación, el porcentaje de PYMES, el porcentaje de empresas auditadas.

Se realiza primeramente un cluster jerárquico para observar el número idóneo de conglomerados que, según el dendograma resultante, se estima entre 2 y 5. Posteriormente, un análisis de k-medias con cada grupo permite obtener que el número óptimo de segmentos es de 4.

El número de casos asignados a cada conglomerado, como resultado del análisis cluster se muestra en la tabla 12.30:

Tabla 12.30: Número de casos en cada conglomerado

Conglomerado	1	38,000
	2	36,000
	3	54,000
	4	34,000
Válidos		162,000
Perdidos		4,000

En el anexo 4 se incluye el centro de conglomerados iniciales, obtenidos del análisis cluster “imagen del destino” y la tabla de iteraciones con indicación de cambio experimentado por cada centro en cada iteración.

Puede observarse que, conforme avanzan las iteraciones, el desplazamiento de los centros se va haciendo más y más pequeño, hasta llegar en este caso a la sexta iteración, en la que ya no existe desplazamiento alguno.

El proceso de iteración se detiene, cuando se alcanza la novena iteración (cumpliendo las exigencias del análisis de que no supere las 10 iteraciones), donde no se produce ningún cambio de ubicación en los centroides (cambio=0).

Hemos verificado igualmente a través del ANOVA, si los conglomerados obtenidos son significativos estadísticamente. En este sentido, podemos concluir de forma satisfactoria que sí lo son, ya que el grado de significación obtenido, para cada variable, es inferior a 0,05.

Los 4 conglomerados son los que se observan en los centros finales de los conglomerados en la tabla 12.31:

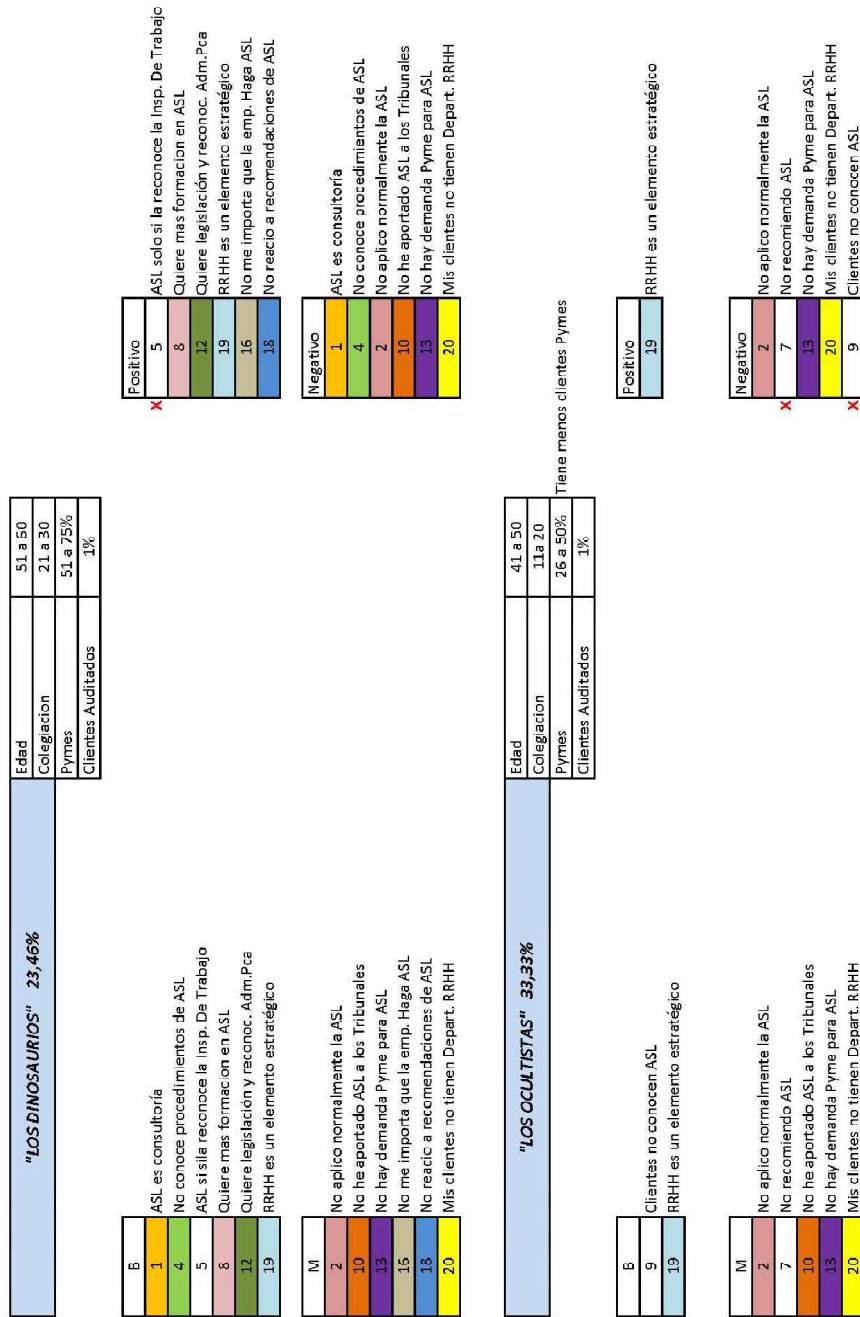
Tabla 12.31: Centros de los conglomerados finales

	Conglomerado			
	1	2	3	4
EDAD POR TRAMOS	4,2	3,9	3,8	2,2
AÑOS DE COLEGIACIÓN	4,3	3,8	3,9	2,0
% CLIENTES PYMES	3,0	3,6	2,6	3,4
% CLIENTES AUDITADOS	1,7	3,8	1,9	2,3
ASL1	4,3	4,3	3,5	3,7
ASL2	1,6	2,6	1,3	1,8
ASL3	3,5	3,8	3,0	3,4
ASL4	4,5	4,2	3,0	3,6
ASL5	4,1	3,7	2,7	3,7
ASL6	3,1	2,8	2,1	3,1
ASL7	2,3	2,5	1,6	2,1
ASL8	4,3	4,1	3,5	4,4

ASL9	3,8	3,1	4,0	3,9
ASL10	1,5	1,8	1,1	1,2
ASL11	2,2	2,1	2,8	2,0
ASL12	4,3	4,1	3,5	4,1
ASL13	1,9	2,1	1,5	2,0
ASL14	3,1	2,9	3,9	3,3
ASL15	2,1	2,0	2,7	1,9
ASL16	1,9	1,6	2,7	1,9
ASL17	2,5	1,9	3,0	2,2
ASL18	1,6	1,5	2,5	1,6
ASL19	4,7	4,3	4,4	4,2
ASL20	1,9	2,1	1,7	1,8
ASL21	2,0	2,1	2,6	2,1

Una vez obtenido el cluster final, hemos procedido a caracterizar los diferentes grupos, verificados a través del ANOVA, que resultan de este cluster, lo que reflejamos en las figuras 12.5 y 12.6.

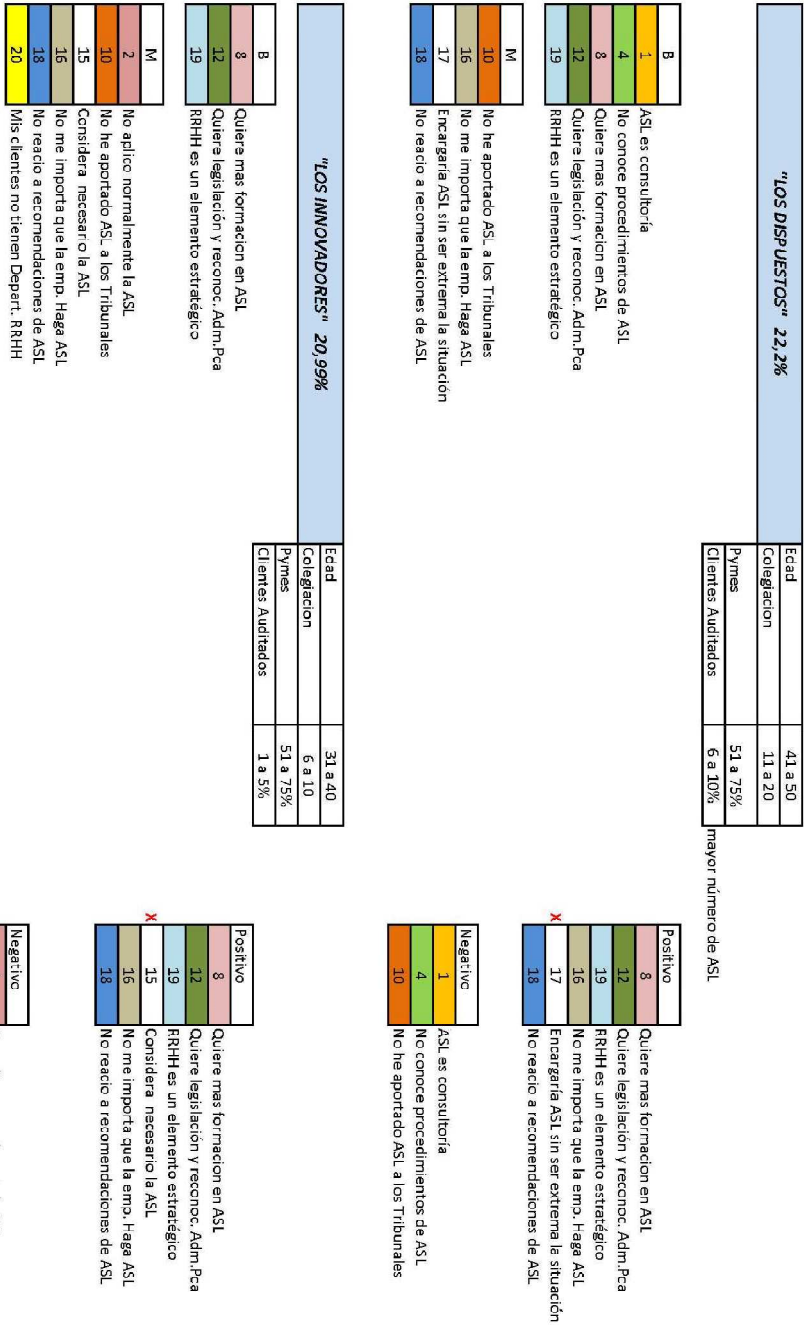
Figura 12.5: Análisis del cluster



La casilla de color blanco que se encuentra marcado con una "X", se corresponde con la característica definitoria de cada uno de los conglomerados.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12.6: Análisis del cluster



La casilla de color blanco que se encuentra marcado con una "X", se corresponde con la característica definitoria de cada uno de los conglomerado.
Fuente: Elaboración propia.

Análisis del Conglomerado 1: "los dinosaurios"

Se trata de un segmento de Graduados Sociales que representa al 23,46% de los encuestados. Se caracteriza por ser personas en el tramo bajo del intervalo de edad entre 51 y 60 años, en el tramo bajo del intervalo de años de colegiación de 21 a 30, con un porcentaje de clientes PYME en el tramo bajo del intervalo entre el 51 y el 75% y un porcentaje de clientes auditados prácticamente inexistente en inferior al 1%.

En cuanto a sus opiniones sobre la auditoría sociolaboral presentan unas diferencias muy acusadas entre las valoraciones elevadas (por encima de 4) en ASL1, ASL4, ASL5, ASL8, ASL12 y ASL19. Y, en cambio, valoraciones bajas (por debajo de 2) en ASL2, ASL10, ASL13, ASL16, ASL18 y ASL20. Existiendo unas diferencias muy acusadas entre ambas valoraciones.

Puede observarse como este conglomerado corresponde con Graduados Sociales de gran experiencia en el desarrollo profesional de la actividad, en el que destaca su interés por la Auditoría Sociolaboral, siempre y cuando sea reconocida por la Inspección de Trabajo.

La actitud que desarrolla este conglomerado hacia la Auditoría Sociolaboral es positiva en relación a que están interesados en que haya una legislación que reconozca y regule a la Auditoría Sociolaboral, sea admitida por las administraciones públicas, cree que necesita una mayor formación en esta área de conocimiento y, al considerar a los recursos humanos como un factor estratégico, no se siente cuestionado en su trabajo si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral externa y está a favor de poner en práctica las recomendaciones dadas por la Auditoría Sociolaboral.

Por el contrario, tienen un concepto erróneo de la Auditoría Sociolaboral al considerarla como una Consultoría Sociolaboral, no conoce los procedimientos de Auditoría Sociolaboral y, por ello, no intenta realizar trabajo de Auditoría Sociolaboral, desconozco que su utilización como herramienta ante los Tribunales, y considera que no existe una demanda por parte de las Pymes para realizarla.

Análisis del Conglomerado 2: “los dispuestos”

Se trata de un segmento de Graduados Sociales que representa al 22,22% de los encuestados. Se caracteriza por ser personas en el tramo superior del intervalo de edad entre 41 y 50 años, por situarse en el tramo superior del intervalo de 11 a 20 años de colegiación, con un porcentaje de clientes PYME, en el tramo intermedio del intervalo del 51 al 75% y un porcentaje de clientes auditados en el tramo superior del intervalo del 6 al 10%.

En cuanto a sus opiniones sobre la auditoría sociolaboral presentan valoraciones elevadas (por encima de 4) en ASL1, ASL4, ASL8, ASL12 y ASL19. En cambio, valoraciones bajas (por debajo de 2) en ASL10, ASL16, ASL17, ASL18 e intermedias en el resto.

Este conglomerado corresponde al segmento de Graduados Sociales que tienen la necesaria experiencia en materia Sociolaboral para ser el grupo que más Auditorías Sociolaborales ejecuta, por lo que está totalmente a favor de la realización de la Auditoría Sociolaboral.

En este sentido se muestran interesados en que exista una legislación que reconozca y regule a la Auditoría Sociolaboral, sea admitida por las administraciones públicas, cree que necesita una mayor formación en esta área de conocimiento y, al considerar a los recursos humanos como un factor estratégico no se siente cuestionado en su trabajo si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral externa y está a favor de poner en práctica las recomendaciones dadas por la Auditoría Sociolaboral.

Pero al igual que el conglomerado anterior, tienen un concepto erróneo de la Auditoría Sociolaboral al considerarla como una Consultoría Sociolaboral, no conoce los procedimientos de Auditoría Sociolaboral, aunque dice que la desarrolla, y no conoce su utilización como herramienta ante los Tribunales.

Análisis del Conglomerado 3: "los ocultistas"

Se trata del segmento más numeroso, conformado por el 33,33% de Graduados Sociales encuestados. Se caracteriza por ser personas en el tramo superior del intervalo de edad entre 41 y 50 años, por situarse en el tramo superior del intervalo de 11 a 20 años de colegiación, con un porcentaje de clientes PYME, en el tramo intermedio del intervalo del 26 al 50% y un porcentaje de clientes auditados inferior al 1%.

En cuanto a sus opiniones sobre la Auditoría Sociolaboral presentan valoraciones elevadas (por encima de 4) en ASL9 y ASL19. En cambio, valoraciones bajas (por debajo de 2) en ASL2, ASL7, ASL10, ASL13 y ASL20 e intermedias en el resto.

Este segmento de Graduados Sociales se caracteriza por ser el conglomerado que menos clientes Pymes tienen y a pesar de ello no recomienda la realización de la Auditoría Sociolaboral a sus clientes y por tanto impidiendo que se divulgue los beneficios que aporta ésta entre sus clientes.

Consideran que los recursos humanos son un factor estratégico en la empresa y sin embargo no aplican normalmente la Auditoría Sociolaboral, considerando que no existe una demanda por parte de las Pymes para realizarla

Análisis del Conglomerado 4: "los innovadores"

Se trata del segmento más pequeño, conformado por el 20,99% de Graduados Sociales encuestados. Se caracteriza por ser personas en el tramo inferior del intervalo de edad entre 31 y 40 años, por situarse en el tramo inferior del intervalo de 6 a 10 años de colegiación, con un porcentaje de clientes PYME, en el tramo intermedio del intervalo del 51 al 75% y un porcentaje de clientes auditados en el tramo bajo del intervalo del 1 al 5%.

En cuanto a sus opiniones sobre la auditoría sociolaboral presentan valoraciones elevadas (por encima de 4) en ASL8, ASL12, ASL19. En cambio,

valoraciones bajas (por debajo de 2) en ASL2, ASL10, ASL15, ASL16, ASL 18, y ASL20 e intermedias en el resto.

Es el conglomerado que agrupa a los Graduados Sociales que son de menor edad y experiencia, pero que a pesar de ello creen en el futuro de la Auditoría Sociolaboral y por ello son los únicos que consideran necesario la realización de la misma.

Este es el motivo principal de su necesidad de aumentar la formación en esta materia, abogan por la existencia de una legislación específica para la Auditoría Sociolaboral y su reconocimiento ante las administraciones públicas y, al considerar a los recursos humanos como un factor estratégico, no se siente cuestionado en su trabajo si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral externa, que de hecho tiene parte de su clientela auditada, y está a favor de poner en práctica las recomendaciones dadas por la Auditoría Sociolaboral.

No obstante, no aplica normalmente la Auditoría Sociolaboral a sus clientes y no la utiliza como herramienta ante los Tribunales.

12.5.4.- CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Después del trabajo realizado, la validación, o no, de las hipótesis formuladas para este estudio son las siguientes:

Hipótesis 1.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH conocen la existencia de la Auditoría Sociolaboral. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 1, ASL 11 y ASL 18.

Hipótesis 2.- Existe el desconocimiento conceptual y procedimental de la Auditoría Sociolaboral por parte de los profesionales del ámbito laboral como Graduados sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH. Se ha

validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 3, ASL 4 y ASL 8.

Hipótesis 3.- La Auditoría Sociolaboral se entiende como consultoría por lo que se confunde su función y utilidad específica, dando como resultado la realización de diversos trabajos que no son específicamente Auditoría Sociolaboral. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 1 y ASL 18.

Hipótesis 4.- La aptitud de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH hacia la Auditoría Sociolaboral es positiva. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 18, ASL 19 y ASL 21.

Hipótesis 5.- Actualmente los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH no utilizan la Auditoría Sociolaboral como herramienta de trabajo. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 2, ASL 7 y ASL 10.

Hipótesis 6.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH opinan que la realización de la Auditoría Sociolaboral por las empresas no es importante. Se ha validado mediante el ítem de la encuesta número ASL6.

Hipótesis 7.- Existencia de miedo por parte de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH del resultado y consecuencias de la Auditoría Sociolaboral, en relación a la pérdida del cliente. No se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 5 y ASL 16.

Hipótesis 8.- Si fuese reconocida la Auditoría Sociolaboral por los Organismos Oficiales, entonces si se realizaría de forma voluntaria

por las Pymes. Se ha validado mediante el ítem de la encuesta número ASL5.

Hipótesis 9.- Únicamente se realiza la Auditoría Sociolaboral en situaciones de conflicto empresarial. No se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 15 y ASL17.

Hipótesis 10.- Las Pymes desconocen el valor añadido que aporta la Auditoría Sociolaboral como apoyo a la gestión estratégica de sus recursos humanos. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 9 y ASL 13.

Hipótesis 11.- Las Pymes no realizan la Auditoría Sociolaboral por el coste económico que supone al empresario al no considerarse la misma como una inversión. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 14 y ASL 20.

Hipótesis 12.- La Auditoría Sociolaboral no es aplicable en las Pymes por motivos de eficiencia. Se ha validado mediante el ítem de la encuesta número ASL 14.

Hipótesis 13.- Se presupone la no necesidad de la realización de la Auditoría Sociolaboral cuando las Pymes han procedido a externalizar la gestión de sus recursos humanos. Se ha validado mediante el ítem de la encuesta número ASL 20.

Hipótesis 14.- Para la aplicación de la Auditoría Sociolaboral a la vida empresarial de las empresas y organizaciones es necesaria una legislación que la regule y reconozca oficialmente. Se ha validado mediante los ítems de la encuesta con los números ASL 5 y ASL 14.

PARTE IV: CONCLUSIONES.

CAPITULO 13: CONCLUSIONES

13.- CONCLUSIONES

Las conclusiones de este trabajo de investigación la hemos dividido en dos partes, una primera que recoge las conclusiones relativas al marco teórico de la investigación, y una segunda parte dedicada a las conclusiones del estudio empírico de esta investigación.

13.1.- CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO

Del estudio teórico realizado de las diversas fuentes secundarias como han sido las fuentes doctrinales, las fuentes normativas y las fuentes institucionales, hemos obtenido las siguientes conclusiones que pasamos a exponer:

La Auditoría Sociolaboral bajo ningún concepto ha de interpretarse como un asesoramiento o consultoría que imponga las medidas a tomar para garantizar la buena marcha en un futuro, sino que por el contrario es una actividad censora que refleja, para bien o para mal, la realidad de una organización en un momento determinado, y en el supuesto de llegar más allá de la mera censura, entonces dejaría de ser una actividad de auditoría para pasar a ser una actividad de consultoría o asesoría por lo que el resultado de la misma no tendría nunca efectos frente a terceros.

De este trabajo de investigación concluimos nuestra definición de Auditoría Sociolaboral como: "La actividad desarrollada por expertos (externos o internos) consistente en la revisión de la gestión y política de recursos humanos, su adecuación estratégica así como de la revisión de obligaciones legales y contables relacionadas, realizada en una organización concreta, utilizando una serie de procedimientos y pruebas de auditoría, con el objeto de emitir una opinión que tenga efectos frente a terceros".

Uno de los principales objetivos de la Auditoría Sociolaboral es la emisión de una opinión técnica que tenga efectos sobre terceros, por

lo que su informe no va a ser como cualquier otro tipo de informe utilizados en la revisión de los recursos humanos para la consultoría de recursos humanos.

Como características de la Auditoría Sociolaborales consideramos las siguientes:

- Tiene que ser sistemática, ha de seguir unos métodos o procedimientos de manera que en esencia se realice igual en la auditoría de cualquier organización, siempre salvando las pequeñas diferencias que pudieran existir al adaptar la auditoría a la organización auditada.
- Tiene que ser objetiva no teniendo el auditor ningún tipo de prejuicio antes de la realización de sus pruebas de auditoría y siempre con la visión de mejorar el sistema establecido.
- Tienen que aplicarse técnicas de revisión y verificación de auditoría adecuadas, que dependerán en cada momento de las diferentes circunstancias que rodean el trabajo, no siendo siempre la misma técnica interesante para diferentes trabajos, es decir no consiste en hacer muchas pruebas sino que consiste en realizar las pruebas necesarias y útiles para obtener la evidencia necesaria que nos permita dar una opinión.
- Debe realizarse por personas expertas, íntegras e independientes, ya que de no ser así estaría realizándose por una persona que sin las experiencia y formación necesaria no sabría qué pruebas realizar, cómo aplicarlas y por supuesto no sabría interpretar los resultados; ha de ser íntegra e independiente a la entidad auditada para poder emitir una opinión en la que puedan confiar los terceros a la organización auditada.
- Tiene que basarse en la información y documentación entregada por la organización auditada ya que de no ser así, y teniendo presente la fuerte regulación que sobre protección de datos personales existe, no sería posible la obtención de

dichos datos, que una vez recibidos quedan bajo el aura del secreto profesional.

- Tiene como fin la emisión de un informe en el que se refleje la opinión del auditor.
- Tiene como destinatarios a la persona que realice el encargo y que, aunque a veces pueden ser terceros interesados, normalmente son los órganos de dirección de la organización auditada, los cuales le sacarán el mayor partido al informe de auditoría y además se encargada de su difusión entre el personal y entre otros terceros interesados.
- Tiene efectos y responsabilidades frente a los terceros interesados en dicha información, por los perjuicios que pudiera causar su opinión profesional. Queremos hacer resaltar que la responsabilidad siempre será rente a terceros interesados en la información y nunca frente a la empresa auditada ya que de lógica, un informe con salvedades, opinión desfavorable u opinión denegada, no vaa serdel agrado de la dirección de la empresa, pero ello no da lugar a ningún tipo de responsabilidad.

Para cada uno de los grupos de beneficiarios de la Auditoría Sociolaboral, la importancia y los beneficios que le representa es diferente pero complementaria entre ellos, dependiendo de los objetivos que se pretenden cubrir con la realización de la Auditoría Sociolaboral.

La Auditoría Sociolaboral beneficia, y de aquí su importancia dentro del mundo empresarial, por una parte a la propia empresa en las figuras de los administradores, directivos, propietarios y accionistas, y trabajadores; y por otra parte a los terceros interesados en la información como son los inversores, entidades financieras, proveedores, clientes y/o administraciones públicas.

Los grupos de beneficiarios que componen la propia empresa obtienen una plusvalía de la Auditoría Sociolaboral en:

- La detección de problemas de una manera proactiva, es decir antes de que surjan.
- Aportan elementos de apoyo entre el departamento de recursos humanos y el resto de los departamentos y sus directivos en línea.
- Muestra a la alta dirección la realidad actual de los recursos humanos con la que se puede realizar una comparación con la estrategia planificada y observar las desviaciones existentes, en su caso con el fin de establecer las medidas oportunas para su corrección.
- Muestra al departamento de recursos humanos los puntos débiles que deben de ser trabajados y solventados para contribuir a los objetivos estratégicos de la empresa.
- Da garantía y seguridad a los trabajadores de la correcta aplicación en materia de seguridad jurídica y laboral, en políticas de igualdad, en políticas de reclutamiento y selección, en políticas de integración, en políticas de gestión de salarios, etc.. y en definitiva en políticas de responsabilidad social de la empresa.

Los terceros interesados en la información aportada por la Auditoría Sociolaboral obtienen su beneficio, y por ello tiene su importancia, en la garantía de transparencia y fiabilidad que otorga la opinión técnica del Auditor a la información facilitada por la empresa, y que es base de toma de decisiones para ellos.

La evolución de la consideración de la Auditoría Sociolaboral a través del tiempo viene recogida en la figura 4.5.

Figura 4.5: Evolución de la Auditoría Sociolaboral

Época	Consideración del trabajador	Consideración de la Auditoría Sociolaboral
Edad antigua	Esclavitud.	No existe
Grecia clásica	Coexistencia del trabajo libre, servil y esclavo.	No existe
Roma	Se mantiene la coexistencia del trabajo y aparecen, las escuelas de oficios, los artesanos y los gremios.	No existe
Edad media	Coexistencia de campesinos sin tierras propias que trabajan la del señor y esclavos domésticos. Persisten los pequeños talleres domésticos	No existe
Revolución Industrial	Se hace residual el pequeño agricultor. Desaparece el trabajo artesano y aparecen las grandes fábricas dando lugar a dos tipos sociales: trabajadores y propietarios. Aparece la función administrativa de personal.	Aparece una especie de Auditoría fundamentada en el control de legalidad y de costes.
Etapa de las relaciones humanas (1960-1974)	Escuela de las relaciones humanas: el trabajador es un valor clave para la organización.	Auditoría Sociolaboral centrada en el coste.
Etapa de las relaciones laborales (1975-1980)	Incremento considerable de la normativa laboral, reconociendo derechos fundamentales (libertad sindical, huelga, promoción social y colectiva, negociación colectiva, etc.)	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos y de costes
Etapa de los recursos humanos (1981-1990)	El trabajador es un recurso estratégico de la empresa, con su gestión se trata de lograr objetivos de equidad, integración, rendimiento operativo e innovación y flexibilidad.	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos, de costes y en la medición de la mejora de la eficiencia.
Etapa de dirección Estratégica	El departamento de recursos humanos es un área estratégica de la empresa, de la que se depende para la consecución de los objetivos planteados.	Auditoría Sociolaboral centrada en los aspectos jurídicos, de costes, eficiencia y estratégico.

El Auditor Sociolaboral tiene que tener una alta cualificación técnica y experiencia dentro del ámbito sociolaboral y de recursos humanos para poder expresar su opinión técnica. Esa alta cualificación técnica ha de estar sustentada por un proceso continuo de reciclaje que mantenga al día al auditor en las técnicas, conceptos, legislación y nuevas técnicas dentro del mundo laboral y de los recursos humanos. En consecuencia se justifica por un lado la obtención de una alta experiencia previa para poder firmar como Auditor Sociolaboral, y el mantenimiento de su calidad y excelencia del trabajo mediante un programa de formación continuo.

Dentro del proceso de revisión y verificación hay que tener en cuenta la existencia, o no, de la legislación laboral aplicable a la organización ya que su incumplimiento dará lugar a una salvedad en el informe, pero además tenemos que tener en cuenta todos los aspectos no legislados dentro de los recursos humanos que nos vienen dados por los usos, costumbres, cultura o normas propias de la organización como son las políticas estratégicas.

El fin de la Auditoría Sociolaboral es la emisión de un informe en el que se pone de manifiesto la opinión técnica del auditor, y de la que es responsable frente a terceros. Por tanto, para que se trate de un informe de Auditoría Sociolaboral, necesariamente es imprescindible que se encuentre la opinión técnica del Auditor Sociolaboral y ésta ha de surtir efectos frente a terceros, siendo el auditor el responsable.

La responsabilidad del Auditor Sociolaboral siempre va a ser frente a terceros, nunca frente a la organización auditada, pues podemos entender perfectamente que en el caso de un informe que ponga en relieve diversas salvedades encontradas en el transcurso del trabajo, nunca va a ser del agrado de la organización auditada. En consecuencia, el informe de Auditoría Sociolaboral se realiza porque hay unos sujetos interesados en su contenido, interesados que pueden ser sujetos de la propia organización auditada o interesados

ajenos a la misma, y frente a estos últimos responde el auditor de su informe.

Las Auditorías Sociolaborales son, atendiendo a los criterios aplicables, los siguientes:

- Según la relación existente entre quién desarrolla la auditoría y la organización auditada:
 - Auditoría Sociolaborales interna
 - Auditoría Sociolaborales externa
- Según su alcance:
 - Auditoría Sociolaboral completa de RRHH
 - Auditoría Sociolaboral de una o varias áreas de RRHH
- Según la motivación que origina la realización de la auditoría
 - Auditorías Sociolaborales voluntarias
- Según su periodicidad
 - Auditorías Sociolaborales recurrentes
 - Auditorías Sociolaborales ocasionales

En la línea de normalización y sistematización de la actividad de Auditoría Sociolaboral, siguiendo las Normas Técnicas de la auditoría más desarrollada y antigua que es la Auditoría de Cuenta, nosotros proponemos la adaptación, no a las Normas Técnicas de Auditoría, sino que proponemos la aplicación de la nueva normativa que sustituye a las anteriores normas técnicas, en lo que es adaptable al ámbito sociolaboral, de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) de carácter general para la elaboración de la misma adaptándolas al caso específico, lo cual no va a distorsionar el fondo las normas utilizadas ya que manejaremos las de carácter general de auditoría y no las de carácter específico de la Auditoría de Cuentas.

Las fases en que se divide el trabajo de elaboración de la Auditoría Sociolaboral son las que mostramos en la figura 4.8.

Figura 4.8: Fases de la Auditoría Sociolaboral

Etapa previa	Etapa de ejecución	Etapa de post-auditoría
1.- Conocimiento inicial de la Empresa <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales de la empresa • Estudio de la independencia e incompatibilidad. 	1. La planificación de la auditoría	1. Emisión de la carta de recomendaciones.
2.- Definición de los objetivos y alcance del trabajo.	2. Recopilación de información	2. Ayuda a la verificación del funcionamiento de las mejoras implementadas por la Dirección.
	3. Estudio de la información y ejecución de pruebas	
	4. Emisión del informe.	
Carta de encargo	Informe de Auditoría Sociolaboral	Carta de recomendaciones Renovación del encargo

Los papeles de trabajo del Auditor, que son la evidencia necesaria de su trabajo de Auditoría Sociolaboral, han de ser lo suficientemente claros, concretos y precisos como para que otro Auditor Sociolaboral pueda entender la Auditoría realizada, las pruebas ejecutadas y las conclusiones obtenidas por el Auditor y que son la base sobre la que ha emitido su opinión técnica.

Definimos las técnicas de Auditoría Sociolaboral como: “el conjunto de pruebas, métodos, procedimientos y recursos de que se sirven los Auditores Sociolaborales para poder analizar a la empresa auditada con el fin de emitir una opinión técnica fundamentada con el suficiente nivel de evidencia adecuada.”

Definimos los procedimientos de Auditoría Sociolaboral como la combinación que se hace de las técnicas de Auditoría Sociolaboral para un estudio en particular.

El Auditor Sociolaboral tiene que diseñar y realizar el suficiente número de pruebas que estime oportuno para, desde su juicio profesional, quedar satisfecho de los hechos que verifica de manera que pueda sustentar su opinión técnica en los resultados obtenidos de la aprobación de dichas pruebas.

El primer paso a dar es la verificación de que no existe ninguna causa de incompatibilidad que afecte a la independencia como Auditores Sociolaborales y a partir de aquí el auditor puede continuar con el proceso de Auditoría Sociolaboral.

Definimos el Informe de Auditoría Sociolaboral como el resultado de la información, estudios, investigación, pruebas y análisis efectuados por los Auditores Sociolaborales durante la ejecución del trabajo de Auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión técnica sobre los recursos humanos o área del mismo auditada en relación con el alcance del trabajo fijado.

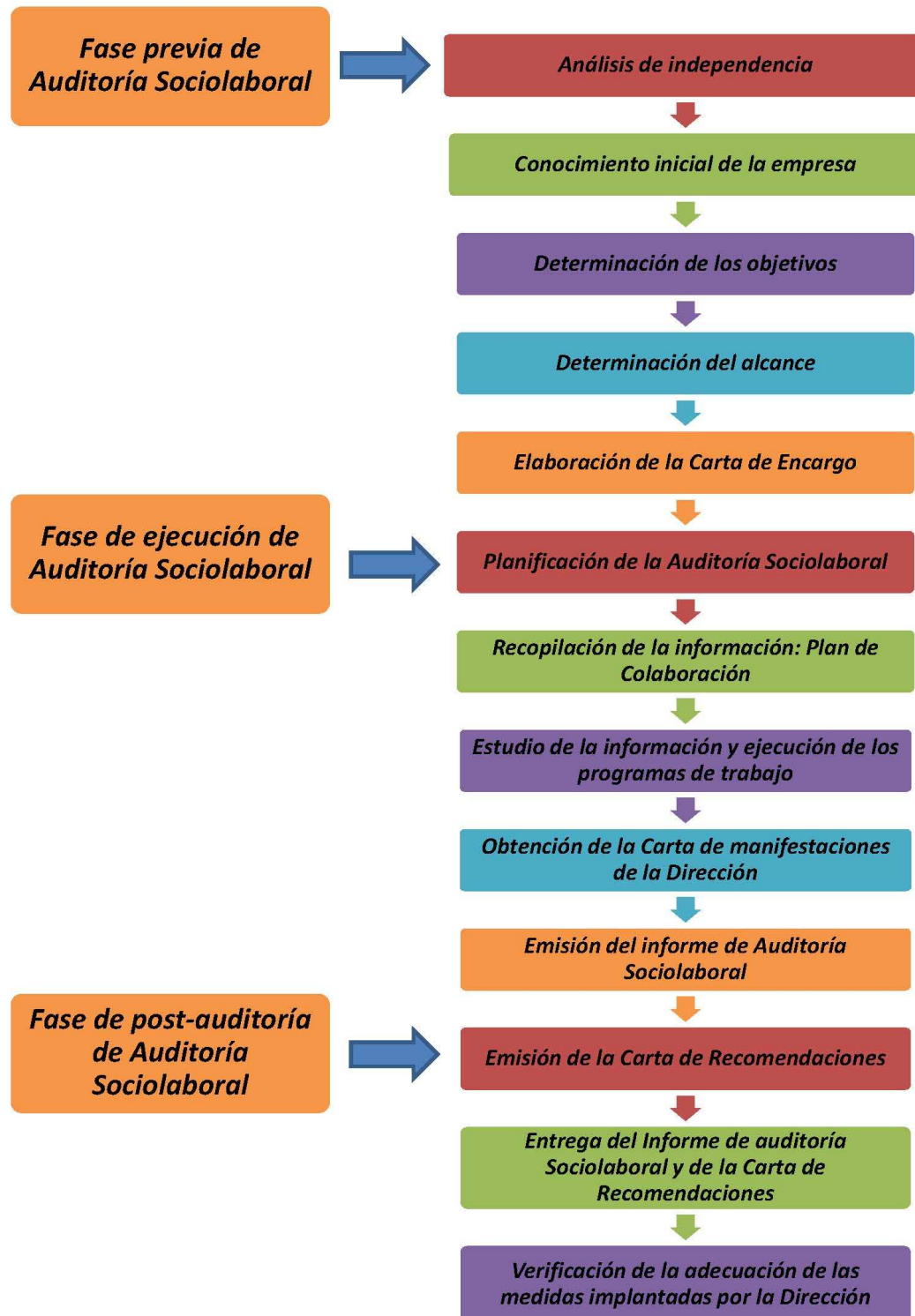
Los elementos de un informe de auditoría sociolaboral, con opinión no modificada o modificada, son los que mostramos en la figura 9.4.

Figura 9.4: Elementos del informe de auditoría sociolaboral.

<i>Informe con opinión no modificada</i>	<i>Informe con opinión modificada</i>
<i>Título</i>	<i>Título</i>
<i>Destinatario</i>	<i>Destinatario</i>
<i>Apartado introductorio (alcance)</i>	<i>Apartado introductorio (alcance)</i>
<i>Responsabilidad de la Dirección</i>	<i>Responsabilidad de la Dirección</i>
<i>Responsabilidad del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Responsabilidad del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Opinión del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Fundamento de la opinión con salvedades</i>
<i>Párrafo de énfasis</i>	<i>Opinión con salvedades del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Párrafo de otras cuestiones</i>	<i>Párrafo de énfasis</i>
<i>Firma del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Párrafo de otras cuestiones</i>
<i>Fecha del informe</i>	<i>Firma del Auditor Sociolaboral</i>
<i>Jurisdicción del Auditor Sociolaboral</i>	<i>Fecha del informe</i>
	<i>Jurisdicción del Auditor Sociolaboral</i>

Realizamos una propuesta relativa al proceso metodológico que ha de seguir la Auditoría Sociolaboral y que se resumen en la figura 11.1

Figura 11.1: Proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral.



13.2.- CONCLUSIONES DEL ESTUDIO EMPÍRICO.

Del estudio empírico realizado hemos obtenido las siguientes conclusiones con respecto a las variables sociológicas:

La baja colegiación entre los Graduados Sociales más jóvenes (menores de 30 años) ya que sólo el 3.6% se han colegiado como ejercientes en activo.

Si comparamos con los egresados de los dos últimos cursos, el porcentaje entre hombres y mujeres es inverso a los porcentajes de género de los colegiados, lo que supone que los egresados de género femenino de esta titulación inicialmente no se plantean el ejercicio libre de la profesión.

En el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla el 63,3% tienen más de 20 años de colegiación.

Aproximadamente un 70% de los clientes de los Graduados Sociales de Málaga y Melilla, son Pymes.

Un 32,5% de los Graduados Sociales de Málaga y Melilla tienen clientes que no han realizado ninguna Auditoría Sociolaboral.

El Sector en el que mayor número de Auditoría Sociolaborales se han realizado es el Sector Comercial.

El 44% de los Graduados Sociales reconocen que no tienen formación sobre Auditoría Sociolaboral.

Del estudio empírico realizado hemos obtenido las siguientes conclusiones con respecto a las variables de percepción y opinión sobre la Auditoría Sociolaboral:

Una amplia mayoría de los Graduados Sociales encuestados (72,3%) está muy o totalmente de acuerdo en considerar la Auditoría Sociolaboral principalmente una consultoría de empresa.

La mayoría de los Graduados Sociales encuestados (83,1%) no aplican la Auditoría Sociolaboral a las empresas que asesora.

Una importante mayoría de los Graduados Sociales encuestados (54,9%) están muy o totalmente de acuerdo en que no se puede ser al mismo tiempo Auditor Sociolaboral y Consultor o Asesor Sociolaboral.

Un 59,8% de los Graduados Sociales encuestados desconocen los procedimientos de Auditoría Sociolaboral.

El 16,3% de los Graduados Sociales encuestados recomendarían poco o nunca la Auditoría Sociolaboral a sus clientes en el caso de que estuviese reconocida por la Inspección De Trabajo.

Únicamente el 15% de los Graduados Sociales encuestados consideran muy importante que las empresas que asesoran realicen Auditorías Sociolaborales.

La mayoría de los Graduados Sociales encuestados (76,5) no recomiendan a las empresas que asesoran la realización de una Auditoría Sociolaboral.

Una amplia mayoría de los Graduados Sociales encuestados (75,3%) está muy o totalmente de acuerdo con la necesidad de tener una mayor formación en temas de Auditoría Sociolaboral.

La mayoría de los Graduados Sociales encuestados (91,6%) están de acuerdo en que la mayoría de sus clientes no saben lo que es una Auditoría Sociolaboral.

Una importante mayoría de los Graduados Sociales encuestados (97%) no utilizan a la Auditoría Sociolaboral como instrumento de actuación ante los Tribunales de Justicia.

El 65,1% de los Graduados Sociales encuestados consideran que es posible realizar la Auditoría Sociolaboral a aquellos asuntos que carecen de legislación.

Un amplio porcentaje de los Graduados Sociales encuestados (72,3%) está muy o totalmente de acuerdo con que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas.

Una importante mayoría de los Graduados Sociales encuestados (99%) consideran que no existen una demanda por parte de las Pymes para realizar Auditorías Sociolaborales.

Un 43,4% de los Graduados Sociales encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que sus clientes consideran que la auditoría sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa.

La mayoría de los Graduados Sociales encuestados (61,4%) consideran que podrán considerar necesario realizar, en las empresas que asesoran, una Auditoría Sociolaboral externa.

Sólo un 12,6% de los Graduados Sociales encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que se sentiría cuestionado en su trabajo como Asesor Laboral si la empresa contratara una Auditoría Sociolaboral.

En situaciones extremas para la empresa, únicamente el 10,2% de los Graduados Sociales encuestados están muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con encargar una Auditoría Sociolaboral para sus clientes.

Una importante mayoría de los Graduados Sociales encuestados (75,9%) están a favor de aplicar las recomendaciones realizadas por una Auditoría Sociolaboral externa.

El 89,8% de los Graduados Sociales encuestados está muy o totalmente de acuerdo con que el factor humano es un elemento estratégico cuando asesora a sus clientes.

La mayoría de los Graduados Sociales encuestados (85,5%) asesoran a empresas sin un departamento específico de recursos humanos.

Un amplio porcentaje de los Graduados Sociales encuestados (64,5%) está poco o nada de acuerdo en considerar a los recursos humanos como un coste para la empresa.

Se ha realizado una clasificación de los Graduados Sociales en relación a su percepción de la Auditoría Sociolaboral, que es la siguiente:

"los dinosaurios".- Destaca su interés por la Auditoría Sociolaboral, siempre y cuando sea reconocida por la Inspección de Trabajo.

"los ocultistas".- No recomienda la realización de la Auditoría Sociolaboral a sus clientes y por tanto impidiendo que se divulgue los beneficios que aporta ésta entre sus clientes.

"los dispuestos".- Están totalmente a favor de la realización de la Auditoría Sociolaboral, pero en un contexto de confusión entre Auditoría Sociolaboral y Consultoría Sociolaboral.

"los innovadores".- Creen en el futuro de la Auditoría Sociolaboral y por ello son los únicos que consideran necesario la realización de la misma.

En cuanto a la contrastación de las hipótesis formuladas para este estudio son las siguientes:

H 1.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH conocen la existencia de la Auditoría Sociolaboral. Se ha validado.

H 2.- Existe el desconocimiento conceptual y procedimental de la Auditoría Sociolaboral por parte de los profesionales del ámbito laboral como Graduados sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH. Se ha validado.

H 3.- La Auditoría Sociolaboral se entiende como consultoría por lo que se confunde su función y utilidad específica, dando como resultado la realización de diversos trabajos que no son específicamente Auditoría Sociolaboral. Se ha validado.

H 4.- La aptitud de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH hacia la Auditoría Sociolaboral es positiva. Se ha validado.

H 5.- Actualmente los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH no utilizan la Auditoría Sociolaboral como herramienta de trabajo. Se ha validado.

H 6.- Los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH opinan que la realización de la Auditoría Sociolaboral por las empresas no es importante. Se ha validado.

H 7.- Existencia de miedo por parte de los Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales y Grados en Relaciones Laborales y RRHH del resultado y consecuencias de la Auditoría Sociolaboral, en relación a la pérdida del cliente. No se ha validado.

H 8.- Si fuese reconocida la Auditoría Sociolaboral por los Organismos Oficiales, entonces si se realizaría de forma voluntaria por las Pymes. Se ha validado.

H 9.- Únicamente se realiza la Auditoría Sociolaboral en situaciones de conflicto empresarial. No se ha validado.

H 10.- Las Pymes desconocen el valor añadido que aporta la Auditoría Sociolaboral como apoyo a la gestión estratégica de sus recursos humanos. Se ha validado.

H 11.- Las Pymes no realizan la Auditoría Sociolaboral por el coste económico que supone al empresario al no considerarse la misma como una inversión. Se ha validado.

H 12.- La Auditoría Sociolaboral no es aplicable en las Pymes por motivos de eficiencia. Se ha validado.

H 13.- Se presupone la no necesidad de la realización de la Auditoría Sociolaboral cuando las Pymes han procedido a externalizar la gestión de sus recursos humanos. Se ha validado.

H 14.- Para la aplicación de la Auditoría Sociolaboral a la vida empresarial de las empresas y organizaciones es necesaria una legislación que la regule y reconozca oficialmente. Se ha validado.

13.3.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En la realización de este trabajo de investigación nos hemos encontrado con la limitación del tamaño de la población a analizar, pues debido a su amplitud, esta ha tenido que ser limitada por motivos de restricciones de tiempo y económicas.

Por otra parte, nos hemos encontrado con la escasez de fuentes secundarias de información específicas de Auditoría Sociolaboral, no existiendo apenas referencias bibliográficas, ni normativas, ni institucionales específicas al respecto y, además, al ser una materia tratada desde diversas áreas de conocimiento e investigación (psicólogos, derecho del trabajo, economistas,...), la misma aparece, normalmente, como complemento o parte integrante de otros trabajos, por lo que no llegan a tener la profundidad deseada.

Aunque no es el objeto principal de este trabajo de investigación, no ha sido posible la puesta en marcha, en las empresas, del proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral que hemos creado, por motivo de las restricciones temporales y de la reticencia mostrada a su prueba en las diferentes empresas consultadas para este fin.

13.4.- FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

La ampliación del alcance de este trabajo de investigación, llevándolo a nivel de comunidades autónomas y nacional.

La prueba en las organizaciones, y especialmente en las empresas, del proceso metodológico de la Auditoría Sociolaboral creado.

BIBLIOGRAFÍA

AA.W., 2008, "Manual de Auditoría de Prevención de Riesgos Laborales".
Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Granada.

AA.W., 2010, "Guía práctica para la preparación y desarrollo de auditorías de
prevención de riesgos laborales". Fundación para la prevención de riesgos
laborales CEPYME, Aragón.

AA.W., 2014, "Manual de Auditoría", Ediciones Francis Lefebvre, Madrid.

AÉLION, F., 2002, "El arte de dirigir: De Baltasar Gracián a Peter Drucker".
Barcelona: Gestión 2000.

AGUIRRE DE MENA, JUAN M, TOUS ZAMORA, D., ANDRÉS REINA, MARÍA
DE LA PAZ, & RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J., 2008. "Dirección y gestión de
personal". Madrid: Pirámide.

AGUIRRE SABADÁ, A.A., CASTILLO CLAVERO, A.M Y TOUS ZAMORA, D.,
1999, "Administración de organizaciones. Fundamentos y aplicaciones",
Ediciones Pirámide S.A., Madrid.

AIKINS, S. K. , 2013,. "Government internal audits: The determinants of quality
supervisory review of audit documentation". International Journal of Public
Administration, 36(10), 673.

ALBIZU, ENEKA Y LANDETA, JON, 2001, "Dirección Estratégica de los
Recursos Humanos", Pirámide, Madrid.

ALFONSO LÓPEZ, JOSÉ LUIS, 2001, "Análisis de estados contables: una
aplicación fundamental y práctica". Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

ALONSO MOLLAR, E., 2004, "Cuadro de mando integral: modelo orientativo
para una PYME", Revista Harvard Deusto Finanzas & Contabilidad, Nº 59.

AMAT SALAS, O. Y DOWDS, J., 1998, "Qué es y cómo se construye el cuadro
de mando integral", Harvard Deusto Finanzas & Contabilidad, nº 22.

ANDREU, R., RICART, J. E. Y VALOR, J., 1997, "La organización en la era de la información". McGraw-Hill, Madrid.

ANDREWS K. R., 1987, "The Concept of Corporate Strategy. 3a. ed", Richard D. Irwin, Homewood, IL., Capítulo 4. p. 63.

ANDRIESEN D., 2001, "Weightless wealth. Four modifications to standard Intellectual Capital theory. Paper for the 4th World Congress on the Management of Intellectual Capital", Hamilton, Ontario Canada. pp. 1-10.

ANSOFF, I., 1976, "La estrategia de la empresa", Editorial Universidad de Navarra. Bilbao España p.81.

ANSOFF, I. H., 1965, "Corporate Strategy. An analytic approach to business policy for growth and expansion" W-Hill Book company

ANSOFF, I. H., 1987, "Strategic Management of Technology". Journal of Business Strategy 7, nº 3, p. 38.

ANTHONY, 1965, "Planning and Control Systems. A Framework for Analysis", Division of Research, Harvard Business School Boston.

APARISI CAUDELI, J. A. Y RIPOLL FELIU, V. M., 2000, "El cuadro de Mando Integral: una Herramienta para el Control de Gestión", Partida Doble, nº 114, pp. 54-63.

ARENS, ALVIN A. Y LOEBBECKE, JAMES K., 1980, "Auditing", Prentice Hall. Atlanta.

ARGENTI, J., 1974, "How to use management ratios" ,C.A. Westwick, Gower Press, London

ARGYRIS,C., 1964, "Personalidad y organización", Ed. Publicaciones del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, BOE, Madrid.

ARNDT, J., 1983, "The Political Economy Paradigm: Foundation for Theory Building in Marketing". *Journal of Marketing*, vol. 47, otoño, pp. 44-54.

BACKHOUSE, R.E., 1994, "New directions in economic methodology". Ed. Backhouse, Londres.

BECKER, G. S., 1996, "Accounting for tastes". Cambridge (US); London;; Harvard University Press.

BECKER, G. S., 2000, "La naturaleza de la competencia". Buenos Aires, Argentina: Eseade.

BECKER, G. S., 2007, "El mercado laboral en Europa". *Cuadernos De Pensamiento Político*, (13), 51-62.

BECKER, G. S., & MAYORAL, A. C., 1977, "Teoría económica (ed. 1ª en español)". México: Fondo de Cultura Económica.

BECKER, G. S., & NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH., 1975, "Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education (2nd ed.)" New York: National Bureau of Economic Research.

BECKER, G. S., GROSSMAN, M., & MICHAEL, R. T., 2008, "Economic theory (2nd. printing ed.)". New Brunswick and London: Aldine Transaction.

BECKER, G. S., LANDES, W. M., & NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH., 1992, "Essays in the economics of crime and punishment". An Arbor (Michigan): University Microfilm International.

BECKER, G. S., PHILIPSON, T. J., & SOARES, R. R., 2005, "The quantity and quality of life and the evolution of world inequality". *The American Economic Review*, 95(1), 277-291.

BECKER, GARY S., 1964, "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", National Bureau of Economic Research, New York.

BENAVIDES, ANTONIO, 2010, "Auditoría Laboral. Programa informático", Tirant lo Blanch, Valencia.

BLAUG, M., 1985, "La metodología de la economía o cómo se explican los economistas". Alianza Universidad, Madrid.

BLAUG, M., 1990, "Economic theories: true or false?: essays in the history and methodology of economics". Ed. Elgar, Aldershot.

BLOOR, D., 1976, "Knowledge and Social Imaginary". Rutledge and Keagan Paul, Londres.

BOCHENSKY, I.M., 1968, "Los métodos actuales del pensamiento". Rialp, S.A., Madrid.

BONED TORRES, J. L., BAGUR FEMENÍAS, LLORENÇ, 2007, "Sistemas De Información De Gestión En El Sector Público: El Cuadro De Mando Integral En Las Universidades Públicas Españolas", Universitat Pompeu Fabra (Barcelona).

BORRAJO DACRUZ EFREN, 2011, "Introducción al derecho del trabajo", Tecnos, Madrid.

BOUNDS, G., YORKS, L., ADAMS, M., & RANNEY, G., 1994, "Total Quality Management". McGraw Hill. Madrid. p 105

BRADY R, 1984, "World Class". Forbes, p. 133. See also Jonas III Harry S., Fry Ronald E. (1989): and Suresh Srivastva, "The Person of the CEO: Understanding the Executive Experience, Academy of Management Executive III, nº 3, p. 205.

BREWER P., 2009, "Procesos de Medición de los Resultados". NIH Public Access. pp. 721-723.

BROWN SHONA L. Y EISENHARDT KATHLEEN M., 1998, "Competing on the Edge as Structured Chaos". Harvard Business School Press

BROWN, H.I., 1998, "La nueva filosofía de la ciencia". Tecnos, Madrid, 4ª edición.

BUENO, E., 1998, "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual". Boletín de Estudios Económicos, Vol. LIII, nº 164.

BUENO, E., 2003, "Modelo Intellectus: Medición y Gestión del Capital Intelectual." Documento Intellectus, Nº 5, CIC-IADE (UAM).

BUENO, E., MORCILLO, P., 1997, "Dirección Estratégica por Competencias Básicas Distintivas: Propuesta de un Modelo." Documento nº 51, IADE-UAM, Madrid.

BUNGE, M., 1975, "La ciencia, su método y su filosofía". Ed. Siglo XXI de Argentina Editores, Buenos Aires.

BUNGE, M., 1985, "Economía y filosofía". Ed. Tecnos, Madrid.

BUNGE, M., 1985, "La investigación científica. Su estrategia y su filosofía. 2ª ed.", Ariel, Barcelona.

BUNGE, M., 1997, "Mechanism and explanation". Philosophy of the Social Sciences, nº 27, diciembre, pp. 410-465.

BUSTAMANTE SALAZAR, A. M., & BERMUDEZ RESTREPO, H., 2010, "La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante". AD-Minister, (17), 35.

CALVO, RICARD, 2013, "Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?", Revista Capital Humano, número 274, pp. 38-41.

CALVO, RICARD, 2014, "¿Qué convierte una intervención de consultoría de recursos humanos en una auditoría sociolaboral? Una propuesta de requisitos", en Revista Capital Humano, núm. 289, pp. 72-77.

CALVO, RICARD Y GÓMEZ, JAVIER, 2008, "La investigación social en recursos humanos. La necesidad de seguir una metodología", Athenea Digital, número 14, pp. 181-189.

CALVO, RICARD, 2013, "Técnicas de auditoría. Materiales de clase" Reproexpres, Valencia.

CAMALEÑO SIMÓN MARIA, C., 2000, "El cuadro de mando integral: algunas reflexiones". Harvard Deusto Finanzas & Contabilidad, nº 33.

CAMPAMÁ, GUILLERMO, 2006, "Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral", en Forum de Calidad, número 176, pp. 46-49.

CANDAU, P., 1985, "Audit Social", Ed. Vuibert gestion, París.

CANTERA, FRANCISCO JAVIER, 1995, "Del control externo a la auditoría de recursos humanos", en M. Ordoñez, La nueva gestión de los recursos humanos, Gestión 2000. Barcelona.

CASÁN CAVA, S., & FUNDACIÓN PRIVADA CÍCLOPES, 1997, "Prontuario Cyclops sobre aspectos jurídico-laborales y de seguridad social" Mutual Cyclops.

CEA, M.A., 1996, "Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social", Síntesis, Madrid.

CENTRO EUROPEO DE AUDITORES SOCIO-LABORALES, 2006, "Normas técnicas de auditoría socio-laboral de CEAL", Madrid.

CERTO, S. Y PETERS, P., 1994, "Dirección Estratégica" Ed. Irwin. Madrid. p.57

CHAKRAVARTHY BALA, 1997, "A New Strategy Framework for Coping with Turbulence", Sloan Management Review.

CHALMERS, A.F., 1994, "¿Qué es esa cosa llamada ciencia?. Una valoración de la naturaleza y el estatuto de la ciencia y sus métodos". 11ª Ed. y en 1997, la 20ª ed., Siglo XXI. Madrid.

CHANDLER, A.D. JR., 1962, "Strategy and Structure: Chapters in the history of industrial enterprise". Cambridge, MA: Harvard University Press.

CHARLES B. STABELL AND ØYSTEIN D. FJELDSTAD, 1998, "Configuring Value For Competitive Advantage: On Chains, Shops, And Networks" Strategic Management Journal, Vol. 19, 413–437 Norwegian School Of Management, Sandvika, Norway

CHIAVENATO, I., 1986, "Introducción a la teoría general de la administración". Ed. McGraw Hill. México. p. 32

CHIRSTENSEN, C., 1997, "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail". (Boston: Harvard Business School Press.

CIRUELA, ANTONIO M., 2009, "La formación del capital humano como elemento de desarrollo de las cooperativas. Análisis de las necesidades formativas en las sociedades cooperativas mediante procesos de auditoría sociolaboral", en CIRIEC-Revista de economía, número 64, pp. 85-104.

COLLINS, J. C. Y PORRAS, T., 1994, "Built to Last: Successful Habits of Visionary". Companies Harper Business, Nueva York.

COMITÉ DE NORMAS PROFESIONALES DE LA INTOSAI, 2013, Principios fundamentales de la Auditoría Financiera, Copenague.

CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS DE ECONOMISTAS DE ESPAÑA, 2009, "Manual de Auditoría del REA", Madrid

COOPERS & LYBRAND, 1984, "Manual of Auditing". Ediciones Deusto S.A., Bilbao

COPE, R., 1991, "El plan estratégico: Haga que la gente participe". Ed. Legis. Madrid. p-52.

CORBETTA, P., 2003, "Metodología y técnicas de investigación social". McGraw-Hill Interamericana de España.

CORET, A. e IGALENS, J., 1988, "Audit Social", Ed. Presses Universitaires de France, París.

CREINSA, 2006, "Auditoría laboral de legalidad: necesidad u obligación?", en revista Consell Obert, núm. 208.

CUBILLO VALVERDE, C., 2003, "La auditoría operativa, un instrumento para la mejora de la gestión pública" Revista Española De Control Externo, 5(14), 250-252.

CURRY, J. A., 2002, "Como implementar y beneficiarse de la gestión de las relaciones con los clientes". Customer Relationship Management. Gestión 2000.

D'AVENI RICHARD A., 1994, "Hyper - Competition: Managing the Dynamics of Strategic Manoeuvring". Free Press, New York.

D'AVENI RICHARD A., 1995, "Coping with Hypercompetition: Utilizing the New 7S's Framework". Academy of Management Executive 9, Nº 3.

DALTON, G. AND LAWRENCE, P., 1971, "Motivation and Control in Organizations". (Homewood, Ill. Richard D. Irwin), p. 5.

DAVENPORT, T. H., 1996, "Innovación de procesos". Díaz de Santos, Madrid.

DAVENPORT, T., HAMMER, M., AND METSISTO, T., 1989, "How Executives Can Shape Their Company's Information Systems". Harvard Business Review 67, nº 2, p. 131.

DAVENPORT, T., PRUSAK, L., 1998, "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know". Harvard Business School Press.

DAVID F., 2003, "Administración Estratégica". Prentice-Hall, Hispanoamericana. México.

DAVID F., R., 1989, "How Companies Define Their Mission". Long Range Planning 22, nº 1.

- DAVID, F., 1991, "La gerencia Estratégica". Ed. Legis. Madrid p 87
- DE LA POZA LLEIDA, J.M., 1993, "Principios de auditoría sociolaboral", Ed. Deusto , Bilbao.
- DEAL, T. AND KENNEDY, A., 1982, "Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life".
- DEAL, T. Y KENNEDY, A., 1983, "Culture: A New Look Through Old Lenses". Journal of Applied Behavioural Science 19, nº 4, pp. 498-504.
- DEL BAS, EMILIO, 2011, "Guía de auditoría laboral de legalidad" Editorial Ciss, Madrid.
- DEL BAS, EMILIO, CALVO, RICARD Y GARCÍA, MARIA A., 2015, "Auditoría sociolaboral: teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH," Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia
- DEL BAS, EMILIO, Y GARCÍA MUNGUIRA, JESÚS IGNACIO, 2007, "Prácticum de auditoría laboral de legalidad", La Ley, grupo Wolters Kluwer, Madrid.
- DEL MAZO PÉREZ, L. M., 1998, "Planeación Estratégica en el centro de estudios de tecnologías avanzadas". ISPJAE, La Habana.
- DEREK, F. ABELL, 1980, "Defining the Business: The Starting Point of Strategic Planning". Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J., p. 169
- DÍAZ DE RADA, V., 2001, "Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial". ESIC Editorial, Madrid.
- Diccionario de la lengua española" © 2005 Espasa-Calpe
- Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

DOLAN, S. L., 2007, “La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3ª ed.)”. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.

DOLAN, S. L., 2007, “Stress, self-esteem, health and work”. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

DOLAN, S. L., & MARTÍN, I., 2000, “Los 10 mandamientos para la dirección de personas”. Barcelona: Gestión 2000.

DOLAN, S. L., & RAICH, M., 2010, “La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: Cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades”. Revista De Contabilidad y Dirección, (10), 35-52.

DOLAN, S. L., GOSSELIN, E., CARRIÈRE, J., & PERETTI, J., 2007, “Psychologie du travail et comportement organisationnel (3ème éd. ed.)”. Québec: Gaetan Morin.

DOLAN, S. L., SCHULER, R. S., & VALLE CABRERA, R., 2003, “La gestión de los recursos humanos: Preparando profesionales para el siglo XXI (2ª ed.)”. Madrid [etc.]: Mac Graw-Hill.

DOLAN, SIMÓN, SHULER, RANDALL Y VALLE, RAMÓN, 1999, “La Gestión de los recursos humanos”. McGraw-Hill, Madrid.

DÓLAR, S., 2012, “Coaching por valores (1st ed.)” LID Editorial.

DOMÍNGUEZ, ROBERTO Y REVILLA, JUAN CARLOS, 2002, "La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología crítica", en Revista del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 18, no 1, pp. 75-94.

DOZ, YVES. L. Y HAMEL, G., 1998, “Alliance Advantage: The Art of Creating Value Through Partnering”, Harvard Business School Press, Boston

DRUCKER, P., 1954, “The Practice of Management”. New York: Harper & Row. p.86

DRUCKER, P. F., 1976, "La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas (2ª ed.)". Buenos Aires [etc.]: El Ateneo.

DRUCKER, P. F., 1977, "La dirección eficaz de la empresa". Bilbao: Deusto.

DRUCKER, P. F., 1981, "Gestión dinámica: Lo mejor de Peter Drucker sobre management." Barcelona: Hispano europea.

DRUCKER, P. F., 1992, "La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas (6ª, 4ª reimp. ed.)". Barcelona; Buenos Aires; Librería "El Ateneo".

DRUCKER, P. F., 1998, "La sociedad postcapitalista (1ª, 3ª reimp ed.)". Barcelona: Apóstrofe.

DRUCKER, P. F., 2007, "Innovar la organización empresarial". Barcelona: Deusto.

DRUCKER, PETER F., 1939, "The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism", Transaction Publishers; Edición: New edition (15 de mayo de 2008), Nueva Jersey.

DURAN, J., 1989, "Organizational Culture: Getting a Fix on an Elusive Concept." Academy of Management Executives III, Nº 3, P. 229.

EDERSHEIM, E. H., 2007, "Enseñanzas de Peter Drucker". México: McGraw-Hill Interamericana.

EGG, GEORGES, 1987, "Audit des emplois et gestion prévisionnelle des ressources humaines", Editions d'Organisation, Paris.

EISERHARDT KATHLEEN M. Y BROWN SHONA L., 1998, "Time Pacing: Competing in Markets That Won't Stand Still." Harvard Business Review 76, Nº2.

FAHEY LIAM, 1989, "Guerrilla Strategy: The Hit-and-Run Attack, The Strategic Management Planning Reader." Ed. Liam Fahey, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, pp. 194-197.

FERNÁNDEZ A., 1999, “Motivación y Participación”. Hatre Instituto de Fomento Regional 1999.

FERNANDEZ A., 2001, “El Balanced Scorecard, Ayudando a Implantar la Estrategia.” Revista de Antiguos Alumnos, marzo.

FERNÁNDEZ TERRICABRAS, A., 2002, “Claves para la implantación del cuadro de mando integral.” Revista Harvard Deusto Finanzas & Contabilidad, nº 46.

FERNÁNDEZ, JOSÉ ANTONIO, 1992, “La auditoría administrativa. 2ª edición”. México: Diana.

FERNÁNDEZ, MT, VILLANUEVA M. y MAREQUE, M., 2013, “La Independencia del Auditor. Justificación de la auditoría de cuentas”, Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, Ministerio de Economía y Competitividad, Madrid.

FEYERABEND, P.; G. RADNITZKY; W. STEGMÜLLER Y OTROS, 1984, “Estructura y desarrollo de la ciencia”. Alianza Universidad Textos, Madrid.

FOLEIRO, L., 2005, “Innovation Management”. Engineering Management, 15(5), p. 48.

FOMBRUM, CHARLES, TICHY, NOEL Y DEVANNA, MARY ANNE, 1984, “Strategic Human Resource Management.” John Wiley and Sons, New York.

FTC, 2010, “Horizontal Merger Guidelines. Inf. téc. August 19, 2010”. U.S. Department of Justice y Federal Trade Commission.

FUENTES GARCÍA F.J., VEROZ HERRANDÓN R. Y MORALES GUTIÉRREZ A.C., 2005, “Introducción a la auditoría Sociolaboral”, Diego Martin Editor. Murcia.

FUENTES, FERNANDO, VEROZ, RICARDO Y MORALES, ANTONIO, 2005, “Introducción a la auditoría sociolaboral.” Diego Martín Editor. Murcia.

GALÁN GONZÁLEZ, J.L., 2000, "Ponencia sobre auditoría sociolaboral", presentada en la IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de Relaciones Laborales. Cádiz.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S., 1974, "Economía de la empresa y Política Económica de la empresa". Ed. ESIC, Madrid.

GARCÍA FERRANDO, M., 1989, "El Cuestionario" en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira, "El análisis de la realidad social", Alianza, Madrid.

GARCÍA SUÁREZ J. L., ARIAS ÁLVAREZ A. M., MACHADO CABEZAS A., 2009, "Metodología para el Diseño e Implantación de un Sistema de Información de Gestión para PYMES." Revista Española de Financiación y Contabilidad. Vol. XXVIII, nº 102. Octubre-Diciembre 2009. pp 1101-1144.

GARCÍA, ANTONIA; AÍAMO, FRANCISCA Y GARCÍA BARBA, FERNANDO, 2011, "Antecedentes de la resistencia al cambio: factores individuales y contextuales". En Cuadernos de economía y dirección de empresa, número 14, pp. 231-246.

GARCÍA, E. C., MÉNDEZ, C. F., & MA DEL CAMINO RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ., 2007, "Efectos económicos de la constitución de los comités de auditoría/economic effects of audit committee formation". Revista De Contabilidad, 10(2), 103.

GARCÍA, S., & DOLAN, S., 2003, "La dirección por valores (DpV): El cambio más allá de la dirección por objetivos". Madrid [etc.]: McGraw-Hill.

GARVIN, D. Y MARCH, A., 1997, "A Note on Knowledge Management." Nota 396-031, Harvard Business School, Boston. Bain y Company Inc. Management Tools 2001. Global Results, Annual.

GHEMAAT, P., 2002, "Competition and Business Strategy in Historical Perspective." Harvard History Review, pp. 37-74.

GÓMEZ, MARIO ALBERTO, 2012, “¿Qué competencias necesita el auditor para enfrentar los retos del presente?”, en Auditoría Pública, número 56, pp. 73-78.

GÓMEZ-MEJÍA, L. R., BALKIN, D. B., & CARDY, R. L., 2008, “Gestión de recursos humanos”. Prentice Hall, Madrid.

GONZALO ANGULO, J.A., 2009, "Hablamos con José Antonio Gonzalo Angulo, Presidente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), Editorial AECA: Revista de la Asociación Española de contabilidad y administración de empresas nº88, 52-54, Madrid.

GORT, MICHAEL, 1969, “An economic disturbance theory of mergers”. En: Quarterly Journal of Economics 83, págs. 624-642.

GRANT, 1991, “The Resource-based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation”. California Management Review, vol. 34, Primavera, pp. 114-135.

GROSSE, R., 2000, “Thunderbird on Global Business Strategy”. John Wiley and Sons. New York. p.85

GUGLER, KLAUS Y COL., 2003, “The effects of mergers: an international comparison”. En: International Journal of Industrial Organization 21, págs. 625-653. Hoch, Stephen J. y Shumeet Banerji (1993). “When do private labels succeed?” En: Sloan Management Review 34, págs. 57-67.

GUTH, W. AND TAGIURI R., 1965, “Personal Values and Corporate Strategy”. Harvard Business Review 43, nº 5, pp. 123-132.

HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L. Y BLACK, W. C., 2004, “Analysis multivariate”, Pearson Prentice Hall, Madrid.

HAIR, J.F. JR. ET. AL., 2010, "Análisis multivariante", 5ª edición. Prentice-Hall, Madrid. Especialmente capítulo 9 de la sección 3, pp. 491-533.

HARPER y LINCH, 1992, "Valoración de puestos y sistemas retributivos e incentivos". Harper & Linch. México. p.42

HARPER Y LYNCH, 1992, "Manuales de Recursos Humanos". La Gaceta de los Negocios, Madrid.

HARPER Y LYNCH, 1992, "Informatización y auditoría de recursos humanos," La Gaceta de los negocios, Madrid

HARRIGAN, KATHRYN R., 1986, "Matching Vertical Integration Strategies to Competitive Conditions", Strategic Management Journal 7, N° 6, pp. 535-556.

HARRIGAN, KATHRYN R., 1985, "Strategic Flexibility", Lexington Books, Lexington, MA, pp. 30-45.

HAX, A., & MAJLUF, N., 1997, "Estrategias para el liderazgo Competitivo". Ediciones Granica S.A. México. p.81

HELLER, F. A., 1961, "The human side of enterprise". by Douglas McGregor (book review). Ithaca, N.Y: Cornell University, New York State School of Industrial and Labor Relations.

HEMPEL, C.G., 1995, "Filosofía de la ciencia natural". Alianza, Madrid, 1ª edición, 16ª reimpresión.

HENDERSON, B. D., 1989, "The origin of strategy". Harvard Business Review, 67(6): 139-143.

HENDERSON, S. Y VENKATRAMAN, J, 1993, "Continuous Strategic Alignment: Exploiting Information Technology Capabilities for Competitive Success". European Management Journal. Vol. II ISSO 2. June. pp. 139-149.

HERZBERG, F., 1969, "Work and the Nature of Man", The World Pub. Co, Cleveland (Ohio).

HERZBERG, F., 1980, "Una vez más: ¿cómo motivar a los trabajadores?", Harward Deusto Selección, núm. 5, Deusto, Bilbao.

HEVIA, EDUARDO, 1989, "Manual de Auditoría Interna. Enfoque Operativo y de Gestión". Centrum, Barcelona.

HEVIA, EDUARDO, 1999, "Concepto moderno de la auditoría interna". Edita Instituto de Auditores Internos de España, Madrid

HITT MICHAEL A., TYLER BEVERLY B., HARDEE CAMILLA Y PARK DAEWOO,. 1995, "Understanding Strategic Intent in the Global Marketplace". Academy of Management Executive 9, nº2, p. 13.

HOFER CHARLES W. Y SCHENDEL DAN, 1978, "Strategy Formulation: Analytical Concepts", West Publishing, St. Paul, MN, pp. 164-165.

HUMBLE, J. W., 1977, "La dirección por objetivos: Sistemas, experiencias. Aplicaciones prácticas". Asociación para el progreso de la Dirección. México. p.115

HUNT, S.D., 1983, "Marketing Theory. The Philosophy of Marketing Science". Richard D. Irwin, Homewood.

IBSEN, H., 1985, "The Wild Duck. in O. G. Brockett and L. Brockett (Eds.)", Plays for the Theater (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1967). Also, R. Pascale, "The Paradox of Corporate Culture: Reconciling Ourselves to Socialization", California Management Review 28, 2, pp. 26, 37-40.

ISO 1901 1:2011 (E) "Directrices para la auditoría de Sistemas de Gestión".

J.E. NAVAS LÓPEZ Y L.A. GUERRAS MARTÍN, 1996, "Fundamentos de Dirección Estratégica de la Empresa" CMTAS Thomson Reuters, Madrid

JÖRESKOG, K. G., 1993, "Modelado de Ecuaciones Estructurales", Euskadiko, Guipúzcoa.

K Dictionaries Ltd. Copyright © 2013

KAPLAN R. Y NORTON D., 1992, "The balanced scorecard measures that drive the performance". Harvard Business Review. Vol. 70. pp 71-79.

KAPLAN R. Y NORTON D., 1993, "Cuadro de mando integral en funcionamiento". Harvard Business Review, Deusto.

KAPLAN R. Y NORTON D., 1996, "La utilización del cuadro de mando integral como sistema estratégico de gestión". Harvard Business Review Deusto.

KAPLAN R. Y NORTON D., 1997, "Cuadro de Mando Integral". Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

KAPLAN R. Y NORTON D., 2000, "The Strategy-Focused Organization". Harvard Business School Press.

KAPLAN, R. S. Y COOPER R., 1998, "Cost and Effect: Using Integrated Cost Systems to Drive Profitability and Performance". Harvard Business School Press. Boston. pp. 203-210.

KAPLAN, R. Y NORTON D., 2001, "El cuadro de mando Integral. Algo más que números". Harvard Deusto Business Review, nº 190.

KAPLAN, R. Y NORTON, D., 2001, "Cómo Utilizar el Cuadro de Mando Integral para Implantar y Gestionar la Estrategia". Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

KAPLAN, R. Y NORTON, D., 2004: "Mapas Estratégicos: Convirtiendo los Activos Intangibles en Resultados Tangibles". Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

KAPLAN, R.; NORTON, D., 2008, "Mastering the Management System". Harvard Business Review, v. 86, n. 1, p. 62-77.

KATOUZIAN, H., 1982, "Ideología y método en economía". Blume, Madrid.

KEEGAN, WARREN J. 2000, "Marketing Global 6ª. Edición"; Prentice Hall, Madrid,

KELL, WALTER Y ZIEGLER, RICHARD, 1987, "Auditoría Moderna". Compañía Editorial Continental, S.A. México.

KIM, W. C. Y MAUBORGNE, R., 1997, "Value Innovation: The Strategic Logic of High Growth". Harvard Business Review, pp. 91-101.

KIM, W. C. Y MAUBORGNE, R., 1999, "Creating New Market Space". Harvard Business Review, pp. 83-93.

KUHN, T.S., 1971, "La estructura de las revoluciones científicas". Fondo de Cultura Económica, México.

LADO, M., 2012, "Chequeos de referencias, habilidad mental general y experiencia: Un estudio de validez de constructo". Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, 28(2), 119-131.

LADO, MARIO, 2013, "Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos", Bubok Publishing, Madrid.

LAKATOS, I., 1974, "Historia de la ciencia y sus reconstrucciones racionales". Tecnos, Madrid. Versión original de 1971.

LAKATOS, I., 1975, "La falsación y la metodología de los programas de investigación científica", en I. Lakatos y A. Musgrave (1975), pp. 203-343.

LAKATOS, I., 1986, "La lógica del descubrimiento matemático". Alianza Universidad, Madrid.

LAKATOS, I., 1987, "Matemáticas, ciencias y epistemología". Alianza, Madrid.

LAKATOS, I., 1989, "La metodología de los programas de investigación científica". Alianza Universidad, Madrid, versión original de 1978.

LAKATOS, I., 1993,. “Historia de la ciencia y sus reconstrucciones racionales”. Tecnos, Madrid, 3ª edición.

LAKATOS, I., 1993, “La metodología de los programas de investigación científica”. Alianza, Madrid, 3ª edición.

LAKATOS, I., 1994, “Prueba y refutaciones: la lógica del descubrimiento matemático”. Ed. Alianza, Madrid, 1ª edición, 3ª reimpresión.

LAKATOS, I. Y A. MUSGRAVE, 1975, “La Crítica y el desarrollo del conocimiento”. Grijalbo, Barcelona.

LANZA SUÁREZ, P., ALCALDE HERNÁNDEZ, J. C., & INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES (ESPAÑA), 2000, “Técnicas de auditoria asistida por ordenador”. Madrid: Ministerio de Hacienda, Instituto de Estudios Fiscales.

LAUDAN, L., 1986, “El progreso y sus problemas. Hacia una teoría del crecimiento científico”. Ediciones Encuentro, Madrid.

LAUZEL, P. Y CIBERT, A., 1967, “De los ratios al cuadro de mando”. Francisco Casanova Editor.

LAWTER, L., KOPELMAN, R. E., & PROTTAS, D. J., 2015, “McGregor's theory X/Y and job performance: A multilevel, multi-source analysis”. *Journal of Managerial Issues*, 27(1-4), 84.

LENZ, R. T., 1987, “Managing the Evolution of the Strategic Planning Process”. *Business Horizons* 30, nº 1, p. 39.

LEONARD, D., 2002, “The Limitations of Listening”. *Harvard Business Review*, p. 93.

LEONG, S.M., 1985, “Metatheory and Metamethodology in Marketing: A Lakatosian Reconstruction”. *Journal of Marketing*, vol. 49, otoño, pp. 23-40.

LEV, B., 2001, "Intangibles: Management, Measurement and Reporting". Brookings Institution Press, Washington, DC. pp. 57-61.

LEWIN, K., 2008, "Resolving social conflicts: And, field theory in social science (7th repr. ed.)". Washington, D.C: American Psychological Association.

LEWIN, KURT, 1951, "Field theory in social science; selected theoretical papers", Cartwright, D., New York: Harper & Row.

LIKERT, R., 1967, "The Human Organization", McGraw-Hill, Nueva York.

LOASBY, B.J., 1971, "Hypothesis and paradigm in the theory of the firm". Economic Journal, vol. 81, nº 324, diciembre, pp. 863-885.

LÓPEZ CELA, MIGUEL ÁNGEL, 2002, "La auditoría sociolaboral", en VIII Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde (Colección: Xornadas, Conferencias, Premios). A Coruña: Fundación Caixa Galicia.

LÓPEZ MORENO, M.J., 1971, "El problema conceptual de la economía de la empresa. Perspectiva en materia de decisiones". BEE Deusto, nº 84, pp. 834-896.

LÓPEZ RUIZ, V. R., & NEVADO PEÑA, D., 2006, "Gestione y controle el valor integral de su empresa: Análisis integral: Modelos, informes financieros y capital intelectual para rediseñar la estrategia". Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

LÓPEZ RUIZ, V. R., & NEVADO PEÑA, D., 2010, "Una nueva gestión del conocimiento para alcanzar una visión integral de la organización". Encuentros Multidisciplinares, 12(36), 72-80.

LORING MIRÓ, J., 1997, "La gestión financiera", Ediciones Deusto, Bilbao.

LOSEE, J., 1987, "Introducción histórica a la filosofía de la ciencia". Alianza, Madrid.

LUFTMAN, J, 2005, "IT Business Strategig Alignment Maturity: A Case Study". Journal of Cases on Information Technology. Vol. 7 ISSUE 2. p.19.

MACMILLAN IAN C., 1988, "Controlling Competitive Dynamics by Taking Strategic Initiative". The Academy of Management Executive 2, Nº 2, p. 111.

MACMILLAN IAN C., 1989, "¿How Long Can you Sustain a Competitive Advantage? The Strategic Planning Management Reader", Ed. Liam Fahey, Prentice Hall, Englewood Cliffs, pp. 23-24.

MANHEIM, J. B. Y RICH, R. C., 1988, "Análisis político empírico. Métodos de investigación en ciencia política". Alianza, Madrid.

MARÍA ROSARIO BABÍO ARCAY, FERNÁNDEZ, Ó. S., & LOPO, R. V., 2013,. "Auditoría, comités de auditoría e neutralidade na información narrativa". Revista Galega De Economía, 22(1), 205-228.

MARRADI, A., ARCHENTI, N. Y PIOVANI, J. I., 2010, "Metodología de las ciencias sociales". Buenos Aires: Cengage Learning.

MASLOW, A.H., 1963, "Motivación y personalidad", Editorial Sagitario, Barcelona.

MAYNTZ, R. ET AL., 1975, "Introducción a los métodos de la sociología empírica". Alianza, Madrid. p.133

McGREGOR, D., 1960, "The human side of enterprises", McGraw-Hill, New York

MEDINA, E., 1990, "Conocimiento y sociología de la ciencia". Siglo XXI, Madrid.

MENGUZZATO, M. Y RENU., 1984, "La dirección estratégica de la empresa un enfoque innovador del Management". Vol. 1. Brasil. p. 73

MERTON, R.K, 1973, "The Sociology of Science". University of Chicago Press, Chicago.

MERY GALLEGO, FRANCO, 1999, "El balance social como herramienta de la auditoría organizacional", en Revista Universidad Eafit (julio-septiembre) Colombia.

MEYER, J., 1969, "Le contrôle de gestión". Presses Universitaires de France, Paris.

MINTZBERG, H., Y QUEEN, J. B., 1997, "El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos". Prentice Hall. New York. p.97

MINTZBERG, HENRY; QUINN JAMES BRIAN; VOYER, JOHN, 1997, "El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos (edición breve)"

MORRISEY, G., 1993, "El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación". Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. Madrid. p.115

MOULINES, C.U., 1982, "Exploraciones metacientíficas". Alianza Editorial, Madrid.

MUNCY J.A. Y FISK, R.P., 1987, "Cognitive Relativism and the Practice of Marketing Science". Journal of Marketing, vol. 51, n 1, pp. 20-32.

MUTUAL CYCLOPS, 1992, "Introducción a la Auditoría Sociolaboral", editorial Mutua Cyclops Madrid, p 118.

NAGEL, E., 1961, "The structure of science". Ed. Harcourt Brace Jovanovich, Nueva York.

NAGEL, E., 1981, "La estructura de la ciencia. Problemas de la lógica de la investigación". Paidós, Barcelona.

NAVAS, J. E.; GUERRAS, L. A., 1996, "La dirección estratégica de la empresa". Madrid: Civitas

NEVADO PEÑA, D., 1999, "El control de gestión renovado: Factor humano y nuevos instrumentos de gestión empresarial". Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

NEVADO PEÑA, D., & LÓPEZ RUIZ, V. R., 2002, "El capital intelectual: Valoración y medición : Modelos, informes, desarrollo y aplicaciones". Madrid: Pearson Educación.

NEVADO PEÑA DOMINGO, 1999, "Control de gestión social: La auditoría de recursos humanos". Ed. Universidad de Castilla La Mancha, Murcia.

NEVADO PEÑA, D., LÓPEZ RUIZ, V. R., & ALFARO NAVARRO, J. L., 2014, "Modelo de presentación de información sobre gestión de la cadena de suministro en las memorias de sostenibilidad". *Recherches En Sciences De Gestion*, N 98(5), 45-60.

NEVADO PEÑA, DOMINGO, 1999, "Control de Gestión Social: La auditoría de Recursos Humanos". Cuenca: Editorial Universidad de Castilla-La Mancha.

NILS-GÖRAN OLVE, JAN ROY Y MAGNUS WETTER, 2002, "Implantando y Gestionando el Cuadro de mando Integral. Performance Drivers". *Gestión* 2000.

O'REILLY, C., CHATMAN, J. Y CALDWELL, D., 1991, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison to Assessing Person-Organization Fit". *Academy of Management Journal*, pp. 487-516.

ODIORNE, G., 1995, "Administración por objetivos. Nuevo sistema para la dirección". Ed. Limusa. México p.135

OGLIASTRI, E., 1992, "Manual de Planeación Estratégica. 7ª. Ed". Vol. Ediciones Uniandes. Colombia. p.51

OHMAE, K., 1982, "The Mind of Strategist: The Art of Japanese Business". McGraw Hill Profesional. Madrid p.38-39.

OLALLA , M.F., CASTILLO, M.A.S., 2002. "Human resources audit." International" Advances in Economic Research, 8, p.58-64

OLCESE, A., RODRÍGUEZ, M. A., & ALFARO, J., 2008, "Manual de la empresa responsable y sostenible: Conceptos, ejemplos y herramientas de la responsabilidad social corporativa o de la empresa". Madrid. McGraw-Hill.

OLVE NILS, GORAN ROY JAN Y WETTER MAGNUS, 2002, "Implementando y gestionando el cuadro de mando integral (performance Drivers)". Barcelona. España: Gestión 2000.

ONGALLO, C., 2008, "Manual de comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones (2a. ed.)" Dykinson.

ORDEGOV,I,G., NICONOVA, T.V., 2004, "The Staff Audit". Examen, Moscova, p.354.

PADILLA GARCÍA, J. L. Y GONZÁLEZ, A., PÉREZ, C., 1998, "Elaboración del cuestionario. en A. J. Rojas, J. S. Fernández Y C. Pérez (Eds.)", "Investigar mediante encuestas", Síntesis, Madrid.

PARDO, A. Y RUIZ, M. A., 2005, "SPSS 11. Guía para el análisis de datos", McGraw-Hill, Madrid.

PAVEZ, A.A., 2000, "Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas". Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso.

PAYNE, A. Y PENNIE FROW, 2005, "A strategic framework for customer relationship management", Journal of Marketing, nº 69, October, pp. 167-176.

PERETTI, J. Y VACHETIE, J.L., 1986, "Audit Social". Publicaciones Universitarias de Francia, París.

PETRAS, G., 2001, "Gestión de los activos intelectuales en Dow Chemical, en Sullivan, PH (Ed.): Rentabilizar el capital intelectual", Ed. Paidós, 2001.

POPPEr, K., 1967, "El desarrollo del conocimiento científico. Conjeturas y refutaciones". Paidós. Buenos Aires.

POPPER, K.R., 1974, "Conocimiento objetivo". Tecnos, Madrid.

POPPER, K.R., 1979, "El desarrollo del conocimiento científico. Conjeturas y refutaciones". Paidós. Buenos Aires, 2ª edición.

POPPER, K.R., 1994, "La lógica de la investigación científica. 9ª reimpresión". Tecnos, Madrid.

POPPER, K.R., 1995, "The logic of science discovery". Ed. Routledge, Londres, 1ª edición, 2ª reimpresión.

PORTELA LARA, L., 2004, "El Cuadro de Mando Integral y la Gestión de Información". Ciencias de la Información Vol. 35, nº. 2, agosto.

PORTER, M., 1996, "What is Strategy?" Harvard Business Review, p. 61-78.

PORTER, M., 1985, "Competitive Advantage", Free Press, New York.

PORTER, M., 1990, "The Competitive Advantage of Nations", Free Press, New York, p. 66.

PORTER, M., 1995, "America's Green Strategy". Scientific American, p. 168.

PORTER, M. E., 1991, "Towards a Dynamic Theory of Strategy". Strategic Management Journal 12 (Special Issue), p. 95.

POZA LLEIDA, JOSÉ MARÍA DE LA., 1990, "Seguridad e higiene profesional: Con las normas comunitarias europeas y norteamericanas". Madrid: Paraninfo.

POZA LLEIDA, JOSÉ MARÍA DE LA., 1993, "Seminario sobre práctica de la auditoría socio-laboral"

POZA LLEIDA, JOSÉ MARÍA DE LA., 1987, "La empresa moderna". Vilassar del Mar (Barcelona): Oikos-Tau.

POZA LLEIDA, JOSÉ MARÍA DE LA., 1993, "La función administrativa de la empresa". Vilassar de Mar (Barcelona): Oikos-Tau.

PRESSER, S. Y BLAIR, J., 1994, "Survey pretesting: do different methods produce different results". Sociological Methodology, vol.24, pp. 73-104.

QUIJANO DE ARANA, SANTIAGO D. DE, NAVARRO, J., YEPES BALDÓ, M., BERGER, R., & ROMEO DELGADO, M., 2008, "La auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones". Papeles Del Psicólogo, 29(1), 92-106.

QUIJANO, SANTIAGO Y NAVARRO, JOSÉ, 1999, "El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los Modelos de Calidad, y la Evaluación Organizativa". Revista de Psicología General y Aplicada. Vol. 52 (2-3), 301-328.

QUINN, J. B., 1985, "The Strategic Process. Concept, Context, Cases. 2dª ed". IRWIN. New York. p.36

QUINN, J.B., 1980, "Managing strategic change", Sloan Management Review, Vol. 21 nº 4. p.23

QUINN, R.E., SPREITZER, G.M., 1991, "The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life, Research in Organizational Change and Development, Vol. 5".

QUINTANS, JACOBO Y DE BENITO, JOSE MIGUEL, 2004, "Protocolo para una auditoría sociolaboral. Herramienta del conocimiento". Creinsa, Barcelona.

RAVALEC, J.P., 1986, "L'audit social et juridique," Montchrestien, Paris.

Real Academia Española de la lengua

REIMANN, B., 1989, "Getting Value from Strategic Planning". *Planning Review* 17, nº 3, p. 9.

REINHARDT, F., 2000, "Down to Earth: Applying Business Principles to Environmental Management". Harvard Business School Press, Boston.

REINHARDT, F., 2002, "Bridging the Gap: How Improved Information Can Help Companies Integrate Shareholder Value and Environmental Quality. Environmental Performance Measurement: the Global Report 2001-2002", editado por D. Esty y P. Cornelius Oxford University Press. Nueva York.

REYES PONCE, A., 1990, "Administración por Objetivos". Ed. Limusa. México. p.69

REYES, A., 2005, "Administración de personal 1: Relaciones humanas". Limusa, México, p.223

RIBES, D., 1996, "Lo humano entre culturas. Arte, ciencia y tecnología". Curso de verano: "Perspectiva actual de la filosofía de la ciencia", Universitat Jaume I, Benicassim, Castellón.

RICE, G. JR., 1983, "Strategic Decision Making in Small Business". *Journal of General Management* 9, nº 1, p. 64.

ROBBINS, S., 1993, "Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias, aplicaciones". México: Ed. Prentice Hall p.75

ROOS, J. Y ROOS, G., 1997, "Valuing intellectual capital: The next generation". *Financial Times Mastering Management Journal*, mayo.

ROOS, J., ROOS, G., EDWINSSON, I. Y DRAGONETTI, N. C., 2001, "Capital Intelectual: El valor intangible de la empresa". Paidós Empresa. Barcelona.

ROTHSCHILD WILLIAM E., 1984, "Surprise and the Competitive Advantage". Journal of Business Strategy 4, N° 3, pp. 10-18.

RUBIO, SONSOLES Y MARTÍNEZ, ALBERTO, 2006, "Función de la auditoría interna dentro del control interno", en Revista Partida Doble núm. 183.

RUDNER, R.S., 1973, "Filosofía de la ciencia social". Alianza, Madrid.

RUEKERT, R. Y WALKER, O., 1987, "Interactions Between Marketing and R & D Departments in Implementing Different Business Strategies". Strategic Management Journal 8, n° 3, pp. 233-248.

RUIZ MUÑOZ D., 2006, "Aplicación del Cuadro de Mando Integral en Organizaciones Sanitarias". Departamento de Economía y Empresa. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. 2006.

RUIZ VIÑALS, C., 2004, "Políticas sociolaborales: Un enfoque pluridisciplinar" Editorial UOC.

RUMELT, R., 1980, "The Evaluation of Business Strategy". W. F. Glueck, ed. Business Policy and Strategic Management. McGraw-Hill Nueva York. pp. 359-367.

RUSSEL, B., 1969, "La perspectiva científica". Ed. Ariel, Barcelona.

SAITUA IRIBAR, A.Y VÁZQUEZ ARIAS, I., 2011, "La auditoría estratégica de la FRRHH", Fundación Dialnet.

SAITUA, A., ANDICOECHEA, L., & ALBIZU, E., 2014, "Divulgación sobre recursos humanos en el informe de gestión. análisis del nivel de comparabilidad y uso de indicadores en las empresas del ibex35/human resources disclosure on management report. analysis of the level of comparability and use of indicators in the ibex 35 companies". Boletín De Estudios Económicos, 69(213), 549.

SALANTY, A. Y E. SCREPANTI, 1997, "Pluralism in economics. New perspectives in history and methodology", Manchester School of Economic and Social Studies, nº 65, septiembre, pp. 483-485.

SALGADO, J. F., MOSCOSO, S., & LADO, M., 2003, "Evidence of cross-cultural invariance of the big five personality dimensions in work settings". European Journal of Personality, 17(S1), S67-S76. doi:10.1002/per.482

SALGADO, J. F., MOSCOSO, S., & LADO, M., 2003, "Test–Retest reliability of ratings of job performance dimensions in managers". International Journal of Selection and Assessment, 11(1), 98-101

SÁNCHEZ JARA D., PALÁN BUENAÑO A., CÓRDOVA R., MONTENEGRO C., 2013, "Desarrollo de un Sistema de Cuadro de Mando Integral para la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación en Empresas de Desarrollo de Software, Caso de Estudio VIMEWORKS CIA." LTDA. [En línea], <http://www.espe.edu.ec>, [Consulta: 12 septiembre 2014].

SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, 2013, "Fundamentos de la auditoría de recursos humanos. 101 indicadores clave", McGraw-Hill/Interamericana de España S.L., Madrid.

SÁNCHEZ, ADELKYS R., 2005, "Auditoría y control interno", publicado en revista digital.

SANIN, 1998, "El Control de Gestión en los Objetivos de la Empresa". Harvard Deusto Finanzas & Contabilidad nº 22 marzo-abril.

SANTOS CEBRIÁN, M. Y FIDALGO CERVIÑO, E., 2004, "Un Análisis de la Flexibilidad del Cuadro de Mando Integral (CMI) en su Adaptación a la Naturaleza de las Organizaciones". Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión, 4, 2004, pp. 85-116.

SARABIA, M. G., & DOLAN, S. L., 2011, "Tendencias de cambio en los valores organizacionales: Del pragmatismo al desarrollo y la ética". Boletín De Estudios Económicos, 66(203), 351.

SCHENDEL, D., & HOFER, C., 1979, "Strategic Management" Little, Brown and Co.

SERNA, H., 1994, "Planeación y dirección estratégica". Editorial Legis. Colombia p. 22

SHESKIN, D.J., 1997, "Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures". Boca Raton, FL: CRC Press.

SHULTZ, THEODORE W., 1971, "Investment in human capital : the role of education and of research", Collier-McMillan, Londres.

SIERRA BRAVO, R., 1984, "Ciencias sociales. Epistemología, lógica y metodología", Paraninfo, Madrid.

SIERRA, GUILLERMO Y ORTA, MIGUEL, 2005, "La experiencia y el comportamiento ético de los auditores: un estudio empírico". En Revista española de financiación y contabilidad. Volumen 34, número 126, pp. 731-754.

SIMONS Y DÁVILA, 1997, "Performance Evaluation Case Solution & Analysis. p. 9" Publication December 02, 1997.

SISK, H., 1969, "Principles of Management", South Western, Cincinnati

STEINER, G. A., 1969, "Strategic factors in business success". Academy of Management Journal (Pre-1986), 12(4), 523.

STEINER, G. A., 1972, "Social policies for business. California Management Review, 15(2), 17-24.

STEINER, G. A., 1987, "Planeación estratégica: Lo que todo director debe saber ([1ª], 8ª impresión ed.)". México: Compañía Editorial Continental.

STEINER, G. A., KUNIN, H., & KUNIN, E. ,1981, "The new class of chief executive officer". Long Range Planning, 14(4), 10.

STEINER, G. A., KUNIN, H., & KUNIN, E., 1983, "Formal strategic planning in the united states today". Long Range Planning, 16(3), 12.

STEINER, G.A., 1979, "Planificación de la alta dirección", EUNSA, Pamplona

STEPHENS, LG, 1970, "Personel audit recommended" The personnel administrator, vol. 15, No. 6, Nov-Diciembre de 1970, pp. 09.14.

STEWART, T. A., 1997, "La Nueva Riqueza de las Organizaciones: El Capital Intelectual". Granica. Buenos Aires.

STEWART, T. A., 1998, "Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations". Doubleday Nueva York. p. 67.

STUCKEY JOHN Y WHITE DAVID, 1993, "When and When Not to Vertically Integrate". Sloan Management Review, pp. 71-83.

SUÁREZ SUÁREZ, A. S., 1977, "Diccionario económico de la empresa". Pirámide., Madrid

SUÁREZ SUÁREZ, A. S., 2003, "Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa (20ª ed.)". Pirámide., Madrid.

SUAREZ SUAREZ, A.S. 1990, La moderna auditoría. Un análisis conceptual y metodológico, Ed. Mcgraw-Hill, Madrid.

SUÁREZ, FRANCISCO, 2005, "Guía de auditoría", Consejo General de Colegios de Economistas de España,

SUDMAN, S., BRADBURN, N.M. Y SCHWARZ, N., 1986, "Thinking about answers". Jossey-Bass, San Francisco.

SVEIBY, K. E., 1997, "The Intangible Assets Monitor. Journal of Human Resource Costing and Accounting. Vol. 2", nº.1, pp. 73-97. [en línea], <http://www.sveiby.com/> [consulta: 21 enero 2014].

SWAIM, R. W., 2010, "The strategic Drucker: Growth strategies and marketing insights from the works of Peter Drucker". San Francisco: Jossey-Bass.

TABATORNY, P., & JARNIOU, P., 1975, "Les systèmes de Gestion: politiques et structures". París. p.61

TAHOSES, BERNARDO, 1987, "Apuntes de auditoría. Primeras reuniones de auditoría y contabilidad", La Coruña, marzo.

TARRAGÓ, F., 1986, "Fundamentos de Economía de la Empresa". Ed. Hispano Europea, Barcelona.

THE WALL STREET JOURNAL, 2009, "U.S. retailers cut back on variety, once the spice of marketing", The Wall Street Journal (29 de junio de 2009).

THOMPSON Y STRICKLAND, 2003, "La Administración estratégica". Ediciones Gestión, Madrid España.

THOMPSON, A.A Y STRICKLAND, A.J., 1994, "Dirección y Administración estratégica: conceptos, casos y lecturas", Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington

TIROLE, JEAN, 1988, "The Theory of Industrial Organization". Ed. por MIT Press. MIT Press.

TOMMASI, M., IERULLI, K., BECKER, G. S., & PIÑA ALDAO, C., 2000, "Economía y sociedad". Madrid: Cambridge University Presss.

TORRAS, EULALIA Y RIBAS, JORDI, 2005, "Auditoría Sociolaboral 1", UOC, Barcelona.

TORRAS, EULALIA; RIBAS, JORDI (COORDS.), 2005, "Auditoría Sociolaboral 1", UOC, Barcelona.

TORRES, M., PAZ, K., & SALAZAR, F., 2006, "Tamaño de una muestra para una investigación de mercado". Universidad Rafael Landívar: Boletín electrónico, vol. 2, pp. 1-13.

ULRICH D., 1998, "A New Mandate for Human Resources" Harvard business Review jan- feb 1998

ULWICK, A. W., 2002, "Turn Customer Input into Innovation". Harvard Business Review. pp. 91-97.

URÍAS VALIENTE J., 1987, "Auditoría financiera". Editorial Tebar Flores, Madrid.

URIEL, E., 1995, "Análisis de datos. Series temporales y análisis multivariante". Editorial AC, Madrid.

URIEL, E., ALDÁS, J., 2005, "Análisis multivariante aplicado. Aplicaciones al marketing, investigación de mercados, economía, dirección de empresas y turismo". Thomson, Madrid.

URIZ, 2003, "Tecnología Disponible. En Alineación estratégica en el Enfoque del Cuadro de Mando Integral". Díaz Luidys, T (2009): SINNCO 2009.

VANCIL, R. F., 1986, "Strategy Formulation in Complex Organizations". Sloan Management Review 17, nº 2, pp. 4-5.

VANCIL, R. F., LORANGE, P., 1974, "Planificación estratégica en las empresas diversificadas". McGraw Hill Profesional.

VATIER, R., 1968, "Développement de l'entreprise et promotion des hommes (3^a rev. et complétée ed.)". Paris: Entreprise moderne d'édition.

VATIER, R., 1980, "L'audit social, un instrument utile au pilotage des entreprises et des organisations", Enseignement et gestion, nº16, Hiver, pp.25-31.

VÁZQUEZ BONOME, A., 1990, "La responsabilidad profesional del graduado social" Valladolid: Lex Nova.

VAZQUEZ-BONOME, ANTONIO Y GARCIA, MARÍA, 2003, “Tratado de auditoría laboral”. Difusión Jurídica y Temas de actualidad S.A., Barcelona

VÍCTOR RAÚL LÓPEZ RUIZ, & PEÑA, D. N., 2016, “Modelo de control estratégico desde la perspectiva del valor de los intangibles. Método y aplicación”. Innovar, 26(59), 9.

VÍCTOR RAÚL LÓPEZ RUIZ, PEÑA, D. N., & TORRES, J. B., 2008, “Indicador sintético de capital intelectual: Humano y estructural. Un factor de competitividad”. Eure,

VIEDMA, J. M., 2002, “Nuevas aportaciones en la construcción del paradigma del capital intelectual”. [en línea]. <http://www.gestiondelcapitalintelectual.com>, [consulta: 20 enero 2013].

VON NEUMANN, J., MORGENSTERN, O., 1944, “Theory of Games and Economic” Behavior.

WARTOFSKY, M.W., 1987, “Introducción a la filosofía de la ciencia”. Alianza Editorial, Madrid, 1ª edición, 2ª reimpresión.

WEIRICH, H. K. A. H., 1990, “Elementos de Administración”. Quinta ed. McGraw Hill. New York. p.92;p 138

WESTWICK, C.A., 1994, "Manual para la aplicación de ratios de gestión", Editorial Deusto, Bilbao.

WHERTER, WILLIAM Y DAVIS, KEITH, 1991, “Administración de personal y recursos humanos”. McGraw-Hill, Madrid.

WILLIAMS, P. LEONARD, 1991, “Evaluación de los métodos y eficiencia administrativa”. Diana, México.

WISEMAN, C., 1985, “Strategy and Computers: Information Systems as Competitive Weapons”. Dow Jones Irwin

WONNACOTT, T. H. Y WONNACOTT, R. J., 1999, "Introducción a la Estadística". México: Limusa.

YAVITS, B. AND NEWMAN, W., 1982, "Strategy in Action: The Execution, Politics, and Payoff of Business Planning. New York" The Free Press, P. 195.

YOFFIE DAVID B. Y CUSUMANO MICHAEL A., 1999 "Judo Strategy: The Competitive Dynamics of Internet Time". Harvard Business Review 77, Nº 1, pp. 70-81.

Páginas web consultadas en 2015

<https://debitoor.es/glosario/definicion-auditoria>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Auditoría>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Protocolo>

<http://www.wordreference.com/definicion/protocolo>

<http://www.gestiopolis.com/ratios-financieros-para-el-analisis-de-estados-financieros/>

Índice normativo

Real decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. (Vigente hasta el 1 de septiembre de 2010)

Ley 4/1990, de 29 de junio, de presupuestos Generales del Estado para 1990

Real Decreto 1636/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley 19/1988

Ley 12/2010, de 30 de junio, por la que se modifica la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas, la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, para su adaptación a la normativa comunitaria.

Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas.

Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio

Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Resolución de 19 de enero de 1991, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se publican las Normas Técnicas de Auditoría

Resolución de 15 de octubre de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se publican las nuevas Normas Técnicas de Auditoría, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES).

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE AUDITORÍA SOCIOLABORAL EN GRADUADOS SOCIALES

EDAD

- Menos de 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años
- De 51 a 60 años
- Más de 60 años

SEXO

- Hombre
- Mujer

AÑOS DE COLEGIACIÓN

- Menos de 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 20 años
- De 21 a 30 años
- Más de 30 años

PORCENTAJE DE CLIENTES PYMES

Indique en número (de 0 a 100) el porcentaje aproximado de sus clientes que son Pymes

PORCENTAJE DE CLIENTES CON AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Indique en número (de 0 a 100) el porcentaje aproximado de sus clientes que le consta que

han realizado una auditoría sociolaboral

EN QUÉ SECTOR/ES HAN REALIZADO DICHA AUDITORÍA

Marque aquel/llos sector/es en los que a usted le conste que sus clientes han realizado una auditoría sociolaboral (puede marcar todos los que estime oportunos)

- Agropecuario (Agrícola, ganadero o pesquero)
- Industrial
- Turístico
- Comercial
- No han realizado auditoría alguna
- Otro:

"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral."

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral."

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo"

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la anterior afirmación

1 2 3 4 5

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

FORMACIÓN SOBRE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

¿Ha recibido alguna formación sobre Auditoría Sociolaboral?

- Sí
- No

TIPO DE FORMACIÓN

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de formación sobre Auditoría Sociolaboral ha recibido?

- Durante la Carrera
- En cursos específicos
- Otro:

ANEXO 2: ANÁLISIS DE COMPARACIÓN DE MEDIAS CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

INFORME

EDAD POR TRAMOS		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Hasta 30 años	Media	3,83	1,33	4,50	4,17
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,753	,516	,548	,753
De 31 a 40 años	Media	3,71	1,88	2,96	3,58
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	,955	,992	1,429	1,213
De 41 a 50 años	Media	4,06	1,72	3,22	3,64
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	,955	,741	1,124	1,268
De 51 a 60 años	Media	3,89	1,84	3,56	3,76
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	1,042	,961	1,140	1,035
Más de 60 años	Media	4,08	1,58	3,29	3,88

	N	38	38	38	34
	Desv. típ.	,712	,919	1,206	,946
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,932	,901	1,208	1,088

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Hasta 30 años	Media	4,00	2,50	2,00	4,50
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,894	,548	,632	,548
De 31 a 40 años	Media	3,37	2,92	1,83	4,33
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	1,013	,929	,761	,761
De 41 a 50 años	Media	3,36	2,75	2,06	4,06
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	1,099	,874	,754	,791
De 51 a 60 años	Media	3,48	2,61	2,02	3,90
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	,936	,894	,640	,970
Más de 60 años	Media	3,55	2,66	2,24	3,84
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	,828	,966	1,076	,638
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Hasta 30 años	Media	4,00	2,50	2,00	4,50
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,894	,548	,632	,548
De 31 a 40 años	Media	3,37	2,92	1,83	4,33
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	1,013	,929	,761	,761
De 41 a 50 años	Media	3,36	2,75	2,06	4,06
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	1,099	,874	,754	,791
De 51 a 60 años	Media	3,48	2,61	2,02	3,90
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	,936	,894	,640	,970
Más de 60 años	Media	3,55	2,66	2,24	3,84
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	,828	,966	1,076	,638
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,958	,899	,800	,835

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”
Hasta 30 años	Media	4,17	1,33	2,00	4,17
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,983	,516	,632	,753
De 31 a 40 años	Media	3,92	1,25	2,13	3,88
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	,974	,532	,797	,797
De 41 a 50 años	Media	3,64	1,36	2,19	3,86
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	,833	,487	,951	,867
De 51 a 60 años	Media	3,66	1,44	2,37	3,95
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	,957	,562	,854	,756
Más de 60 años	Media	3,79	1,32	2,53	4,00
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	,905	,574	,922	,735
Total	Media	3,74	1,36	2,32	3,94
	N	166	166	166	166

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Hasta 30 años	Media	4,00	2,50	2,00	4,50
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,894	,548	,632	,548
De 31 a 40 años	Media	3,37	2,92	1,83	4,33
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	1,013	,929	,761	,761
De 41 a 50 años	Media	3,36	2,75	2,06	4,06
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	1,099	,874	,754	,791
De 51 a 60 años	Media	3,48	2,61	2,02	3,90
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	,936	,894	,640	,970
Más de 60 años	Media	3,55	2,66	2,24	3,84
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	,828	,966	1,076	,638
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,921	,541	,881	,776

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral”
Hasta 30 años	Media	1,67	3,50	2,33	1,83
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	,516	,548	1,033	1,169
De 31 a 40 años	Media	1,75	3,17	2,00	2,04
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	,608	1,007	,722	1,122
De 41 a 50 años	Media	1,86	3,56	2,25	1,97
	N	36	36	36	36
	Desv. típ.	,762	,843	,770	,971
De 51 a 60 años	Media	1,92	3,29	2,35	2,16
	N	62	62	62	62
	Desv. típ.	,609	,948	,812	1,074
Más de 60 años	Media	1,68	3,63	2,37	2,26
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	,904	1,101	,883	1,032
Total	Media	1,82	3,42	2,28	2,11
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,716	,967	,815	1,047

INFORME

EDAD POR TRAMOS		“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente”	“Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes”
Hasta 30 años	Media	2,33	1,67	4,33
	N	6	6	6
	Desv. típ.	,816	,816	,816
De 31 a 40 años	Media	2,33	1,71	4,25
	N	24	24	24
	Desv. típ.	1,049	,859	,897
De 41 a 50 años	Media	2,42	1,86	4,25
	N	36	36	36
	Desv. típ.	,841	,867	1,025
De 51 a 60 años	Media	2,44	1,92	4,45
	N	62	62	62
	Desv. típ.	,861	,795	,592
Más de 60 años	Media	2,76	2,08	4,45
	N	38	38	38
	Desv. típ.	,852	,969	,645
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166

INFORME

EDAD POR TRAMOS			“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente”	“Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes”
Hasta 30 años	Media		2,33	1,67	4,33
	N		6	6	6
	Desv. típ.		,816	,816	,816
De 31 a 40 años	Media		2,33	1,71	4,25
	N		24	24	24
	Desv. típ.		1,049	,859	,897
De 41 a 50 años	Media		2,42	1,86	4,25
	N		36	36	36
	Desv. típ.		,841	,867	1,025
De 51 a 60 años	Media		2,44	1,92	4,45
	N		62	62	62
	Desv. típ.		,861	,795	,592
Más de 60 años	Media		2,76	2,08	4,45
	N		38	38	38
	Desv. típ.		,852	,969	,645
Total	Media		2,49	1,90	4,37
	N		166	166	166
	Desv. típ.		,886	,861	,766

INFORME

EDAD POR TRAMOS		"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."
Hasta 30 años	Media	1,50	2,50
	N	6	6
	Desv. típ.	,837	1,378
De 31 a 40 años	Media	1,79	2,08
	N	24	24
	Desv. típ.	,588	,881
De 41 a 50 años	Media	2,06	1,97
	N	36	36
	Desv. típ.	,715	,774
De 51 a 60 años	Media	1,82	2,29
	N	62	62
	Desv. típ.	,559	,982
Más de 60 años	Media	1,82	2,66
	N	38	38
	Desv. típ.	,692	1,169
Total	Media	1,86	2,28
	N	166	166
	Desv. típ.	,644	1,008

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa" * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos	(Combinadas)	2,744	4	,686	,785	,536
	Intra-grupos		140,653	161	,874		
	Total		143,398	165			
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia" * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos	(Combinadas)	3,031	4	,758	,932	,447
	Intra-grupos		130,831	161	,813		
	Total		133,861	165			
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral" * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos	(Combinadas)	15,105	4	3,776	2,693	,033
	Intra-grupos		225,738	161	1,402		
	Total		240,843	165			
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores" * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos	(Combinadas)	2,751	4	,688	,575	,681
	Intra-grupos		187,873	157	1,197		
	Total		190,623	161			
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo" * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos	(Combinadas)	2,594	4	,649	,702	,592
	Intra-grupos		148,809	161	,924		
	Total		151,404	165			

“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales” * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos Intra-grupos Total	(Combinadas)	1,986 131,346 133,331	4 161 165	,496 ,816	,608	,657
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.” * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos Intra-grupos Total	(Combinadas)	2,540 103,075 105,614	4 161 165	,635 ,640	,992	,414
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.” * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos Intra-grupos Total	(Combinadas)	5,800 109,194 114,994	4 161 165	1,450 ,678	2,138	,079
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral” * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos Intra-grupos Total	(Combinadas)	2,686 137,175 139,861	4 161 165	,672 ,852	,788	,534
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia” * EDAD POR TRAMOS	Inter- grupos Intra-grupos Total	(Combinadas)	,722 47,591 48,313	4 161 165	,180 ,296	,611	,656
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de	Inter- grupos Intra-grupos	(Combinadas)	3,873 124,205	4 161	,968 ,771	1,255	,290

los que existe una legislación" * EDAD POR TRAMOS	Total	(Combinadas)	128,078	165			
"Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	,779	4	,195	,318	,866
	Intra-grupos		98,619	161	,613		
	Total		99,398	165			
"Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	1,632	4	,408	,792	,532
	Intra-grupos		82,946	161	,515		
	Total		84,578	165			
"Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa " * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	4,981	4	1,245	1,342	,257
	Intra-grupos		149,339	161	,928		
	Total		154,319	165			
"En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	2,574	4	,643	,967	,427
	Intra-grupos		107,119	161	,665		
	Total		109,693	165			
"Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa	Inter-grupos	(Combinadas)	2,306	4	,576	,520	,721
	Intra-grupos		178,519	161	1,109		

contratará una auditoría sociolaboral" * EDAD POR TRAMOS	Total	(Combinadas)	180,825	165			
"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	3,949	4	,987	1,266	,285
	Intra-grupos		125,527	161	,780		
	Total		129,476	165			
"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	2,501	4	,625	,839	,502
	Intra-grupos		119,957	161	,745		
	Total		122,458	165			
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes" * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	1,510	4	,378	,638	,636
	Intra-grupos		95,333	161	,592		
	Total		96,843	165			
"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos." * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	2,424	4	,606	1,476	,212
	Intra-grupos		66,106	161	,411		
	Total		68,530	165			
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa." * EDAD POR TRAMOS	Inter-grupos	(Combinadas)	10,060	4	2,515	2,569	,040
	Intra-grupos		157,632	161	,979		
	Total		167,693	165			

INFORME

GÉNERO		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Mujer	Media	4,13	1,73	3,43	3,76
	N	63	63	63	62
	Desv. típ.	,889	,846	1,146	1,126
Hombre	Media	3,83	1,75	3,34	3,74
	N	103	103	103	100
	Desv. típ.	,944	,936	1,249	1,070
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,932	,901	1,208	1,088

INFORME

GÉNERO		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Mujer	Media	3,46	2,59	1,95	4,16
	N	63	63	63	63
	Desv. típ.	,839	,710	,750	,677
Hombre	Media	3,49	2,76	2,11	3,91
	N	103	103	103	103
	Desv. típ.	1,028	,995	,827	,909
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,958	,899	,800	,835

INFORME

GÉNERO		“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”
Mujer	Media	3,76	1,35	2,25	3,98
	N	63	63	63	63
	Desv. típ.	,875	,513	,822	,751
Hombre	Media	3,73	1,37	2,36	3,91
	N	103	103	103	103
	Desv. típ.	,952	,560	,917	,793
Total	Media	3,74	1,36	2,32	3,94
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,921	,541	,881	,776

INFORME

GÉNERO		“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral”
Mujer	Media	1,89	3,49	2,43	2,11
	N	63	63	63	63
	Desv. típ.	,743	,859	,665	1,094
Hombre	Media	1,78	3,37	2,19	2,12
	N	103	103	103	103
	Desv. típ.	,699	1,029	,886	1,022
Total	Media	1,82	3,42	2,28	2,11
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,716	,967	,815	1,047

INFORME

GÉNERO		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Mujer	Media	2,44	1,95	4,48
	N	63	63	63
	Desv. típ.	,912	,923	,759
Hombre	Media	2,51	1,87	4,31
	N	103	103	103
	Desv. típ.	,873	,825	,767
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,886	,861	,766

Informe

GÉNERO		"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."
Mujer	Media	1,94	2,30
	N	63	63
	Desv. típ.	,644	,978
Hombre	Media	1,81	2,27
	N	103	103
	Desv. típ.	,643	1,031
Total	Media	1,86	2,28
	N	166	166
	Desv. típ.	,644	1,008

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		3,559	1	3,559	4,174	,043
	Intra-grupos		139,838	164	,853		
	Total		143,398	165			
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,012	1	,012	,015	,904
	Intra-grupos		133,850	164	,816		
	Total		133,861	165			
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,308	1	,308	,210	,647
	Intra-grupos		240,535	164	1,467		
	Total		240,843	165			
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,012	1	,012	,010	,919
	Intra-grupos		190,611	160	1,191		
	Total		190,623	161			
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,025	1	,025	,027	,870
	Intra-grupos		151,379	164	,923		
	Total		151,404	165			
"Considero muy	Inter-grupos (Combinadas)		1,129	1	1,129	1,401	,238

importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales” *	Intra-grupos		132,202	164	,806		
	Total		133,331	165			
GÉNERO							
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.” *	Inter-grupos (Combinadas)		,932	1	,932	1,460	,229
	Intra-grupos		104,682	164	,638		
	Total		105,614	165			
GÉNERO							
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.” *	Inter-grupos (Combinadas)		2,368	1	2,368	3,448	,065
	Intra-grupos		112,626	164	,687		
	Total		114,994	165			
GÉNERO							
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral” *	Inter-grupos (Combinadas)		,045	1	,045	,052	,820
	Intra-grupos		139,817	164	,853		
	Total		139,861	165			
GÉNERO							
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia” *	Inter-grupos (Combinadas)		,015	1	,015	,052	,821
	Intra-grupos		48,298	164	,295		
	Total		48,313	165			
GÉNERO							
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación” *	Inter-grupos (Combinadas)		,433	1	,433	,556	,457
	Intra-grupos		127,645	164	,778		
	Total		128,078	165			
GÉNERO							

"Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)	,200	1	,200	,330	,566
	Intra-grupos	99,198	164	,605		
	Total	99,398	165			
"Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)	,492	1	,492	,960	,329
	Intra-grupos	84,086	164	,513		
	Total	84,578	165			
"Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa " * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)	,593	1	,593	,632	,428
	Intra-grupos	153,727	164	,937		
	Total	154,319	165			
"En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)	2,148	1	2,148	3,275	,072
	Intra-grupos	107,545	164	,656		
	Total	109,693	165			
"Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)	,001	1	,001	,001	,974
	Intra-grupos	180,824	164	1,103		
	Total	180,825	165			
"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes	Inter-grupos (Combinadas)	,192	1	,192	,244	,622
	Intra-grupos	129,284	164	,788		

sólo en situaciones extremas" * GÉNERO	Total		129,476	165			
"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,241	1	,241	,324	,570
	Intra-grupos		122,216	164	,745		
	Total		122,458	165			
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes" * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		1,071	1	1,071	1,834	,178
	Intra-grupos		95,773	164	,584		
	Total		96,843	165			
"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos." * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,668	1	,668	1,613	,206
	Intra-grupos		67,863	164	,414		
	Total		68,530	165			
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa." * GÉNERO	Inter-grupos (Combinadas)		,035	1	,035	,034	,854
	Intra-grupos		167,658	164	1,022		
	Total		167,693	165			

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Hasta 5 años	Media	4,08	1,92	3,85	4,23
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,862	1,038	1,068	,725
De 6 a 10 años	Media	3,84	2,00	3,00	3,58
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	,688	,816	1,528	1,216
De 11 a 20 años	Media	3,62	1,41	3,41	3,41
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	1,178	,628	1,086	1,211
De 21 a 30 años	Media	4,08	1,69	3,35	3,75
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,835	,809	1,110	1,090
Más de 30 años	Media	3,95	1,88	3,40	3,92
	N	40	40	40	36
	Desv. típ.	,986	1,137	1,317	,967
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Hasta 5 años	Media	4,08	1,92	3,85	4,23
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,862	1,038	1,068	,725
De 6 a 10 años	Media	3,84	2,00	3,00	3,58
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	,688	,816	1,528	1,216
De 11 a 20 años	Media	3,62	1,41	3,41	3,41
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	1,178	,628	1,086	1,211
De 21 a 30 años	Media	4,08	1,69	3,35	3,75
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,835	,809	1,110	1,090
Más de 30 años	Media	3,95	1,88	3,40	3,92
	N	40	40	40	36
	Desv. típ.	,986	1,137	1,317	,967
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,932	,901	1,208	1,088

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Hasta 5 años	Media	3,85	2,62	2,00	4,38
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,689	,506	,707	,650
De 6 a 10 años	Media	3,42	3,05	2,05	4,21
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	1,017	,911	,780	,713
De 11 a 20 años	Media	3,28	2,69	2,00	4,10
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	,996	,967	,802	,860
De 21 a 30 años	Media	3,34	2,68	2,00	3,77
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	1,004	,850	,661	,915
Más de 30 años	Media	3,75	2,58	2,17	4,10
	N	40	40	40	40
	Desv. típ.	,840	1,010	1,035	,709
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Hasta 5 años	Media	4,08	1,92	3,85	4,23
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,862	1,038	1,068	,725
De 6 a 10 años	Media	3,84	2,00	3,00	3,58
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	,688	,816	1,528	1,216
De 11 a 20 años	Media	3,62	1,41	3,41	3,41
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	1,178	,628	1,086	1,211
De 21 a 30 años	Media	4,08	1,69	3,35	3,75
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,835	,809	1,110	1,090
Más de 30 años	Media	3,95	1,88	3,40	3,92
	N	40	40	40	36
	Desv. típ.	,986	1,137	1,317	,967
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,958	,899	,800	,835

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”
Hasta 5 años	Media	4,00	1,31	2,15	3,85
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,913	,480	,689	,689
De 6 a 10 años	Media	3,58	1,26	2,00	4,11
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	1,071	,452	,577	,737
De 11 a 20 años	Media	3,86	1,21	2,55	3,86
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	,833	,491	,985	,953
De 21 a 30 años	Media	3,60	1,43	2,20	3,91
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,862	,558	,833	,678
Más de 30 años	Media	3,88	1,43	2,55	4,00
	N	40	40	40	40
	Desv. típ.	,992	,594	,986	,847
Total	Media	3,74	1,36	2,32	3,94
	N	166	166	166	166

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Hasta 5 años	Media	4,08	1,92	3,85	4,23
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,862	1,038	1,068	,725
De 6 a 10 años	Media	3,84	2,00	3,00	3,58
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	,688	,816	1,528	1,216
De 11 a 20 años	Media	3,62	1,41	3,41	3,41
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	1,178	,628	1,086	1,211
De 21 a 30 años	Media	4,08	1,69	3,35	3,75
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,835	,809	1,110	1,090
Más de 30 años	Media	3,95	1,88	3,40	3,92
	N	40	40	40	36
	Desv. típ.	,986	1,137	1,317	,967
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,921	,541	,881	,776

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral”
Hasta 5 años	Media	1,69	3,54	2,23	1,77
	N	13	13	13	13
	Desv. típ.	,480	,776	,832	1,301
De 6 a 10 años	Media	1,95	2,89	1,89	2,11
	N	19	19	19	19
	Desv. típ.	,621	,994	,658	,875
De 11 a 20 años	Media	1,76	3,59	2,14	1,90
	N	29	29	29	29
	Desv. típ.	,872	,867	,789	,900
De 21 a 30 años	Media	1,89	3,42	2,42	2,25
	N	65	65	65	65
	Desv. típ.	,590	,827	,727	1,076
Más de 30 años	Media	1,73	3,50	2,38	2,18
	N	40	40	40	40
	Desv. típ.	,877	1,219	,979	1,083
Total	Media	1,82	3,42	2,28	2,11
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,716	,967	,815	1,047

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente”	“Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes”
Hasta 5 años	Media	2,38	1,38	4,08
	N	13	13	13
	Desv. típ.	1,121	,650	,862
De 6 a 10 años	Media	2,05	1,89	4,21
	N	19	19	19
	Desv. típ.	,780	,875	,855
De 11 a 20 años	Media	2,66	1,90	4,17
	N	29	29	29
	Desv. típ.	,814	,900	1,104
De 21 a 30 años	Media	2,48	1,86	4,46
	N	65	65	65
	Desv. típ.	,850	,808	,614
Más de 30 años	Media	2,63	2,15	4,55
	N	40	40	40
	Desv. típ.	,925	,921	,552
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Hasta 5 años	Media	2,38	1,38	4,08
	N	13	13	13
	Desv. típ.	1,121	,650	,862
De 6 a 10 años	Media	2,05	1,89	4,21
	N	19	19	19
	Desv. típ.	,780	,875	,855
De 11 a 20 años	Media	2,66	1,90	4,17
	N	29	29	29
	Desv. típ.	,814	,900	1,104
De 21 a 30 años	Media	2,48	1,86	4,46
	N	65	65	65
	Desv. típ.	,850	,808	,614
Más de 30 años	Media	2,63	2,15	4,55
	N	40	40	40
	Desv. típ.	,925	,921	,552
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,886	,861	,766

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."
Hasta 5 años	Media	1,69	2,38
	N	13	13
	Desv. típ.	,630	1,121
De 6 a 10 años	Media	1,95	2,21
	N	19	19
	Desv. típ.	,621	,918
De 11 a 20 años	Media	1,97	2,07
	N	29	29
	Desv. típ.	,680	,651
De 21 a 30 años	Media	1,88	2,29
	N	65	65
	Desv. típ.	,625	,996
Más de 30 años	Media	1,75	2,43
	N	40	40
	Desv. típ.	,670	1,238
Total	Media	1,86	2,28
	N	166	166
	Desv. típ.	,644	1,008

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- grupos	(Combinad as)	4,605	4	1,151	1,336	,259
	Intra-grupos		138,792	161	,862		
	Total		143,398	165			
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- grupos	(Combinad as)	5,683	4	1,421	1,784	,134
	Intra-grupos		128,179	161	,796		
	Total		133,861	165			
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- grupos	(Combinad as)	5,655	4	1,414	,968	,427
	Intra-grupos		235,188	161	1,461		
	Total		240,843	165			
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- grupos	(Combinad as)	7,838	4	1,960	1,683	,157
	Intra-grupos		182,785	157	1,164		
	Total		190,623	161			
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera	Inter- grupos	(Combinad as)	7,233	4	1,808	2,019	,094
	Intra-grupos		144,171	161	,895		

reconocida por la inspección de trabajo” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Total	(Combinadas)	151,404	165			
“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	3,110	4	,777	,961	,430
	Intra-grupos		130,222	161	,809		
	Total		133,331	165			
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	,892	4	,223	,343	,849
	Intra-grupos		104,722	161	,650		
	Total		105,614	165			
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	6,931	4	1,733	2,582	,039
	Intra-grupos		108,063	161	,671		
	Total		114,994	165			
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	3,807	4	,952	1,126	,346
	Intra-grupos		136,055	161	,845		
	Total		139,861	165			
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia” * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	1,388	4	,347	1,190	,317
	Intra-grupos		46,926	161	,291		
	Total		48,313	165			

"Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	6,914	4	1,728	2,297	,061
	Intra-grupos		121,165	161	,753		
	Total		128,078	165			
"Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	1,021	4	,255	,418	,796
	Intra-grupos		98,376	161	,611		
	Total		99,398	165			
"Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	1,330	4	,333	,643	,632
	Intra-grupos		83,248	161	,517		
	Total		84,578	165			
"Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa " * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	6,480	4	1,620	1,764	,139
	Intra-grupos		147,839	161	,918		
	Total		154,319	165			
"En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter-grupos	(Combinadas)	4,988	4	1,247	1,917	,110
	Intra-grupos		104,705	161	,650		
	Total		109,693	165			
"Me sentiría cuestionado en mi"	Inter-grupos	(Combinadas)	4,202	4	1,050	,958	,433

trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Intra-grupos Total		176,623 180,825	161 165	1,097 		
"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- (Combinad grupos as) Intra-grupos Total		5,310 124,166 129,476	4 161 165	1,327 ,771 	1,721	,148
"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- (Combinad grupos as) Intra-grupos Total		6,048 116,410 122,458	4 161 165	1,512 ,723 	2,091	,084
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes" * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- (Combinad grupos as) Intra-grupos Total		4,571 92,273 96,843	4 161 165	1,143 ,573 	1,994	,098
"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos." * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- (Combinad grupos as) Intra-grupos Total		1,333 67,198 68,530	4 161 165	,333 ,417 	,798	,528
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa." * AÑOS DE COLEGIACIÓN	Inter- (Combinad grupos as) Intra-grupos Total		2,375 165,318 167,693	4 161 165	,594 1,027 	,578	,679

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Ninguno	Media	3,26	2,48	1,83	4,02
	N	54	54	54	54
	Desv. típ.	1,119	1,005	,986	,739
Del 1% al 5%	Media	3,63	2,80	1,96	3,98
	N	51	51	51	51
	Desv. típ.	,937	,980	,631	,836
Del 6 al 10%	Media	3,64	2,86	2,36	4,14
	N	28	28	28	28
	Desv. típ.	,678	,705	,559	,932
Del 11 al 15%	Media	3,33	2,67	2,00	3,76
	N	21	21	21	21
	Desv. típ.	1,017	,658	,632	1,044
Del 16 al 20%	Media	3,67	2,83	2,75	4,17
	N	12	12	12	12
	Desv. típ.	,492	,718	,754	,577
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Hasta 5 años	Media	2,38	1,38	4,08
	N	13	13	13
	Desv. típ.	1,121	,650	,862
De 6 a 10 años	Media	2,05	1,89	4,21
	N	19	19	19
	Desv. típ.	,780	,875	,855
De 11 a 20 años	Media	2,66	1,90	4,17
	N	29	29	29
	Desv. típ.	,814	,900	1,104
De 21 a 30 años	Media	2,48	1,86	4,46
	N	65	65	65
	Desv. típ.	,850	,808	,614
Más de 30 años	Media	2,63	2,15	4,55
	N	40	40	40
	Desv. típ.	,925	,921	,552
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,958	,899	,800

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”
Ninguno	Media	4,11	1,19	2,41	3,87
	N	54	54	54	54
	Desv. típ.	,945	,479	1,055	,972
Del 1% al 5%	Media	3,73	1,37	2,33	3,96
	N	51	51	51	51
	Desv. típ.	,850	,528	,864	,631
Del 6 al 10%	Media	3,64	1,54	2,11	4,04
	N	28	28	28	28
	Desv. típ.	,870	,576	,832	,637
Del 11 al 15%	Media	3,33	1,38	2,38	3,86
	N	21	21	21	21
	Desv. típ.	,730	,498	,590	,727
Del 16 al 20%	Media	3,08	1,67	2,25	4,08
	N	12	12	12	12
	Desv. típ.	,900	,651	,622	,793
Total	Media	3,74	1,36	2,32	3,94
	N	166	166	166	166

INFORME

AÑOS DE COLEGIACIÓN		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Hasta 5 años	Media	2,38	1,38	4,08
	N	13	13	13
	Desv. típ.	1,121	,650	,862
De 6 a 10 años	Media	2,05	1,89	4,21
	N	19	19	19
	Desv. típ.	,780	,875	,855
De 11 a 20 años	Media	2,66	1,90	4,17
	N	29	29	29
	Desv. típ.	,814	,900	1,104
De 21 a 30 años	Media	2,48	1,86	4,46
	N	65	65	65
	Desv. típ.	,850	,808	,614
Más de 30 años	Media	2,63	2,15	4,55
	N	40	40	40
	Desv. típ.	,925	,921	,552
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,921	,541	,881

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral”
Ninguno	Media	1,59	3,87	2,50	2,52
	N	54	54	54	54
	Desv. típ.	,922	1,029	,986	1,255
Del 1% al 5%	Media	1,84	3,29	2,20	1,90
	N	51	51	51	51
	Desv. típ.	,612	,923	,722	,755
Del 6 al 10%	Media	2,00	3,25	2,29	1,82
	N	28	28	28	28
	Desv. típ.	,471	,928	,763	,905
Del 11 al 15%	Media	2,00	3,24	2,05	1,95
	N	21	21	21	21
	Desv. típ.	,548	,625	,669	,921
Del 16 al 20%	Media	2,00	2,58	2,08	2,17
	N	12	12	12	12
	Desv. típ.	,603	,515	,515	1,193
Total	Media	1,82	3,42	2,28	2,11
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,716	,967	,815	1,047

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Ninguno	Media	2,93	2,19	4,44
	N	54	54	54
	Desv. típ.	,843	,892	,816
Del 1% al 5%	Media	2,35	1,90	4,41
	N	51	51	51
	Desv. típ.	,796	,878	,829
Del 6 al 10%	Media	2,11	1,68	4,36
	N	28	28	28
	Desv. típ.	,916	,863	,780
Del 11 al 15%	Media	2,29	1,67	4,14
	N	21	21	21
	Desv. típ.	,717	,658	,573
Del 16 al 20%	Media	2,33	1,58	4,33
	N	12	12	12
	Desv. típ.	,985	,669	,492
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente"	"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"
Ninguno	Media	2,93	2,19	4,44
	N	54	54	54
	Desv. típ.	,843	,892	,816
Del 1% al 5%	Media	2,35	1,90	4,41
	N	51	51	51
	Desv. típ.	,796	,878	,829
Del 6 al 10%	Media	2,11	1,68	4,36
	N	28	28	28
	Desv. típ.	,916	,863	,780
Del 11 al 15%	Media	2,29	1,67	4,14
	N	21	21	21
	Desv. típ.	,717	,658	,573
Del 16 al 20%	Media	2,33	1,58	4,33
	N	12	12	12
	Desv. típ.	,985	,669	,492
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,886	,861	,766

INFORME

PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL		"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."
Ninguno	Media	1,57	2,48
	N	54	54
	Desv. típ.	,633	1,240
Del 1% al 5%	Media	1,88	2,12
	N	51	51
	Desv. típ.	,653	,931
Del 6 al 10%	Media	2,18	2,14
	N	28	28
	Desv. típ.	,476	,848
Del 11 al 15%	Media	2,05	2,48
	N	21	21
	Desv. típ.	,498	,750
Del 16 al 20%	Media	1,92	2,08
	N	12	12
	Desv. típ.	,793	,793
Total	Media	1,86	2,28
	N	166	166
	Desv. típ.	,644	1,008

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter- grupos	(Combinadas)	7,460	4	1,865	2,209	,070
	Intra-grupos		135,938	161	,844		
	Total		143,398	165			
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter- grupos	(Combinadas)	40,052	4	10,013	17,185	,000
	Intra-grupos		93,809	161	,583		
	Total		133,861	165			
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter- grupos	(Combinadas)	8,220	4	2,055	1,422	,229
	Intra-grupos		232,624	161	1,445		
	Total		240,843	165			
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las	Inter- grupos	(Combinadas)	14,487	4	3,622	3,228	,014
	Intra-grupos		176,137	157	1,122		

circularizaciones a los trabajadores" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Total		190,623	161			
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter-grupos (Combinadas)		5,350	4	1,337	1,474	,212
	Intra-grupos		146,054	161	,907		
	Total		151,404	165			
"Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales" * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter-grupos (Combinadas)		4,049	4	1,012	1,261	,288
	Intra-grupos		129,283	161	,803		
	Total		133,331	165			
"Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral." * PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Inter-grupos (Combinadas)		11,514	4	2,879	4,925	,001
	Intra-grupos		94,100	161	,584		
	Total		105,614	165			
"Considero importante tener una formación	Inter-grupos (Combinadas)		2,127	4	,532	,759	,554

mayor en temas de auditoría sociolaboral.” *	Intra-grupos		112,867	161	,701		
	Total		114,994	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral” *	Inter- grupos	(Combinadas)	16,359	4	4,090	5,332	,000
	Intra-grupos		123,502	161	,767		
	Total		139,861	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia” *	Inter- grupos	(Combinadas)	3,660	4	,915	3,299	,012
	Intra-grupos		44,653	161	,277		
	Total		48,313	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación” *	Inter- grupos	(Combinadas)	1,827	4	,457	,582	,676
	Intra-grupos		126,251	161	,784		
	Total		128,078	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“Considero que la Auditoría Sociolaboral	Inter- grupos	(Combinadas)	,931	4	,233	,381	,822

debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas” *	Intra-grupos	(Combinadas)	98,467	161	,612		
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Total		99,398	165			
“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales” *	Inter-grupos	(Combinadas)	4,796	4	1,199	2,420	,051
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Intra-grupos		79,782	161	,496		
	Total		84,578	165			
“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “ *	Inter-grupos	(Combinadas)	21,662	4	5,416	6,573	,000
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Intra-grupos		132,657	161	,824		
	Total		154,319	165			
“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral” *	Inter-grupos	(Combinadas)	4,570	4	1,143	1,750	,142
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	Intra-grupos		105,123	161	,653		
	Total		109,693	165			

“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral”	Inter-grupos	(Combinadas)	14,108	4	3,527	3,406	,011
	Intra-grupos		166,717	161	1,036		
	Total		180,825	165			
* PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas” *	Inter-grupos	(Combinadas)	16,494	4	4,124	5,876	,000
	Intra-grupos		112,982	161	,702		
	Total		129,476	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente” *	Inter-grupos	(Combinadas)	8,109	4	2,027	2,854	,025
	Intra-grupos		114,348	161	,710		
	Total		122,458	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes" *	Inter-grupos	(Combinadas)	1,490	4	,373	,629	,642
	Intra-grupos		95,353	161	,592		
	Total		96,843	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							

"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos." *	Inter-grupos	(Combinadas)	8,056	4	2,014	5,362	,000
	Intra-grupos		60,474	161	,376		
	Total		68,530	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa." *	Inter-grupos	(Combinadas)	5,334	4	1,333	1,322	,264
	Intra-grupos		162,359	161	1,008		
	Total		167,693	165			
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL							

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"
Durante la Carrera	Media	4,04	2,07	3,30	3,89
	N	27	27	27	27
	Desv. típ.	1,126	,781	1,265	1,050
Cursos Específicos	Media	4,33	1,92	3,83	4,03
	N	66	66	66	65
	Desv. típ.	,687	,810	1,061	1,131
Sin Formación	Media	3,55	1,45	2,99	3,43
	N	73	73	73	70
	Desv. típ.	,898	,943	1,184	,986
Total	Media	3,94	1,74	3,37	3,75
	N	166	166	166	162
	Desv. típ.	,932	,901	1,208	1,088

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”
Durante la Carrera	Media	3,63	2,78	2,19	4,30
	N	27	27	27	27
	Desv. típ.	,742	,801	,736	,724
Cursos Específicos	Media	3,77	3,11	2,38	4,18
	N	66	66	66	66
	Desv. típ.	,941	,825	,739	,721
Sin Formación	Media	3,15	2,29	1,70	3,74
	N	73	73	73	73
	Desv. típ.	,953	,825	,739	,898
Total	Media	3,48	2,69	2,05	4,01
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,958	,899	,800	,835

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”
Durante la Carrera	Media	3,74	1,37	1,93	4,07
	N	27	27	27	27
	Desv. típ.	,984	,492	,616	,730
Cursos Específicos	Media	3,42	1,52	2,08	4,17
	N	66	66	66	66
	Desv. típ.	,895	,588	,829	,597
Sin Formación	Media	4,03	1,22	2,68	3,68
	N	73	73	73	73
	Desv. típ.	,833	,479	,880	,864
Total	Media	3,74	1,36	2,32	3,94
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,921	,541	,881	,776

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoría sociolaboral”
Durante la Carrera	Media	2,00	3,11	1,96	2,04
	N	27	27	27	27
	Desv. típ.	,832	,934	,759	1,018
Cursos Específicos	Media	1,94	3,23	2,17	1,83
	N	66	66	66	66
	Desv. típ.	,579	1,020	,756	,938
Sin Formación	Media	1,64	3,70	2,51	2,40
	N	73	73	73	73
	Desv. típ.	,752	,861	,835	1,090
Total	Media	1,82	3,42	2,28	2,11
	N	166	166	166	166
	Desv. típ.	,716	,967	,815	1,047

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoría sociolaboral encargada por un cliente”	“Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes”
Durante la Carrera	Media	2,19	1,67	4,37
	N	27	27	27
	Desv. típ.	,879	,620	,884
Cursos Específicos	Media	2,32	1,76	4,39
	N	66	66	66
	Desv. típ.	,844	,929	,742
Sin Formación	Media	2,75	2,12	4,36
	N	73	73	73
	Desv. típ.	,863	,832	,752
Total	Media	2,49	1,90	4,37
	N	166	166	166
	Desv. típ.	,886	,861	,766

INFORME

¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?		"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."
Durante la Carrera	Media	2,07	1,81
	N	27	27
	Desv. típ.	,616	,681
Cursos Específicos	Media	1,89	2,26
	N	66	66
	Desv. típ.	,585	1,027
Sin Formación	Media	1,74	2,48
	N	73	73
	Desv. típ.	,688	1,042
Total	Media	1,86	2,28
	N	166	166
	Desv. típ.	,644	1,008

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos	(Combinadas)	21,686	2	10,843	14,521	,000
	Intra-grupos		121,712	163	,747		
	Total		143,398	165			
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos	(Combinadas)	11,306	2	5,653	7,519	,001
	Intra-grupos		122,555	163	,752		
	Total		133,861	165			
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos	(Combinadas)	25,061	2	12,530	9,465	,000
	Intra-grupos		215,783	163	1,324		
	Total		240,843	165			
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las	Inter- grupos	(Combinadas)	12,875	2	6,438	5,759	,004
	Intra-grupos		177,748	159	1,118		

circularizaciones a los trabajadores” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Total	(Combinadas)	190,623	161			
“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter-grupos	(Combinadas)	14,174	2	7,087	8,418	,000
	Intra-grupos		137,230	163	,842		
	Total		151,404	165			
“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter-grupos	(Combinadas)	23,448	2	11,724	17,391	,000
	Intra-grupos		109,883	163	,674		
	Total		133,331	165			
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter-grupos	(Combinadas)	16,640	2	8,320	15,242	,000
	Intra-grupos		88,974	163	,546		
	Total		105,614	165			
“Considero importante tener una formación	Inter-grupos	(Combinadas)	9,491	2	4,746	7,332	,001

mayor en temas de auditoría sociolaboral.” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Intra-grupos		105,503	163	,647		
	Total		114,994	165			
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		12,610	2	6,305	8,076	,000
	Intra-grupos		127,252	163	,781		
	Total		139,861	165			
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		3,039	2	1,519	5,471	,005
	Intra-grupos		45,274	163	,278		
	Total		48,313	165			
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		17,852	2	8,926	13,199	,000
	Intra-grupos		110,226	163	,676		
	Total		128,078	165			
“Considero que la Auditoría Sociolaboral	Inter- grupos (Combinadas)		8,626	2	4,313	7,745	,001

debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Intra-grupos		90,772	163	,557		
	Total		99,398	165			
“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		4,081	2	2,041	4,132	,018
	Intra-grupos		80,497	163	,494		
	Total		84,578	165			
“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “ * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		10,692	2	5,346	6,067	,003
	Intra-grupos		143,627	163	,881		
	Total		154,319	165			
“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral” * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)		7,317	2	3,658	5,825	,004
	Intra-grupos		102,376	163	,628		
	Total		109,693	165			

"Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral"	Inter-grupos	(Combinadas)	11,216	2	5,608	5,390	,005
	Intra-grupos		169,609	163	1,041		
	Total		180,825	165			
* ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?							
"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter-grupos	(Combinadas)	9,522	2	4,761	6,470	,002
	Intra-grupos		119,954	163	,736		
	Total		129,476	165			
"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?							
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes" * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter-grupos	(Combinadas)	,050	2	,025	,042	,959
	Intra-grupos		96,794	163	,594		
	Total		96,843	165			

"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos." * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)	2,366	2	1,183	2,914	,057
	Intra-grupos	66,164	163	,406		
	Total	68,530	165			
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa." * ¿Qué tipo de formación ha recibido sobre Auditoría Sociolaboral?	Inter- grupos (Combinadas)	8,778	2	4,389	4,502	,012
	Intra-grupos	158,914	163	,975		
	Total	167,693	165			

ANEXO 3: CORRELACIONES BIVARIADAS ENTRE LAS 21 OPINIONES

Opinión	Opinión 1	Opinión 2	Opinión 3	Opinión 4	Opinión 5	Opinión 6	Opinión 7	Opinión 8	Opinión 9	Opinión 10	Opinión 11	Opinión 12	Opinión 13	Opinión 14	Opinión 15	Opinión 16	Opinión 17	Opinión 18	Opinión 19	Opinión 20	Opinión 21
Opinión 1	1,000																				
Opinión 2	0,11	1,000																			
Opinión 3	0,08	0,06	1,000																		
Opinión 4	0,08	0,08	0,08	1,000																	
Opinión 5	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000																
Opinión 6	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000															
Opinión 7	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000														
Opinión 8	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000													
Opinión 9	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000												
Opinión 10	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000											
Opinión 11	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000										
Opinión 12	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000									
Opinión 13	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000								
Opinión 14	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000							
Opinión 15	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000						
Opinión 16	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000					
Opinión 17	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000				
Opinión 18	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000			
Opinión 19	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000		
Opinión 20	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000	
Opinión 21	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	1,000

.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



ANEXO 4: ANALISIS CLUSTER

CENTROS INICIALES DE LOS CONGLOMERADOS

	Conglomerado			
	1	2	3	4
EDAD POR TRAMOS	5,0	3,0	5,0	2,0
AÑOS DE COLEGIACIÓN	5,0	3,0	5,0	1,0
PORCENTAJE DE CLIENTES PYMES	1,0	4,0	1,0	2,0
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	1,0	1,0	1,0	5,0
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	4,0	1,0	5,0	4,0
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	5,0	1,0	1,0	5,0
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	2,0	2,0	4,0	1,0
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"	5,0	1,0	4,0	3,0

“Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo”	5,0	5,0	3,0	4,0
“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	5,0	4,0	1,0	3,0
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	5,0	4,0	1,0	3,0
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”	5,0	5,0	3,0	5,0
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	5,0	1,0	5,0	5,0
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	3,0	1,0	1,0	1,0
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	4,0	1,0	2,0	3,0
“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”	5,0	5,0	4,0	3,0

“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	5,0	5,0	1,0	1,0
“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	5,0	5,0	5,0	3,0
“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	1,0	2,0	4,0	2,0
“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral”	1,0	1,0	4,0	5,0
“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	3,0	1,0	3,0	5,0
“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente”	1,0	1,0	4,0	1,0
“Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes”	5,0	1,0	5,0	5,0

"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	1,0	3,0	1,0	1,0
"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."	5,0	1,0	5,0	1,0

HISTORIAL DE ITERACIONES^A

Iteración	Cambio en los centros de los conglomerados			
	1	2	3	4
1	6,480	6,882	5,770	6,752
2	,856	,873	,607	,556
3	,827	,756	,474	,345
4	,458	,822	,254	,527
5	,592	,520	,288	,464
6	,428	,262	,233	,339
7	,326	,242	,135	,255
8	,089	,000	,000	,103
9	,000	,000	,000	,000

a. Se ha logrado la convergencia debido a que los centros de los conglomerados no presentan ningún cambio o éste es pequeño. El cambio máximo de coordenadas absolutas para cualquier centro es de ,000. La iteración actual es 9. La distancia mínima entre los centros iniciales es de 10,677.

CENTROS DE LOS CONGLOMERADOS FINALES

	Conglomerado			
	1	2	3	4
EDAD POR TRAMOS	4,2	3,9	3,8	2,2
AÑOS DE COLEGIACIÓN	4,3	3,8	3,9	2,0
PORCENTAJE DE CLIENTES PYMES	3,0	3,6	2,6	3,4
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	1,7	3,8	1,9	2,3
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	4,3	4,3	3,5	3,7
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	1,6	2,6	1,3	1,8
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	3,5	3,8	3,0	3,4
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"	4,5	4,2	3,0	3,6
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo"	4,1	3,7	2,7	3,7

“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	3,1	2,8	2,1	3,1
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	2,3	2,5	1,6	2,1
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”	4,3	4,1	3,5	4,4
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	3,8	3,1	4,0	3,9
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	1,5	1,8	1,1	1,2
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	2,2	2,1	2,8	2,0
“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”	4,3	4,1	3,5	4,1
“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	1,9	2,1	1,5	2,0

“Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa “	3,1	2,9	3,9	3,3
“En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral”	2,1	2,0	2,7	1,9
“Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral”	1,9	1,6	2,7	1,9
“Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas”	2,5	1,9	3,0	2,2
“Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente”	1,6	1,5	2,5	1,6
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"	4,7	4,3	4,4	4,2
"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	1,9	2,1	1,7	1,8

"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."	2,0	2,1	2,6	2,1
----------------------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	-----

ANOVA

	Conglomerado		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
EDAD POR TRAMOS	27,982	3	,680	158	41,124	,000
AÑOS DE COLEGIACIÓN	38,533	3	,710	158	54,285	,000
PORCENTAJE DE CLIENTES PYMES	7,677	3	1,038	158	7,392	,000
PORCENTAJE DE CLIENTES AUDITADOS SOCIALABORAL	36,240	3	,898	158	40,346	,000
"Considero que la Auditoría Sociolaboral es principalmente una consultoría de empresa"	7,861	3	,738	158	10,646	,000
"En las empresas que asesoro aplico la Auditoría Sociolaboral con mucha frecuencia"	14,244	3	,563	158	25,320	,000
"Considero que no puedo ser al mismo tiempo el Auditor Sociolaboral de una empresa y su asesor o consultor laboral"	4,878	3	1,398	158	3,490	,017
"Creo que lo más importante de una auditoría sociolaboral son las circularizaciones a los trabajadores"	20,630	3	,815	158	25,320	,000
"Recomendaría la auditoría sociolaboral a mis clientes en el caso de que estuviera reconocida por la inspección de trabajo"	15,267	3	,636	158	23,990	,000

“Considero muy importante que las empresas a las que asesoro realicen auditorías sociolaborales”	11,106	3	,608	158	18,269	,000
“Recomiendo habitualmente a las empresas a las que asesoro la realización de una auditoría sociolaboral.”	7,278	3	,516	158	14,101	,000
“Considero importante tener una formación mayor en temas de auditoría sociolaboral.”	8,247	3	,552	158	14,936	,000
“La mayoría de mis clientes no conocen lo que es una auditoría sociolaboral”	7,016	3	,718	158	9,771	,000
“En muchas ocasiones he tenido que aportar una Auditoría sociolaboral a los tribunales de justicia”	3,477	3	,236	158	14,709	,000
“Considero que en recursos humanos sólo pueden auditarse aquellos asuntos de los que existe una legislación”	5,913	3	,681	158	8,685	,000
“Considero que la Auditoría Sociolaboral debería tener una legislación específica reconocida por las Administraciones Públicas”	6,474	3	,488	158	13,272	,000
“Considero que existe una demanda por parte de las Pymes para realizar auditorías sociolaborales”	3,185	3	,453	158	7,028	,000

"Mis clientes consideran que la Auditoría Sociolaboral es un coste y no una inversión para la empresa "	8,806	3	,759	158	11,608	,000
"En ningún caso considero necesario realizar en las empresas que asesoro una auditoría Sociolaboral"	5,948	3	,540	158	11,022	,000
"Me sentiría cuestionado en mi trabajo como asesor laboral si la empresa contratara una auditoria sociolaboral"	10,238	3	,874	158	11,716	,000
"Encargaría una auditoría Sociolaboral a uno de mis clientes sólo en situaciones extremas"	9,017	3	,629	158	14,341	,000
"Considero que sería reacio a aplicar las recomendaciones realizadas por una auditoria sociolaboral encargada por un cliente"	9,980	3	,542	158	18,424	,000
"Considero al factor humano como un elemento estratégico cuando asesoro a mis clientes"	1,854	3	,571	158	3,247	,024
"La mayoría de las empresas que asesoro tienen un departamento específico de recursos humanos."	1,191	3	,392	158	3,036	,031

"Considero a los recursos humanos principalmente como un coste para la empresa."	3,481	3	,890	158	3,910	,010
----------------------------------------------------------------------------------	-------	---	------	-----	-------	------