

DIVULGACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL DENTRO DEL INFORME INTEGRADO COMO PARTE DE
LA TRANSPARENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

*Ainboa Saitua Iribar**
*Ángel Elías Ortega***
*Isabel Vázquez Arias****

RESUMEN:

En los informes financieros anuales que emiten las empresas, la información obligatoria sobre el personal según las distintas normativas es, en general, reducida. Sin embargo, en la sociedad del conocimiento actual, las explicaciones narrativas sobre el capital humano adquieren mayor importancia para los distintos grupos de interés. Partiendo de la estrategia española de promoción de la responsabilidad social corporativa (MESS, 2014) y tomando como referencia el modelo internacional de Informe Integrado (IIRC, 2013), este trabajo realiza una propuesta teórico conceptual para promover la divulgación de la auditoría sociolaboral de una empresa u organización, de modo que ésta pueda mejorar la gestión de la transparencia de su responsabilidad en el área social.

PALABRAS CLAVE:

RSC; auditoría sociolaboral; divulgación de información social; informe integrado.

* Profesora Titular de Escuela Universitaria. Departamento de Economía Financiera I. Universidad El País Vasco. ●
ainhoa.saitua@ehu.eus

** Profesor Titular de Universidad. Departamento de Derecho de la Empresa. Universidad El País Vasco. ●
angel.elias@ehu.eus

*** Profesora Titular de Escuela Universitaria. Departamento Economía Financiera. I Universidad El País Vasco. ●
isabel.vazquez@ehu.eus

ABSTRACT:

In the annual reports issued by companies compulsory information about personnel is generally scarce in different jurisdictions. However, in today's knowledge society, narrative explanations of human capital become more important for different stakeholders. In this paper, standing from the Spanish strategy to promote corporate social responsibility (MESS, 2014) and the Integrated Reporting model (IIRC, 2013), this paper presents a theoretical and conceptual proposal for disclosure of social and labor audit that organizations can perform as a critical part of managing the transparency of its social responsibility.

KEY WORDS:

CSR; social and labor audit; social information disclosure, integrated report.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas, además de hacer frente a las necesidades de gestión de la actividad de negocio y de divulgación de la información financiera y no financiera relacionada, también están llamadas a responder de los impactos que produce su actividad en la sociedad en otros ámbitos como el social y el medioambiental, a actuar responsablemente y a divulgar información sobre estos aspectos. Sin embargo, el área de responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión de la transparencia en este ámbito aún no están suficientemente reguladas, de modo que la práctica de las empresas resulta heterogénea. Por otro lado, en la sociedad del conocimiento actual, se considera el capital humano como clave para el éxito del negocio (Gamerschlag y Moeller, 2011), pero la contabilidad trata al personal como gasto, en lugar de como activo (inversión) en el balance (Sierra y Moreno, 2000). En todo caso, el sistema de información contable requiere complementarse con divulgación narrativa que ayude a los usuarios a comprender (y poder valorar) mejor las características de estos activos intangibles (AICPA, 1994). Las explicaciones narrativas resultan críticas (Knauer, 2010), pero el área de la información narrativa sobre empleados es la que está menos desarrollada dentro de la divulgación corporativa (Mäkelä, 2010).

Respondiendo a la llamada del plan nacional “Estrategia Española RSE” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social - MESS, 2014) que reclama extender la cultura de la RSC, sus principios y valores al conjunto de la sociedad, el objetivo de este trabajo consiste en señalar la divulgación de la auditoría sociolaboral de una empresa como parte de la estrategia de responsabilidad social de las organizaciones y realizar una propuesta teórico/conceptual, basada en el innovador esfuerzo normalizador que está realizando el consorcio internacional multidisciplinar IIRC (2013). Tras esta introducción, el apartado dos sitúa la Estrategia para España durante el periodo 2014-2020 en el contexto de la evolu-

ción de la RSE en Europa. El tres revisa la conceptualización de la auditoría sociolaboral y el apartado cuatro desarrolla una propuesta para su divulgación dentro del emergente concepto de Informe Integrado. Finalizamos con algunas reflexiones en el apartado 5.

2. LA “ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RSE 2014-2020” EN EL CONTEXTO DE LA UE

Cada vez más organizaciones incluyen la responsabilidad social como parte central de su modelo de negocio y parte de ese resultado se debe a los esfuerzos normalizados de los distintos organismos reguladores. En todo caso, queda claro que la responsabilidad social empresarial (RSE) está aumentando su importancia en las agendas políticas nacionales e internacionales. En concreto, la Unión Europea lleva realizando acciones sobre RSE al menos desde el año 2000. En 2002 y 2006 publicó sendas comunicaciones que fijaban su posición y en 2011 un *Compendio de las políticas sobre RSE* que llevaban los Estados Miembros a nivel nacional. Además, en 2011 publicó su Estrategia renovada para el periodo 2011-2014 en la que invitaba a los Estados Miembros a desarrollar o actualizar sus planes incluyendo un listado de prioridades para promover la RSE en la UE con el horizonte temporal del año 2020. En el último *Compendio de Políticas Nacionales sobre RSE* (UE, 2014a), España figura entre los países que están a punto de culminar su Plan Nacional.

Pero el año 2014 ha sido especialmente activo en materia de promoción de la RSE en España. En abril se publicó el borrador del documento sobre Estrategia Española para la promoción de la RSE para el periodo 2014-2020, sometido a consulta pública hasta el mes de junio, en la que recibió 18 respuestas. Una vez incluidas algunas de las aportaciones recibidas, fue aprobado por el Consejo Estatal de RSE el 16 de julio, y finalmente por el Consejo de Ministros el 27 de octubre (MESS, 2014).

Este plan para la promoción de la RSE en España pretende que sea aplicado en empresas, administraciones públicas y resto de organizaciones, con la finalidad de avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora. La Estrategia señala que para lograr la mejora de la competitividad influyen factores como la seguridad jurídica, la inversión en I+D+I, las buenas prácticas de gobierno corporativo, el comportamiento ético, el respeto al medio ambiente, los comportamientos responsables en la cadena de suministros, el respeto y protección de los Derechos Humanos, en un listado del que destacamos otros factores como -el compromiso con los empleados, el fomento de la igualdad de oportunidades, el diálogo social, y la transparencia. Y que todas ellas son prácticas que las empresas deben desarrollar de forma voluntaria, más allá de la legislación aplicable, de modo que son enmarcadas dentro del objetivo de las organizaciones que se consideran responsables y sostenibles.

En todo caso, según detalla el propio plan, tiene como *Visión 2020* “apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas, con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del

país y de su transformación hacia la sociedad y una economía más sostenible e integradora” (MESS, 2014). Para ello, parten de seis principios (competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia y voluntariedad), de los que reproducimos los tres más aplicables al objeto de este trabajo, que es la divulgación de la auditoría sociolaboral:

- *Voluntariedad*. La adopción de políticas de RS es voluntaria, y supone un valor añadido al cumplimiento de la normativa vigente. El compromiso asumido voluntariamente con las partes interesadas, debe ser la base de cumplimiento de las expectativas que generen las organizaciones.

- *Cohesión social*. La RSE debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Una política responsable debe ocuparse de la vertiente social. Para que la RSE sea valorada por la sociedad, se requiere que los ciudadanos identifiquen la misma como un elemento de cohesión social que ayude a reducir los efectos sociales de la crisis económica, principalmente, la pérdida de puestos de trabajo, y comprometida con la creación de empleo.

- *Transparencia*. La RSE contribuye a promover sociedades ejemplares y transparentes, lo que redundará en un aumento de la credibilidad y de la confianza. Las empresas socialmente responsables dialogan con sus interlocutores y adquieren compromisos con sus grupos de interés, lo que facilita que éstos puedan tomar decisiones mejor informadas. Esto repercute directamente en la reputación de la empresa ante el resto de la sociedad. Así, la empresa socialmente responsable debe considerar todos sus aspectos (económicos, sociales, laborales, buen gobierno, etc.).

Basándose en los seis principios prefijados, el plan nacional establece cuatro objetivos: 1) Impulsar y proponer la RSE tanto en las empresas, incluidas las PYMES, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan; 2) Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social; 3) Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad, y 4) Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE. Para avanzar en dichos objetivos, se establecen diez líneas de actuación que orienten las prioridades (inversión socialmente responsable e I+D+I; la relación con los proveedores; el consumo responsable; el respeto al medioambiente; la cooperación al desarrollo; y la Coordinación y participación, entre otros).

Además, en cada línea de actuación se ha establecido un plan de medidas con el propósito de materializar en iniciativas las prioridades propuestas para los objetivos estratégicos marcados. En el cuadro 1 mostramos las cuatro líneas que más se relacionan con la divulgación de la auditoría sociolaboral como promoción de la RSE. En concreto, la línea número 4, relacionada con los “Recursos Humanos y el Empleo”, señala que las organizaciones socialmente responsables deben prestar especial atención a la creación de empleo de mayor calidad para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

CUADRO 1: LÍNEAS DE ACTUACIÓN MÁS RELACIONADAS CON LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOCIAL Y PLAN DE MEDIDAS CORRESPONDIENTES

Líneas de actuación	Plan de medidas
Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a las empresas con los modelos de gestión responsables sostenibles para un desempeño socialmente responsable de su actividad. 2. Fomentar plataformas de comunicación y espacios de diálogo entre las organizaciones y los grupos de interés. 3. Puesta en marcha del procedimiento de publicación de memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad. 4. Herramientas para el envío de las memorias e informes de RSE. 5. Crear un espacio web accesible especializado en RSE. 6. Fomentar la integración de prácticas de RS en las PYMES y entidades de la Economía Social. 7. Dar a conocer y divulgar el esfuerzo de las empresas comprometidas con la RSE. 8. Consultar periódicamente a los ciudadanos y a las partes interesadas sobre su percepción del grado de penetración de la RS en España. 9. Promover que los criterios de RS se constituyan en un referente. 10. Continuar impulsando el compromiso de las entidades públicas y privadas con el fomento del empleo joven, mediante la adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la obtención del sello de la "Entidad Adherida". 11. Desarrollar programas para promover el conocimiento y cumplimiento de los principios internacionales por parte de las organizaciones que operan en España.
Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación	<ol style="list-style-type: none"> 12. Impulsar la incorporación del valor de la contribución personal y social a un modelo de sociedad más sostenible en los planes de estudio. 13. Potenciar el estudio de la RSE en las instituciones educativas, tanto en la Formación Profesional como en las universidades y centros de investigación.
Buen Gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza	<ol style="list-style-type: none"> 14. Impulsar las prácticas de buen gobierno de las organizaciones. 15. Garantizar que las empresas del sector público empresarial elaboren informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad. 16. Fomentar la fiscalidad responsable en las organizaciones. 17. Impulsar actuaciones dirigidas a combatir el fraude tanto laboral como fiscal, y la economía sumergida. 18. Promover la ética y la transparencia en las organizaciones, así como los programas de lucha contra la corrupción. 19. Impulsar la RSE como mecanismo para fortalecer la imagen de España y la percepción positiva de los productos y servicios españoles. 20. Fomentar la elaboración de informes anuales que incorporen de forma transparente la información de aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno. 21. Elaboración de una guía sobre divulgación de información no financiera.
Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo	<ol style="list-style-type: none"> 22. Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades. 23. Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado. 24. Incentivar la promoción de la salud en los centros de trabajo. 25. Favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social en empresas ordinarias, así como para facilitar el emprendimiento. 26. Respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor. 27. Garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Empresas y Derechos Humanos. 28. Potenciar la contratación indefinida. 29. Facilitar y proporcionar oportunidades de voluntariado corporativo.

Fuente: *Elaboración Propia basada en la "Estrategia Española de RSE" (MESS, 2014)*

En lo que respecta a la ejecución de la Estrategia, resulta fundamental que tanto las empresas y las administraciones públicas, como el conjunto de la sociedad, jueguen el papel que les corresponde en la puesta en marcha de las distintas medidas que contiene el documento (MESS, 2014). En este sentido, en el cuadro 1 hemos subrayado las medidas incluidas en alguna de las tres primeras líneas de actuación que mejor justifican el objeto de análisis de este trabajo.

3. MARCO TEÓRICO DE LA DIVULGACIÓN DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En la sociedad del conocimiento actual, se entiende que mediante la gestión eficaz de los recursos humanos (RH) se ven reforzados el concepto de competitividad y de calidad de la organización (Sainz, 1990). Dentro de la función de gestión de los RH, una parte consiste en servicios administrativos y de soporte, cuya dirección podría ser fácilmente transferible de una empresa a otra, pero otra parte conlleva elementos estratégicos, áreas que deberían modificarse para reflejar los cambios en la estrategia de la organización (Hussey, 1999). En todo caso, si el equipo humano se considera una fuente de competitividad para la empresa, y su gestión constituye una parte esencial de la gestión estratégica de la entidad, será necesario contar con adecuados sistemas de información y verificación sobre dicho sistema de gestión.

La *auditoría sociolaboral* es un proceso de generación de información para la gestión del personal, que aporta muchos beneficios para la propia organización. Sin embargo, la realidad es que muchas empresas no utilizan este término, bien porque no son conscientes de la necesidad de disponer de información específica sobre su sistema de gestión de RH, bien porque siendo conscientes de la necesidad de controlar y medir el factor humano se resisten a llamarla auditoría, buscando alternativas tales como procesos de análisis, establecimiento de controles internos o acciones de consultoría. Así, como barreras u obstáculos para utilizar el término auditoría sociolaboral aparecen entre otros motivos, el desconocimiento, la falta de consenso en el término, e incluso la falta de claridad del alcance real del concepto. (Calvo, 2013).

Antes de proceder a realizar una propuesta para su divulgación, además de conceptualizar el término (consensuar lo que se entiende por él o en qué consiste), aún resulta necesario también caracterizarlo (acordar cómo es o qué características debe cumplir).

3.1 EVOLUCIÓN EN EL USO DE LOS TÉRMINOS RELATIVOS A LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

Inicialmente, el concepto de *auditoría* surge como un proceso de revisión de la información financiera, presentada por los administradores de las empresas, para rendir cuentas sobre su posición patrimonial y sus resultados (verificación de cuentas anuales). Posteriormente, se utiliza el término para designar un concepto más amplio que engloba un proceso de revisión de la gestión, esto es, de las acciones que se han llevado a cabo para lograr los objetivos previstos. En la medida en que los procesos de gestión modifican

su enfoque hacia las áreas funcionales de la empresa, la auditoría de la gestión se divide, a su vez, en auditorías funcionales: técnica, comercial, financiera, de recursos humanos, etc.

En el caso de los recursos humanos, a finales del siglo pasado, la evolución de una visión técnica (director/a de personal) a una visión de gestión (director/a de RH) implicó la realización de un mayor número de acciones y actividades, así como una mayor necesidad de control. En dicha evolución, la auditoría de RH surge como un instrumento de análisis que facilita un continuo *feed-back* para el cambio de procesos, pasando también de una concepción de control externo, donde lo importante es la denuncia de los procesos inadecuados, a una concepción de auditoría en la que se busca conocer los posibles fallos que se hayan producido a fin de proponer vías de solución (Cantera, 1995). Por otra parte, la nueva configuración de la gestión de los RH desde una perspectiva estratégica exige superar la visión de personal como gasto. Ello supone evaluar la función de RH no únicamente desde la eficacia sino también de la eficiencia, marco en el que hay que controlar las relaciones de coste/beneficio (Armstrong, 1995).

Sin embargo, al ser un concepto que no está regulado, no existe un término único para referirse a los sistemas de medida o evaluación de los trabajadores, habiéndose empleado diversos términos como auditoría laboral, auditoría social, auditoría de los recursos humanos, etc. (Sainz, 1990; Sánchez, 1991; Albizu, 1994; Nevado Peña, 1999; Torres, 2006; Saitua y Vázquez, 2011). Más recientemente, desde un enfoque utilitarista de la información, se conceptualiza la *Auditoría* como una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva realizada por un profesional cualificado, relativa al cumplimiento de las normas, los modelos y los procedimientos establecidos en un área o actividad de una organización, con el objetivo de proporcionar información y orientaciones al grupo de interés para la toma de decisiones. Así, en el caso de la *Auditoría Sociolaboral* también deberá ser ejecutada por un auditor o equipo auditor que cumpla ciertos requisitos relativos a la competencia profesional, el rigor científico, la consciencia operativa, la metodología adecuada y la objetividad correspondientes (Calvo, 2014).

3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

La existencia de una normativa sobre un determinado tema conlleva la definición de las acciones que se deben llevar a cabo, así como la adjudicación de derechos y obligaciones a los diferentes partícipes, que en el caso de la auditoría serán, principalmente, el equipo auditor, el cliente y el usuario. En la auditoría de cuentas anuales el trabajo del auditor se limita al proceso de verificación de la información elaborada por los administradores, en tanto que en la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales, se centra en la verificación del plan de evaluación de los riesgos laborales y de la gestión del plan para su prevención implantado por la empresa. En cambio, la auditoría sociolaboral, al no estar regulada ni acotada en cuanto a su definición y, por tanto, en cuanto a las responsabilidades de cada uno de los agentes, admite una mayor intervención del equipo que se encarga de su realización, según se delimiten los objetivos y el alcance del proceso.

CUADRO 2: LAS DIFERENTES MISIONES DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL EN BASE A LAS POLÍTICAS SOCIALES DE LA EMPRESA

Políticas sociales de la empresa	Auditoría de la conformidad o de cumplimiento	Auditoría de la eficacia	Auditoría estratégica
Auditoría de las remuneraciones	Garantizar la calidad de la información, asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y asegurar la aplicación de las instrucciones de la dirección.	Verificar si cada una de las decisiones que tome la empresa en materia de remuneraciones, permiten alcanzar los objetivos propuestos.	Debe responder a las siguientes cuestiones: ¿existe una sinergia entre las políticas de remuneración y otras políticas de la empresa? ¿Hay una adecuación entre la política de remuneraciones y las expectativas de los trabajadores?
Auditoría de la distribución de los tiempos de trabajo	Examinar el cumplimiento de la reglamentación en materia de duración de la jornada de la semana, descansos, horarios autorizados, posibilidad de tener que recurrir a horas extraordinarias, así como de las disposiciones sobre interrupción de la actividad (vacaciones anuales, días festivos, etc.).	Analizar las consecuencias previstas e imprevistas de la distribución de los tiempos de trabajo. ¿Los procedimientos de gestión interna corresponden a los objetivos definidos en materia de distribución de los tiempos de trabajo? ¿Los procedimientos pueden ser mejorados para alcanzar más fácilmente los objetivos fijados?	Su función consiste en que la distribución de tiempos en la empresa sea lo más adecuada, de manera que permita adaptarse a los nuevos cambios que se están produciendo en el entorno. Los tiempos de trabajo ocultan un potencial enriquecedor de las negociaciones, refuerzan el diálogo social en el interior de las empresas. Por todo ello, es una gestión que el equipo auditor debe considerar.
Auditoría del empleo	Se refiere al aspecto jurídico, es decir al contrato de trabajo, normas sobre condiciones de trabajo, y sobre normas de higiene y seguridad.	Se desarrolla en tres apartados: a) Auditoría de gestión previsional de RH y auditoría de potenciales y competencias: planificación de efectivos y la gestión de la carrera profesional. b) Auditoría de reclutamiento: asegurar que todas las peticiones de contratación se inscriben dentro de los objetivos definidos y que en este contexto, los puestos y perfiles están claramente definidos, facilitando así el trabajo del reclutador. c) Auditoría de diagnóstico de dirección: estructura interna y personal directivo de la empresa. ¿Está el equipo directivo en condiciones de afrontar los cambios que se avecinan?	Analizar el envejecimiento de los empleos ante la evolución de productos y mercados, además de analizar las profesiones emergentes ligadas a las nuevas tecnologías.
Auditoría de la formación	La auditoría se realiza mediante aproximaciones, debido tanto a la complejidad de la función, como a que los procedimientos de auditoría están poco formalizados. ¿Cuáles son los diferentes tipos de formación que se imparten?	Analizar la eficacia de los planes de formación que están en marcha.	¿Se han definido objetivos y proyectos relacionados con los planes de formación?

Auditoría del riesgo laboral	La modificación de reglamentaciones como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace que se potencie el papel de una auditoría del riesgo laboral o salud laboral que tiene por objetivo verificar el cumplimiento de esta legislación en materia de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.		
Auditoría del clima social	Se centra en estudiar las percepciones y opiniones de los empleados	A partir de un análisis cuantitativo y/o cualitativo de estas percepciones se observa cuál es su evolución y se compara con otras empresas.	Se persigue conocer las motivaciones del personal, las percepciones que los empleados tienen de las prácticas y estrategias sociales de la empresa, y establecer un diálogo social.
Auditoría de la comunicación interna	Se centra en los flujos de información: a) <i>Comunicación descendente</i> : asegurar la calidad de la información, analizar si la información escrita es paternalista, si se preocupa de los problemas de personal, etc. b) <i>Comunicación ascendente</i> : asegurar que las informaciones se reciban en la dirección, así como las opiniones o reclamaciones para luego analizarlas. c) <i>Comunicación horizontal</i> : la que se produce entre los diferentes departamentos de la empresa, así como entre los trabajadores de dichos departamentos. Además, existen en la empresa comunicaciones <i>informales</i> que deben ser consideradas por el equipo auditor.	Esta auditoría debe interrogarse sobre la política de comunicación y la voluntad de comunicación de la empresa.	El equipo auditor verifica si la política de comunicación es un instrumento de política de concertación, si es compatible con la estructura de poder de la empresa y si está pensada como un medio de servicio de los fines de la organización.
Auditoría de la cultura de la empresa	Localización y análisis de los materiales culturales: Se pueden distinguir seis categorías de elementos básicos de una cultura: - Los fundadores (rasgos personales, origen social y principios fundamentales). - La historia (evolución de la empresa, personas que participaron, las estructuras, las grandes fechas y los diferentes entornos). - El oficio (cómo se percibe el oficio, cuál es la imagen aparente de éste, el saber hacer). - Los valores (declarados y aparentes). - Los signos (los comportamientos habituales de la empresa, tanto en ámbitos externos, como en referencia al espacio y la gestión de tiempos). - Los símbolos (los ritos, los logotipos y las historias heroicas).	Interpretación y construcción: El equipo auditor intenta interpretar y construir, es decir, responder a las siguientes preguntas: ¿la empresa tiene una cultura? ¿hay presencia de manifestaciones de la cultura? ¿cultura externa (país, región) o cultura interna (oficio, clan)? y ¿la cultura es un "enredo", o es un concepto útil en la organización?	Evaluación y restitución: La cultura varía según las circunstancias internas de la empresa con respecto a la forma de afrontar los problemas y según las relaciones entre la empresa y su entorno, y las consecuencias que se derivan de las distintas formas de llevar a cabo tales relaciones.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Nevado Peña (1999)*

Algunos autores (Couret e Igalens, 1988; De la poza, 1993; Nevado Peña, 1999; Cantera y Gil, 2006) han distinguido tres niveles para la auditoría sociolaboral (de conformidad; operativa o de eficacia y estratégica), pero en la práctica, corresponde al auditor determinar la importancia que otorga a cada uno. En ese sentido, Nevado Peña (1999) presenta una posible segregación de la auditoría sociolaboral en base a las políticas sociales de la empresa (cuadro 2):

El proceso de auditoría sociolaboral se llevará a cabo en varias fases, que comprenderán (Cantera, 1995): 1) El análisis de políticas y sistemas de gestión o desarrollo de RH de la organización, y la evaluación de su funcionamiento actual. 2) La elaboración de una opinión profesional sobre si las acciones en materia de RH, en un periodo concreto, justifican los gastos e inversiones efectuados. 3) La propuesta o sugerencia de acciones y medidas, para la mejora de la gestión y del desarrollo de la rentabilidad. Una vez que el proceso haya concluido con la emisión de un informe de conclusiones y recomendaciones, la organización pondrá en práctica las medidas preventivas y correctoras que se han sugerido. En cualquier caso, la dirección establecerá las modificaciones que estime oportunas en sus prácticas de RH, con lo que se generará una nueva realidad que proporciona información para la siguiente auditoría, de modo que se completa el feed-back o retroalimentación del sistema (Saitua y Vázquez, 2011).

3.3 EVOLUCIÓN DE LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS

La sociedad actual acepta la idea de que el capital humano es clave para el éxito del negocio (Gamerschlag y Moeller, 2011), pero la contabilidad trata a este capital como gasto en lugar de como activo en el balance (Dobija, 1998; Sierra y Moreno, 2000). A partir de los años 1960 la Contabilidad de los Recursos Humanos (CRH) trató de medir, cuantificar y divulgar la información relativa al valor del personal como inversión a fin de incorporarlo en los estados financieros (Marqués, 1974; Villacorta, 2006), y después, en la corriente de Capital Intelectual (CI), que ha sido objeto de normalización por distintas iniciativas (Méritum 1998, 2002; AECA, 2012), en conjunto con otros activos intangibles. Sin embargo, vistas las dificultades que presentan la medición y valoración se han buscado alternativas a través de divulgación de información narrativa (Pons, 1996), que en lo que se conoce como Contabilidad Social, que amplía la preocupación hacia otros temas más relacionados con el comportamiento de la empresa. En la actualidad, estas preocupaciones éticas/sociales y relativas al personal se engloban junto a las medioambientales en la corriente de RSE. En este sentido, parece que cada corriente va abarcando a la anterior, modificando ligeramente el enfoque y añadiendo nuevos temas.

En lo que respecta a las memorias de sostenibilidad o memorias RSE, la *Global Reporting Initiative* (GRI) es la emisora de unas guías que gozan de la

mayor aceptación y seguimiento a nivel mundial a la hora de preparar dichas memorias. La cuarta generación de esta guía (denominada G4) pretende que las organizaciones elaboren informes más sintéticos, pero sin embargo, no solo no se han eliminado indicadores de la versión anterior G3 (GRI, 2006) sino que se proponen otros nuevos (Moneva y otros, 2014), llegando hasta 91 indicadores, de los que 48 corresponden a la dimensión social que recoge cuatro subcategorías: responsabilidad del producto; derechos humanos; prácticas laborales y trabajo digno, y sociedad.

En todo caso, en todas las corrientes teóricas aparece como problema la falta de regulación de contenidos y formatos que, a la postre, reduce la comparabilidad y, por tanto, la utilidad de la información divulgada (Carmona y Carrasco, 1988; Moneva y Llena, 1996; Archel, 2003; Villacorta, 2006; Aranguren y Ochoa, 2008). Este no es un problema específico de los recursos humanos o de la información no financiera, pues incluso la divulgación narrativa relativa a la información financiera está siendo objeto de debate a nivel internacional (FASB, 2012; IFRS Foundation, 2013). En todo caso, en ausencia de normativa contable vigente que las obligue, las empresas suplen la falta de información sobre los RH mediante revelación voluntaria de información (García-Meca, 2008; Wyatt y Frick, 2010). Así, la literatura contable ha propuesto distintas formas para superar la limitación de la contabilidad, desde la inclusión del capital humano como activo en los balances, hasta llegar a un sistema de indicadores en diferentes tipos de memorias narrativas (Sierra y Moreno, 2000; Martínez y Burgos, 2010). A nivel internacional, la divulgación narrativa sobre los recursos humanos puede incluirse dentro del informe anual, tanto en la Memoria que forma parte de las cuentas anuales y en el Informe de Gestión que las acompaña, como en los informes de RSC que publican algunas entidades de forma voluntaria, o en otros soportes como notas de prensa, conferencias a analistas, etc.

En España los esfuerzos de la empresa para lograr un personal mejor formado y más motivado pueden ser reflejados en el Informe de Gestión de presentación obligatoria, incluyendo la información sobre el personal en la medida que sea relevante para la comprensión de la evolución del negocio. Sin embargo, las normas han sido extremadamente prudentes, porque o bien no existe obligación de informar o, cuando es obligatorio, es el sujeto quien decide qué y cómo informar, sin que haya unas pautas adecuadas (Martínez y Burgos, 2010). Así, Suárez y Babío (2014) encuentran que la información incluida en todo el Informe de Gestión de las empresas españolas cotizadas es demasiado extensa pero poco clara, por lo que entienden que la publicación de un manual de buenas prácticas con recomendaciones y ejemplos ayudaría a comunicar mejor la información a los distintos usuarios.

4. DIVULGACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL EN EL INFORME INTEGRADO

Diversos estudios han obtenido evidencias de que la divulgación sobre capital intelectual y recursos humanos presenta una relación positiva con el valor de la empresa (Ghasempour y Yusof, 2014), si bien Moser y Martin (2012) sugieren que los beneficios que se producen por las actividades de RSE y su divulgación no benefician únicamente a los inversores, sino a un grupo más amplio de grupos de interés. En todo caso, la Unión Europea (2014a), señala la divulgación de información social y medioambiental como área prioritaria para fortalecer la atención de los negocios hacia la RSE.

Con estos antecedentes, recientemente se ha publicado la nueva Directiva 2014/95 (UE, 2014b) sobre divulgación de información social y medioambiental, que deberá ser traspuesta a la legislación de los Estados Miembros en el plazo de 2 años y aplicada en los ejercicios iniciados a partir del 1 de enero de 2017. Una vez aplicada, las empresas de más de 500 empleados deberán incluir en el Informe de Gestión, un estado no financiero que contenga información sobre las políticas, los resultados de dichas políticas y los riesgos asumidos en cuestiones relativas al medioambiente, el personal, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. En relación con la forma de elaborar la información social, la propia Directiva (UE, 2014b) en su artículo 2 se compromete a que la Comisión preparará unas directrices no vinculantes sobre la metodología aplicable a la presentación de información no financiera, que incluyan indicadores clave de resultados no financieros, de carácter general y sectorial, con el fin de facilitar la divulgación pertinente, útil y comparable de información no financiera por parte de las empresas. En todo caso, el Informe que sirve de moción para la resolución del Parlamento (UE, 2013), llama a la Comisión Europea a que apoye el objetivo del IIRC (*International Integrated Information Council*), cuyo trabajo podría tomarse como referente.

4.1. EL PROCESO NORMALIZADOR ACTUAL SOBRE INFORMACIÓN INTEGRADA <IR>

El Consejo para la Información Integrada Internacional (*International Integrated Information Council - IIRC*) es una coalición global de reguladores, inversores, empresas, normalizadores, la profesión contable y ONGs, que comparten la visión de que la comunicación sobre la creación de valor debería ser el siguiente paso en la evolución de la información corporativa. A partir de la publicación de un primer documento de discusión en septiembre de 2011 y el trabajo mediante reuniones regionales, además de un proyecto piloto aplicado por un grupo de empresas y el desarrollo de otros materiales relacionados preparados por grupos técnicos de colaboración, esta coalición ha desarrollado un “Marco para la Información Integrada <IR> Internacional” (en adelante, el Marco) publicado en diciembre de 2013 (IIRC, 2013), con el objetivo de satisfacer la necesidad detectada y de ofrecer una base fundada para el futuro.

Esta iniciativa *Integrated Reporting* pretende crear un marco de información para satisfacer las necesidades de un mundo más sostenible que incluya, aspectos sociales junto con la información financiera, ambiental, y de gobierno corporativo. Como principios de los informes integrados se especifica que la información debería ser: relevante, interconectada, homogénea, comparable, manejable, equilibrada, estratégica a corto plazo, medio y largo plazo, y verificable (IIRC, 2013). En todo caso, la propuesta sobre el informe integrado del <IR> es una apuesta de futuro compleja, en la que la labor del auditor de cuentas, si tiene que verificar información social, será aún más difícil (Del Río y Fernández, 2014).

4.2. PROPUESTA DE DIVULGACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL EN EL INFORME INTEGRADO

En el futuro pudiera ser que haya otras fórmulas de encaje de modo que el “informe integrado” sea el término que haga referencia a la totalidad del paquete de información (AECA, 2014). De momento, tal como está definida la normativa española en la actualidad, y siguiendo tanto las recomendaciones de AECA (2012) como las del propio IIRC (2013), el Informe Integrado puede presentarse como una parte del Informe de Gestión y puede informar, entre otros contenidos, sobre el capital humano de la entidad. En el cuadro 3 mostramos las disposiciones que nos parecen más relevantes en este sentido:

CUADRO 3: DISPOSICIONES DEL MARCO PARA EL INFORME INTEGRADO MÁS RELACIONADAS CON LA DIVULGACIÓN SOBRE EL PERSONAL

	Marco Internacional de información integrada <IR>
	Justificación
Ubicación (dónde deberían incluir este informe)	El informe integrado podría ser preparado en respuesta a requisitos legales como es el caso del Management Commentary (o en España, el Informe de Gestión).
	El informe integrado podría ser un documento separado o una parte identificable y accesible de otro informe, por ejemplo, que incluya los estados financieros de la entidad.
	El informe puede ser un “punto de entrada” a información más detallada, fuera de esa comunicación, a la que se debe incluir un enlace. La forma de enlazarlo dependerá de la forma del informe. Si es en papel, se adjuntará como Anexo, y si es en la web, mediante un link.
Contenidos (sobre qué deberían informar las empresas)	El informe integrado buscar ofrecer un punto de vista sobre: El entorno externo que afecta a la organización. Los recursos y relaciones utilizados y afectados por la organización, referidos colectivamente en este Marco como capitales, entre los que se incluyen (...) el capital intelectual, el capital humano, y el capital relacional y social. Cómo la organización interactúa con el entorno exterior y con los capitales para crear valor a corto, medio y largo plazo.

Conceptos fundamentales	<p>A los propósitos de este Marco, los capitales (financiero, natural, manufacturado, humano, intelectual, y social y relacional) se describen como sigue:</p> <p>...</p> <p>Capital Humano: competencias, capacidades y experiencias de las personas, y sus motivaciones para innovar, incluyendo su:</p> <p>Alineamiento con y soporte para el marco de gobernanza, el enfoque de gestión del riesgo y los valores éticos de una organización.</p> <p>Capacidad para comprender, desarrollar e implementar la estrategia de una organización.</p> <p>Fidelidades y motivaciones para mejorar procesos, bienes y servicios, incluyendo su capacidad para dirigir, gestionar y colaborar.</p> <p>Capital Intelectual: Intangibles organizacionales basados en conocimiento que incluyen:</p> <p>Propiedad intelectual, tal como patentes, copyrights, software, derechos y licencias.</p> <p>"Capital organizacional" tal como el conocimiento, sistemas, procedimientos y protocolos tácitos.</p> <p>Capital social y relacional: Instituciones y relaciones dentro de las y entre comunidades, grupos de interés y otras redes de trabajo, y la capacidad de compartir información para mejorar el bienestar individual y colectivo. Incluye:</p> <p>Normas compartidas, valores y comportamientos comunes.</p> <p>Relaciones con grupos de interés claves, y confianza y disposición para comprometerse que una organización ha desarrollado y trabaja para construir y proteger con los grupos de interés externos.</p> <p>Intangibles asociados con la marca y la reputación que una marca ha desarrollado</p> <p>La licencia social de una organización para operar.</p>
	<p>Como núcleo de la organización está su modelo de negocio, que se desarrolla sobre sus diversos capitales a modo de inputs, a través de sus actividades de negocio, que los convierten en outputs (productos, servicios, sub-productos y residuos). Las actividades de la organización y sus outputs llevan a resultados (outcomes) en términos de efectos en los capitales. La capacidad del modelo de negocio para adaptarse a los cambios (esto es, en la adaptabilidad, calidad y asequibilidad) pueden afectar a la viabilidad a largo plazo de la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de IIRC (2013)

En este contexto, relacionado con la información sobre el capital humano y sus derivaciones correspondientes en el capital intelectual, así como el social y relacional, proponemos que una vez que la entidad haya realizado un proceso de auditoría sociolaboral (ver cuadro 4), considere divulgar la información más relevante sobre los resultados que haya obtenido relacionados con su capacidad de crear valor a lo largo del tiempo.

CUADRO 4: ÁREAS PARA LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

Áreas de la auditoría sociolaboral	Aspectos a considerar
Auditoría de legalidad (revisión del cumplimiento de aspectos legales y obligatorios)	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación, subcontratación y externalización - Seguridad Social: altas, afiliaciones, cotizaciones, accidentes, etc. - Salarios y retribuciones - Jornadas, descansos, horarios, vacaciones y permisos - Representación sindical. Negociación colectiva - Movilidad y modificación sustancial del contrato de trabajo - Suspensión y extinción del contrato de trabajo - Seguridad y salud. Prevención de riesgos laborales

<p>Auditoría estratégica de recursos humanos (revisión de la gestión de los RH como parte de la gestión estratégica de la empresa)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación estratégica - Sistema de dirección y desarrollo de personas: modelo integral - Desarrollo de aspectos estratégicos: igualdad, diversidad, conciliación, prevención y atención al acoso - Descripción de puestos de trabajo - Captación, selección y acogida - Formación: identificación de necesidades y planificación. Evaluación y transferencia - Desarrollo: planes de carrera - Gestión por competencias. Descripción y clasificación de competencias. Integración en los procesos de gestión de personas - Liderazgo: habilidades directivas, estilos de liderazgo. Planes y equipos - Evaluación para la mejora profesional. Métodos y sistema de evaluación. Reconocimiento - Evaluación de la satisfacción, riesgos psicosociales y clima laboral - Desvinculación. Objetivos, fases y reconocimiento
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del programa del título de posgrado de Especialista Universitario en Auditoría Sociolaboral de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU, 2014)

Con ello, la entidad estaría dando un paso más en la mejora de la transparencia de su información sobre el personal, como acción clave de la gestión de su responsabilidad social, que beneficia tanto a los proveedores de capital financiero como a otros grupos de interés, entre los que se encuentran los propios empleados. Además, en la medida en que el ciclo informativo se retroalimenta y la empresa toma decisiones sobre su propia gestión sociolaboral, entendemos que el informe integrado estaría cumpliendo la función no únicamente informativa sino también transformadora, que reclaman Eccles y Serafeim (2014), tanto en su versión interna como en la que permite el activismo de terceras partes.

5. CONCLUSIONES

Este artículo señala la divulgación sobre la Auditoría Sociolaboral de una organización como una pieza clave en su gestión de la transparencia de la RSC en el área de empleados. Para ello, partiendo del documento “Estrategia española 2014-2020” (MESS, 2014) y una vez analizados los principales aspectos relacionados con el área social y de empleados, presenta una propuesta para que la información recabada en la auditoría sociolaboral que realice una entidad pueda divulgarse dentro del emergente concepto de Informe Integrado (IIRC, 2013). Los documentos desarrollados por esta nueva iniciativa internacional reconocen la necesidad de ir perfilando nuevas guías, al menos, en el caso de los indicadores clave de rendimiento. Respecto de las seis categorías de “capitales” que se han definido, entre los diferentes agentes de la cadena de información quedan dudas, entre otros, sobre el término que debe denominarlos (si debería reemplazarse por el de “recursos y relaciones” o un término similar), sobre sus límites o las interacciones entre ellos,

sobre si los capitales identificados son los correctos, o sobre si cada capital se ha descrito correctamente, particularmente, el Capital Intelectual (IIRC, 2013d). Por lo tanto, queda clara la relevancia del personal de una organización como uno de los capitales necesarios pero aún queda mucho camino por recorrer respecto de su divulgación.

En España, la investigación futura deberá recabar opiniones sobre el grado de penetración de la RSE, tanto en empresas grandes como en PYMES y en otro tipo de entidades, y en concreto, respecto de la gestión del área sociolaboral, así como de la divulgación de información relativa a esta área. También deberá analizar la práctica real de la divulgación que se da en los diferentes tipos de organizaciones. En todo caso, resulta necesario continuar investigando en orden a alcanzar un acuerdo internacionalmente aceptado tanto sobre los contenidos a divulgar en el área sociolaboral, como sobre los principios y características que debe cumplir dicha divulgación, a fin de que sea relevante y, por lo tanto, útil para los diferentes grupos de interés de la entidad que los divulga.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AECA (2012): Propuesta de documento AECA: Información Integrada - Integrated Reporting. Cuadro Integrado de Indicadores (CII-FESG) y su Taxonomía XBRL. Ponentes del documento: Francisco Flores, José Luis Lizcano, María Mora y Manuel Rejón. Presentado en Madrid, el 26 de abril.
- AECA (2014): "Comentarios al borrador Estrategia Española RSE". Lista de correo AECA, nº 283, 26 de junio.
- AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) (1994): Improving Business Reporting - A Customer Focus. Meeting the Needs of Invests and Creditors. Comprehensive Report of the Special Committe on Financial Reporting.
- Albizu, E. (1994): La auditoría social estratégica como instrumento de gestión empresarial. Cuadernos de Gestión, 15, mayo, 109-117
- Aranguren, N. y Ochoa, E. (2008): "Divulgación de información sobre empleados y medio ambiente en España y Alemania: una nota de investigación". Revista de contabilidad, 11(2), 123-142.
- Archel, P. (2003): La divulgación de la información social y medioambiental de la gran empresa española en el periodo 1994-1998: situación actual y perspectivas. Revista Española de Financiación y Contabilidad, 38(117), 571-599.
- Armstrong, P. (1995): Accountancy and HRM. En Storey (ed.). Human resources management. A critical text (142-161). Londres: International Thomson Business Press.

- Calvo, R (2013): Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?. *Capital Humano* 274, 38-41.
- Calvo, R (2014): ¿Qué convierte una intervención de consultoría de RR.HH. en una auditoría sociolaboral?. *Capital Humano* 289, 73-76.
- Cantera, F.J. (1995): Del control externo a la auditoría de recursos humanos. En *La nueva gestión de recursos humanos*, 369-397. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Cantera, F.J. y Gil, F. (coord.) (2006): *Estrategia integral e integrada de Gestión de Personas*. Madrid: Ed. Pearson, Prentice Hall.
- Carmona, S. y Carrasco, F. (1988): Información de contenido social y estados contables. Una aproximación empírica y algunas consideraciones teóricas. *Actualidad Financiera*, noviembre, 2175-2192.
- Couret, A. e Igalens, J. (1988): *Audit social*. Paris: Editorial Puf.
- De La poza Lleida, J.M. (1993): *Principios de auditoría sociolaboral*. Editorail Deusto, Bilbao.
- Del Río, R. y Fernández, M. (2014): El auditor ante el Informe Integrado. *Revista AECA*, 106, 32-34
- Dobija, M. (1998): How To Place Human Resources Into The Balance Sheet?. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 3(1),83-92.
- Eccles R.G y Serafeim, G. (2014): "Corporate adn integrated Reporting: A Functional perspective". http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2388716
- FASB (Financial Accounting Standards Board) (2012): Invitation to comment. Discussion Paper. Disclosure Framework. 12 de julio.
- Gamerschlag, R. y Moeller, K. (2011): The positive effects of human capital reporting. *Corporate Reputation Review*, 14 (2), 145-155.
- García-Meca, Emma (2008): Información sobre capital humano revelada a analistas financieros. *Partida Doble*, 196,76-88.
- Ghasempour, A. and Yusof, M.A.M. (2014): "Quality of Intellectual Capital and Human Resources Disclosure on the Firm Valuation". *Open Journal of Accounting*, 3, 59-70.
- Global Reporting Initiative (2006): *Sustainability Reporting Guidelines*. GRI, Amsterdam. Disponible en www.globalreporting.com.
- Hussey, D.E.(ed.) (1999): *International Review of Strategic Management*. Nueva York: John Wiley&Sons.

- IFRS Foundation (International Financial Reporting Standards Foundation) (2013): Joint effort needed to tackle disclosure problem. Noticia de prensa, 24 de enero.
- IIRC (International Integrated Reporting Council) (2013): International Integrated Reporting Framework. 8 de diciembre. <http://www.theiirc.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>
- Knauer, T. (2010): Relevance, quality and determinants of human capital disclosure -an empirical analysis of the German HDAX companies, *Zeitschrift fur Personalforschung*, Volume 24, Issue 3, Pages 205-230.
- Mäkelä, H. (2010): The narrative employee reporting in Finland. Constructing the common goal of continuous growth and development. 33 Congreso EAA, Estambul, Turquía.
- Marqués, E. (1974): *La comptabilité des ressources humaines*. Ed. Hommes et techniques.
- Martínez, A. y Burgos, M.C. (2010): La contabilidad del Capital Humano: lecciones aprendidas y desafíos futuros. *Revista de Contabilidad y Tributación*. CEF, núm. 334, 127-180.
- Meritum (1998): *Measuring Intangibles to Understand and Improve Innovation Management*. Proposal for a cost-shared RTD project. TSER European Programme. IVFramework Programme.
- Meritum project (2002): *Guidelines for managing and reporting on intangibles*. Fundación Arital Móvil. Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MESS) (2014): *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*. Borrador, 29 de abril.
- Moneva, J.M. y Llena, F. (1996): Análisis de la información sobre responsabilidad social en las empresas industriales que cotizan en bolsa. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 25(87), 361-401.
- Moneva, J.M., Garayar, A. y Álvarez, I. (2014): Principales novedades en la nueva generación de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (G4). *Revista aeca* 106 (junio), 35-38. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Moser, D.V. y Martin, P.R (2012): "A Broader Perspective on Corporate Social Responsibility Research in Accounting". *The Accounting Review* Vol. 87, No. 3, 797-806. DOI: 10.2308/accr-10257

- Nevado Peña, D. (1999): Control de gestión social: la auditoría de los recursos humanos. Servicio de publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Colección monografías N° 24. Cuenca.
- Pons, A. (1996): La información social sobre empleados. Partida Doble, 73, 23-29.
- Sainz, J. (1990): "La auditoría social". Nuevas tendencias de gestión de recursos humanos, 179-196. Universidad de Deusto, Bilbao.
- Saitua, A. y Vázquez, I. (2011): Capítulo 12 "La auditoría estratégica de la función de recursos humanos". En Albizu y Landeta (coord.), Dirección Estratégica de los recursos humanos (2ª ed.), (461-530): Madrid: Ediciones Pirámide.
- Sánchez, J. (1991): La auditoría laboral. Capital Humano, 37, 28-32.
- Sierra Molina, Guillermo Juan y Moreno Campos, Inés (2000): La información contable sobre el capital humano. Partida doble, ISSN 1133-7869, N° 116, 60-71.
- Suárez, Ó. y Babío, M. R. (2014): "La necesidad de mejorar la claridad de la información narrativa". Revista aeca 106 (junio), 14-16. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Torres, S. (2006): "La estrategia de evaluación de personas. Una visión práctica". En Cantera F.J. y Gil, F (coord.), Estrategia integrada de gestión de personas, Ed, Pearson, Madrid.
- UPV-EHU (Universidad del País Vasco) (2014): Programa del título propio de Especialista Universitario en Auditoría Sociolaboral para el curso 2014-2015. Obtenido de <http://www.ehu.es/es/web/lan-harremanak/graduondokoak> el 15 de octubre de 2014.
- UE (Unión Europea) (2013): Report on corporate social responsibility: accountable, transparent and responsible business behaviour and sustainable growth (2012/2098(IND)), 28 de enero.
- UE (Unión Europea) (2014a): Corporate Social Responsibility. National Public policies in the European Union. Compendium 2014.
- UE (Unión Europea) (2014b) Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. DOUE núm. 330, de 15 de noviembre de 2014.
- Villacorta, M.A. (2006): Revelación de la información voluntaria sobre el capital humano en los informes anuales. Intangible Capital, 2, 37-71.
- Wyatt, A. y Frick, H. (2010): Accounting for investments in human capital: A review. Australian Accounting Review, 20(3), 265-273.