

ECUADOR – SEPTIEMBRE 2016 - ISSN: 1696-8352

LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL: UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS DERECHOS EN LAS EMPRESAS

Jennifer Alexandra Encalada Montalván

Estudiante de grado en Ingeniería en Contabilidad y Auditoría
Universidad Técnica de Machala
jaencalada_est@utmachala.edu.ec

John Eddson Burgos Burgos

Ingeniero Comercial-Magister en Administración de Empresas
Profesor Titular de la Universidad Técnica de Machala
Doctorado de la Universidad de Almería - España
jburgos@utmachala.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jennifer Alexandra Encalada Montalván y John Eddson Burgos Burgos (2016): "La auditoría sociolaboral: una herramienta de gestión de recursos humanos y sus derechos en las empresas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (septiembre 2016). En línea:

<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/sociolaboral.html>

RESUMEN.

En un mundo empresarial globalizado donde diariamente las empresas estudian los factores más influyentes para ser competitivas emerge un nuevo enfoque de auditoría y su aplicación en el desempeño del capital humano. Una auditoría empleada en la gestión de los recursos humanos permite realizar un diagnóstico completo de políticas, sistemas y procesos empleados en la administración del personal, así como verificar el cumplimiento de las exigencias legales, contables y de prevención de riesgos laborales. El presente trabajo muestra la necesidad de realizar auditorías sociolaborales en las organizaciones para determinar el cumplimiento de la responsabilidad social con relación a los derechos de los trabajadores. Apoyados en documentación bibliográfica se propone un proceso metodológico para realizar una auditoría sociolaboral.

Palabras claves: Auditoría Sociolaboral – gestión - recursos humanos – responsabilidad social – derechos de los trabajadores.

ABSTRACT.

In a globalized business world where daily the enterprises study the most influential facts to be competitive, born a new audit approach and its application in the performance of human capital. A human resources audit management allows a complete diagnosis of policies, systems and processes used in personnel management and verify compliance with legal requirements, accounting and risk prevention.

The present work shows us the need for social-laboral audits on the organizations to determine compliance of social responsibility with regard to workers' laws. All this supported in methodological bibliographic process documentation is proposed as a social-laboral audit

Keywords: Audit Sociolaboral - management - human resources - social responsibility - workers' rights.

Códigos JEL: J20 Generalidades – J28 Seguridad; Accidentes; Salud industrial; Satisfacción en el trabajo; Política públicas relacionada – J83 Derechos de los trabajadores M40 Generalidades¹

1. INTRODUCCIÓN.

La auditoría desde el punto de vista sociolaboral nos permite evaluar las políticas y procesos aplicables al recurso humano de la organización, de la misma forma la responsabilidad que la empresa posee sobre diversos colectivos, (Domínguez & Revilla, 2002). El recurso humano a diferencia de otros recursos de la empresa, poseen diversas ventajas que lo convierten en un activo estratégico para la empresa, puesto que con la formación y generación del conocimiento llega a convertirse en un activo valioso y no sustituible, (Alvarez & Castro, 2001).

Actualmente vivimos en tiempos de avances continuos donde diariamente se estudian los factores más influyentes para lograr el eficaz desempeño de las empresas, por ende se ha determinado que el componente humano es uno de los activos más importantes, de modo que las empresas necesitan realizar una evaluación de su desempeño y de los sistemas y metodologías empleadas en su gestión. Ciruela, (2009) afirma que los recursos humanos se han convertido en uno de los activos más valiosos partícipes en el crecimiento de las organizaciones.

Las empresas del siglo XXI se encuentran en la constante evaluación de como los recursos humanos pueden ayudar a mejorar la competitividad empresarial, esto se debe a que el talento humano se ha convertido en una fuerte ventaja competitiva de las empresas, (Chamorro & Tato, 2005). ¿Pero quién evalúa si los derechos de los/as trabajadores/as están siendo respetados?

La gestión de recursos humanos aprecia a la persona como un recurso a perfeccionar enfatizando la combinación entre lo social y económico, (Velázquez, 2009). Calvo & Rodríguez, (2014) definen a la auditoría sociolaboral como el eje principal evaluador de la gestión de recursos humanos, pero aún existen resistencias a su aplicación por parte de las organizaciones. ¿Existe un proceso metodológico que permita realizar a satisfacción una auditoría sociolaboral?

El objetivo de la presente investigación radica en aportar conocimientos de los beneficios que la auditoría sociolaboral generaría en las empresas, aceptar esta realidad olvidando el erróneo pensamiento de percibirla como un gasto, más no como una inversión. Es fundamental además dar a conocer que este tipo de auditoría puede ser aplicada en las empresas de cualquier tamaño, actividad u objeto social como herramienta de evaluación y desempeño de su recurso humano, con las recomendaciones dadas en una auditoría sociolaboral mejoraría la mano de obra y con esta los procesos de producción.

Se justifica el presente trabajo por escasa producción investigativa sobre Contabilidad y Auditoría en la República del Ecuador, (Burgos & Bonisoli, 2016). Con los cambios normativos donde la constitución otorga derechos irrenunciables a los/as trabajadores/as y las normas laborales protegen al trabajador/a, abre una oportunidad para que profesionales de Derecho y en carreras afines realicen auditorías en el ámbito laboral y social.

El propósito de esta investigación es crear un marco de referencia para verificar el cumplimiento de las exigencias legales y reglamentarias en el contexto del marco jurídico, mejorar el ambiente laboral, conocer la capacidad del recurso humano, mejorar políticas y procedimientos concernientes al manejo del personal, de igual forma el incremento de la productividad y competencia de las empresas. Además de prevención de: errores, conflictos,

¹ https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digos_de_clasificaci%C3%B3n_JEL
https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Clasificaci%C3%B3n_Unesco_de_6_d%C3%ADgitos/53_Ciencias_de_la_econom%C3%ADa

ineficiencias o irregularidades, riesgos laborales y desembolsos económicos causados por la mala gestión del personal.

El presente texto se desarrolla en base a investigación bibliográfica documentada (artículos científicos o paper) tomados de diferentes bases de datos, previa revisión de la literatura de los aspectos inmersos que se describen en cada apartado siendo capaces de generar sinergias entre varios autores. El trabajo queda estructurado de la siguiente manera, empezamos utilizando un contraste entre la auditoría tradicional y el enfoque contemporáneo, consecutivamente se analiza lo sociolaboral como un nuevo enfoque para el proceso de auditoría y el perfil del profesional de esta área, en el siguiente apartado se propone un proceso metodológico para la aplicación de una auditoría sociolaboral y finalmente las conclusiones y referencias bibliográficas.

2. ENFOQUE CONTEMPORÁNEO DE LA AUDITORÍA.

La auditoría surge de la necesidad de validar registros de intercambio de bienes agrícolas y otros productos, varios autores entre ellos Viloria, (2004) afirma que desde la edad Neolítica, en cuatro importantes civilizaciones: Egipto, India, China y Mesopotamia, en donde de alguna forma buscaban verificar los importes de mercadería recibidas y entregadas.

Villardefrancos & Rivera, (2006) coinciden al afirmar que desde esa época la auditoría ha tenido una constante evolución debido a la aplicación en las distintas disciplinas emergentes a través del tiempo y añaden que con el desarrollo económico de los países y el crecimiento empresarial los objetivos de la auditoría fueron evolucionando.

Velázquez, (2009) manifiesta que con el progreso de la tecnología, la ciencia, la comunicación y la internacionalización de los negocios, el entorno donde se generan, mantienen y compiten las empresas va transformándose notablemente debido a la globalización y competitividad empresarial, por lo tanto Calvo & Rodríguez, (2014) recomiendan que se debe transformar el concepto de auditoría del enfoque sancionador que descubre errores y fraudes, por una perspectiva más informadora y asesora que proyecte brindar la información ineludible para la acertada toma de decisiones, y que pueda ser aplicada en cualquier área de la empresa.

La filosofía moderna de la auditoría otorga al auditor un rol mentor y consultor, en donde las empresas participan activamente en los procesos de evaluación, accediendo a realizar todo tipo de pruebas y procedimientos que certifiquen la exactitud e integridad de las operaciones realizadas, con la finalidad de obtener una opinión profesional que determine la verdadera condición de la empresa, (Ricard; Calvo & Rodríguez, 2014). Para luego comunicar los resultados a los directivos a través de un informe o dictamen, en donde antiguamente solo proponía correcciones a realizar, sin embargo hoy en día es necesario plantear propuestas de mejora para la organización.

2.1 Nuevo campo de la auditoría, lo sociolaboral.

En un recorrido histórico sobre los recursos de producción invertidos en la empresa sean estos: económicos, materiales y humanos, hacen referencia al capital empresarial, recordamos a Adam Smith (1937) citado por García & Medina, (2011) quien incluye como capital a las habilidades y prácticas logradas por los sujetos que constituyen la empresa, estos mismos autores definen a las destrezas y conocimientos de los trabajadores/as como capital (humano). A diferencia de Roos et al. (2001) quien describe al capital humano como el activo pensante de la empresa, por ello los empresarios tratan de retener a sus empleados más valiosos, (Tejedo & Ferraz, 2016).

En la investigación realizada en el 2001 por Bontis afirma que el capital humano representa el conocimiento de la empresa, (Tejedo & Ferraz, 2016). Por lo tanto los empresarios deben adoptar medios para garantizar que las acciones realizadas en el ámbito de los recursos humanos sean eficientes, estén realizadas de manera legítimas, y ayuden a lograr los objetivos empresariales. De allí la necesidad de realizar auditorías en el ámbito de los recursos humanos.

Calvo & Rodríguez, (2014) definen a la auditoría sociolaboral como “un instrumento válido para evaluar el recursos humano en relación con la empresa y el cambiante entorno que la rodea. Supone un método de análisis integral del factor humano que permite reflexionar sobre el mismo y determinar propuestas de mejora” (p.73).

La auditoría en el ámbito sociolaboral tiene como finalidad valorar el recurso humano participante en la empresa de forma conjunta, es decir efectuar la revisión del proceso administrativo del recurso humano al igual que las políticas, normas, obligaciones legales y contables relacionadas, utilizando una serie de procedimientos y pruebas. El resultado de esta revisión o evaluación propone mejorar la gestión del recurso humano y por ende mejorar la gestión empresarial. Domínguez & Revilla, (2002) acotan que la auditoría sociolaboral además de evaluar los métodos empleados en la gestión del recurso humano, evalúa el efecto que tiene estos procedimientos sobre los colectivos implicados, es decir considera la reciprocidad de la organización con su entorno (medio ambiente, empleados, actores sociales externos).

La auditoría sociolaboral pone a disposición de las empresas y profesionales una herramienta de control y evaluación de los recursos humanos y sus derechos, no obstante a pesar de los beneficios que esta aporta se manifiestan las resistencias y el desconocimiento para su aplicación, ya que es un área de examen poco usual en las organizaciones, además de los aspectos que se exponen en la tabla uno.

Tabla 1: Divergencias de la auditoría sociolaboral.

RAZONES	FUNDAMENTACIÓN
Escasa aplicación de este tipo de auditoría	Los representantes de las organizaciones desconocen la existencia de este tipo de auditoría, pese a que se realizaran procedimientos de control y seguimiento de la gestión de recursos humanos no es calificada como auditoría.
No existen acuerdos en la definición, ni requisitos determinados.	Existen varias definiciones como: auditoría de recursos humanos, de gestión de recursos humanos, del sistema de recursos humano, legal, social, laboral. Existe ausencia generalizada real del término. No existe normativa específica para su alcance, elaboración, ni competencias del auditor, por lo que crea incertidumbre al realizar una auditoría sociolaboral.
Es percibida como un coste económico y solamente es aplicada cuando se presentan problemas o conflictos socios laborales.	Existe la percepción errónea de apreciar la auditoría como un coste, más no como una inversión. Suele aplicarse cuando la ley lo requiere obligatoriamente, los representantes de las empresas no creen que invertir dinero en los recursos humanos mejorará la gestión empresarial de todas las áreas.
Ausencia de reconocimiento oficial y social.	Las empresas no tienen la obligación de realizar este tipo de auditorías, en consecuencia no es reconocida oficial ni socialmente, esto hace que nos planteemos las siguientes interrogantes: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Por qué este tipo de auditoría no es exigida como la auditoría tributaria, financiera o de medio ambiente? 2. ¿Por qué no existe un registro de auditores laborales? 3. ¿Por qué los profesionales titulados en relaciones laborales y recursos humanos no han reclamado su espacio profesional

	para realizar auditorías?
Visión errónea de la auditoría.	La auditoría es vista por los empresarios como un examen externo obligatorio, que conlleva a multas y sanciones económicas. La visión actual percibe a la auditoría como una herramienta de mejora que en base a propuestas, conlleva al éxito empresarial a través de eficiente proceso administrativo.

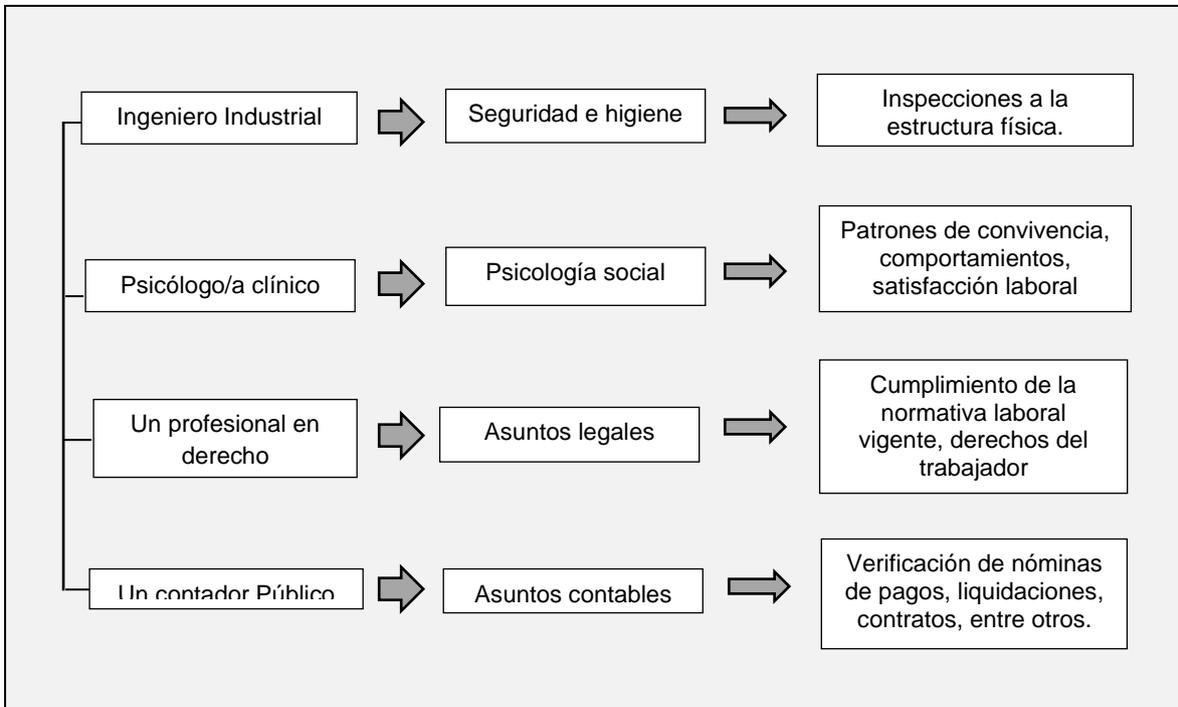
Fuente: Elaboración propia de los autores a partir de Calvo & Rodríguez, (2014).

Conflictos de competencias; ¿Quién realizaría la Auditoría Sociolaboral?

El proceso de auditoría lo debe ejecutar un profesional calificado, con capacidad de realizar el análisis y los diagnósticos en materia de recursos humanos, Calvo & Rodríguez, (2014) añaden que debe contar con una formación específica y cita a Fuentes et al .(2005) quienes plantean que este proceso debe ser desarrollado por expertos. Por ello, Ricardo Calvo, (2007) explica que este profesional debe tener conocimientos sobre relaciones laborales y dominar todas las disciplinas inmersas en este proceso de evaluación.

Algunos ejemplos del campo profesional en el cual se desempeñará un especialista en auditoría sociolaboral es resolver conflictos laborales, evaluar las condiciones y riesgos de trabajo, así como la gestión del personal que pretende dar satisfacción al recurso humano dentro de la organización, (Ricardo Calvo, 2007). El auditor especializado en el área de recursos desempeña la labor de auditor sociolaboral, no obstante es necesario dotar de un equipo especializado en áreas a evaluarse como indicamos en la ilustración uno.

Ilustración 1 Equipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia de los autores.

Lerma, (2005) opina que en algunos países Europeos existe la regulación normativa para el ejercicio profesional del auditor sociolaboral, lo que convierte a la formación del profesional en esta área en uno de los requisitos del mercado de trabajo.

España es uno de los referentes de la formación de Auditores sociolaborales, al contar con un gran número de centros de educación superior (universidades) que ofrecen títulos en grados de Ciencias laborales, relaciones laborales y recursos humanos que emergen numerosas salidas de empleo para los graduados en las mencionadas áreas.

Tabla 2 Universidades que ofrecen formación académica en el área de recursos humanos.

UNIVERSIDAD	SITIO WEB	LOCALIZACION	TIPO DE TÍTULO
UNIVERSITAT POMPEU FABRA	http://www.upf.edu/fdret/es/	Barcelona-España	Diplomado en Relaciones Laborales
UNIVERSIDAD DE LEÓN	http://www.unileon.es	León-España	Diplomado en relaciones Laborales
UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID	http://www.udima.es	Madrid- España	Grado en ciencias del trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	http://www.ull.es	La Laguna - España	Diplomatura en Relaciones Laborales.
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	http://www.ulpgc.es	Las Palmas de Gran Canaria- España	Diplomado en Relaciones Laborales
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	http://www.uma.es	Málaga- España	Grado de relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	Http://www.unizar.es	Zaragoza- España	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	http://www.ehu.eus/es	España	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	http://www.upo.es	Sevilla- España	Master Universitario en Consultoría y Auditoría Laboral
UNIVERSITAT VALENCIA	http://www.uv.es	Valencia - España	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
UNIVERSIDAD DE GRANADA	http://www.ugr.es	Granada- España	Grado en Raciones Laborales y Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia de los autores a partir de sitios web de las universidades y ofertas académicas.

Lerma, (2005) enfatiza que el auditor sociolaboral debe poseer capacidades, conocimientos y competencias en su perfil profesional como elementos básicos a emplearse en el desarrollo de la auditoría, y considera a las siguientes.

Capacidades:

- Interpretar la legislación laboral.
- Solución de problemas relacionados con el empleado-empleador
- Asesoría a trabajadores y empresarios.
- Recomendar e implementar políticas laborales.
- Interpretar leyes de seguridad social.
- Diseñar políticas laborales internas.
- Dirección estratégica de recursos humanos.
- Proponer medidas alternativas y políticas de relaciones laborales.
- Capacidad analítica.

Conocimientos:

- Normativa laboral vigente
- Modalidades de contratación laboral.
- Derechos y obligaciones empleado/a- empleador/a.
- Procesos de negociación: acuerdos, pactos, convenios
- Gestión de recursos humanos
- Responsabilidad social y ética
- Modelos de organización del trabajo
- Formación - capacitación del personal
- Salarios y beneficios extra salariales.
- Seguridad social
- Clima laboral
- Prevención de riesgos laborales
- Inserción laboral

Competencias:

- Comunicación oral y escrita
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Observación
- Responsabilidad
- Objetividad
- Criterio propio
- Integridad
- Imparcialidad
- Compromiso con la tarea
- Habilidades directivas
- Confidencialidad
- Fiabilidad
- Respeto y discreción

2.2 Responsabilidad social con relación a los derechos de los trabajadores.

La responsabilidad social es el compromiso que la empresa obtiene de contribuir efectos positivos al bienestar e intereses de la sociedad y de la organización, compensando los beneficios obtenidos, (Martínez, Blandon, & Vivas, 2016). De igual manera para Fernández (2009) la responsabilidad social es la contribución de la empresa al bienestar de la sociedad global (Medina & Severino, 2014).

Desde el enfoque social, las organizaciones del siglo XXI, han implementado sistemas de información que controlen determinadas áreas claves para la organización, estas áreas han sido catalogadas en tres aspectos: la relación con su fuerza de trabajo, su entorno externo en general y el impacto medioambiental que causa su actividad, a esto también llamamos balance social, su tarea es analizar la responsabilidad social de las organizaciones en relación con ciertas normas y su entorno, (Domínguez & Revilla, 2002).

De igual forma De Lima, Cosenza, & Macarulla, (2015) conciben a la responsabilidad social como el desempeño de la empresa en el ámbito social, ambiental y económico, además de ser el enfoque innovador de la auditoría social. (González, De Zayas, & López, 2015) concuerdan con De Lima et al. Y añaden que la responsabilidad social es el rol de la empresa en la comunidad.

La responsabilidad social es un término inédito que ha estado asociado con la empresa desde el siglo pasado, Gilli, (2006) hace referencia al fundador del mercado automovilístico a nivel mundial quien adoptó la siguiente medida estratégica: pagar mejores sueldos a sus empleados para que ellos mismos pudieran comprar los autos que fabricaban, resultado de esta estrategia fue mejorar la calidad de vida de sus empleados y a la vez su compañía automovilística aumento las ventas y por ende las utilidades, desde ahí se puede evidenciar el empleo y la evolución del término responsabilidad social empresarial o también conocida como responsabilidad corporativa.

Aguilera & Puerto, (2012) agrega que la responsabilidad social es ayudar a propiciar el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad, promoviendo el desarrollo a nivel local, regional o nacional de manera conjunta con la comunidad y con los gobiernos, además la organización internacional de trabajo (OIT) lo define como las acciones que toman las empresas y que repercuten en beneficios para la sociedad.

La responsabilidad social con relación a los derechos de los trabajadores incita a la alta dirección y al mando de la empresa a comprender el valor del capital social, a cumplir la normativa laboral vigente y los derechos de los trabajadores en la organización de manera voluntaria y equitativa. Además Aguilera & Puerto, (2012) acotan que la responsabilidad social puede surgir de modo responsable o solo buscar beneficios económicos, en cualquiera de los dos casos los beneficios son mutuos.

Cuando los ejecutivos laboran con actitud socialmente responsable conllevan a lograr beneficios para la empresa, algunos de estos son:

- Crecimiento empresarial.
- Reconocimiento por la sociedad.
- Preferencia y lealtad de los clientes
- Mejora la reputación y la credibilidad empresarial.

Rodríguez, Moyano, & Jiménez, (2015) en base a Du et al. (2010) añaden los siguientes beneficios:

- Genera actitudes favorables para la empresa.
- Mejora comportamientos de todos los grupos de interés.
- Crea imagen corporativa.
- Fortalece relaciones empresariales.
- Fortalece negociaciones.

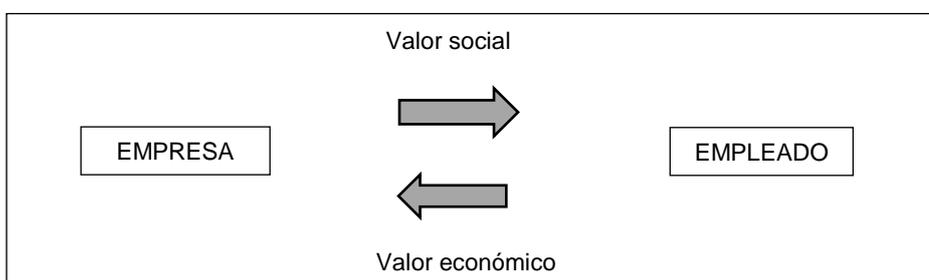
La responsabilidad social vinculada a los derechos de los trabajadores ha sido tratada en la última década, así lo demuestra Rodríguez et al., (2015) al citar a Beck y Ogden, (2007) quienes indican que las empresas socialmente responsables tienden a crear plazas de trabajo productivas y no explotadoras. Escarbajal & Izquierdo, (2013) destacan que establecer políticas de inclusión laboral ayuda a construir una sociedad más justa para todos, en consecuencia la gran mayoría de los países a nivel mundial determinan en sus leyes laborales al trabajo como un derecho y un deber social.

Por ejemplo en la República del Ecuador las políticas laborales, en su "*Código de trabajo*" en su artículo 1 y 2, otorga a la sociedad el derecho y el deber social de la libre elección de la actividad en la que los individuos desean laborar, por consiguiente Escarbajal & Izquierdo, (2013) enfatizan la construcción de políticas inclusivas laborales de iguales condiciones, donde todos los miembros de la sociedad puedan disputar cualquier puesto de trabajo con las mismas garantías, contribuyen a una sociedad equitativa y justa que sin excluir a grupos tradicionales como ser mujer, analfabeto o inmigrante como menciona Yufra, (2016) quien indica que ser inmigrante es una de las desigualdades actuales, considerando que aún vivimos en una

sociedad excluyente, donde las diferencias sociales, económicas y políticas aún están presentes en todos los niveles.

Los trabajadores entre sus derechos irrenunciables tienen: recibir una remuneración justa, beneficios sociales de ley, derecho a la asociación, a la salud y seguridad social, además del derecho de no exceder la jornada máxima laboral, días de descanso obligatorio y vacaciones. Martínez, (2011) menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera cuatro derechos universales de los/as trabajadores/as, estos son: derecho a la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil, la supresión de la discriminación respecto al empleo. Los ejecutivos empresariales tienen la responsabilidad social con sus empleados de cumplir con lo determinado en las leyes pertinentes y velar por la seguridad social de sus trabajadores/as, así como de otorgar un ambiente propicio para el desempeño de sus actividades laborales. Siendo la alta dirección de la empresa socialmente responsable con sus empleados/as o trabajadores estos laborarán en un ambiente propicio haciendo cumplir sus derechos a la vez que las actividades empresariales se ejecutarán de forma eficientemente.

Ilustración 2: Beneficios mutuos entre el trabajador y el empleador.



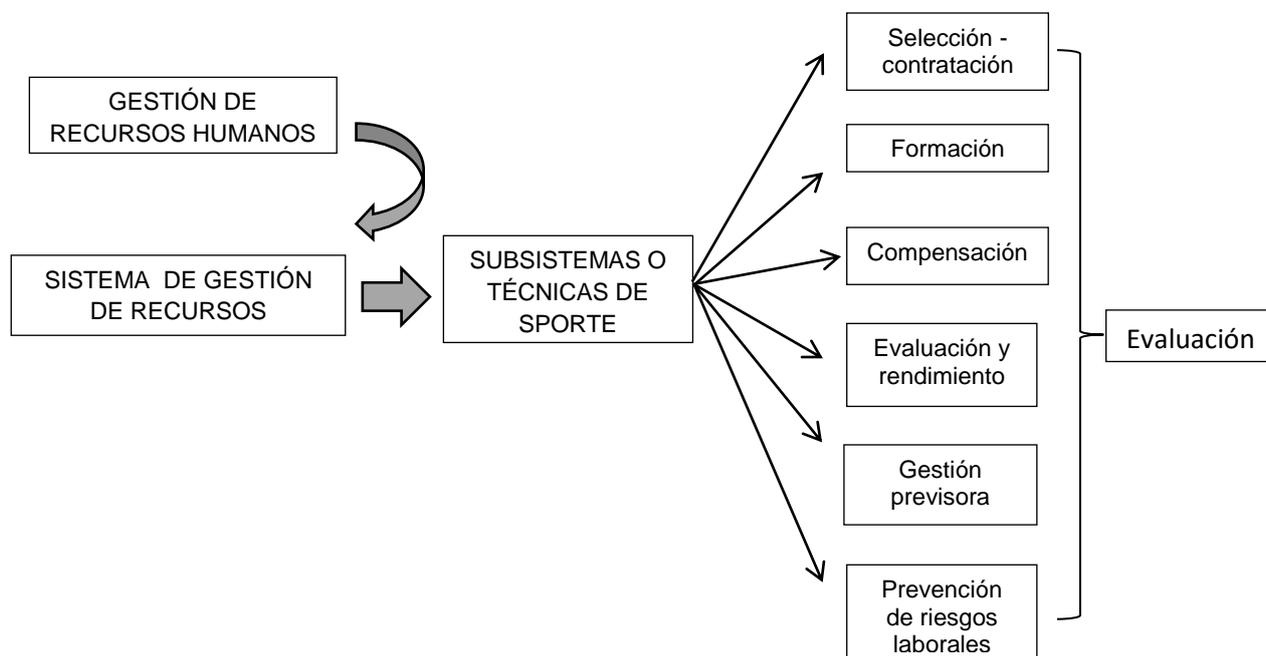
Fuente: Elaboración propia de los autores.

Rodríguez et al., (2015) citan a Frenklen y Scott (2002) quienes explican uno de los mejores ejemplos de la práctica de responsabilidad social laboral en donde se implementaron normas laborales para los trabajadores/as en los países que poseían poco o ningún amparo frente a la explotación. Otro ejemplo contemporáneo es el que hace referencia Nicolás & Rubio, (2015) quienes hacen referencia al Grupo Fuentes por crear guarderías para los hijos de sus empleados/as, esta acción aclara la teoría de responsabilidad social en el recurso humano.

3. PROCEDIMIENTO A EMPLEAR EN UNA AUDITORÍA SOCIOLABORAL.

Los sistemas de gestión de recurso humano son las políticas, actividades y procedimientos orientados a mejorar la eficacia del recurso humano con el que cuenta la empresa, estos sistemas se establecen en base a un conjunto de técnicas de soporte o subsistemas que interrelacionados entre sí aportan valor añadido a la administración del talento humano, (Quijano, Navarro, Yepes, Berger, & Romero, 2008).

Ilustración 3: Sistema de gestión de recursos humanos.



Fuente: Elaboración propia de autores.

El sistema de gestión del talento humano inicia con la contratación del personal, en esta fase se realiza las actividades de: reclutamiento o enganche, selección, contratación y la integración del nuevo empleado a la organización, la aplicación de esta primera fase tiene como objetivo contratar al personal más idóneo para la empresa, (Nicolás & Rubio, 2015).

Una vez establecida la primera fase se implantan planes de compensación, formación o capacitación, se toman medidas de prevención de riesgos laborales, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo y demás técnicas de soporte aplicables que establecen el sistemas de gestión de talento humano, en líneas generales mencionamos las palabras de Velázquez, (2009) que considera que en este proceso los errores son onerosos en tiempo, dinero y trabajo.

Por ende en los últimos años se ha innovado el tratamiento de los recursos humanos en las empresas. Además se ha modificado políticas y técnicas aplicables en el manejo del personal, en consecuencia de lo expuesto surge la necesidad de emplear auditorías en el ámbito de los recursos humanos que permitan detectar los problemas que se presentan en el ámbito de la gestión del personal y proponer estrategias apropiadas para la solución de conflictos.

La auditoría en el ámbito sociolaboral proyecta realizar la verificación de la estructura del personal y su contratación, además de la verificación y análisis de comprobantes, cálculos y registros de pagos, descuentos, comisiones, beneficios para el trabajador, inspeccionar el entorno donde labora el empleado/a los patrones de convivencia y relaciones laborales, la adaptación a los puestos de trabajo, la satisfacción laboral, verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, seguridad social y en general los sistemas empleados en la administración del talento humano, (Tsuboyama, 2014).

Entre los procesos y tareas empleados en la gestión del recurso humano la dirección de la empresa necesita tomar decisiones acertadas para emplear medidas correctivas y estrategias de mejora; es cuando los resultados del proceso auditor deben emplearse pues la finalidad de la auditoría sociolaboral es dar propuestas de mejora en base a los problemas encontrados (hallazgos) durante su ejecución.

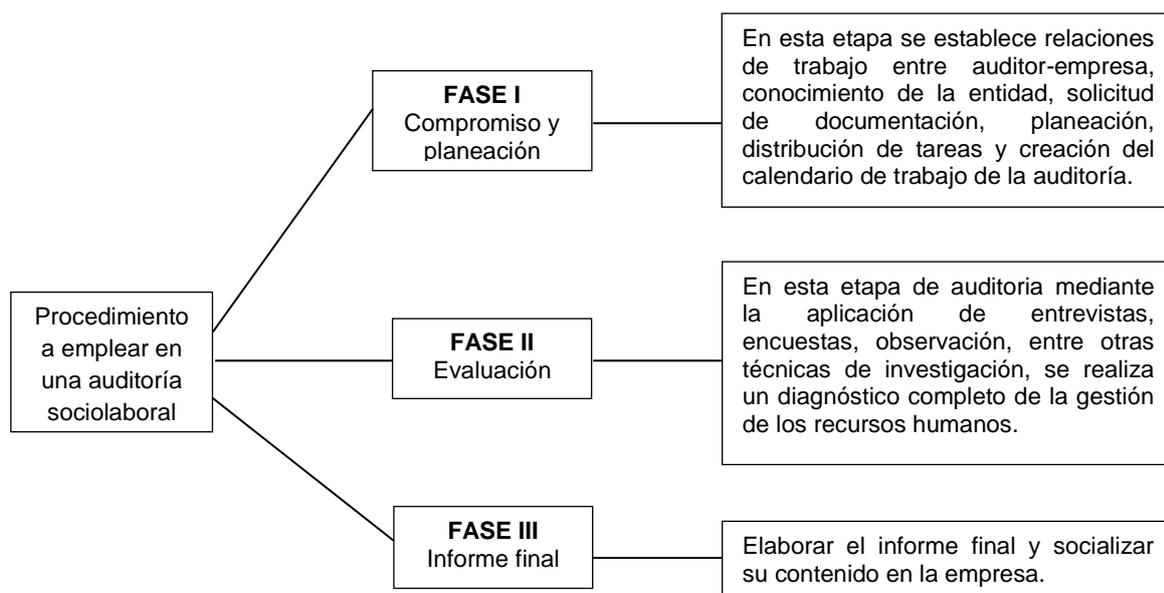
Aunque existen trabajos como el de Velázquez, (2009) y el de Tsuboyama, (2014) en donde muestran procedimientos recomendados a emplearse en una auditoría sociolaboral, a continuación proponemos un proceso metodológico que permitirá evaluar la gestión de los recursos humanos y contribuir con propuestas de mejora para la empresa, este proceso además proporciona un detalle de las tareas a realizar en cada una de las fases de la auditoría.

Su aplicación permite realizar un diagnóstico completo de políticas sistemas y procesos empleados en la gestión del recurso humano de cualquier tipo y tamaño de empresa. Se recomienda según el caso contar con un equipo de trabajo multidisciplinario, que nos brinde una acertada perspectiva del objeto de estudio de cada área por ejemplo:

- Un ingeniero/a industrial: quien puede realizar las inspecciones a la planta y estructura física de la empresa de los aspectos relacionados con la seguridad e higiene industrial.
- Un psicólogo/a clínico: quien trate aspectos relacionados de la psicología social, por ejemplo: patrones de convivencia, comportamiento, adaptación y satisfacción laboral.
- Un profesional en derecho: quien verifique asuntos relacionados con el cumplimiento de la normativa laboral vigente y los derechos del empleado, además cuestiones legales como contratación y despidos.
- Un contador/a autorizado: quien realice la verificación de cálculos relativos a pagos de horas extras, liquidaciones, descuentos, comisiones, vacaciones entre otros.

El proceso metodológico propuesto consta de tres fases como a continuación se grafica en la ilustración 4.

Ilustración 4: Fases de auditoría Sociolaboral.



Fuente: Elaboración propia de autores.

Fase I Compromiso y planeación.

- Establecer relaciones entre auditor-empresa.
- Conocimiento de la entidad.
- Establecer alcance y objetivo de la auditoría.
- Solicitar documentación necesaria por ejemplo: reglamento interno, contratos de trabajo, modalidades de contratación, control de asistencias, registros, entre otros, (Tsuboyama, 2014).

- Capacitar a los principales implicados (directivos, personal de recursos humanos y mandos intermedios)
- Planeación de auditoría.
- Distribución de tareas.
- Elaborar calendario de realización de auditoría.

Fase II Evaluación de la gestión de Recursos humanos.

En la presente etapa es fundamental aplicar técnicas de investigación como: encuestas, entrevista, observación, entre otras, además de técnicas de auditoría como:

- Análisis.
- Investigación.
- Comprobación
- Inspección
- Confirmación
- Cálculo entre otras.

Las tareas a realizar en la presente etapa son:

- Determinar el ambiente interno de la empresa.
- Analizar las políticas de recursos humanos empleadas e la empresa.
- Determinar las características de la fuerza de trabajo y medir el clima laboral.
- Realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral.
- Evaluar el proceso de selección del personal y designación de puestos de trabajo, modalidades de contratación, cumplimiento de requisitos legales y formales empleados en diferentes procesos, hoja de renuncias, amonestaciones escritas por faltar al trabajo.
- Listado de costes a la seguridad social.
- Verificación de estado de afiliaciones a los/as trabajadores/as.
- Evaluar el sistema de compensación: remuneración salarial, horas extras, comisiones, descuentos, vacaciones, indemnizaciones, liquidaciones, y beneficios de ley, además de:
 - Examen de comprobantes.
 - Salario mínimo vigente.
 - Verificación de plantillas o nóminas de pago.
- Determinar relaciones laborales entre: alta dirección – recursos humanos, área de recursos humanos – empleados, empleador- empleado, comunicación entre departamentos.
- Diagnóstico de riesgos y condiciones laborales: servicios médicos, alimentaciones, seguridad social e higiene ocupacional, estado de maquinaria utilizada, instalaciones sanitarias, eléctricas, equipos de protección, las causas de accidentes de trabajo, planes de emergencia.
- Realizar un estudio de enfermedades profesionales.
- Diagnóstico de la tecnología utilizada por los empleados/as.
- Catalogar los distintos puestos de trabajo.
- Analizar inventario, flujo de recursos humanos y rotación del personal.
- Conocer el nivel de absentismo y sus causas.
- Evaluar medios utilizados en el reporte de marcación de entradas, salidas.
- Implantar sistemas de sugerencias.
- Evaluación del desempeño de recursos humanos.
- Verificar la existencia y cumplimiento del plan de capacitación del personal.
- Evaluar el cumplimiento derechos sindicales, leyes y normativa laboral vigente.
- Estudiar cómo han afectado las reformas laborales.

Fase III informe final.

Se presentan los problemas o contingencias detectadas (hallazgos) en la auditoría realizada, se da a conocer las respectivas conclusiones y recomendaciones. A si mismo presentamos las propuestas de mejora en base a la evaluación y diagnóstico de la gestión de recursos

humanos, elaborar métodos y políticas de recursos humanos proponiendo mejoras para la empresa auditada.

4. METODOLOGIA.

Para elaborar la presente investigación de naturaleza analítica y propositiva se desarrolló un examen de tipo documental, que inició con la búsqueda exhaustiva de artículos científicos publicados en revistas de prestigio sobre aspectos y resultados de la temática de auditoría sociolaboral, esta metodología permitió conocer literatura desde diferentes puntos de vista de cada autor. La búsqueda de artículos científicos se realizó en bases de datos bibliográficas como: Dialnet, Redalyc, EBSCO, Scielo, Scopus, Latindex, Eumed.

Posterior a ello, teniendo en cuenta el objetivo de la investigación se seleccionó los artículos científicos más significativos de acuerdo con el objeto de estudio de nuestra investigación. Seguidamente se examinó cada uno de los artículos científicos que contribuirán a la redacción científica incidiendo en sus aportes fundamentales, se revisó la normativa laboral vigente en Ecuador (*Código de trabajo*), además se desarrolló una propuesta de procedimiento metodológico para la realización de un examen de auditoría sociolaboral.

Para la ejecución de citas bibliográficas se empleó el gestor bibliográfico MENDELEY, el mismo que fue utilizado como medio de almacenamiento de los artículos científicos y para realizar el citado de autores propios de cada artículo científico o paper.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La auditoría sociolaboral verifica el cumplimiento de los derechos de los trabajadores/as que seden constitucionalmente o a través de contratos individuales o colectivos de trabajo según lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos derechos son de carácter irrenunciables y podemos mencionar que en todos los países el Estado interviene para asegurar una remuneración que se ajuste a la situación económica de cada país. La protección de no adquirir una enfermedad profesional, o lesiones ergonómicas están dadas en la seguridad industrial y riesgos de trabajo.

Además la auditoría sociolaboral comprueba el cumplimiento de las obligaciones contables, legales y de seguridad social contribuyendo con propuestas para mejorar los sistemas empleados en la gestión del personal, detectando errores en tiempo, dinero y trabajo, a la misma vez que obtiene un personal calificado, valioso y no sustituible lo que lo convierte en una fuerte ventaja competitiva en relación con otras empresas.

Es necesario entonces que en cada empresa se cree una unidad que evalúe la responsabilidad social empresarial, en caso de no tener los recursos suficientes serán las instituciones de control como el Instituto de Seguridad Social (IESS), el Ministerio de Trabajo u otro organismo competente quienes asuman el rol para verificar si se respetan o no los derechos de los trabajadores, además de concienciar a los empresarios para que tomen conciencia social en el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores.

Las auditorías sociolaborales además de vigilar el cumplimiento de los derechos de los/as trabajadores/as ayudan a prevenir riesgos laborales, en un país donde la constitución es de derechos viene muy bien la apertura de este campo investigativo. Queda para futuras investigaciones determinar ¿cuántas auditorías sociolaborales se han realizado en el Ecuador? ¿Qué opinan los empresarios y dueños de empresas sobre la responsabilidad social en relación al cumplimiento de sus obligaciones con sus trabajadores/as?

La propuesta presentada está basada en el procedimiento general para realizar una auditoría debido a que en la actualidad no existen normas técnicas, ni procesos metodológicos regulados para realizar una auditoría sociolaboral, por lo que se recomienda utilizar las normas técnicas de auditoría contable, de carácter general, ejecución y presentación del informe final, como guía general para la elaboración de una auditoría sociolaboral, lo que hace necesaria la regulación de normativas de auditoría sociolaboral en el ámbito mundial.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilera, A., & Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, 32, marzo 2012, p.1–26.
- Alvarez, D., & Castro, C. (2001). Dirección de los recursos humanos estratégicos. *Revista Galega de Economía*, 10, junio 2001, p. 10, 1–18.
- Burgos, J., & Bonisoli, L. (2016). La investigación contable un aporte predictivo para las finanzas empresariales: competencias y razonabilidad para su tratamiento. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales.*, junio 2016, p.1–11.
- Calvo, R. (2007). Innovación y futuro de las técnicas de investigación social en las ciencias laborales y de recursos humanos. *Revista Trabajo*, 19, 2007, p.195–204.
- Calvo, R., & Rodríguez, J. (2014). La Auditoria Sociolaboral : una herramienta por descubrir (y utilizar). *Lan Harremanak*, 30, 2014, p.71–93.
- Chamorro, A., & Tato, J. (2005). Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos. *Revista Análisis Económico*, 20, 2005, p.167–186.
- Ciruela, A. (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. *Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa*, 64, 2009, p.85–104.
- Código de trabajo (2005). Ecuador.
- De Lima, M., Cosenza, J., & Macarulla, F. (2015). La auditoría social como mecanismo de control de la responsabilidad social de las empresas : la metodología de Theodore J . Kreps. *Contabilidad Y Negocios*, 10, 2015, p.85–100.
- Domínguez, R., & Revilla, J. C. (2002). La auditoria sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones.*, 18, 2002, p.75– 94.
- Escarbajal, A., & Izquierdo, T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 19, marzo 2013, p.13–21.
- García, J., & Medina, V. (2011). Una definicion estructural de capital social. *REDES- Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales*, 20, junio 2011, p.132–160.
- Gilli, J. J. (2006). RESPONSABILIDAD SOCIAL. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 5, 2006, p.1–18.
- González, M., De Zayas, M., & López, J. (2015). VERIFICAR Auditoría de información y auditoría de conocimiento: acercamiento a su visualización como dominios científicos. *Revista Cubana de Información En Ciencias de La Salud*, 26(1), 2015, p.48–52.
- Lerma, I. (2005). Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos realizada. *Trabajo*, 15, 2005, p.143–173.
- Martinez, M., Blandon, J., & Vivas, L. (2016). El informe de auditoría con salvedades: ¿una mayor independencia y competencia del auditor aumenta su contenido informativo? *Revista de Contabilidad*, 19, 2016, p.89–101.
- Martínez, U. (2011). Los derechos de los trabajadores como derechos humanos. *Historia, Trabajo Y Sociedad*, 2, 2011, p.119–144.
- Medina, A., & Severino, P. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social

- de las empresas. *Contabilidad Y Negocios*, 9, 2014, p.63–72.
- Nicolás, C., & Rubio, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social. *Universia Business Review*, 47, septiembre 2015, p.82 – 105.
- Quijano, S. ., Navarro, J. ., Yepes, M. ., Berger, R. ., & Romero, M. (2008). La Auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones. *Papeles Del Psicólogo*, 29, 2008, p.92–106.
- Rodríguez, A., Moyano, J., & Jiménez, J. (2015). Estado actual de la investigación en Responsabilidad Social Corporativa a nivel organizativo : consensos y desafíos futuros. *Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa*, 85, diciembre 2015, p.1–39.
- Tejedo, F., & Ferraz, J. (2016). Información del Capital Humano: la generación de intangibles y la responsabilidad social. *Cuadernos de Gestión*, 16, 2016, p.125–144.
- Tsuboyama, L. (2014). Due diligence laboral: herramienta imprescindible en los procesos de fusiones y adquisiciones. *Revista de Derecho*, 65, 2014, p.259 – 267.
- Velázquez, R. (2009). Auditoría como herramienta para el control de la gestión de los recursos humanos. *Dimensión Empresarial*, 7, junio 2009, p.6–10.
- Villardefrancos, M., & Rivera, Z. (2006). La auditoria como proceso de control: concepto y tipología. *Ciencias de La Información*, 37, diciembre 2006, p.53–59.
- Viloria, N. (2004). Una aproximación a un enfoque holístico en auditoria. *Actualidad Contable Faces*, 7, diciembre 2004, p.85–94.
- Yufra, L. (2016). El trabajo que no se ve. Dispositivos de inserción sociolaboral para las mujeres inmigrantes en Barcelona. *Revista de Metodología de Ciencias Sociale.*, 33, abril 2016, p.15–36.