

LAS AUDITORÍAS SOCIOLABORALES PARA UN MUNDO CADA VEZ MÁS GLOBAL-LOCAL. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, BENEFICIOS, APORTACIONES Y DIFICULTADES

Social-labour audits for an increasingly global-local world. Sustainable Development Goals, benefits, contributions and difficulties

JUAN ANTONIO RODRÍGUEZ-DEL-PINO*, JULI ANTONI AGUADO-HERNÁNDEZ

Universitat de València, España

RESUMEN

El desarrollo sostenible no es una posibilidad sino una necesidad. Por ello, son imprescindibles técnicas que faciliten, de manera directa o indirecta, articular estrategias y actuaciones adecuadas a cada organización acordes con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Sobre esta base, en el trabajo se presenta una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de València. En una asignatura que contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de la disciplina para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente, el proceso desarrollado pone de manifiesto el interés de utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan para posibilitar la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral de las organizaciones.

Palabras clave: auditorías sociolaborales, objetivos de desarrollo sostenible, ciencias laborales, futuro.

ABSTRACT

Sustainable development is not a possibility but a necessity. Therefore, techniques that facilitate, directly or indirectly, the articulation of appropriate strategies and actions for each organization in accordance with the sustainable development goals (SDGs) are essential. On this basis, the work presents a teaching initiative consisting of the introduction of sustainability and the SDGs in the subject of Audit Techniques of the Degree in Labor Relations and Human Resources of the University of Valencia. In a subject that contributes to the comprehensive training that professionals in the discipline must have in order to know how to do it, but also to know the social environment in which they work and to be able to analyze it critically, the process developed shows the interest in using this educational space and the instruments that are taught to enable the improvement of sustainability in the workplace of organizations.

Keywords: social-labour audits, sustainable development goals, labor sciences, future.

* **Correspondencia a:** Juan Antonio Rodríguez del Pino. Avenida Tarongers, 4.B (Valencia-España). — juan.rodriguez@uv.es — <https://orcid.org/0000-0002-2585-741X>

Cómo citar: Rodríguez-del-Pino, Juan Antonio; Aguado-Hernández, Juli Antoni. (2023). «Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global-local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades». *Lan Harremanak*, 49, 236-264. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127>).

Recibido: 16 diciembre, 2022; aceptado: 24 abril, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El desarrollo sostenible no es una posibilidad sino una necesidad. Por ello, para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), son imprescindibles técnicas que faciliten, de manera directa o indirecta, articular estrategias y actuaciones adecuadas a cada organización acordes con las políticas de desarrollo sostenible. Estas metodologías pueden aportar ventajas significativas en este enfoque, especialmente en períodos de crisis como el actual.

En el trabajo se presenta una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría de 3.º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València. Esta propuesta se enmarca en el Proyecto de Innovación Docente «Noves oportunitats professionals per a les Ciències Laborals al segle XXI» (código: CONSOLIDA_PID, UV-SFPIE_PID-2076202) del grupo de Investigación e innovación en Ciencias Laborales (INVESLAB) de la Universitat de València.

El contenido de esta asignatura contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente. Por ello, resulta de interés utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones.

Para llevar a buen puerto el objetivo del trabajo, en primer lugar, se define y delimita la auditoría sociolaboral (ASL) y como un instrumento del futuro. Siguiendo la literatura académica existente se argumenta sobre su utilidad y los beneficios que reporta a las organizaciones, así como los elementos que dificultan su utilización. Posteriormente, se abordan las vinculaciones actuales entre los ODS y las ASL, para exponer, a continuación, las relaciones entre ODS y Educación, en concreto, la universitaria, así como la ASL como materia docente. A partir de la firme vinculación entre los ODS y las Técnicas de auditoría encontrados, se procede a exponer la iniciativa docente indicada.

Para ello, en primer lugar, se ha identificado qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. A continuación, se ha identificado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se proponen cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la asignatura de Técnicas de Auditoría. Por último, se proponen diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado beneficiario de esta propuesta docente.

2. La auditoría sociolaboral como un instrumento del futuro

La auditoría sociolaboral se define como toda evaluación sistemática —proceso lógico y secuencial—, de hechos fehacientes documentables, periódicos en el tiempo, realizados por un profesional con objetividad, independencia y neutralidad (Torras y Ribas, 2013) sobre la gestión y políticas de recursos humanos, el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral y contable, con objeto de proporcionar acciones de mejora (Fuentes *et al.*, 2005).

Existen tres tipos de ASL según su contenido que pueden dividirse en: a) auditorías de legalidad, de comprobación o de administración dedicadas a comprobar si la organización cumple con las obligaciones en materia de derecho del trabajo, seguridad social, prevención de riesgos laborales, etc.; b) auditoría de eficacia, de gestión u operativa, que va más allá del mero cumplimiento legal centrados en la función de recursos humanos —descripción de puestos de trabajo, reclutamiento y selección, formación y capacitación, etc.—; y c) auditoría de eficiencia, de dirección o estratégica, centradas en la alineación de la dirección estratégica de recursos humanos con la estrategia competitiva de la organización (Campamá, 2006; Ciruela, 2009).

Antes de abordar la vinculación con, y el papel de la ASL ante, los ODS, es importante exponer la utilidad de la misma en general y los beneficios que reporta en los tres niveles señalados. Pero también, los elementos que dificultan su utilización, como la amplitud terminológica y la falta de determinación de su alcance, la ausencia de un reconocimiento oficial a la misma, el desconocimiento de sus utilidades y/o aplicaciones posibles, la percepción de la misma como un coste y no como una inversión o de que sólo es aplicable y útil a las grandes organizaciones de un tamaño considerable y sólo de forma puntual o concreta, entre otros.

Como apuntan Fuentes *et al.* (2005), el desarrollo de la auditoría sociolaboral está relacionado con la indudable utilidad que reporta. Por tanto, y en cualquiera de los tres niveles propuestos, la auditoría es una herramienta que las organizaciones tienen a su disposición como mecanismo de mejora, que permite aportar beneficios muy amplios y variados a las mismas.

De la revisión de los beneficios y aportaciones de la auditoría sociolaboral que constatan los distintos autores consultados (Wherter y Davis, 1991; De la Poza, 1993; Dolan *et al.*, 2007; López-Cela, 2002; Vázquez-Bonome y García, 2003; Sanz, 2006; Fuentes *et al.*, 2005; Chamorro, 2013; Lado, 2013; Calvo *et al.*, 2017; Rodríguez *et al.*, 2020), se observa que todos ellos responden de alguna manera a los tres ámbitos constatados con anterioridad, por lo que se propone una agrupación de dichas aportaciones en base a: beneficios básicos o legales; beneficios operativos o intermedios, beneficios avanzados o estratégicos.

Como beneficios legales o de carácter básico, pueden apuntarse los siguientes:

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

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

- Mejora de la imagen profesional —prestigio— del departamento de RRHH. Alienta al administrador de personal a asumir mayor responsabilidad y a actuar a un nivel más alto de profesionalidad. Lo que a medio plazo permite ganar credibilidad y aceptación en la empresa como departamento.
- Refuerzo de la relación del departamento de RRHH con el resto, fomentando la idea de responsabilidad de los recursos humanos debe ser compartida por todos los directivos y áreas.
- Evaluación del estado de salud del sistema de recursos humanos y descubrimiento de las áreas problemáticas, evitando errores y, sobre todo, evitando la reincidencia en los mismos.
- Contribución a evaluar y hacer un seguimiento de las diversas actividades de recursos humanos en función de criterios tangibles. Dimensiona adecuadamente los recursos humanos necesarios para cada actividad, proceso o trabajo.
- Ayuda en la anticipación de problemas futuros y en el inicio de las intervenciones. Coadyuva a detectar programas que han quedado obsoletos e ineficientes y a concretar los que sí son rentables y por tanto son puntos fuertes para la organización. Visión proactiva respecto de un activo tan importante como son los recursos humanos.
- Facilita la uniformidad de las prácticas y de las políticas.
- Reducción de los costes en recursos humanos mediante prácticas mejoradas.

- Soporte a los programas de calidad total de la organización.
- Ayuda a anticipar posibles problemas, aportando una dimensión de proactiva; detecta los costes sociales ocultos o excesivos existentes, situando al departamento de recursos humanos en la perspectiva adecuada como suministrador de servicios internos al resto.
- Permite integrar el sistema de gestión de los recursos humanos de la organización con otros implantados en la misma.

Y, en tercer lugar, aquellos que responden a beneficios avanzados o estratégicos, como son:

- Fomentar la visión de conjunto, animando a los directivos a que examinen la gestión de recursos humanos en conjunto, fomentando la idea de que todos los directivos lo son también de recursos humanos.
- Estimular y promover los cambios necesarios en la organización.
- Si el proceso de auditoría consigue implicar al personal, podrá mejorar la cohesión grupal y, en definitiva, el clima laboral. Por tanto, fomenta la comunicación interna, mejorando las relaciones humanas existentes en la misma.
- Estimular el cambio y valorar la contribución de la gestión de los recursos humanos al logro de los objetivos estratégicos de la organización, verificando si los cambios requeridos a las personas y a la propia organización pueden dar soporte a la estrategia propuesta para la misma y en qué medida.
- Valorar la contribución de la gestión de RRHH al logro de los objetivos estratégicos de la organización.
- Verificar si los cambios requeridos a las personas y a la organización pueden dar soporte a la estrategia, y en qué medida.
- Determinar aquellos aspectos en los que la organización es competente y está capacitada para afrontar el futuro con garantías de éxito.

Pero no podemos olvidar que este proceso no está exento de elementos que dificultan la utilización de la auditoría como un instrumento para gestionar sus organizaciones, recopiladas por diferentes estudiosos de la materia (Domínguez y Revilla, 2002; Calvo, 2013; Calvo y Rodríguez, 2014; Calvo *et al.*, 2017; Calvo *et al.*, 2022) y expuestas de forma esquematizada en la figura 1 más abajo.

De la Poza (1993) plantea dos razones principales de oposición a la auditoría laboral: por una parte, la falta de familiaridad de algunos empresarios con los principios fundamentales de la administración, lo que dificulta que puedan apreciar sus ventajas, y por otra, la concepción y la propiedad del derecho a evaluar los recursos humanos en la organización, habitualmente competencia en manos de la dirección. Destaca este autor como problema añadido de importan-

cia, el papel limitador de las costumbres y hábitos arraigados, que dificultan la transición y la aplicación de nuevas herramientas.

Por su parte, Torras y Ribas (2013), proponen como dificultades a tener en cuenta, la falta de concreción del término auditoría sociolaboral, la falta de costumbre de medir, la no existencia en todos los casos de unos parámetros —estándares— con los que poder comparar, y la dificultad de diferenciar la consultoría de la auditoría en una materia como los recursos humanos. Otros autores centran el principal obstáculo en la reciente irrupción del concepto, matizando cómo ello influye incluso en la no existencia de un consenso en su denominación ni tampoco en su definición (Revilla y Domínguez, 2002; Fuentes *et al.*, 2005; Campamá, 2006).

A nuestro entender, persiste entre las organizaciones ciertos miedos, con las consiguientes resistencias a utilizar el término «auditoría sociolaboral». Esto tiene su origen en gran medida en las dudas que surgen para determinar cuándo nos encontramos ante un proceso de auditoría y no tan sólo ante un mero proceso de control o de generación de información interna. Ello se debe principalmente a que «las organizaciones, en su mayoría, no se plantean una gestión especializada del factor humano, al que consideran en muchos casos como un recurso estático, sustituible, totalmente prescindible y sin un valor añadido específico, y que por tanto no requiere de ningún proceso de gestión propio, ni de información específica para ser gestionado» (Calvo, 2013: 39). Resistencias que podemos clasificar en tres subgrupos, según si éstas son propias del proceso de auditoría, si por su parte su origen es intrínseco a las organizaciones en las que van a ser aplicadas, o si las podemos encuadrar en el contexto social que engloba a la empresa, y que recogemos en la siguiente figura. Pese a la importancia, beneficios y potencialidades expuestas, la realidad nos muestra un escenario bien distinto, en el que la utilización de la auditoría como herramienta de gestión dista mucho de la deseable y en la que principalmente podemos clasificar el uso que hacen las organizaciones de la auditoría en base a tres situaciones:

- Organizaciones que no son conscientes de la necesidad que tienen de contar con información específica de su sistema de gestión de los recursos humanos, aunque de una manera aplicada, implícita y no consciente, la busquen y la utilicen (pero sin plantearse ni cómo, ni cuándo, ni dónde).
- Organizaciones que siendo conscientes de la necesidad de controlar y medir en sus organizaciones el factor humano, apuestan por ello, pero se resisten a llamarla auditoría, buscando alternativas tales como procesos de análisis, establecimiento de controles internos o acciones de consultoría.
- Organizaciones que sí llaman auditorías a sus procesos internos de evaluación y control, y que aprovechan todo el potencial de esta herra-

mienta para la obtención de mejoras en su funcionamiento y en sus resultados.

Pese a que la necesidad de contar con información es indiscutible, la realidad nos muestra cómo las organizaciones no califican a sus procesos de evaluación, control y/o seguimiento, como procesos de auditoría. En base a ello la cuestión en la que centramos nuestro interés es la de analizar el por qué de esta situación. Como respuesta rápida y sencilla podríamos pensar que el motivo principal de esta situación es el desconocimiento por parte de las organizaciones y de sus responsables de la existencia de la misma. Efectivamente es uno de los factores determinantes, aunque no el único, ya que como hemos expuesto anteriormente, entre aquellas que la utilizan muchas no la llaman auditoría. Si bien verdaderamente no es necesario llamarla como tal, nuestro objetivo subyacente sería plantear por qué no llamarlo así, si realmente lo que hacemos es auditar el sistema de gestión del personal. Es por ello que en este subapartado se presenta los que se consideran como los factores determinantes de esta situación.

Además del ya enunciado desconocimiento de la herramienta como instrumento de gestión en primer término, puede apuntarse a razones vinculadas con la falta de consenso en la denominación del término. Auditoría sociolaboral, del sistema humano, laboral, social, legal o de recursos humanos, son algunas de las más habituales acepciones utilizadas para referirse a ella, aportando gran confusión al término y no ayudando así a determinar con claridad el alcance real de la misma. Tanto es así que una de las fuentes que mayor grado de incertidumbre generan por este motivo es la imposibilidad, en la mayor parte de las organizaciones, de llevar a cabo una auditoría del sistema humano o de los recursos humanos de manera completa o integral. Ello debido entre otros motivos a los altos costes económicos que ello supondría, los tiempos necesarios para su desarrollo o la inexistencia de una voluntad e implicación suficiente por parte de los responsables de la organización.

Esta amplitud terminológica y la falta de determinación del alcance de la misma, no ha permitido definir completamente qué es una auditoría sociolaboral, ya que no ha habido una definición consensuada o aceptada por la comunidad. Colectividad que también ha tenido su parte de responsabilidad. Las distintas disciplinas inmersas en la gestión de los recursos humanos (Psicología, Economía y Organización de Empresas o Derecho Laboral) no han hecho sino definir unos modelos particulares y ciertamente interesados, que respondían a una visión muy sesgada, no atendiendo así a la multidisciplinariedad y pluricausalidad presente en el desarrollo de la gestión del capital humano en las organizaciones. En ello también ha influido la juventud de la profesión del Titulado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que no ha sabido, podido o querido reclamar su espacio profesional natural en el desarrollo de las auditorías, ni desde una perspectiva conceptual ni desde una procedimental u operativa.

También puede apuntarse como factor a tener en cuenta la no existencia de ningún reconocimiento oficial a la misma. No ha sido recogida en ninguna norma como instrumento de control o de balance social de las organizaciones. La no obligación en su realización la ha relegado a un segundo plano en la utilización organizacional, siendo aplicada tan sólo por aquellas organizaciones muy implicadas con su gestión del factor humano y por tanto conocedoras de sus beneficios. Además de esta no obligación legal, tampoco se ha instaurado un reconocimiento social de la misma, sí existiendo este para otras esferas como calidad, medio ambiente o la propia prevención de riesgos laborales. La existencia de una certificación interna que dé garantías del proceso seguido en la gestión de los recursos humanos (en sus distintos niveles: administración de personal, gestión de programas o dirección de políticas) de cara al exterior, se convierte en una carencia que puede haber afectado directamente al grado de utilización de la misma.

Otro grupo de resistencias provienen en gran medida del desconocimiento de sus utilidades y/o aplicaciones posibles en la organización derivando en miedo a aplicarla. Las connotaciones tradicionales que conlleva el término auditoría (auditar o ser auditado), muy vinculadas con ser revisado, inspeccionado o examinado, con la posible detección de incumplimientos o no conformidades que deriven en multas y sanciones, supone un temor y por tanto una resistencia al proceso de aplicación de las mismas.

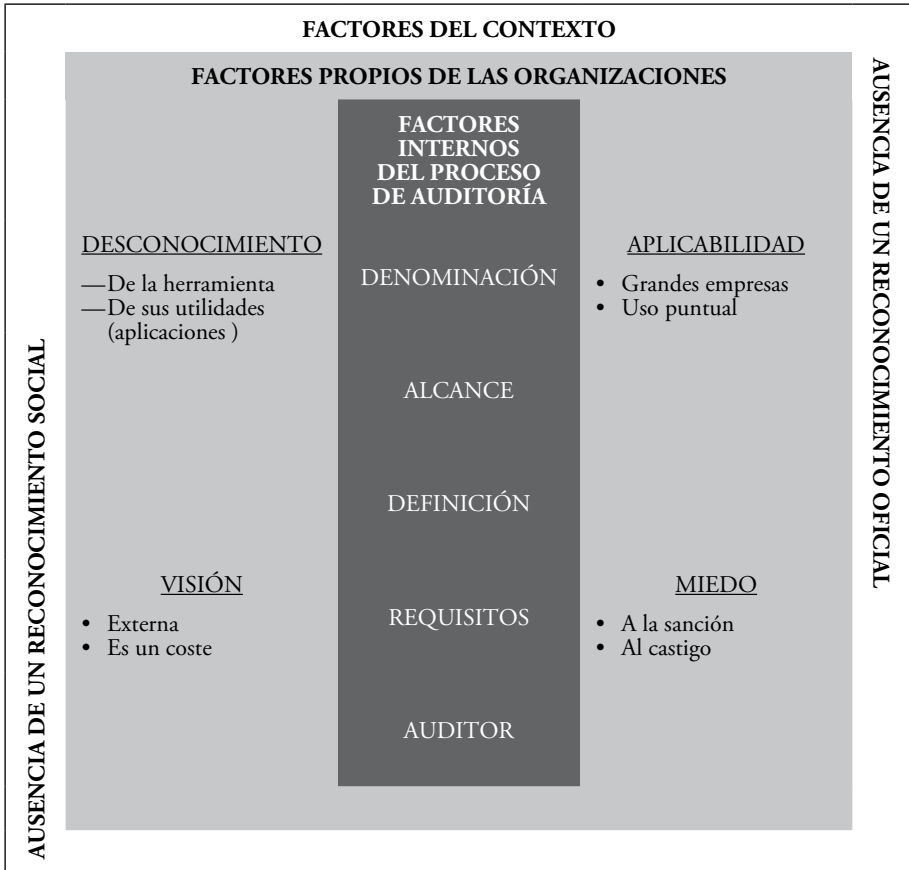
Junto a ello, tiene su influencia la creencia generalizada de que la auditoría es aquella realizada por personal externo a la organización, que revisan en un momento dado su situación. La dimensión interna de la auditoría es una de las grandes desconocidas y, por tanto, una de las menos utilizadas, cuando por el contrario son capaces de aportar una clara ventaja manifestada en su capacidad de adaptación, dado el amplio conocimiento que tienen de la realidad de la organización. Derivado de esta externalidad de la auditoría, el coste supone otro factor con influencia a este nivel. La percepción de la auditoría como un coste y no como una inversión en el proceso de gestión de la organización, limitan la aplicación posterior que hacen de la misma las organizaciones. Si no es un coste necesario, ¿para qué? Vinculado con ambos aparece la percepción de que las auditorías tan sólo son aplicables y útiles a las organizaciones de un tamaño considerable. Ello conlleva implícito el planteamiento de que las organizaciones más pequeñas no requieren de información sobre su personal para mejorar.

¿Por qué se origina? ¿Por qué se encargan la mayoría de las intervenciones vinculadas con la auditoría que se realizan? Suelen desarrollarse como consecuencia de la aparición de una situación «conflicto» que no es capaz de resolverse desde dentro. Situación que responde a algún problema o dificultad con importancia sobre la que se pretende actuar. Convirtiéndose en una necesidad que aparece en las organizaciones y que requiere de una intervención *ad hoc* (habitualmente externa, tal cual indicábamos anteriormente).

Y estrechamente relacionado con ello, la existencia de la percepción de que la auditoría responde a la característica de intervención puntual o concreta en el tiempo, no estando vinculada con una dinámica de evaluación o control periódico y continuado de un determinado fenómeno organizacional. No teniéndose en cuenta su dimensión dinámica o evolutiva de la cuestión de análisis, estudio o investigación.

La no existencia clara de unos requisitos que delimiten los contenidos, el alcance ni las competencias del auditor, junto a la no delimitación conceptual entre auditoría y consultoría, no diferenciándose de manera aplicada entre ellas, en muchas de las intervenciones planteadas también han dificultado su utilización.

Figura 1
Factores que dificultan la utilización de la auditoría sociolaboral



Fuente: adaptación de Calvo y Rodríguez, 2014.

3. Vinculaciones actuales: los objetivos de Desarrollo Sostenible y las Auditorías Sociolaborales

El inevitable cambio climático, es uno de los problemas socioambientales globales al que nos enfrentamos, aunque no el único (García *et al.*, 2020). Así se extrae en diferentes textos, desde la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (ONU, 1992) hasta el reciente informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, 2019) creado en 1988.

El desarrollo sostenible establece una expresión sistémica del desarrollo, basada en principios éticos como el respeto al funcionamiento de los ciclos naturales y la diversidad biológica y cultural, así como el impulso de la equidad social y los derechos humanos, en el marco de democracias participativas (García *et al.*, 2020).

Aunque esta delimitación ha sido criticada y tergiversada desde ciertos ámbitos, es innegable que ha coadyuvado a comprender lo necesario de una visión global de la problemática socioambiental, que alcanza de forma transversal a todos los ámbitos de la vida social —político, económico, social, científico-tecnológico, cultural, educativo, etc.—, y exige la necesidad de la cooperación y el diálogo interdisciplinar e intercultural (Aznar y Barrón, 2017).

El reto que plantea el desarrollo sostenible supone la armonización del desarrollo económico —la mejora, no el crecimiento en sí, en un planeta de recursos limitados— con el equilibrio ecológico y la equidad social, tres dimensiones se entrecruzan y se equilibran. Todo ello, desde la apuesta por una ética ecológica que regule el modo en que nos relacionamos con los medio natural y social (Aguado y Rodríguez, 2018; Gómez, 2018; García *et al.*, 2020; Aguado *et al.*, 2022).

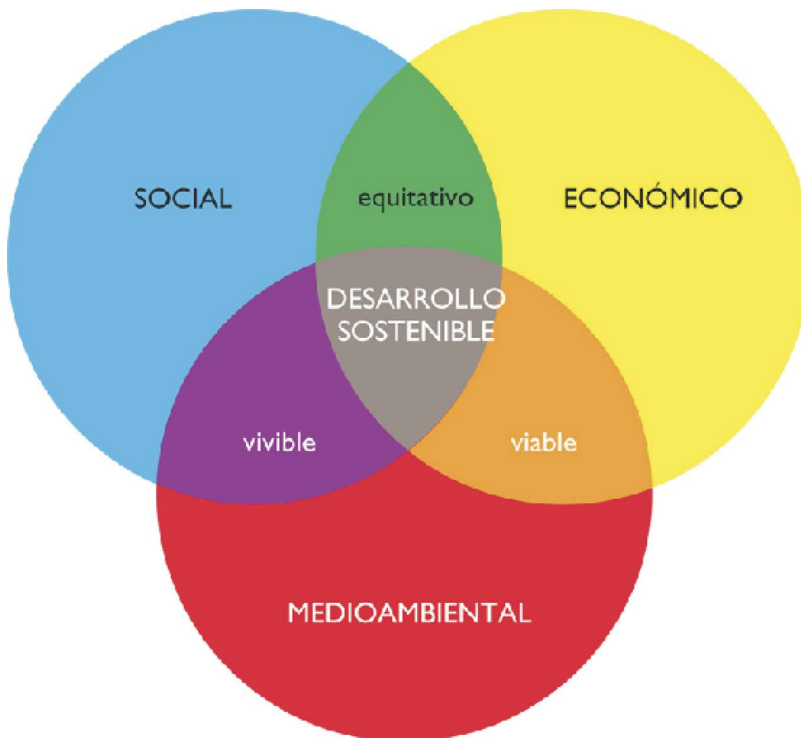
En este sentido, el equilibrio entre lo social y lo económico hace posible un desarrollo equitativo; la consonancia entre lo económico y lo medioambiental permite un desarrollo viable; y la armonía entre lo social y lo medioambiental facilita un desarrollo vivible. Y todo ello se articula a partir de lo que se conoce como *desarrollo sostenible* (figura 2). La integración de las tres dimensiones nos acercaría al reto de la transición a una concepción de la Sostenibilidad en la que los objetivos económicos están subordinados al respeto del equilibrio ecológico y a la mejora de la calidad de vida de las generaciones presentes y también futuras (García *et al.*, 2020). Algo visible en la actualidad tras la pandemia de COVID-19. Puesto que,

A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la in-

seguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores. (ONU-ODS, 2022)

Para ello, el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, busca lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenido que pueda impulsar el progreso, pero, a su vez, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. En este sentido, las Auditorías Sociolaborales pueden aportar una metodología que promueva los cambios necesarios en las organizaciones grandes, pequeñas o medianas, para lograrlo con eficacia.

Figura 2
Representación gráfica del Desarrollo Sostenible



Fuente: adaptación de Bautista-Cerro *et al.* (2020).

Pero esta propuesta precisa contemplar otros elementos además del económico vinculados a éste como las dimensiones ecológica, política, social, demográfica, cultural, científico-tecnológica y educativa, entre otras. Por ejemplo, para reconceptualizar la economía y el mercado como medios para el desarrollo,

y no como fines del mismos, tal como insiste la literatura sobre la materia (Jackson, 2011; Felber, 2012; Aguado y Rodríguez, 2018; Aguado *et al.*, 2022). Sobre todo, si se considera la conexión entre la economía con un enfoque social en el marco de los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (UNGC, 2020).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se inició en el año 2015 para poner fin a la pobreza y encauzar al mundo en el camino de la paz, la prosperidad y oportunidades para todos en un planeta sano. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible exigen una transformación de los sistemas financieros, económicos y políticos que rigen hoy en nuestras sociedades para garantizar los derechos humanos de todos. Pero la información recogida a partir de la pandemia de la Covid-19 (ONU, 2020) no muestra los avances esperados

Aun así, el desarrollo sostenible se caracteriza por constituir una propuesta sistémica de desarrollo, basada en principios éticos como el respeto al funcionamiento de los ciclos naturales y la diversidad biológica y cultural, así como la promoción de la equidad social y los derechos humanos, en el marco de democracias participativas.

Supone una definición que contribuye a comprender la necesidad de una visión global de la problemática socioambiental, que incide de forma transversal en todos los ámbitos de la vida social (político, económico, social, científico-tecnológico, cultural, educativo, etc.), y reclama la necesidad de la cooperación y el diálogo interdisciplinar e intercultural (Aznar y Barrón, 2017).

De hecho, según la Agenda 2030, el avance en todas las dimensiones que sustentan la propuesta del desarrollo sostenible, debe ser asumido y acordado actualmente de manera corresponsable y transversal por parte de todos los actores implicados, desde los organismos internacionales y gobiernos, las grandes corporaciones y pequeñas empresas locales, las universidades y centros de enseñanza, etc., hasta llegar a los diversos sectores productivos, entidades sociales y el compromiso de la ciudadanía (García *et al.*, 2020; Aguado *et al.*, 2022).

No obstante, hay que ser cautos y reconocer que han existido voces críticas, casi desde el mismo momento en que aparecen los ODS. Se afirma, por ejemplo, que se redactaron utilizando un vocabulario extraordinariamente débil, vago e impreciso deliberadamente, facilitando así su inobservancia (Gómez, 2018), o que «mantienen la tradición de acuerdos utópicos promovidos por la ONU, pero sin responsabilidades precisas, lo que facilita su incumplimiento» (Easterly, 2015: 324). Además, los ODS por criticados por su idealismo, ambigüedad y falta de indicaciones para llevarlos a cabo (Weitz *et al.*, 2015) o por sus limitaciones relacionadas con: inconsistencias internas y problemas de medición apropiada de objetivos, y la priorización de variables económicas y sociales sobre la sostenibilidad ambiental (Villalba-Eguiluz *et al.*, 2020).

Una propuesta en la que los objetivos económicos están subordinados al respeto de las leyes del equilibrio ecológico y a la mejora de la calidad de vida de todas las generaciones presentes y futuras. Requiere, por tanto, contemplar no solo la dimensión económica, sino también otras dimensiones que de forma interdependiente lo conforman, como son la dimensión ecológica, política, social, demográfica, cultural, científico-tecnológica y educativa.

Para ello es preciso la reconceptualización de la economía y del mercado como medios para el desarrollo, y no como fines del mismo (Felber, 2012). Hacer frente a la ideología neoliberal dominante, de modo que los frutos del progreso económico se inviertan en promover el bien común y de las comunidades.

Aunque puede parecer utópico, se justifica la necesidad para aplicar las auditorías sociolaborales en la mayoría de los ODS, conectando las Pymes y micro-pymes y el comercio de proximidad y con las necesidades sociales globales actuales. Dada la importancia que las auditorías pueden tener en el seguimiento e implantación de medidas a nivel local de los aspectos recogidos en los ODS, y que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate frente al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades y que deben estar dentro de las políticas institucionales locales y regionales.

Mostrar las ventajas de la vinculación directa entre las Técnicas de Auditoría y los ODS, mejorará el nivel competencial en las organizaciones dentro de territorios más interconectados y cambiantes que se vincula, a su vez, con un mundo más digitalizado y donde la robótica, la nanotecnología y la biotecnología asumen más protagonismo. Y, por tanto, se precisa no abandonar la idea «revolucionaria» de que lo humano sigue siendo el activo más potente de las organizaciones. Pero ello no sólo en el ámbito interno de las empresas, sino también teniendo en cuenta la importancia de los recursos humanos, del capital social, para el desarrollo competitivo del territorio (Vaňová *et al.*, 2019). Puesto que es en las empresas y organizaciones, grandes y pequeñas, donde la identidad humana, la privacidad, las nociones de propiedad, los patrones de consumo, el tiempo que se le dedica al trabajo y al entretenimiento o cómo nos desarrollamos como individuos y de cómo conocemos a las personas y fomentamos las relaciones sociales (en el mundo laboral también) está en continua transformación. Esa unión entre lo humano y lo tecnológico, supone el nexo entre las técnicas de auditoría y los ODS, para acomodar a las empresas hacia la cuarta revolución industrial.

Es cierto que existen herramientas y diagnósticos basados en los ODS. Sin embargo, estos están centrados en el nivel de los estados (Candia y Damianovic, 2011; Pardo, 2014) o se basan en microdatos censales de población y vivienda (Candia y Damianovic, 2011) y no tanto en las necesidades del ámbito del factor humano en el nivel micro de las empresas. Por tal razón, en este terreno son

necesarias otras metodologías facilitadoras y dispositivos de auditoría contruïdos mediante indicadores cercanos y prácticos. Herramientas que valoren y analicen la informaci3n de forma rigurosa y objetiva, por medio de la construcci3n de *check-list* para la estructuraci3n de datos (Calvo *et al.*, 2021)

Para superar esta problemática, la alianza entre ASL y ODS puede concretarse desde diferentes puntos de vista:

En primer lugar, hay que considerar que las empresas no aisladas de la sociedad, ya que proporcionan los bienes o servicios (necesidades) que demanda la sociedad (clientes, proveedores, comunidad local, etc.), aportan empleo, hacen negocios, generan remuneraciones, ingresos fiscales, gasto en la localidad, innovaci3n, etc. (Porter y Kramer, 2011; Aguado *et al.*, 2022). En este sentido, como se ha indicado, la Agenda 2030 y los ODS prescriben son responsables de su implantaci3n de forma «proporcional» y «subsidiaria», incluyendo la incorporaci3n de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: econ3mica, social y ambiental, todos los actores implicados, desde los organismos internacionales y gobiernos, las grandes corporaciones y pequeñas empresas locales, etc. (García *et al.*, 2020; Aguado *et al.*, 2022).

Por otra parte, en la actualidad, para salir de la crisis de la pandemia de manera sostenible hay que apostar por atender a los requerimientos no satisfechos o las nuevas necesidades post-COVID-19 que son demanda potencial y favorecen el cambio productivo hacia el crecimiento sostenible (UNGC, 2020; ONU-ODS, 2022). Por ello, en relaci3n con el tránsito potencial hacia una redefinici3n del modelo econ3mico-empresarial, la ONU insta a avanzar en el análisis de la contribuci3n de la ES a los ODS (UNRISD, 2016; UNFTSSE, 2019). Es cierto que la crisis ha afectado muy negativamente a las PYME. Son las que más han sufrido pérdidas en su facturaci3n por el cierre obligatorio o por la falta de demanda y en la menor disponibilidad de recursos financieros (Aguado *et al.*, 2022). Sin embargo, segùn el estudio DIRSE-EY (2020), los ODS son más importantes para las empresas tras el virus: el 91% cree que aumentarán las alianzas externas para alcanzarlos, un 74% opina que los ODS tendrán más importancia despu3s de la crisis y el 55% dice que su área ya ha acometido cambios para cumplirlos.

Pese a estas dificultades y resistencias de las pequeñas empresas y las reticencias de sus direcciones y equipos humanos para aplicar ASL indicadas, estas empresas, con gran presencia en las comunidades locales, persiguen objetivos más arraigados e integrados en el territorio —diferentes a los de las grandes compaňas—, son más cercanas y tienen mejor comunicaci3n con sus interlocutores. Son el motor de la economía y un factor de dinamizaci3n y crecimiento econ3mico, fuente de capacidades empresariales y de empleos productivos y un elemento estratégico para el desarrollo local. Por lo tanto, son importantes no sólo econ3micamente sino también en el aspecto humano. Por ello, las ventajas de

realizar ASL son notables para su competitividad, pero también para la reactivación económica (Aguado *et al.*, 2022).

Para todo ello existe actualmente un importante apoyo y consenso internacional para guiar a las empresas que se materializa, entre otros, en los Diez Principios del Pacto Mundial, vinculados al marco ético, metodológico y operativo de la responsabilidad social corporativa (RSC), y los 17 ODS de la Agenda 2030, ambos de Naciones Unidas (UNGC, 2020). Pero también el Pacto Verde Europeo de la Unión Europea (UE), que plantea una nueva estrategia de desarrollo que transforme los territorios de la UE en economías modernas, eficientes en el uso de los recursos y sean competitivas a la vez, sostenibles con el medio ambiente, que posibiliten un crecimiento sustentable y que aportan nuevas oportunidades para las personas, justo e integrador para todos (Calvo *et al.*, 2021).

Sobre esta base, la aplicación de esta herramienta, basada en una metodología de investigación rigurosa como la ASL, puede aportar ventajas significativas para las empresas con relación a los ODS, directas o indirectas, especialmente en períodos de crisis como el actual (Calvo *et al.*, 2021). En este sentido la ASL inciden especial sobre diversos ODS, y desde la asignatura se hace una directa referencia al desarrollo de tres de los 17 ODS, tal como se expone más abajo en el apartado de resultados: ODS 4. Educación de calidad; ODS 5. Igualdad de género; ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

4. CEAL, la Asociación Profesional de Auditoría Sociolaboral y de Igualdad

Este repaso sobre la situación en la que se encuentra la Auditoría Sociolaboral en España no estaría completo si no mencionáramos a CEAL, la Asociación Profesional de Auditoría Socio Laboral y de Igualdad, asociación estatal interprofesional, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior con el número 132722, que regula y ordena la profesión de Auditor/a Laboral. Y que desde que en el año 1994 recogiera el mandato del Consejo Superior de Colegios de Graduados Sociales de España de potenciar y configurar la profesión de Auditor/a Sociolaboral como un espacio profesional para los Graduados Sociales, ha venido desarrollando una intensa actividad corporativa como demuestra la continuada actualización de sus Normas Técnicas (CEAL, 2021). Desde un punto de vista de profesional, la vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible puede observarse, de manera integrada, en sus Estatutos, donde se propone como funciones básicas las de:

- a) El desarrollo científico de la auditoría socio-laboral y fomentar los estudios científicos entre personas vinculadas a estas disciplinas.

- b) Regular, en orden a la elaboración de auditorías socio-laborales, las particularidades de esta clase de trabajos, respetando en todo caso las competencias y funciones de los/as socios/as de CEAL en razón de la titulación que posean. Esa regulación no podrá desconocer nunca las normas legales y reglamentarias que regulan las profesiones de sus socios/as.
- c) Otorgar o negar el visado a los trabajos de auditoría socio-laboral, informes o dictámenes, emitidos o realizados por sus socios/as que voluntariamente sean sometidos/as a ese trámite, si bien la denegación del visado deberá ser motivada.
- d) Regular, en orden a la emisión de cualesquiera otros informes sobre temas Laborales y de la Seguridad Social, las particularidades de esa clase de trabajos bajo unas perspectivas de género, lo que, en su caso, se efectuará en las mismas condiciones que en el apartado b).
- e) Realizar las gestiones necesarias tendentes a difundir y conseguir la implantación de la auditoría socio-laboral en determinadas Entidades, Empresas y Organismo, sean públicos o privados.
- f) Establecer relaciones con otros Institutos o Entidades de actividad o fines análogos o similares.
- g) Fomentar el interés por el estudio e investigación en materias socio-laborales y de género; prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la prevención de la violencia de género y cualquier otra discriminación ilícita en el ámbito del trabajo.
- h) Cooperar con los Colegios Profesionales de los Asociados/as para el mejor funcionamiento de las actividades de los mismos, evitando toda clase de fricciones.
- i) Cooperar con las distintas Administraciones Públicas y grupos de interés en áreas y materias que tengan relación con los fines de la Asociación.
- j) Potenciar el área social de la Responsabilidad Social Corporativa y colaborar con los organismos e instituciones reguladoras de los diferentes estándares autonómicos, nacionales e internacionales y demás ámbitos.
- k) Potenciar el perfeccionamiento de la actividad de los/as asociados/as, mediante el continuo reciclaje de éstos/as, estableciendo planes destinados a satisfacer esa finalidad.
- l) Contribuir al intercambio de conocimientos en materias socio-laborales, mediante la organización de cursos, seminarios, conferencias, coloquios, etc.
- m) Emitir informes o dictámenes en materias de su competencia, cuando le sean solicitados.
- n) Cualquier otra actividad relacionada, directa o indirectamente, con los fines de CEAL.

La responsabilidad que tiene adquirida la Asociación Profesional de Auditoría Socio Laboral y de Igualdad (CEAL) con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles

(ODS) queda demostrado de manera continuada en los diversos foros de debate donde han participado como en el VI Congreso Nacional de Auditoría Sociolaboral, celebrado en Vigo en 2021, cuyo título era el de ODS 5 Igualdad de género en las Empresas a través de Auditorías Retributivas», cumpliendo así con el objetivo y compromiso que tiene la entidad con la sociedad para avanzar en la justicia social.

5. ODS y Educación

Anticipando el análisis sobre la vinculación entre el ODS 4 y las Técnicas de Auditoría Sociolaborales, cabe señalar que, para transformar nuestro mundo hacia la Sostenibilidad, es imprescindible cambiar los valores que guían el modo en que nos relacionamos con los medios natural y social. Pero, para ello es importante impulsar una educación que enseñe a seguir actitudes y comportamientos que contribuyan a la resolución de los problemas socioambientales. Según el principio 19 y la recomendación 96 de la Conferencia de Estocolmo (1972), conformada en la Carta de Belgrado (UNEP, 1975: 4), esa es la finalidad de la Educación Ambiental:

La reforma de los procesos y sistemas educacionales es el núcleo para la edificación de esta nueva ética del desarrollo y del nuevo orden económico mundial. Los gobiernos y los encargados de decidir las políticas pueden ordenar que se realicen cambios, al tiempo que nuevos sistemas de desarrollo pueden comenzar a mejorar la condición mundial, pero todo ello sólo representa una solución por breve plazo, a menos que la juventud del mundo reciba un nuevo género de educación.

La apuesta por Educación Ambiental, actualmente denominada Educación para el Desarrollo Sostenible (García *et al.*, 2020), tiene su continuación posterior en el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014) (UNESCO, 2005), y, actualmente, en el Marco de Acción Educación 2030, vinculado a la Agenda 2030. Ambos inciden en la importancia del compromiso educativo con la sostenibilidad en todo los niveles y contextos sociales (UNESCO, 2016, 2017). Este último constituye la hoja de ruta para conseguir el ODS 4 relativo a garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas (García *et al.*, 2020).

A pesar de su cuestionamiento, los ODS, pueden facilitar un marco donde fortalecer y conectar vínculos entre sus áreas, y por lo tanto aportar un mejor enfoque integral a la formación, también la universitaria (CR, 2002; AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; Bautista-Cerro *et al.*, 2020; Cano y Ferri, 2020).

Pero, para conseguir la incorporación de los ODS en las empresas de forma eficaz y eficiente, es imprescindible formación sobre los valores económicos, sociales y ambientales (CR, 2002), y la confluencia entre ellos.

Esta formación puede darse en las organizaciones. Pero, también debe incluirse en los currículos de las asignaturas relacionadas con el emprendimiento en Educación Secundaria y en Formación Profesional (Cano y Ferri, 2020), así como en la Universidad (AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; CR, 2002).

5.1. El papel de la universidad en el tránsito hacia la sostenibilidad

A pesar de la necesidad de avanzar hacia la sostenibilidad en declaraciones de carácter institucional y de los compromisos adquiridos desde los gobiernos y las universidades, lo cierto es que estamos lejos de un compromiso global que se traduzca en planes específicos y operativos (AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; Bautista-Cerro *et al.*, 2020).

En España, el preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades afirma que: «La universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno».

Sobre esta base, las universidades están comenzando a reconocer su responsabilidad ante la crisis ambiental y a admitir el apremio de incluir la sostenibilidad en los planes y programas, mediante compromisos como las *Directrices para la introducción de la Sostenibilidad en el Curriculum* de la CRUE en el marco de la Agenda 2030 (CRUE, 2012). Sin embargo, los planes de estudios rara vez asumen la sostenibilidad como un sostén de la formación de los/las egresados/as (Bautista-Cerro *et al.*, 2020).

5.2. La auditoría sociolaboral como materia docente

La ASL es una materia que desde una perspectiva profesional es ejercida por un número amplio de perfiles —egresados en Relaciones Laborales, Derecho, Economía o Psicología entre otros. Pero, desde el punto de vista docente sólo se imparte en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en algunos Postgrados de manera muy específica. De las 52 Universidades españolas en las que se imparte dicho Grado, en 35 de ellas se contempla la ASL como una materia incluida en sus planes de estudios. Además, hay cuatro casos que, sin contar con asignaturas en el Grado, sí cuentan con asignaturas de Auditoría o similar en la formación de Postgrado (ANONIMIZADO).

Por su parte, las asignaturas de ASL suponen claramente una especialización en el itinerario formativo del egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Ello se pone de manifiesto en que queda encuadrada mayoritariamente en tercer curso de Grado, siendo de carácter obligatorio en poco más de la mitad de los casos (24 frente a 19), con una carga docente de 6 créditos en casi la totalidad. Existe una gran variedad de denominaciones de la materia, desta-

cando dos por encima del resto: Auditoría Sociolaboral con 20 casos y Auditoría de Recursos Humanos con 12. Aparecen después denominaciones tan variadas como: auditoría laboral, jurídico-laboral, laboral y de la seguridad social, técnicas de auditoría, auditoría de la función de los recursos humanos o auditoría laboral y técnicas de investigación y evaluación (ANONIMIZADO).

Por lo que respecta a sus contenidos, se observa cómo el enfoque de las mismas oscila mayoritariamente entre tres: 1) Una perspectiva donde el derecho del trabajo o la visión laboral es la que prima —pero sin vincularlo con la *compliance* laboral—; 2) Otra, basada en los recursos humanos como ámbito de desarrollo de la misma —donde la auditoría es un elemento estratégico de consultoría de la empresa—; y, 3) Una tercera, que apuesta por la visión de la auditoría como una herramienta técnica —con una metodología que permite revisar y evaluar las organizaciones. Ello, mucho tiene que ver con la amplitud bibliográfica utilizada, mayoritariamente antigua (Vázquez y García, 2003; Fuentes *et al.*, 2005; Del Bas *et al.*, 2015), y con la escasa existencia de materiales específicos sobre la materia.

6. Metodología

En cuanto a la metodología, además de la revisión documental y bibliográfica expuesta sobre la materia, en el proceso de sostenibilización curricular de la asignatura, para trabajar los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones, lo interesante es que participe toda la comunidad educativa en dos direcciones «de arriba abajo» y «de abajo a arriba». El segundo ámbito presupone una revisión de la tarea y actividad docente enfocada a cuatro factores (Bautista-Cerro *et al.*, 2020): Competencias, Contenidos, Metodología y Evaluación.

Para ello, en esta iniciativa docente, en primer lugar, se ha identificado qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado. A continuación, se ha identificado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se proponen cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la materia. Por último, se proponen diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado.

Desarrollar esa metodología, se han tenido en cuenta los aprendizajes y las aportaciones recogidas a lo largo de las cuatro ediciones de las jornadas de Investigación e innovación en Ciencias Laborales (INVESLAB) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València, así como las valoraciones acu-

muladas a partir de la participación en diversos foros y congresos de ámbito nacional e internacional, vinculados con las Ciencias sociales, Ciencias laborales u orientados a la Innovación docente universitaria, entre otros:

- V Jornadas sobre investigación sociolaboral de la Comunitat Valenciana, 2015.
- IV Congreso de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, 2019.
- XII Congreso Español de Sociología, 2019.
- III Congreso Internacional de Ciencia, Feminismo y Masculinidades, 2021.
- I Congreso internacional de innovación en la docencia e investigación de las Ciencias Sociales y Jurídicas, 2021.
- I Congreso de Innovación Docente en Dirección de Recursos Humanos y Comportamiento Organizativo, 2022.
- I Congreso Internacional i-DEA. Investigación Didáctica y Estudios Curriculares Avanzados para la Educación y la Ciudadanía, 2022.

7. Resultados

A partir de lo recabado, se ha podido estructurar un corpus informativo que sustenta la firme vinculación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Técnicas de auditoría. Todo ello bajo el amparo del progresivo desarrollo del modelo Bolonia y el Marco Europeo de Estudios Superiores, donde se incorporan las competencias en todas las asignaturas de los grados y Masters Universitarios. Esto genera una clara vinculación con la sostenibilidad como a continuación se muestra.

7.1. Competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación

De esta manera se puede destacar, primero, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *anticipación de los problemas* se encuentra la Competencia General número 4, que habla sobre la capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Segundo, las competencias clave sostenibles que se recogen en la asignatura relacionadas con la *resolución de problemas* se encuentran dos:

- 1.º La Competencia General número 5, la cual destaca la capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad, y

- 2.º La Competencia Básica número 2, que hace referencia que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

Tercero, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *colaboración*, se encuentra la Competencia General número 9, que hace referencia a la capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Cuarto, las competencias clave sostenibles que se recogen en la asignatura relacionadas con el *desarrollo del pensamiento crítico* se encuentran dos:

- 1.º La Competencia General número 10, que habla sobre la capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional, y
- 2.º La Competencia Específica número 14, que señala la necesidad de analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.

Quinto, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *estrategia*, se encuentra la Competencia Específica de la asignatura número 23, que busca fomentar la Capacidad para realizar análisis y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Y, por último, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con el progresivo incremento del *pensamiento sistémico*, se encuentra la Competencia Específica de la asignatura número 25, que destaca la capacidad para asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección de personal y diseño de plantilla.

7.2. ODS están directamente relacionados o que podrían relacionarse con la propuesta docente

Teniendo en cuenta que todos los ODS son importantes, los directamente relacionados con la asignatura de Técnicas de Auditoría, serían los siguientes:

- a) ODS 4. Educación de calidad. Específicamente las siguientes metas:

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.8 Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

b) ODS 5. Igualdad de género. Y específicamente las siguientes metas:

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

c) ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Y específicamente las siguientes metas:

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

7.3. Resultados de aprendizaje y cambios para sostenibilizar la asignatura

Los resultados de aprendizaje que en el VERIFICA de la asignatura se indican son:

- Conocer los conceptos, características y tipología de la auditoría sociolaboral.

- Conocer el marco normativo y regulación aplicable a la auditoría sociolaboral y a su tipología.
- Identificar y analizar las causas que justifican una auditoría.
- Identificar los elementos, partes interesadas y procesos internos y externos necesarios para la gestión auditora.
- Aplicar los métodos, técnicas e instrumentos específicos de la auditoría en relación a los diferentes ámbitos objeto de auditoría.
- Ser capaz de planificar y diseñar modelos aplicados de auditoría.
- Ser capaz de asesorar en la selección y aplicación de sistemas de auditoría.

Teniendo en cuenta esto, se observa que pocos o ninguno de estos resultados de aprendizaje se adecuan a la plena sostenibilización de la asignatura. Por esa razón se proponen los siguientes:

- Conocer y saber ubicar.
- Establecer equipos de trabajo paritarios entre el alumnado.
- Introducir elementos equilibradores y erradicadores de las desigualdades de género en las auditorías propuestas.
- Ser capaz de detectar y proponer medidas que fomenten el trabajo decente.
- Identificar y aplicar elementos de sostenibilidad en las auditorías.
- Ser capaz de expresarse haciendo uso de lenguaje inclusivo.

7.4. Diseño de actividades que favorezcan la consecución de las competencias para la sostenibilidad

Para ello se plantean cuatro actividades:

1. Conocer la legislación y decretos vinculados con la eliminación de la discriminación y la desigualdad.
2. Identificar y corregir situaciones de brecha salarial en las organizaciones.
3. Desarrollar una auditoría sociolaboral de igualdad en una entidad.
4. Proponer acciones para fomentar la sostenibilidad y la economía de proximidad, vinculada con el territorio.

7.5. Criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje

Atendiendo a las cuatro actividades planteadas, se han elaborado diferentes criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje (tabla 1):

Tabla 1
Criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje de la asignatura de Técnicas de Auditoría

	Actividad	Evaluación	A valorar
1	Conocer la legislación y decretos vinculados con la eliminación de la discriminación y la desigualdad.	Se plantearán diversos casos prácticos, y de cada uno de los cuales deberán identificar cual es la normativa aplicable y si es correcto o no. En caso negativo, proponer la solución más ajustada a la ley o la norma.	a) Conocimiento de la normativa aplicable en general, según la situación que corresponda. b) Acceso y manejo la normativa legal sociolaboral.
2	Identificar y corregir situaciones de brecha salarial en las organizaciones.	Con los datos ficticios extraídos de las nóminas de una serie de trabajadores y trabajadoras de una misma empresa. Determinar si existe o no brecha laboral y por qué.	a) Identificar si existe brecha(s) laboral(s) en la empresa. b) Donde y por qué. c) Posibles alternativas para reducir o eliminar la(s) brecha(s) detectada(s).
3	Desarrollar una auditoría sociolaboral aplicando criterios de igualdad en una entidad.	El alumnado en grupos de tres (aplicando criterios de paridad) deberán auditar una organización haciendo uso de criterios de sostenibilidad medioambiental, laboral, de género, etc.	a) Si se cumple en el grupo de trabajo la paridad. b) Método de trabajo en equipo. c) Se han tenido en cuenta los diversos grupos de interés implicados. d) ¿Se han detectado problemáticas de género o de sostenibilidad? e) ¿Se ha visibilizado las buenas prácticas desarrolladas por la organización. f) ¿Se han cumplido todos los pasos y protocolos? g) ¿Se han efectuado propuestas? h) Nivel de viabilidad de las propuestas.
4	Proponer acciones para fomentar la sostenibilidad y la economía de proximidad, vinculada con el territorio.	Determinar las DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OPORTUNIDADES de la Organización auditada y proponer acciones concretas de mejora.	a) Si ha realizado correctamente el DAFO. b) Si se han cubierto todas o el mayor número de mejoras detectadas. c) Nivel de viabilidad de las propuestas.

Fuente: elaboración propia a partir de la Guía Docente de la asignatura 2022.

8. Conclusiones

En el trabajo se ha presentado una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría de 3r curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València.

Para ello, tras la definición y delimitación de la ASL, su utilidad y beneficios para las organizaciones y los factores que dificultan su utilización, se han abordado las vinculaciones entre los ODS y las ASL, y las relaciones entre ODS y la formación universitaria, así como la ASL como materia docente.

A partir de la firme vinculación entre los ODS y las Técnicas de auditoría observados, se ha expuesto la iniciativa docente indicada, consistente, en primer lugar, en la identificación de qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. A continuación, se ha concretado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se han propuesto cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la asignatura de Técnicas de Auditoría. Por último, se han elaborado diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado beneficiario de esta propuesta docente.

Como este proceso se ha puesto de manifiesto que resulta de interés utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones. Esto se debe a que el contenido de esta asignatura contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente.

Por consiguiente, incorporar e interrelacionar los ODS y las Relaciones Laborales es vital para, por un lado, lograr la aplicabilidad práctica de la sostenibilidad en situaciones reales vinculadas con las organizaciones y empresas. Por otro lado, permite actualizar el contenido del grado universitario dotándolo de una dimensión más social y medioambiental, educativa, etc., de una forma transversal a múltiples materias y, no sólo a través de asignaturas concretas como responsabilidad social corporativa, por ejemplo.

Además, entendemos que la sostenibilidad curricular no consiste únicamente en incluir contenidos socioambientales en el temario de las asignaturas. Conlleva un cambio de paradigma del proceso educativo, teniendo en cuenta aspectos como las necesidades del perfil profesional del estudiantado o su papel

profesional en una sociedad con un alto grado de incerteza y una crisis climática y energética patentes. En este sentido, se considera que la propuesta de sostenibilización de la asignatura de Técnicas de Auditoría puede ser, no sólo un elemento de sensibilización en la materia, sino un inicio para transformar la visión estática y fragmentada de la realidad por una visión compleja y dinámica y fomentar el pensamiento sistémico y relacional en el alumnado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Bibliografía

- AGUADO, Juli Antoni y RODRÍGUEZ, Juan Antonio (2018). *Responsabilidad social corporativa en el ámbito de los recursos humanos. La salida de la crisis a través del desarrollo local*, Tirant lo Blanch.
- AGUADO, Juli Antoni, RODRÍGUEZ, Juan Antonio y ABELLÁN, María Ángeles (2023), «La economía social responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible frente a la crisis post-COVID-19: la voz de las personas expertas», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. En prensa.
- ALCARAZ, Ana (2020). «La Responsabilidad Social Universitaria: ideas clave y retos de futuro», en ABELLÁN, María Ángeles y RODRÍGUEZ, RODRÍGUEZ, Juan Antonio (coords.), *Nuevas tendencias sociales en la Responsabilidad Social Corporativa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 47-57.
- AUSJAL (2014). *Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria en AUSJAL*. Asociación de Universidades Jesuíticas de Latinoamérica, Córdoba (Colombia). Disponible en: <https://www.ausjal.org/wp-content/uploads/Políticas-y-Sistemas-de-Autoevaluación-y-Gestión-de-la-RSU-en-AUSJAL-2014.pdf>
- AZNAR, Pilar y BARRÓN, Ángela (2017). «El desarrollo humano sostenible: un compromiso educativo», *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 29(1), 25-53.
- BAUTISTA-CERRO, María José, IRIARTE, Chele, SOLÍS-ESPALLARGAS, Carmen, UKAR, Olatz y VÁZQUEZ-VERDERA, Toya (2020). «¿Cómo integrar la sostenibilidad en la docencia universitaria? Elementos básicos de la sostenibilización curricular», *Bloque III, del Curso Introducción a la sostenibilidad y los ODS en general en la docencia universitaria*, Universidad de Valencia.
- CALVO, Ricard (2013). «Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoría?», *Revista Capital Humano*, 274, 38-41.
- CALVO, Ricard. (2015). «Informe técnico que recoge las conclusiones del *workshop* «I Encuentro Estatal sobre Docencia en Auditoría Sociolaboral», *V Jornadas sobre Investigación Sociolaboral de la Comunitat Valenciana*, 5-11-2015, Valencia.
- CALVO, Ricard y RODRÍGUEZ, Juan Antonio (2014). «La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar)», *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 30, 71-93.
- CALVO, Ricard, SIGALAT, Enric y RODRÍGUEZ, Juan Antonio (2017). «Auditorías Sociolaborales: la auditoría sociolaboral y sus grupos de interés: ¿intereses comunes? ¿intereses compartidos?», *Revista Lan Harremanak*, 38, 229-258.
- CALVO, Ricard, AGUADO, Juli Antoni, SIGALAT, Enric y PAYÁ, Raúl (2022). «Importancia de la regulación oficial en la vinculación académico-profesional: el caso de las técni-

- cas de auditoría (primeros resultados)», *Revista de Sociología de la Educación - RASE*, 15(3), 383-398. <https://doi.org/10.7203/RASE.15.3.24909>
- CALVO, Ricard, AGUADO, Juli Antoni, SIGALAT, Enric y ROIG, Bernat (2021). A New Methodology to Assess Territorial Competence for Sustainable Local Development: The enREADI® (Resources-Actors-Dynamics) Matrix. *Sustainability*, 13(11):6022. <https://doi.org/10.3390/su13116022>
- CAMPAMÁ, Guillermo (2006). «Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral», *Forum de Calidad*, 176, 46-49.
- CANDIA, David y DAMIANOVIC, Ninaska (2011). *Metodología para el diagnóstico del cumplimiento en los compromisos nacionales de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a nivel municipal*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- CANO, Francisco Javier y FERRI, Laura (2020). «Más allá de la RSC: una aportación desde el mundo educativo» en Abellán, María Ángeles y Rodríguez, Juan Antonio (coords.), *Nuevas tendencias sociales en la Responsabilidad Social Corporativa*, Tirant lo Blanch, 36-46.
- CEAL (2021). *Notas Técnicas de Auditoría*. Asociación profesional de Auditoría sociolaboral y de Igualdad.
- CHAMORRO, Susana (2013). «L'auditoria Sociolaboral», en. TORRAS, María Eulalia y RIBAS, Jordi (coords.), *Auditoria Sociolaboral I*, UOC. 1-64.
- CIRUELA, Antonio (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», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 64, 85-104.
- CR (2002). Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema «Asociaciones entre las autoridades locales y regionales y las organizaciones socioeconómicas: contribución al empleo, al desarrollo local y a la cohesión social». *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 192 de 12 de agosto, 53-59. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IR0384&from=ES>
- CRUE (2012). Directrices para la introducción de la Sostenibilidad en el Curriculum, Comisión sectorial para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible, Conferencia de Rectores para las Universidades Españolas. Disponible en: https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/Directrices_Sostenibilidad_Crue2012.pdf
- DE LA POZA, José Manuel (1993). *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Ed. Deusto.
- DEL BAS, Enrique, CALVO, Ricard y GARCÍA, María Ángeles (2015). *Auditoría Sociolaboral. Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH*. Tirant lo Blach.
- DIRSE-EY (2020). *Impacto del COVID-19 en las prioridades de la RSC/Sostenibilidad y en el rol de sus profesionales*. Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social-EY. Disponible en: tinyurl.com/32pd7s94
- DOMÍNGUEZ, Roberto y REVILLA, Juan Carlos (2002). «La auditoría Sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 75-94.
- DOLAN, Simon; VALLE, Ramón; JACKSON, SUSAN Y SCHULER, Randall (2007). *La Gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- FELBER, Christian (2012). *La economía del bien común*. Deusto.
- FUENTES, Fernando; VEROZ, Ricardo y MORALES, Alfonso (2005). *Introducción a la auditoría sociolaboral*. Diego Martín Editor.
- EASTERLY, William (2015). «The Trouble with the Sustainable Development Goals», *Current History*, 114 (775), 322-324.

- GARCÍA, Esther, JIMÉNEZ, Rocío, NAVARRETE, Antonio, BARRÓN, Ángela y MUÑOZ, José Manuel (2020). «Problemática socioambiental global y estrategias hacia la sostenibilidad», *Bloque I, del Curso Introducción a la sostenibilidad y los ODS en general en la docencia universitaria*, Universidad de Valencia.
- GÓMEZ, Carlos (2018). «Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS): Una revisión crítica», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 107-118.
- IPCC (2019). *Climate Change and Land. An IPCC Special Report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems*. Intergovernmental Panel on Climate Change. Disponible en: <https://www.ipcc.ch/srccl/>
- JACKSON, Tim (2011). *Prosperidad sin crecimiento. Economía para un planeta finito*. Icaria.
- LADO, Mario (2013). *Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos*. Bubok Publishing.
- LÓPEZ-CELA, Miguel Ángel (2002). «La auditoría sociolaboral», *VIII Jornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*. Fundación Caixa Galicia.
- ONU (1992). *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático. Organización de Naciones Unidas*. FCCC/INFORMAL/84, GE.05-62301 (S) 220705 220705. Disponible en: <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf>
- ONU (2020). *The Sustainable Development Goals Report 2020*. New York: United Nations Publications.
- ONU-ODS (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Consultado el 29-11-2022 en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- PARDO, Edgar (2014). *Diagnóstico del desarrollo en países de renta media a partir de las brechas estructurales. El caso de América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- PORTER, Michael E. y KRAMER, Mark R. (2011). «Creating Shared Value», *Harvard Business Review*, 89(1-2), 1-17.
- REVILLA, Juan Carlos y DOMÍNGUEZ, Roberto (2002). «La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología crítica», *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 75-94.
- RODRÍGUEZ, Juan Antonio; AGUADO, Juli Antoni y CALVO, Ricard (2020). *Técnicas de Auditoría Sociolaboral: Observar el futuro de las organizaciones en perspectiva*. Tirant lo Blanch.
- SANZ, A. (2006). *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*. Mira Ed.
- TORRAS, Maria Eulàlia y RIBAS, Jordi (coords.) (2013). *Auditoría Sociolaboral I*. UOC, Barcelona.
- UNEP (1975). *La Carta de Belgrado: un marco general para la educación ambiental. Conferencia International Workshop on Environmental Education*, Belgrade, UN Environment Programme. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000017772_spa
- UNESCO (2005). *Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible, 2005-2014: el Decenio en pocas palabras*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. ED.2007/WS/17. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141629_spa
- UNESCO (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para to-*

- dos, París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, ED-2016/WS/28. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- UNESCO (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje*, París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, UNESCO [63931]. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- UNFTSSE (2019). *Implementing the sustainable development goals: what role for social and solidarity Economy?*, United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy, International Conference, Geneva, Switzerland. Disponible en: bit.ly/3qmnjaY
- UNGC (2020). *El liderazgo empresarial frente a la COVID-19. Una visión de la Red Española del Pacto Mundial*, Pacto Mundial, Madrid, marzo. Disponible en: bit.ly/3a6Tgy9
- UNRISD (2016). *Innovaciones políticas para el cambio transformador: Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, United Nations Research Institute for Social Development: Geneva, Switzerland. Disponible en: <https://bit.ly/3C42t2h>
- VANOVÁ, Anna, ŠUROVÁ, Janka y SEKOVÁ, Mária (2019). «Human resources and competitiveness of the territory», *Acta Academica Karviniensia*, 19(1), 106-118. <https://doi.org/10.25142/aak.2019.009>
- VÁZQUEZ-BONOME, Antonino y GARCÍA, María (2003). *Tratado de Auditoría laboral*. Difusión Jurídica y Temas de actualidad S.A.
- VILLALBA-EGUILUZ, Unai; EGIA-OLAIZOLA, Andoni y PÉREZ DE MENDIGUREN, Juan Carlos (2020). «Convergences between the Social and Solidarity Economy and Sustainable Development Goals: Case Study in the Basque Country», *Sustainability*, 12(13), 5435. <https://doi.org/10.3390/su12135435>
- WEITZ, Nina; PERSSON, Asa; NILSSON, Mans y TENGGREN Sandra (2015). *Sustainable Development Goals for Sweden: Insights on Setting a National Agenda*, Stockholm Environment Institute. Disponible en: bit.ly/3Njp5Ce
- WHERE TO, William y DAVIS, Keith (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.