

# LA NUEVA REALIDAD DEL AUDITOR SOCIOLABORAL: NUEVAS NECESIDADES, NUEVAS TENDENCIAS<sup>1</sup>

Ricard Calvo Palomares. Universitat de València

Correo de contacto: Ricardo.Calvo@uv.es

Grupo de trabajo: 2º PANEL. Emprendimiento social y solidario: cantidad y calidad del empleo en las diferentes experiencias en cooperativas de trabajo social y empresas solidarias, así como la importancia de criterios sociales en la adjudicación de contratos públicos.

## *Resumen:*

Pese a que la auditoría sociolaboral desde sus orígenes ha sido una herramienta de gran utilidad para el control y análisis de todo lo que concernía al personal y los recursos humanos de la organización. Ello a través de un proceso de generación de aquellos indicadores clave que posibilitaran su mejor aprovechamiento, tanto desde la perspectiva de la comprobación de la legalidad, del conocimiento de la eficacia alcanzada por la organización como de la eficiencia estratégica propuesta. Muchas han sido las dificultades –resistencias como el desconocimiento, el miedo o la creencia de que tan sólo es de aplicación para las grandes compañías, entre otras- que han aparecido en su proceso de desarrollo y que han dificultado su implantación como tal en muchas organizaciones. La presente comunicación centra su objetivo en poner de manifiesto algunas de las nuevas tendencias observadas en el uso que las organizaciones hacen de la auditoría sociolaboral como herramienta de gestión de sus recursos humanos. Presentando en concreto aquellas relacionadas con uno de sus elementos constitutivos, el auditor –o equipo auditor en su caso. Ello lo hace a partir de los resultados obtenidos en un trabajo empírico que ha consistido en un análisis en profundidad –estudio de casos desarrollado en diez empresas de la Comunitat Valenciana- del uso real que le están dando a la auditoría como instrumento de gestión de su personal.

*Palabras clave:* auditoría sociolaboral; auditor sociolaboral; investigación sociolaboral; ciencias laborales; recursos humanos; relaciones laborales.

---

<sup>1</sup> Este texto toma como base empírica los resultados procedentes una investigación en curso desarrollada desde INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales de la Universitat de València), que pretende analizar el uso que las organizaciones le están dando a la auditoría sociolaboral como instrumento de gestión de sus recursos humanos. Concretamente del análisis de las informaciones recogidas del estudio de casos –10 empresas de la Comunitat Valenciana- que aseguran utilizar la auditoría como herramienta de gestión.

*No sólo hay que ser auditor, sino también parecerlo*  
(Del Bas, 2013)

## **1. Introducción: la importancia de conocer la realidad**

La realidad actual nos muestra un nuevo contexto al que las organizaciones se enfrentan, y del que derivan nuevas necesidades que éstas han de cubrir para poder cumplir con los objetivos propuestos y mantenerse activas en él. Las organizaciones se enfrentan en la actualidad a retos marcados por una mayor incertidumbre, donde las relaciones, injerencias, vinculaciones o intercambios con el exterior, son cada vez más intensas, necesarias y exigentes. Por ello, en la actualidad no es suficiente con mantenerse y subsistir en el mercado, sino que las organizaciones del siglo XXI, requieren de instrumentos capaces de generar indicadores que informen y den garantías de que proceso y las decisiones tomadas son las más adecuadas para adaptarse a las distintas situaciones a las que se enfrentan, y por tanto garantizar su subsistencia.

Estas nuevas necesidades pivotan alrededor de un eje conductor: *la necesidad de información constante*. Información tanto interna como externa a la organización, que le permita tomar las decisiones más adecuadas en cada momento. Las empresas ya no pueden subsistir tan sólo con controles básicos de su proceso de trabajo sino que requieren de un nuevo planteamiento que le permita contar con informaciones periódicas, actualizadas y válidas, basadas en indicadores útiles para decidir qué hacer ante cada situación con las máximas garantías de éxito. Es en sí, un proceso que permita generar las herramientas para mejorar la gestión de la organización en general, y del personal y los recursos humanos en particular.

Y concretamente ahí es donde la auditoría se posiciona como la herramienta que responde a este proceso de análisis, que valorando la situación actual de la empresa a partir de las informaciones obtenidas de lo acaecido con anterioridad, plantea en todo momento la mejora y la subsistencia de la empresa como una necesidad. Pone de manifiesto la importancia del presente, una vez revisado lo ocurrido en el pasado pensando en el futuro (Calvo, 2013).

Es la auditoría, como pondremos de manifiesto a lo largo de este trabajo, un sistema cada vez más utilizado en el ámbito empresarial, por su fiabilidad, eficacia y eficiencia en el análisis de la situación, conflictos, problemas o posibles mejoras de una organización. Una auditoría puede verificar tanto los procesos como los resultados que una organización ha logrado en función a sus objetivos, según los procedimientos autorizados por la misma, estimando la evolución futura con el fin de poder anticipar riesgos futuros, todo ello en términos de exactitud, de eficacia y de eficiencia.

### **Una visión moderna de la auditoría**

Una aproximación moderna a la auditoría, nos obliga a presentarla como un instrumento orientado a la gestión organizacional, cuyo propósito no es tan sólo, única y exclusivamente una revisión documental, estática y limitada a un momento determinado de la actividad de la empresa, sino que apuesta por una revisión multinivel –documental y testimonial-, triangulada entre todos los actores implicados en el proceso y con un propósito tan amplio como se desee, que no tan sólo responde a la búsqueda y detección de aquello no conforme a una norma.

La concepción actual de la auditoría, tal y como apunta Sanz (2006), permite mejorar la gestión de la organización y superar la visión tradicional de verla como un proceso que responde a la sospecha de mala administración o manipulación de las finanzas o de los recursos humanos en la misma.

Es por tanto, la auditoría una herramienta de gestión a disposición de la organización, que desde una perspectiva moderna se posiciona como una herramienta de mejora interna con efectos externos. Que no propone únicamente la revisión de lo existente hasta el momento como criterio operativo, sino que partiendo de ello, pondrá sus vistas en el futuro (Calvo, 2013). Se debe, por tanto, modificar la idea clásica tan extendida según la cual el auditor (y por extensión la auditoría) tiene una finalidad meramente censora –inspectora o sancionadora-, asumiendo que es capaz de aportar un rol más asesor –consultor- y útil para la realidad de la organización.

Como consecuencia, el objetivo perseguido por la auditoría también cambia, ampliándose, no interesando tan sólo la prevención y descubrimiento de errores, fraudes y otras manipulaciones, sino proponiendo la obtención de una opinión profesional que aporte una información útil para la toma de decisiones y para la mejora de la gestión eficaz de la organización. Deja de ser por tanto un análisis documental, concreto y puntual, con una orientación estática y marcada hacia lo numérico o contable, dando paso a un análisis más dinámico, aplicable a cualquier área, departamento, función, proceso o actividad desarrollada en la organización (Calvo y Rodríguez, 2014). Sufre por tanto un cambio, ya que la pasividad tradicional que ha impregnado a la entidad auditada en el proceso de desarrollo de la auditoría –como mero receptor de la actividad del equipo auditor-, se transforma en una predisposición a la participación activa en el mismo –como un elemento interesado en el adecuado desarrollo de la misma.

Resulta evidente que las concepciones que se tenían antaño de la auditoría y la que se precisa en la actualidad presentan notables diferencias. Esto se debe, es obvio, a que el contexto donde se generan y mantienen las organizaciones ha ido transformándose con el paso del tiempo y, con él también su entorno competitivo. Ello, ha provocado la necesidad por parte de las organizaciones de permanecer continuamente adaptándose a un medio maleable con el que interactúa. A continuación presentamos un cuadro (*ver tabla 1*) donde se resumen las diferencias más notables que existen en diversos momentos específicos entre la concepción y desarrollo de las auditorías antiguamente (aunque en algunos casos aún se mantienen algunas de estas concepciones) y lo que se debería recoger como *desideratum* desde el nuevo planteamiento de las auditorías (escenario deseado).

**Figura 1. Concepción Antigua versus Filosofía Moderna de las Auditorías**

	<b>ANTIGUA</b>	<b>MODERNA</b>
<b>OBJETIVOS PERSEGUIDOS</b>	Prevención y descubrimiento de errores fraudes y otras manipulaciones existentes	Es la expresión de una opinión profesional que ofrece una información útil para la toma de decisiones y la gestión eficaz.
<b>METODOLOGÍA DE TRABAJO</b>	Examen detallado y exhaustivo de los documentos existentes y su comparación con la norma aplicable.	Análisis amplio basado en la triangulación de perspectivas (herramientas, auditores, actores...)
<b>ALCANCE DE LA AUDITORÍA</b>	Análisis documental, concreto y puntual	Análisis multinivel, dinámico y aplicable a cualquier área, departamento o función de la organización.
<b>GRADO DE UTILIDAD</b>	Limitada, ya que tan sólo analiza la información contenida en los documentos seleccionados	Amplio grado de utilidad del resultado de la auditoría. Las posibilidades dependen de la voluntad de la organización que plantea la auditoría.
<b>RESULTADO (Tipo de informe)</b>	Certificación con una propuesta de correcciones a realizar	Informe o dictamen sobre el fenómeno analizado donde las propuestas de mejora adquieren el papel fundamental.
<b>ROL DEL AUDITOR</b>	El auditor es un censor, un inspector	El auditor es un asesor, un consultor.
<b>ROL DE LA ENTIDAD AUDITADA</b>	Asume un rol pasivo y receptor	La organización participa activamente.

*Fuente: Calvo, 2013*

## 2. Elementos del proceso de auditoría

Las auditorías sociolaborales poseen una serie de características propias, que las diferencian del resto, profesionalizando una labor concreta que no puede ser realizada por cualquier tipo de profesional, ya que es una actividad donde se estudian y revisan aspectos laborales y de seguridad social de una empresa o de un grupo de empresas, que deben ser realizadas por personas externas e/o independientes de la sociedad o sociedades auditadas, con un carácter de sistemática, ya que el resultado no se basa en el azar, sino en un análisis minucioso, ordenado y planificado (Del Bas y García-Munguira, 2007). Es objetiva, en base a evidencias objetivas a través de las cuales el auditor avala sus conclusiones. Se realiza mediante técnicas de revisión y verificación, que resultará de utilidad para todo tipo de empresas, bien sean pequeñas, medianas o grandes Y genera un informe de auditoría tiene como destinatarios a los órganos de dirección y toma de decisión de la entidad auditada.

Requisitos que también recogían Fuentes, Veroz y Morales (2005) al considerar la auditoría como la acción de revisar unos documentos, procesos o resultados de una gestión por parte de un experto en la materia, con el fin de emitir una opinión basada en una serie de procedimientos y/o pruebas que se desarrolla siguiendo un proceso sistemático, es decir, una serie de procedimientos lógicos, estructurados y organizados, que no se puede realizar sin la intervención humana, aunque se utilizan diversas herramientas. Donde debe existir una organización donde acontecen una serie de actividades que son objeto de estudio y análisis, que exige una determinada formación y profesionalidad por parte de la figura auditora, basado en pruebas que permiten obtener evidencias reales de lo que acontece, y donde la figura

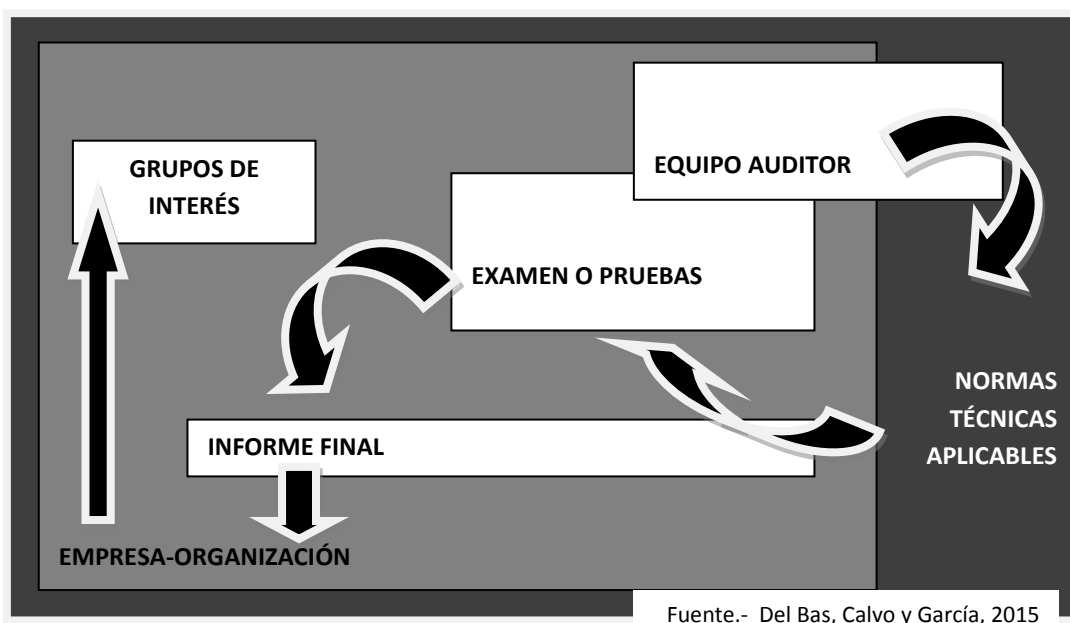
auditora plasma su opinión en un documento que transmite a las personas interesada en la misma (socios, directivos, empleados, clientes...).

Como resumen de estas visiones, podemos determinar una serie de elementos que consideramos como necesarios para el desarrollo del proceso auditor, y sin los que este no podría desarrollarse (Del Bas, Calvo y García, 2015):

- *Empresa, organización, actividad o elementos a auditar.* Sujeto que tradicionalmente se ha considerado como pasivo en la auditoría por su papel receptor de la visita profesional del equipo auditor, pero con un interés directo en el buen desarrollo del proceso. Es quién concretará el contexto, ámbito y alcance de la auditoría, determinando el objetivo que requiere intervención en la misma.
- *Auditor o equipo auditor.* Como sujeto activo del desarrollo de la auditoría, aportará su condición de experto en la materia para su desarrollo adecuado. Aptitudes formativas, habilidades experienciales y actitudes motivacionales serán tres pilares fundamentales que aportará el equipo auditor al proceso.
- *Examen o pruebas.* Entendidas como los instrumentos, técnicas de y para la realización de la auditoría, que permitan determinar las evidencias suficientes y relevantes con el propósito de opinar técnicamente sobre el objeto de la auditoría.
- *Normas técnicas, leyes o costumbres aplicables al proceso de auditoría.* Toda auditoría requerirá de un marco regulador (teórico y/o práctico-aplicado) que permitirá determinar los conceptos clave de la auditoría, sus parámetros de medición – indicadores o variables a medir- y los estándares con los valores de referencia.
- *Informe final.* Resultado de la auditoría que recogerá la opinión técnico-profesional del auditor a partir de las evidencias obtenidas en la misma. Output que se concretará según su tipología en un informe que recoja la certificación de conformidad o no con la legalidad, las conformidades y no conformidades existentes y/o aquellas propuestas de mejora aplicables. Conclusiones que serán remitidas a la organización para su valoración posterior.
- *Grupos de (y con) interés en el resultado de la auditoría.* Sujetos interesados –directa o indirectamente- en las conclusiones expresadas en el informe.

Elementos que interactúan entre ellos, dibujando un circuito lógico de acción en la auditoría. El equipo auditor a partir de la situación vivida en la organización planteará aquellas pruebas o exámenes que considere oportunos para poder emitir una opinión profesional. Opinión técnica que volcará en el informe final que será remitido a la organización que lo distribuirá entre aquellos grupos que considere pueden tener algún interés en los resultados de la misma. Este circuito lo recogemos en la siguiente figura.

Figura 2.- Circuito de interacción entre los elementos básicos de la auditoría



### 3. El auditor como pieza clave del proceso de auditoría

Conforme a lo expuesto, el auditor es uno de los elementos básicos para el desarrollo de la auditoría, sin el que ésta no se puede desarrollar. Tanto es así, que la fiabilidad en el proceso de auditoría y la habilidad de alcanzar sus objetivos van a depender en gran medida de la competencia de aquellos individuos involucrados en su planeación y realización (ISO 19011:2011).

Como indican Taylor y Glezan (en Sanz, 2006), el auditor es el encargado de realizar el examen sistemático de las actividades de una organización (o bien una parte de ella) en relación con los objetivos específicos propuestos, a fin de evaluar el comportamiento, señalar oportunidades de mejora y generar recomendaciones para favorecer ciertas acciones en la empresa. Por tanto, el auditor sociolaboral será el responsable del diseño, desarrollo e implementación de cualquier tipo de auditoría que se realice en la organización que tenga relación directa o indirecta con los recursos humanos de la misma (Calvo, 2013).

El auditor es genéricamente un observador, un oyente, un investigador, un analista, un médico especialista en el diagnóstico de la salud de una determinada organización, departamento, área o proceso de trabajo (Chamorro en Ribas y Torras, 2005). Es, por tanto, un investigador de lo social en las organizaciones (Sanz, 2006).

Tal y como indica la misma autora, la figura del auditor ha ido evolucionando de manera paralela al concepto de auditoría. Así, se ha pasado de unos inicios en los que el auditor era sinónimo de "buscador del fraude", a la actualidad en que su dimensión de inspector se mezcla con una posición más proactiva, no sólo de detección de errores, sino también de búsqueda de buenas prácticas que, en su conjunto, ayuden en el proceso de mejora continua y excelencia de las organizaciones.

El auditor es un profesional independiente, experto en la materia que ha de auditar, que observa y verifica la adecuación de las políticas, programas, actuaciones, sistemas, procesos, etc., de una organización en su conjunto, un área o áreas determinadas de ésta, a las leyes y normas que los regulan o a los estándares y objetivos prefijados (Chamorro en Ribas y Torras, 2005).

### **Competencias requeridas al auditor sociolaboral**

Resulta una obviedad, y en el caso concreto de la auditoría sociolaboral más si cabe, que el auditor sociolaboral debe ser un operador al uso tradicional del derecho del trabajo, de la seguridad social y/o de los recursos humanos, en disposición del previo y suficiente conocimiento teórico y práctico sobre la materia, así como de contrastada experiencia profesional en su ejercicio, ya que no parece razonable que se pueda auditar con garantías lo que no se conoce.

Analizada la bibliografía específica sobre la materia, observamos un consenso considerable en la misma respecto de los requisitos que el auditor sociolaboral debe aportar al proceso de auditoría. Autores como Hevia, 1989, De la Poza, 1993; Nevado Peña, 1999; Domínguez y Revilla, 2002; Vázquez-Bonome y García, 2003; CEAL, 2004; Fuentes, Veroz y Morales, 2005; Chamorro, en Ribas y Torras, 2005; Sanz, 2006; Campaná, 2006; Del Bas, 2011; Ledo, 2013; y Calvo, 2013, coinciden en señalar los requisitos del auditor sociolaboral se establecen en torno a tres bloques<sup>2</sup>:

- a) *capacidad técnica profesional acreditada*, es decir, unos estudios técnicos adecuados en la materia, conocimientos suficientes sobre auditoría que le permitan desarrollar con garantías su trabajo;
- b) *habilidades y destrezas que permitan aplicar dichos conocimientos a la situación en concreto*, frutos en la mayoría de las ocasiones de la experiencia acumulada y del saber hacer profesional (habilidades sociales, objetividad e independencia, honestidad y ética profesional, discreción, sigilo o integridad); y,
- c) *motivaciones y actitudes adecuadas hacia el trabajo que éste va a desarrollar* (capacidad de resolución de problemas e incidentes, afán de mejora y compromiso).

Es por ello, que nosotros hablaremos del perfil profesional del auditor como un entramado de competencias que le permitirán desarrollar adecuadamente su trabajo y que supera la visión tradicional de hablar tan sólo de una enumeración de requisitos del mismo. Para presentar este perfil, hemos elaborado una ficha del que podría responder el APT (análisis de puesto de trabajo), incluido en cualquier inventario, relación o catálogo de puestos de trabajo de cualquier organización, pública o privada (*ver figura siguiente*).

---

<sup>2</sup> Se recomienda la revisión del capítulo 7 (Competencia y evaluación de auditores) de la norma ISO 19011:2011(E) Directrices para la auditoría de Sistemas de Gestión

**Figura 3.- Ficha APT Auditor Sociolaboral**

<b>ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO</b>		<b>Área:</b> RECURSOS HUMANOS	<b>Código:</b>
		<b>Departamento:</b> RRHH	ASL-01
<b>Denominación del puesto:</b> AUDITOR/A SOCIOLABORAL O DE RECURSOS HUMANOS			
<b>Descripción general del puesto:</b> El auditor/a sociolaboral o de recursos humanos será el responsable del diseño, desarrollo e implementación de cualquier tipo de auditoría que se realice en la organización que tenga relación directa o indirecta con los recursos humanos de la misma.			
orden	Tareas o funciones del puesto	Competencias requeridas	
1	Contactos previos con la empresa, departamento, área o parte de la misma a auditar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades sociales: escucha activa, empatía, asertividad, feedback adecuado</li> <li>▪ Compromiso con la tarea</li> <li>▪ Respeto y discreción</li> <li>▪ Liderazgo de personas y grupos, y Trabajo en equipo</li> <li>▪ Espíritu emprendedor, visión de futuro y orientación al logro</li> <li>▪ Conocimientos técnicos</li> <li>▪ Adaptabilidad y flexibilidad ante los cambios</li> <li>▪ Comunicación oral y escrita</li> <li>▪ Habilidades directivas</li> <li>▪ Independencia y objetividad (integridad y juicio)</li> <li>▪ Metódico/a y organizado/a</li> <li>▪ Capacidad analítica</li> <li>▪ Sinceridad y honestidad</li> </ul>	
2	Diseño del proyecto de auditoría (establecimiento de los objetivos, cronología y metodología básica de la auditoría, población de referencia y herramientas y pruebas a utilizar)		
3	Presentación y defensa del proyecto		
4	Implementación y desarrollo de la auditoría: a) recogida de las informaciones (pruebas de auditoría); b) organización y análisis de los datos; c) obtención de los resultados y conclusiones		
5	Coordinación interna del proyecto		
6	Elaboración y presentación del informe final (reunión de cierre)		
7	Evaluación del proyecto de auditoría		
8	Desarrollo de las acciones de seguimiento planteadas		
<b>Nivel de formación requerido:</b> Estudios universitarios superiores relacionados con los recursos humanos		<b>Requerimientos específicos del puesto:</b> formación complementaria en auditoría de recursos humanos	
<b>Experiencia previa requerida:</b> gestión de personal, auditoría laboral, consultoría, formación y/o investigación en recursos humanos			

Fuente.- Calvo, 2013

En este sentido, no podemos olvidar la labor desarrollada por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL), que como mencionamos en el capítulo anterior, desde septiembre de 1993 impulsa y promueve como asociación interprofesional independiente de ámbito estatal, el fomento, desarrollo, regulación y ordenación de la actividad del auditor



sociolaboral. Requisitos a cumplir por los auditores sociolaborales recogidos en la Nota Técnica 1 de CEAL, que reproducimos a continuación<sup>3</sup>:

### **1.1. Naturaleza**

*1.1.1. Estas Normas regulan las condiciones que debe reunir el auditor socio-laboral y su comportamiento en el desarrollo de la actividad de auditoría socio-laboral.*

### **1.2. Formación técnica y capacidad profesional**

#### *1.2.1. Formación técnica y capacidad profesional*

*La auditoria debe llevarse a cabo por una persona o personas que, en posesión de la titulación académica requerida, tengan formación técnica y capacidad profesional como auditores socio-laborales.*

#### *1.2.2. Capacidad específica*

*Cualquiera que sea la capacidad de una persona en otros campos, deberá poseer, sin embargo, una adecuada formación y experiencia específica en el campo de la auditoría socio-laboral según las normas y estatutos de CEAL. La consecución de esa capacidad profesional se obtiene a través de una formación teórica y una experiencia práctica acreditada a través de los procedimientos establecidos por CEAL.*

#### *1.2.3. Actualización permanente*

*El auditor socio-laboral para mantener su capacidad profesional debe llevar a cabo una actualización permanente de sus conocimientos, tanto en el aspecto técnico como en cuanto a sus conocimientos generales en materias del orden social.*

*El perfeccionamiento técnico y la capacidad profesional incluyen su continua actualización en las innovaciones que tienen lugar tanto en los negocios como en su profesión.*

*En consecuencia, debe estar actualizado y estudiar, comprender y aplicar las nuevas disposiciones socio-laborales, así como sobre los principios y procedimientos de auditoría elaborados por CEAL.*

#### *1.2.4. Capacitación por CEAL*

*CEAL impulsará y facilitará que todos sus miembros tengan una actualización permanente de sus conocimientos en el desarrollo de su profesión. A estos efectos comunicará a todos sus asociados, para su conocimiento, los cursos que se programen según grados o categoría profesional de experiencia y materias a*

---

<sup>3</sup> Tan detallado catálogo de condiciones y requerimientos viene a constituir de hecho un auténtico Código Deontológico complementario al que, en cada caso, resulte también de obligada observancia por el auditor socio-laboral por razón de pertenencia a su respectiva Corporación colegial o Asociación profesional.

*impartir en línea con las innovaciones que tengan lugar tanto en los negocios como en la profesión.*

#### **1.2.5. Formación educativa y experiencia profesional**

*La formación educativa del auditor socio-laboral y su experiencia profesional se complementan entre sí; el auditor en el desempeño de una auditoría deberá sopesar los conocimientos y experiencia de los profesionales del equipo de auditoría para determinar el alcance de la supervisión y de la revisión del trabajo.*

### **1.3. Independencia, integridad y objetividad**

#### **1.3.1. Independencia, integridad y objetividad**

*El auditor socio-laboral durante su actuación profesional, mantendrá una posición de absoluta independencia, integridad y objetividad.*

#### **1.3.2. Independencia**

*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.*

#### **1.3.3. Integridad**

*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.*

#### **1.3.4. Objetividad**

*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.*

#### **1.3.5. Intereses ajenos**

*Para ser y parecer independiente, el auditor no debe 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.*

#### **1.3.6. Abstención del encargo**

*El auditor socio-laboral debe 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 y, en concreto, en los casos contemplados por el código deontológico de CEAL.*

#### **1.3.7. Vigilancia**

*CEAL, a través de la comisión correspondiente, vigilará el cumplimiento de las normas de independencia de sus asociados.*

### **1.4. Diligencia profesional**

#### **1.4.1. Diligencia profesional**

*El auditor socio-laboral en la ejecución de su trabajo y en la emisión de su Informe actuará con la debida diligencia profesional.*

*La debida diligencia profesional impone a cada persona de la organización del auditor, la responsabilidad del cumplimiento de las Normas en la ejecución del trabajo y en la emisión del informe. Su ejercicio exige, asimismo, una revisión crítica a cada nivel de supervisión del trabajo efectuado y del juicio emitido por todos y cada uno de los profesionales del equipo de trabajo de auditoría.*

#### **1.4.2. Aceptación de trabajos**

*El auditor socio-laboral debe aceptar únicamente los trabajos que pueda efectuar con la debida diligencia profesional.*

#### **1.4.3. Papeles de trabajo y diligencia profesional**

*El auditor debe demostrar su diligencia profesional en los papeles de trabajo, lo cual requiere que su contenido sea suficiente para suministrar el soporte de la opinión.*

#### **1.4.4. Asesoramiento por otros profesionales**

*El auditor, cuando lo considere necesario, podrá obtener asesoramiento de otros profesionales en materias especializadas, debiendo poner cuidado profesional en su selección y consulta, previa autorización de la entidad auditada. Si la entidad no otorgase la autorización y la materia fuese importante, el auditor deberá hacer constar la salvedad en su informe y, en su caso, denegar la opinión.*

#### **1.4.5. Calidad de los trabajos**

*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.*

#### **1.4.6. Control de calidad**

*Las medidas de control de calidad deben abarcar todos los aspectos de la organización del despacho del auditor, ya que la calidad de sus trabajos depende*

*directamente del conjunto de medios personales y materiales de que dispone, así como de sus procedimientos de trabajo. El auditor, cualquiera que sea su tamaño y estructura, debe realizar el control de calidad de sus trabajos, así como revisar periódicamente si sus sistemas de control de calidad siguen siendo apropiados de acuerdo con nuevas circunstancias, tales como nuevas Normas profesionales, estructuras de personal más complejas, etcétera.*

#### **1.4.7. Control por CEAL**

*El sistema de control de calidad de los auditores socio-laborales estará sometido al control de CEAL con el fin de asegurarse, de forma razonable, que la actividad profesional de sus miembros cumple las Normas Técnicas de Auditoría Socio-Laboral.*

### **1.5. Responsabilidad**

#### **1.5.1. Responsabilidad en el cumplimiento Normas Auditoría Socio-Laboral**

*El auditor socio-laboral es responsable del cumplimiento de las Normas de Auditoría Socio-Laboral establecidas, y a su vez responsable del cumplimiento de las mismas por parte de los profesionales del equipo de auditoría.*

#### **1.5.2. Obligaciones para con terceros**

*El auditor debe prestar servicios de calidad a sus clientes y con respeto a los intereses de éstos. Sin embargo, esta preocupación por los intereses de sus clientes no debe anteponerse a sus obligaciones, en cuanto al mantenimiento de su independencia, integridad y objetividad. Estas obligaciones requieren para su cumplimiento un alto grado de responsabilidad y conducta ética.*

#### **1.5.3. Responsabilidad en el informe**

*El auditor es responsable de su informe y debe realizar su trabajo de acuerdo con las Normas Técnicas de Auditoría Socio-Laboral establecidas.*

*Las funciones del auditor socio-laboral no incluyen la predicción de sucesos futuros, por lo tanto, la emisión de un informe sin salvedades sobre la situación socio-laboral no constituye una garantía o seguridad para la entidad en un período determinado después de la fecha de dicho informe. No obstante, el auditor socio-laboral debe prestar atención a aquellas situaciones o circunstancias que le puedan hacer dudar de la adecuación socio-laboral futura de la entidad y, si una vez analizados todos los factores subsisten dudas importantes, mencionar tal incertidumbre en su informe.*

### **1.6. Secreto profesional**

#### **1.6.1. Confidencialidad**

*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. No obstante, el auditor deberá recoger en su informe cualquier negativa del cliente a mostrar toda la información necesaria para expresar la imagen fiel de la situación socio-laboral.*

*El auditor tiene, asimismo, el deber de garantizar el secreto profesional en las actuaciones de sus ayudantes y colaboradores.*

#### **1.6.2. Prohibición utilización información**

*La información obtenida en el transcurso de sus actividades no podrá ser utilizada en su provecho ni en el de terceras personas.*

#### **1.6.3 Conservación y custodia**

*El auditor socio-laboral deberá conservar y custodiar durante cinco años, a contar desde la fecha del informe, la documentación de la auditoría, incluidos los papeles de trabajo del auditor que constituyen las pruebas y el soporte de las conclusiones que consten en el informe.*

### **1.7. Honorarios y comisiones**

#### **1.7.1. Honorarios profesionales**

*Los honorarios profesionales han de ser un justo precio del trabajo realizado para el cliente. Los honorarios profesionales deberán tener en cuenta los conocimientos y habilidad requeridos y el nivel de formación teórica y práctica para el ejercicio de la profesión.*

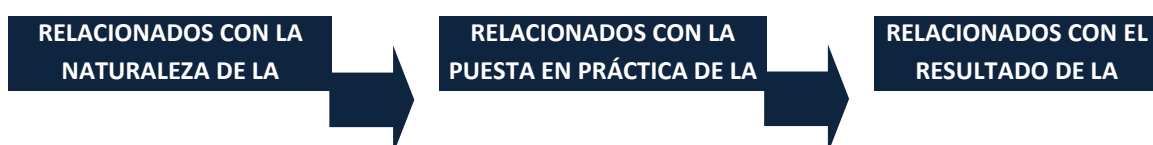
#### **1.7.2. Tarifas de referencia**

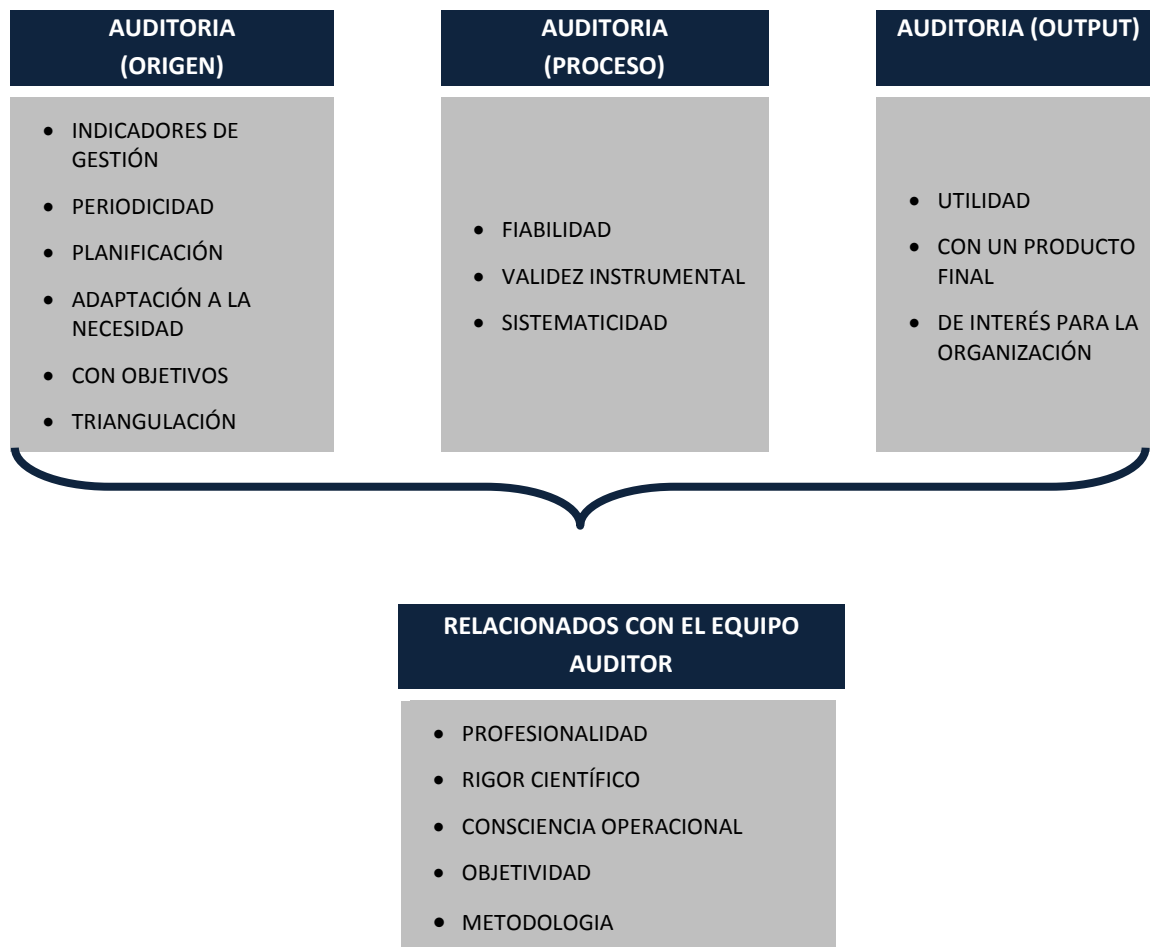
*CEAL podrá establecer tarifas de referencia para que puedan ser tomadas en consideración por sus asociados.*

### **Requisitos específicos del auditor (o del equipo auditor)**

Los elementos presentados con anterioridad determinarán la existencia de un entramado más amplio de requisitos constitutivos del proceso auditor, es decir aquellos que a nuestro entender debe reunir un proceso para poder ser considerado como de auditoría (Calvo, 2014). En su aplicación, cada uno de estos requisitos tendrá –en mayor o en menor grado- una doble dimensión a tener en cuenta: una primera vinculada con el auditor, entendido como el emisor básico y pieza clave en el desarrollo del proceso de auditoría; y, una segunda, vinculada directamente con el proceso de auditoría como tal (tanto en su origen, desarrollo como cierre). Presentamos inicialmente estos factores en la siguiente representación gráfica.

**Figura 4.- Requisitos del proceso de auditoría**





Fuente.- Calvo, 2014

Dado el objetivo del presente trabajo, centramos nuestro interés en el grupo de requisitos procedentes o aportados por el auditor o el equipo auditor que desarrollará el proceso de auditoría (Calvo y Rodríguez, 2014). En primer término, *la competencia profesional del auditor o del equipo auditor*. Tal y como indican Fuentes, Veroz y Morales (2005), aunque cada auditoría requiere un perfil de profesionales diferente, existen una serie de características y habilidades tales como integridad profesional, perspicacia empresarial, inteligencia emocional, formación variada, escepticismo sano e inteligencia relacional, que se convierten en rasgos competenciales necesarios para el desarrollo de la auditoría que deben ser aportados por el auditor.

También, el *rigor científico* que debe estar presente a lo largo de todo el proceso de auditoría (tanto en el diseño, en la recogida, en el análisis como en la presentación de los resultados). Por más que la preocupación por la eficiencia y calidad en las organizaciones sea fundamental, hasta ahora el conocimiento sobre estas y otras cuestiones se ha basado en gran medida en la aplicación de procedimientos informales, azarosos y faltos de rigor (Calvo y Gómez, 2008). Y con él, la *consciencia operativa del proceso*. Saber lo que se está haciendo, para qué y dónde se está haciendo, implica una toma de conciencia por parte del auditor, determinados por el

conocimiento del contexto en el cual se encuentra inmersa la organización auditada y la utilidad que la auditoría puede tener en el mismo (Campamá, 2006).

*Metodología adecuada*, adaptada a la situación concreta y a las necesidades de la organización. Aplicar metodología supone trasladar un procedimiento rígido y cerrado, sino una adaptación, manteniendo en todo caso la racionalidad del proceso. Aplicar una metodología adecuada a cada situación y adaptada al contexto conllevará diversas ventajas añadidas: sistematizar el proceso facilitando el control a lo largo de un periodo amplio de tiempo y, al mismo tiempo, permitiendo en posteriores momentos una comprobación objetiva. Por ello, la investigación laboral debe ser la herramienta de actuación sobre una realidad concreta, es por ello, que el criterio de orientación a la intervención práctica estará presente a lo largo de todo el trabajo de investigación, desde la determinación inicial de los objetivos hasta la misma presentación de los resultados y la consiguiente aplicación de las soluciones planteadas (Calvo y Gómez, 2008).

Y finalmente, que no por ello menos importante, la *objetividad*, entendida como el elemento más necesario a la hora de efectuar una auditoría. Es la rectitud frente a lo inesperado y, por tanto configurándose como uno de los pilares de la ética del auditor (Sierra y Orta, 2005). Esta resulta ser una de las grandes bazas con las que cuenta el equipo auditor frente a las posibles presiones de diversos grupos de interés y que, precisamente por ello, busquen la subjetivación de los resultados finales.

#### **4. La nueva realidad del auditor sociolaboral: nuevas tendencias observadas**

Conforme a todo ello, la evolución que ha tenido la auditoría sociolaboral en las últimas décadas ha influido indudablemente en las competencias y requerimientos que debe cumplir quien la desarrolla. Una reflexión detenida sobre ellas y a tenor de lo observado en la investigación de referencia, permite la determinación de una serie de tendencias que no podemos obviar ni dejar de lado por la importancia que en la actualidad han asumido. Las enumeramos a continuación:

##### ***a) Una auditoría sociolaboral con un propósito más amplio: de la auditoría genérica a la auditoría a la carta***

La pregunta ¿qué podemos auditar? adquiere nuevamente un papel muy destacado. Las organizaciones afianzan cada vez más nuestro planteamiento de que todo aquello que ocurre en su ámbito de actuación es susceptible de ser auditado, siempre que busquemos la metodología adecuada, determinemos los indicadores clave y diseñemos las pruebas de auditoría que permitan evaluar dicho fenómeno. La visión limitada aportada por la auditoría tradicional queda aparcada, dejando paso a un nuevo planteamiento más amplio y adaptable a las nuevas necesidades de la organización.

### ***b) De la auditoría de la legalidad a la auditoría de la eficiencia***

Saber si desde una organización se cumple o no con la legalidad aplicable a la misma es un punto de partida más que necesario para cualquier organización, pero que en la actualidad no es tan sólo una finalidad, ya que aporta una visión limitada e insuficiente para la cobertura de las necesidades actuales de las organizaciones. Con el paso de los años se ha puesto de manifiesto que otros ámbitos –saber si somos eficaces o incluso eficientes- son de gran utilidad para la adecuada toma de decisiones que garantice el futuro de la organización.

Derivado de todo ello, el proceso auditor deja de ser único, lineal y estático, dando paso a un proceso adaptado y validado para la situación que en concreto se pretende analizar. Como consecuencia, el auditor puede ser percibido desde una triple óptica:

- 1) *Auditor como administrador de la auditoría*, que aplica el procedimiento y opina sobre la conformidad o no de la comprobación de la legalidad de la organización.
- 2) *Auditor como gestor de la auditoría*, que comprueba la eficacia del proceso organizacional desarrollado, sobre sus resultados, llevando consigo en muchos casos la dimensión consultora a través de la concreción de una serie de propuestas de mejora.
- 3) *Auditor como director de la auditoría*, que se centra en la eficiencia y el papel estratégico de los recursos humanos en la organización y por tanto valida que las políticas de RRHH estén alineadas con la política global de la organización.

Tres niveles, que en función de los objetivos propuestos para la auditoría, tendrán un efecto directo en el papel a asumir por el auditor como responsable del proceso evaluador: inspector, controller, assessment, consultor o auditor propiamente dicho (o incluso, una posible combinación de varios de ellos).

### ***c) Tendencia creciente de la multidisciplinariedad: de las relaciones laborales a los recursos humanos***

La realidad actual de las organizaciones y las adaptaciones realizadas para ajustarse a los cambios del entorno han generado que la auditoría tradicional haya ampliado sus objetivos y ámbitos. Por tanto las disciplinas que intervienen en la auditoría también se han ampliado. No es tan sólo la Contabilidad o el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social las que operan, sino que intervienen otras materias vinculadas con las relaciones laborales y los recursos humanos, tales como la Sociología, Psicología, Organización de Empresas, Economía, etc. Lo que conlleva la necesidad de un posicionamiento epistemológico basado en la triangulación de disciplinas.

Ello ha derivado en un proceso de especialización de la auditoría y de sus metodologías, que implica la búsqueda y generación de indicadores más adecuados, herramientas específicas y pruebas adhoc que posibiliten el mejor desarrollo de la auditoría (incluso aparece la necesidad de determinar los estándares de referencia). Y en este escenario es donde los auditores, entendidos como los actores especialistas encargados del desarrollo –diseño, ejecución y



cierre- de la misma, deben aportar las competencias suficientes para conseguir que esta multidisciplinariedad sea efectiva.

#### ***d) Del trabajo individual a la configuración de un equipo auditor***

La complejidad que supone la concepción moderna de la auditoría, con objetivos más amplios, metodologías más adaptadas y nuevas pruebas de auditoría a realizar, obliga a que cada vez más no pueda ser un auditor individual el que la desarrolle, sino que requiera de la configuración de un equipo auditor que permita llevarla a cabo de la manera más adecuada posible.

Pero ello no implica necesariamente que todos los auditores del equipo asuman ni tengan las mismas tareas, ni responsabilidades ni por supuesto que aporten las mismas competencias; sin embargo, sí será necesario que las competencias generales del equipo auditor sean suficientes para alcanzar los objetivos propuestos en la misma. Ello conlleva la aparición de distintos roles dentro del equipo:

- *auditor jefe o líder*, que asume el papel de responsable de la planificación, organización y dirección de la auditoría, y que habitualmente es el nexo de contacto con la organización auditada.
- *auditor ayudante o miembro del equipo auditor*, como integrante del equipo, participa en la auditoría como un especialista técnico, asumiendo las funciones asignadas por el auditor jefe. En este sentido, De la Poza (1993) en función de la aportación que éste realice al proceso auditor, si es de carácter específico o no, diferencia entre auditor de área y auditor generalista.
- *auditor colaborador o consultor puntual*, que formará parte de la auditoría como especialista técnico en una materia puntual (tales como la medición, análisis, diseño de indicadores, etc.), siendo su participación no continua en el tiempo.

#### ***e) De la monovisión auditora externa a la visión triangulada de los equipos de auditoría mixtos***

Como expusimos en las clasificaciones de la auditoría, la posición del auditor y su relación con la organización a auditar, delimita básicamente dos posibilidades: auditor interno y auditor externo. Dos posibilidades que desde un punto de vista aplicado (práctico), en la actualidad plantean dos tipos de auditoría muy distintos, casi antagónicos y que desgraciadamente no consiguen tener puntos en común. No influye en nada positivo, la creencia popular de que la auditoría realmente válida para las organizaciones es la que se realiza únicamente desde el exterior.

Es sin lugar a dudas, uno de los aspectos que la auditoría moderna debe intentar subsanar, proponiendo como alternativa, no tan sólo una trasposición y una evaluación interna, sino una auditoría que combine lo interno con lo externo –aportando así una posición mixta de gran utilidad para la auditoría. La adecuada triangulación de las perspectivas externa e interna,

genera una serie de situaciones posibles que merecen nuestra atención y que recogemos en la figura siguiente.

**Figura 5.- Los equipos mixtos de auditoría**



Fuente.- Calvo, 2013

Como podemos ver en ella, la primera de las situaciones que encontramos vendría determinada por la aparición de un “*área ciega*” en la que no tendría lugar la auditoría (ni se desarrolla desde dentro ni se contrata con el exterior, desconociendo la organización las potencialidades de esta herramienta). También puede ocurrir que la organización cuente con estructuras internas para la realización de la auditoría –no recurriendo por tanto al exterior. Este escenario de “*auditoría interna*”, puede tener una variante nada positiva, ya que puede darse la situación de que incluso existiendo, la dirección de la organización no tenga en cuenta sus aportaciones, dando lugar a una *auditoría interna oculta*.

Otra situación posible que nos podemos encontrar, son aquellas organizaciones que optan por subcontratar la auditoría a profesionales externos a la empresa (*auditoría externa*). Situación que en algunos casos, aquellos en los que la empresa no tiene en cuenta el trabajo interno realizado, es generador de dificultades añadidas para el proceso auditor, ya que el auditor externo no va a encontrar ningún tipo de colaboración interna.

Y por último, un escenario en el que aparecen los “*equipos mixtos*”, fruto de la apuesta de la organización por la confluencia de dos perspectivas: auditoría interna y externa. Evolución doble que habitualmente tiene un doble origen: a) la auditoría interna se complementa con la visión del auditor externo especializado (proceso que habitualmente es liderado desde el interior); y b) a la contratación del equipo auditor externo se incorpora algún miembro propio de la organización (procesos que normalmente liderados desde el exterior). Por tanto, coincidimos plenamente con Fuentes, Veroz y Morales (2004) cuando afirman que la

constitución de equipos mixtos formados por auditores internos y externos es acaso la mejor fórmula, ya que aprovecha las ventajas de los dos tipos de profesionales mitigando sus inconvenientes.

### **Referencias bibliográficas**

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 (2013): *Técnicas de Auditoría. Materiales de clase*, Valencia, Editorial Reproexpres.

Calvo, Ricard (2013b): “Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?”, *Revista Capital Humano*, número 274, pp. 38-41

Calvo, Ricard (2012): “La auditoría como herramienta de gestión sociolaboral en las organizaciones del siglo XXI”, *ponencia marco de las II Jornadas de Investigación sociolaboral de la Comunitat Valenciana*, celebradas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València, Valencia, 17-18 diciembre de 2012.

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. Disponible en: <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/517>.

Calvo, Ricard y Rodríguez, Juan (2014): “La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar)”, en *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, número 30, pp. 71-93.

Campamá, Guillermo (2006): “Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral”, *Forum de Calidad*, número 176, pp. 46-49.

CEAL (2004): Normas técnicas.

De la Poza, José M<sup>a</sup> (1993): *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Ed. Deusto, Madrid.

Del Bas, Emilio (2011): *Guía de Auditoría laboral de legalidad*. Ed. CISS, Madrid.

Del Bas, Emilio y García, Jesús I. (2007): *Practicum de auditoría laboral de legalidad*. Ed. La Ley, Madrid.

Del Bas, Emilio, Calvo, Ricard y García, María A. (2015): *Auditoría Sociolaboral. Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH*. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia.

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.

Fuentes, Fernando, Veroz, Ricardo y Morales, Antonio (2005): *Introducción a la auditoría sociolaboral*. Murcia: Diego Martín Editor.

Hevia, Eduardo (1989): *Manual de Auditoría Interna. Enfoque Operativo y de Gestión*. Centrum, Barcelona.

Lado, Mario (2013): *Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos*, Bubok Publishing.

Nevado Peña, Domingo. (1999): *Control de Gestión Social: La auditoría de Recursos Humanos*. Cuenca: Editorial Universidad de Castilla-La Mancha.

Rodríguez, Óscar. (2005): "La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales" Pp.1-10. En *Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología. LA I+D QUE TENEMOS*. Número 31.

Sanz, Alexia (2006): *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*. Mira editores, Zaragoza.

Sierra, Guillermo y Orta, Miguel (2005): "La experiencia y el comportamiento ético de los auditores: un estudio empírico." Pp. 731-754. En *Revista española de financiación y contabilidad*. Volumen 34, número 126.

Ribas, Joan y Torras, Emilio (coords.) (2005): *Auditoría Sociolaboral I*. UOC, Barcelona.

Vázquez-Bonome, Antonino y García, María (2003): *Tratado de Auditoría laboral*. Difusión Jurídica y Temas de actualidad S.A., Barcelona.