

 <p>Universidad Rey Juan Carlos</p>	<p>Universidad Rey Juan Carlos Facultad de CC. Jurídicas y Sociales (Campus de Vicálvaro)</p>	
	<p><b>Licenciatura en CIENCIAS DEL TRABAJO</b></p>	
<p>asignatura:</p>	<p><b>AUDITORÍA SOCIOLABORAL II</b></p>	
<p>curso y duración:</p>	<p>1º curso</p>	<p>Semestral</p>
<p>carácter y créditos:</p>	<p>Troncal</p>	<p>4,5 créditos</p>
<p>área de conocimiento:</p>	<p>Psicología Social</p>	
<p>profesores responsables del programa:</p>	<p>Roberto Domínguez Bilbao Helena Thomas Currás Luis María Sanz Moríñigo</p>	
<p>vigencia de este programa, desde:</p>	<p>Octubre 2006</p>	

## **OBJETIVOS**

La asignatura pretende que el alumno tenga un conocimiento suficiente de las posibilidades de control de los aspectos sociolaborales de una organización tanto desde una perspectiva interna como externa y desde un punto de vista psicosocial. Para ello deberá conocer.

- o La especificidad de la Auditoría Sociolaboral desde un punto de vista psicosocial.
- o Los instrumentos de medida de las prácticas organizacionales que puedan afectar a los aspectos sociolaborales.
- o La diferencialidad de efectos en la organización y en las personas de las prácticas organizacionales que puedan afectar a los aspectos sociolaborales.
- o La realización del informe de Auditoría Sociolaboral
- o La funcionalidad de la Auditoría Sociolaboral

de tal manera que tenga los recursos conceptuales y técnicos para comprender y realizar la evaluación de dicha función ya sea de forma global o parcial.

## **METODOLOGÍA DOCENTE**

La asignatura contempla una parte teórica y la realización de una práctica obligatoria para todos los alumnos.

La parte teórica desarrollará los aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos articulándolos en los temas que se explicitan en el apartado correspondiente.

## **EVALUACIÓN**

La evaluación de la parte teórica se realizará mediante una prueba objetiva y supondrá 2/3 de la nota final. La parte práctica se evaluará mediante la realización de un trabajo –cuyas notas generales se explicitan más adelante- y tendrá una ponderación de 1/3 en la nota final.

Es necesario aprobar de forma independiente cada una de las partes para poder aprobar la asignatura.

## CONTENIDO TEÓRICO

### I. Introducción a la auditoría sociolaboral

1. Concepto de auditoría y especificidad de la perspectiva psicosocial
2. Principales variables consideradas
3. Metodología básica
4. El informe de auditoría

### II. La aplicación de la auditoría sociolaboral

5. Auditoría de la función de recursos humanos
6. Auditoría del sistema de entrada
7. Auditoría del sistema de carreras
8. Auditoría del sistema de desarrollo
9. Auditoría del sistema de relaciones laborales
10. Auditoría del sistema de valores organizacionales

### III. El contexto de la auditoría sociolaboral

11. Principales modelos de auditoría sociolaboral
12. La auditoría sociolaboral y su relación con el cambio y la eficacia organizacional.

Como apoyo al contenido teórico se indican las siguientes **lecturas de carácter obligatorio**:

- Besseyre Des Horts, C.H. (1988) *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto, 1990, pp. 210-220: La auditoría social estratégica.
- De la Poza, J.M. (1983). *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Bilbao: Ediciones Deusto, pp. 287-340: Contenido de la auditoría sociolaboral.
- Díaz de Quijano, S. D. y Navarro Cid, J. (1999). El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa, en *Rev. de Psicol. Gral. y Aplic.*, 52 (2-3), 301-328.
- Domínguez, R. y Revilla, J.C. (2002). La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 18, 75-94.
- Le Boterf, G.; Barzucchetti, S. y Vincent, F. (1992): *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2.000, 1.993, pp. 33-39: Caracterizar la calidad del servicio esperado en términos de competencias.

## CONTENIDO PRÁCTICO

Los alumnos deberán realizar una aplicación de los contenidos teóricos mediante la elaboración de un trabajo que tendrá un informe escrito y una exposición oral. Consistirá en la obtención de información de una empresa real sobre cualquiera de las áreas de aplicación de la auditoría sociolaboral recogidas en el programa y realizar una auditoría de la misma. Será **imprescindible adjuntar un documento que avale la realización del trabajo en la empresa elegida** por el grupo y un contacto en ella para poder verificarlo en caso necesario. Durante el curso **será obligatoria la asistencia a tutorías** para el seguimiento de la realización de la práctica. **Todo trabajo realizado por un grupo que no haya asistido a ninguna sesión de tutoría solo podrá obtener la calificación de aprobado.**

La **presentación oral** se considera como una anticipación de resultados de la auditoría realizada y se expondrá en las últimas semanas de mayo. En ella se tendrá en cuenta la claridad y completud de la exposición, la respuesta concreta a la demanda de auditoría, la adecuación al tiempo disponible así como la pertinencia y calidad de los recursos técnicos utilizados. La valoración de este informe oral supone 2,5 puntos sobre los 10 puntos de la valoración total de la práctica.

En el **informe escrito**, para el cual se facilitará un esquema al principio del curso, se tendrá en cuenta la verosimilitud de la demanda de auditoría, la explicitación del modelo de referencia y de los criterios de evaluación, la calidad y cantidad de información obtenida, la profundidad del análisis realizado, las adecuaciones e inadecuaciones obtenidas, la respuesta dada a la demanda de auditoría y el plan de actuaciones propuesto así como la corrección formal y estructural del informe. **Deberá entregarse obligatoriamente en papel y en formato electrónico.** La valoración del Informe escrito supone 7,5 puntos sobre los 10 de la valoración total de la práctica. En la convocatoria de septiembre dada la imposibilidad de exposiciones orales solo se valorará el informe escrito sobre 10 puntos.

El trabajo se realizará por equipos formados entre 4 y 6 personas que deberán inscribirse como tales antes de finalizar el mes de marzo para que se les comunique la primera semana tras las vacaciones de Semana Santa la fecha de exposición oral.

Todos los miembros del grupo deberán participar en todas las fases. Su ausencia no suficientemente justificada supondrá la no evaluación de esa persona.

Resumen de los **requisitos** de la práctica:

- Entrega de un documento que avale la realización de la práctica
- Asistencia a tutorías
- Exposición oral (presencia de todos los miembros)
- Entrega en papel y en formato electrónico del informe escrito
- Participación de todos los miembros del equipo en todas las fases

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA PARA AUDITORÍA SOCIOLABORAL II**

- Alcover, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Besseyre Des Horts, C.H. (1988) *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto, 1990.
- Cantera, F.J. (1995). Del control externo a la auditoría de recursos humanos, en M. Ordóñez. *La nueva gestión de recursos humanos* (pp. 360-397). Barcelona: Gestión 2.000,
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de los recursos humanos* (5ª Ed.), México: McGraw Hill, 2000.
- De la Poza, J.M. (1983). *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Díaz de Quijano, S. D. y Navarro Cid, J. (1999). El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa, en *Rev. de Psicol. Gral. y Aplic.*, 52 (2-3), 301-328.
- Domínguez Bilbao, R. (2003). La apropiación liberal, radical y ética de la obra de Jürgen Habermas en la contabilidad social. *Estudia Carande*, 7.
- Domínguez Bilbao, R. (2003). La Psicología Social como *base democrática* de la Auditoría Sociolaboral. *Encuentros en psicología social*, vol. I (2003), nº 5, pp. 187-190
- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999) *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L.R., D.B. Balkin y R.L. Cardy (1996). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall, 1.997.
- Hargie, O. y Tourish, D. (1999) *Handbook of communication audits for organisations*. Nueva York: Routledge.
- Likert, R. (1961). *Un nuevo método de gestión y dirección*, Bilbao: Deusto, 1.965.
- Marquès, E. (1978) *Contabilidad y gestión de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide, 1978.

- Mazarrín Borreguero, M<sup>a</sup> R. (1998). *La información contable de los recursos humanos*. Madrid: ICAC.
- McConnell, J.H. (2000). *Auditing your Human Resources Department*. Nueva York: Amacom.
- Nevado Peña. D. (1999). *Control de Gestión Social. La Auditoría de los Recursos Humanos*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Parra, F. (F. (1989) *El balance social como instrumento de gestión: la técnica BASOIG*. Bilbao: Deusto.
- Paterson, L.T. (1999). *Human resource audit*. Michie
- Peiró, J.M. (1990): *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU, pp. 245-287: Evaluación psicológica de las organizaciones.
- Pereda, S. y F. Berrocal (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Phillips, J.J. (1996). *Accountability in human resource management*, Houston. Gulf Publishing Company.
- Power, M. (1994a), The audit society, en Warwick Organizational Behaviour Staff (ed.) *Organizational Studies, vol. IV* (pp. 1898-1914), Florence: Routledge, 2001.
- Rao, T.V. (1999). *HRD Audit. Evaluating the human resource function for business improvement*. Nueva Delhi: Sage.

## BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA CON LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

- Alcover de la Hera, C. (2000). El lugar del contrato psicológico en las relaciones laborales actuales, en E. Agulló, C. Remeseiro y J.A. Fernández (eds.). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Nuevas aportaciones*. Madrid. Biblioteca Nueva, pp. 29-35.
- Alcover de la Hera, C. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.
- Ansorena Cao, A. (1997). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Madrid. Paidós.
- Basarab, D. J. y D. K. Root (1992). *The training evaluation process*. Boston. Kluwer.
- Beckman, Th. (1999). The current state of knowledge management, en J. Liebowitz (ed.) *Knowledge management handbook*. Boca Ratón. CRC Press.)
- Berger, L.A., M.J. Sikora y D.R. Berger (eds.) (1994). *The change management handbook*, Burr Ridge, Ill.. Irwin.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager. A model for effective performance*. Nueva York. Wiley & Sons.
- Bramley, P. (1991). *Evaluating training effectiveness. Translating theory into practice*. Londres. McGraw-Hill.
- Bravo, M.J., J.M. Peiró e I. Rodríguez (1996). Satisfacción laboral, en J.M. Peiró y F. Prieto (eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, Madrid. Síntesis, pp. 343-394.
- Cameron, K. (1980). Critical questions in assessing organisational effectiveness. *Organisational Dynamics*, Autumn, 66-80
- Cappelli, P., L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman y M. Useem (1997). *Change at work*. Okford. Oxford University Press.
- Connelly, S.L. (1979) Career development. Are we asking the right questions? *Training and Development Journal*, 33, 3, 8-11.
- Corella, A. (1994). Auditoría cultural de recursos humanos, *Capital humano*, 66, 57-69.
- Couret, A. y J. Igalens (1988). *Audit social*. París: Puf.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Erneq, J.M. (1992). Planned and unplanned organizational change. Consequences and implications, en D.M. Hosking y N. Anderson (eds.) ). *Organizational change and innovation*, Londres: Routledge, pp. 274-287.
- Fernández-Montalvo, J. y E. Garrido (1999). *Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- Fineman, S. (1999). Emotion and Organizing, en S.R. Clegg y C. Hardy (eds.) *Studying Organization*, Londres: Sage, pp. 289-310.
- Flamholtz, E.G. (1989) *Human resource accounting* (2ª ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- French, W.L. y C.H. Bell Jr. (1990). *Organization development. Behavioral science interventions for organizational improvement*. (4<sup>th</sup> Edn.). Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- García Sáiz, M. (2000). Factores clave en el desarrollo de competencias, en E. Agulló, C. Remeseiro y J.A. Fernández (eds.). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Nuevas aportaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gil, F., Osa, J.C. de la y Alcover, C.M<sup>a</sup> (2003) Gestión del conocimiento. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17 (número monográfico).

- González, L. y J. de Elena (1999). Medida de la implicación en el trabajo. propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario «Job Involvement», *Rev. de Ps. del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 1, 23-44.
- González, P., J.M. Peiró, y J. Bravo (1996). Calidad de vida laboral, en J.M. Peiró y F. Prieto (eds) (1996). *Tratado de Psicología del trabajo* (vol 2) Madrid: Síntesis.
- González-Romá, V., J.M. Peiró, S. Lloret y A. Zornoza (1999). The validity of collective climates, en *Journal of occupational and organizational psychology*, 72, 25-40.
- Gray, R. (1999) *The Social Accounting Project and accounting, Organizations and Society: Privileging Engagement, Imaginings, New Accountings and Pragmatism over Critique?* Discussion Paper. Glasgow: The Centre for Social and Environmental Accounting Review.
- Guth Aguirre. (1994) *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos* México. Trillas
- Hackman, J.R. y G.R. Oldman (1974). *The Job Diagnostic Survey. An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*, (Tech. Rep. nº 4). New Haven. Yale University.
- Hackman, J.R. y G.R. Oldman, (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hammer, M. y J. Champy. (1993). *Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution*. Nueva York. Harper Business.
- Harper & Lynch (1992). Información y Auditoría de los Recursos Humanos, *La Gaceta de los Negocios*, nº 10, Madrid.
- Harrison, M.I. (1987). *Diagnosing organizations. Methods, models, and processes*. Londres: Sage.
- Heller, F. (1998) The levers of organizational change. facilitators and inhibitors, en Drenth, P.J.D., H. Thierry y Ch. J. de Wolff (eds.). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, vol. 4. *Organizational Psychology* (pp. 229-252) Hove: Psychology Press.
- Huselid, M.A. y N.E. Day (1991). Organizational commitment, Job involvement and turnover. A substantive and methodological analysis, *Journal of Applied Psychology*, 76, 3, 380-391.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 63, 3, 341-349.
- Kaplan, R.S. y D.P. Norton (1992). La tarjeta de valoración equilibrada. Medidas que impulsan el rendimiento, en VV.AA. *Cómo medir el rendimiento de la empresa*, Harvard Business Review/Deusto. 1.999, pp. 135-159.
- Katz, D. (1964). Bases Motivadoras del comportamiento organizacional, en V.H. Vroom y E.L. Deci (eds.) (1970) *Motivación y alta dirección* (pp. 245-270) México: Trillas, 1979.
- Katz, D. y R.L. Kahn (1978). *Psicología de las organizaciones*, México: Trillas.
- Laughlin, R. (1999) Critical accounting: nature, progress and prognosis, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12, 1, 73-78.
- Le Boterf, G., S. Barzucchetti y F. Vincent (1992). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2.000, 1993.
- Likert, R. (1967). *El factor humano en la empresa*, Bilbao: Deusto, 1969.
- Lippitt, R., J. Watson y B. Westley, B. (1958). *La dinámica del cambio planificado*. Buenos Aires: Amorrortu, 1.980.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, en M.D. Dunnette (ed.). *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*, Rand. Mc Nally: Chicago, 1976.

- Macy, B. e H. Izumi (1993). Organizational change, design and innovation. A meta analysis of 131 North American field studies. 1.961-1.991 *Research in Organizational Change & Development*, 7, 235-313 (Eds. W.A. Pasmore y R.W. Woodman)
- McGregor, D. (1960). *El aspecto humano de las empresas*, México: Diana, 1969.
- Meliá, J. L. (1999). Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 237-266.
- Meyer, J.P. y N.J. Allen (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J.P., N.J. Allen y C.A. Smith (1993). Commitment to organizations and occupations. Extension and test of a three-component conceptualisation, *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538-551.
- Meyer, J.P., S.V. Paunonen, I.R. Gellaty, R.D. Goffin y D.N. Jackson (1989). Organizational commitment and job performance. It's the nature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, 74, 1, 152-156.
- Mills, C.A. (1989) *The Quality audit. A management evaluation tool*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Munduate, L. (1993). Aportaciones de la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral a las Relaciones Laborales, en L. Munduate y M. Barón (eds.). *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Sevilla: Eudema, pp. 209-220.
- Nadler, D.A., M.S. Gerstein y R.B. Shaw y asociados (1992). *Arquitectura organizativa. El diseño de la organización cambiante*. Barcelona: Granica, 1994.
- National Vocational Guidance Association. *Position paper on career development*. Washington, DC. NVGA.
- Nelson, A.L. (1990). Adjusting to a new organization. Easing the transition from outsider to insider *Prevention in Human Sciences*, 8, 1, 61-86
- Nord, W.R. y S. Fox (1999). The individual in Organizational Studies. the Great disappearing Act?, en S.R. Clegg y C. Hardy (eds.) *Studying Organization* (pp. 142-168) Londres. Sage.
- Oram, M. y R.S. Wellins (1995). *Re-engineering's missing ingredient*. Londres: Institute of Personnel and Development.
- Peiró, J. M. (1999) Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención. El modelo AMIGO como base de la metodología prevenlab/ psicosocial. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 15, 267- 314.
- Peiró, J.M. (1983-84). *Psicología de la organización (2 vols.)*, Madrid: UNED.
- Peiró, J.M. (1990). *Organizaciones. Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Petrash, G. (1996). Managing knowledge assets for value. Knowledge-Based Leadership Conference. Linkage, Inc. Boston. Octubre.
- Phillips, J.J. (1997) *Handbook of training evaluation and measurement methods*. (3ª ed.) Houston, Gulf Publishing.
- Pineda, P. (1995) *Auditoría de la Formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- Porter, L.W., E.E. Lawler y J.R. Hackman (1975). *Behavior in organizations*. Nueva York: MacGraw-Hill.
- Power, M. (1996) Making things auditable. *Accounting, Organizations and Society*, 21 (2/3), 289-315.
- Putnam, L.L., N. Phillips y C. Chapman (1996). Metaphors of communication and organization, en S.R. Clegg, C. Hardy y W.R. Nord (eds.). *Managing organization*, (pp. 125-158). Londres: Sage.

- Quinn, R.F. y J. Rohrbaugh (1983). A spatial model of effectiveness criteria. Towards a competing value approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Quintanilla Pardo, I. (1988). *La participación en las organizaciones. fundamentos teóricos y conceptuales*. Valencia: Promolibro.
- Rackham y Morgan (1977). *Behavioural Analysis in Training*, Maidenhead: McGraw-Hill
- Ramírez del Río, A. (1997). *Valoración de la Formación*. Madrid: Griker.
- Ramos, J., Gracia, F. y J.M. Peiró (1996). Actividad laboral y desempeño, en J.M. Peiró y F. Prieto (eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo, vol. 1*, (pp. 343-394) Madrid: Síntesis.
- Ramos, J., J.M. Peiró y P. Ripoll (1996). Condiciones de trabajo y clima laboral, en J.M. Peiró y F. Prieto (eds.) *Tratado de psicología del trabajo, vol. 1*. Madrid: Síntesis, pp. 37-91.
- Ravalec (1986). *L'audit social et juridique*. París: Montchrestien.
- Salanova, M., P.M. Hontangas y J.M. Peiró (1996). Motivación laboral, en J.M. Peiró y F. Prieto (eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo, vol. 1* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis.
- Schein, E.H. (1968). Organizational socialization and the profession of management, *Industrial Management Review*, 2, 93-105.
- Schein, E.H. (1977). Career anchors and career paths. a panel study of management school graduates, en J. Van Maanen (ed.) *Organizational careers. Some new perspectives*. Londres: Wiley-Inter-Science.
- Senior, B. (1997). *Organisational Change*. Londres: Financial Times Pitman Publishing.
- Senior, B. (2000). Organizational change and development, en N. Chmiel (ed.) *Introduction to Work and Organizational Psychology* (pp. 347-383). Oxford: Blackwell.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: PPU
- Soo Hoon y Heard (2000). *The road map to improved performance*. Página Web de la consultora Buck, Noviembre de 2000.
- Taylor, J.C. y D.G. Bowers (1972). *Survey of organizations. A machine-scored standardized questionnaire instrument*. Ann Arbor. Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Thévenet, M. (1986) *Auditoría de la cultura empresarial*. Madrid: Díaz de Santos, 1992.
- Thierry, H., P.L. Koopman y D. de Gilder (1998). Assesment of organizational change , en P.J.D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff (eds.). *Handbook of Work and Organizational Psychology, vol. 4. Organizational Psychology*. Hove: Psychology Press, pp. 193-227.
- Van der Vlist, R. (1998). Planned Change in Organizations and Organizational Development in the 1990s, en P.J.D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff (eds.). *Handbook of Work and Organizational Psychology, vol. 4. Organizational Psychology*. (pp. 161-192). Hove: Psychology Press
- Wanous, J.P. (1993). Newcomer Orientation Programs that facilitate organizational entry. In Schuler, et al. (eds.) *Personnel selection assessment*. LEA
- Wiig, K. (1997). *Knowledge Management. Where did it come from and where will it go? Expert systems with applications*, Pergamon Press/Elsevier.