



Reflexiones

La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica

Working Life Audit as a field for a Critical Social Psychology

ROBERTO DOMÍNGUEZ BILBAO*
JUAN CARLOS REVILLA CASTRO**

RESUMEN

Auditoría Sociolaboral es un término que ha tenido un uso muy escaso hasta la fecha, pero que tiene una pequeña constelación de términos que, si bien no deben considerarse sinónimos, no le son ajenos en absoluto. La Auditoría y la Contabilidad de Recursos Humanos, por un lado, y la Auditoría y Contabilidad Social, por otro, nos muestran la posibilidad y la necesidad de medir y evaluar las políticas y prácticas que afectan a las personas como activo de la organización, así como la responsabilidad que la organización tiene sobre diversos colectivos a los que afecta. Nuestra perspectiva pretende aprovecharse de ambas aportaciones, sumando la tradición científica de la Psicología Social, al análisis de las políticas y prácticas desde la perspectiva de la responsabilidad social interna de la organización. El resultado se pretende que sea plural y crítico: los puntos de vista a considerar son los de los distintos colectivos de su fuerza laboral, así como el de la propia dirección de la misma, manteniendo en el trasfondo la tradición que nos previene contra la reproducción no consciente de estructuras de poder. La Auditoría Sociolaboral es un campo en el que la Psicología Social con pretensiones críticas puede desarrollar un importante trabajo.

* Área de Psicología Social. Departamento de Ciencias sociales y Humanidades. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rey Juan Carlos. Paseo de los Artilleros, s/n. 28032. Madrid.

** Departamento de Psicología Social. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense. Campus de Somosaguas. 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

ABSTRACT

“Working Life Audit” is a label, which has been very seldom used to date although there is a constellation of terms not far from it. Human Resource Audit and Human Resource Accounting on one side, and Social Audit and Social Accounting on the other side, show the possibility and the need to measure and to assess both policies and practices involving people as an organizational asset as well as organization’s responsibility towards its stakeholders. Our view intends to take advantage both of contributions of Social Psychology scientific tradition and of the analysis of policies and practices from the perspective of organization’s internal (social) responsibility. We want the result to be plural and critical: views from the various workforce groups are to be considered, as well as the one from management. Tradition will remain in the background, preventing us from unconscious reproduction of power structures. “Working Life Audit” is a field where a social psychology with critical expectations may develop a relevant job.

PALABRAS CLAVE

Auditoría Sociolaboral, Auditoría de los Recursos Humanos, Auditoría Social, Psicología Social Crítica.

KEY WORDS

Working Life Audit, Human Resource Audit, Social Audit, Critical Social Psychology.

INTRODUCCIÓN

Recientemente se ha incorporado a los planes de estudios de las carreras que se cursan en España la materia de Auditoría Sociolaboral, en concreto dentro de los estudios de segundo ciclo de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. Es una materia troncal que se ha vinculado a áreas de conocimiento tan variadas como corresponde a una materia tan ambiciosa: Economía Aplicada, Estadística e Investigación Operativa, Organización de Empresas, Psicología Social y Sociología (BOE del 23-X-1999). Por ello, su concreción en asig-

naturas específicas ha sido dispar, en función del área de conocimiento que se ha hecho cargo de ella. Eso sí, en muchos de estos planes de estudio se ha dividido en dos cuatrimestres independientes, uno de los cuales ha sido adscrito al área de Psicología Social, como reconocimiento a la larga trayectoria en el estudio de las organizaciones que caracteriza a la disciplina. La aportación de la Psicología Social no sólo ofrece un universo conceptual, teórico y metodológico imprescindible para hacer posible una *Auditoría Sociolaboral*, sino también una potencialidad crítica que hace que la Auditoría desborde sus estrechos

límites de “acta del estado de la cuestión” y se erija en instrumento dinamizador y modernizador de las políticas y prácticas organizativas que afectan a las personas en tanto que miembros de las organizaciones laborales.

Para desarrollar este planteamiento vamos a comenzar con una definición de lo que se viene entendiendo por auditoría y más concretamente por Auditoría Sociolaboral. Por tratarse de un ámbito en construcción, resultará importante analizar las aportaciones ya existentes en el estudio de las organizaciones y que guardan relación con la auditoría, ya sea por sus objetivos o por sus métodos. A continuación, exponemos lo que a nuestro juicio son las principales deficiencias de estos desarrollos. Seguiremos con una breve introducción a las perspectivas críticas en ciencias sociales que nos permita concluir con una propuesta de Auditoría Sociolaboral que pueda servir como instrumento para la configuración de un conocimiento social crítico.

1. CONCEPTO DE AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En las ciencias sociales no es nuevo el uso del término auditoría, pero en el de la Psicología Social es prácticamente desconocido. Existe el riesgo de reducir las implicaciones de una auditoría a una mera evaluación de un determinado ámbito. Por ejemplo, el único manual disponible con la expresión *Auditoría Sociolaboral* publicado en castellano señala que este tipo de auditoría *tiene por objeto valorar...* (De la Poza, 1983: 290) para hacer referencia a distintos componentes de lo que en términos muy amplios podemos denominar el factor humano o el sistema humano de las

organizaciones, según el referente terminológico que se elija. El autor citado confía en el conocimiento del lector de las exigencias que impone una *auditoría* a la evaluación que realiza. Pero esa suposición en una disciplina que apenas ha tenido relación con el término juega con el riesgo de avalar una acepción distorsionada del mismo.

Etimológicamente, auditoría viene del latín *auditor*, *-oris*, que quiere decir oyente. El Diccionario de la RAE aclara poco ya que si el *auditor* es *el que realiza auditorías*, la *auditoría* es *el empleo del auditor*. Hay que acudir a la entrada *auditoría contable* en la que aparece la acepción *revisión de la contabilidad de una empresa, sociedad, etc. realizada por un auditor*. El Diccionario de Uso del Español de María Moliner no aclara mucho más las cosas e indica como *aceptación aprobada recientemente la de auditor como revisor de cuentas, colegiado*. Y el Diccionario del Español Actual de Seco, Andrés y Ramos asume el sentido único de auditoría como auditoría contable indicando que es *la Revisión de la contabilidad de una empresa o entidad, hecha por un revisor de cuentas colegiado*. El concepto de auditoría se reduce a una revisión de las cuentas realizada por una persona especialmente cualificada y reconocida para ello.

Ahora bien, en la traslación al contexto sociolaboral hay que hacer algunas precisiones. En el campo contable la auditoría examina la *fiabilidad de la información económica*, pero en el ámbito sociolaboral no existe esa información con carácter normado, salvo en sus aspectos más puramente administrativos. Esta información administrativa puede ser objeto de una auditoría, pero en esa tarea la Psicología Social no puede ayudar. La auditoría con-

table exige *normas y procedimientos perfectamente definidos*. Cualquiera que tenga una información somera sobre aspectos metodológicos en Psicología Social es consciente que aspirar a ese tipo de normas y procedimientos, sobre todo si se quiere que sean unánimemente reconocidos por la comunidad científica psicosocial, es prácticamente una quimera.

La Auditoría Sociolaboral –excluidos sus aspectos administrativos y jurídicos, salvedad que se mantendrá a lo largo del artículo, aunque en aras de la agilidad del texto no se volverá a hacer referencia a ella– no parte de una información ya elaborada, sino que tiene que crear ese corpus informativo, por ello tampoco tiene que desarrollar instrumentos para *contrastar* la fiabilidad de determinada información, sino utilizar los ya existentes en la ciencia psicosocial para recoger información fiable, cubriendo las carencias que estos presentan. Pero todo esto no diferencia la auditoría de cualquier otro procedimiento de investigación en el ámbito organizativo, la singularidad se la da la exigencia de criterios estandarizados de valoración de esa información. La Auditoría Sociolaboral es un campo incipiente y, por ello, esos criterios apenas si están apuntados. La Auditoría Sociolaboral, en principio, debe cubrir todos los aspectos relevantes del sistema humano de las organizaciones para en su concreción fáctica adecuarse a las exigencias de la demanda. Así, una Auditoría Sociolaboral puede responder a criterios establecidos por una agencia de calidad para la obtención de una determinada norma, o por una legislación para adecuarse al patrón de calidad de vida laboral que se quiera imponer en determinado país, o por asociaciones, sean políticas o no, para determinar las condiciones reales de trabajo en determinado ámbito, etc.

El término *auditoría* introduce explícitamente la necesidad de la verificabilidad de la información contenida en la misma (Gray, 2000). Aquí aparece la dificultad en el reconocimiento de la *fiabilidad* de las técnicas cualitativas utilizadas por la ciencia psicosocial. No es el lugar para argumentar en profundidad sobre la *fiabilidad* y *validez* de dicha metodología (ver Cassell y Symon, 1994; Gummesson, 1999; King, 2000,), sólo apuntar que un dato cuantitativo, por el mero hecho de ser cuantitativo, no tiene más validez que uno cualitativo, ya que ambos dependen del soporte teórico que los avale, de la justificación del instrumento utilizado y de la *interpretación* que se haga del mismo. En cualquier caso, la metodología utilizada habitualmente es múltiple (Rao, 1999; Phillips, 1997, etc.) y cualquier aseveración debe estar avalada por distintas fuentes de información (observación, realización de grupos, tests, análisis de documentación, entrevistas, etc.). La discrepancia entre las distintas fuentes de información puede ser considerado un *síntoma* de una percepción diferencial, una distorsión de las comunicaciones, un ocultamiento de conflictos, etc., que deberá ser analizado específicamente. La verificabilidad exigida por la auditoría no puede ir más allá de la rigurosidad en el uso de metodologías lo suficientemente contrastadas en la ciencia psicosocial. El restringir la información a datos cuantitativos en un intento de garantizar esa verificabilidad supone renunciar al acceso a toda la dimensión simbólica y discursiva esencial para la realización de una Auditoría Sociolaboral.

Una vez destacados los matices del sustantivo habrá que hacer lo propio con el adjetivo, siempre teniendo en cuenta que el binomio *Auditoría Sociolaboral* no es un concepto acrisolado por una larga tradición

científica. Se asienta sobre una base de múltiples conceptos cercanos pero con matices diferenciales. Así se ha hablado de Auditoría de los Recursos Humanos (McConnell, 1989; Hussey, 1995; Cantera, 1995), de Auditoría del Desarrollo de los Recursos Humanos (Rao, 1999), de Auditoría del Sistema Humano (Quijano de Arana y Navarro, 1999), Auditoría Social (Medawar, 1976; Zadek y Evans, 1993; Owen et al., 2000), de Auditoría Social Estratégica (Besseyre Des Horts, 1988), de Contabilidad de Recursos Humanos (Rousseau, 1983; Likert, 1967), de Contabilidad Social (Mathews, 1996; Gray, 1999), de Balance Social (Chevalier, 1977; García Echevarria, 1982; Parra, 1989, 1993), etc., sin olvidar otros conceptos relacionados como Evaluación Psicológica de las Organizaciones (Peiró, 1990), Evaluación Organizacional (Lawler, Nadler y Camman, 1980), Efectividad Organizacional (Goodman, Pennings y Asociados, 1977; Cameron y Whetten, 1983; Fernández-Ríos y Sánchez, 1997), Diagnóstico Organizacional (Harrison y Shirom, 1999), Encuesta sobre Organizaciones (Taylor y Bowers, 1972), etc. El concepto elegido para la asignatura se compone de un término de antiquísimas referencias, el de auditoría, pero que en su maridaje con el adjetivo sociolaboral apenas si tiene referencias conocidas (en español hay que remitirse al citado libro de De la Poza de 1983).

En términos generales, todos los conceptos recogidos tratan de abordar la difícil cuestión del factor humano en las organizaciones laborales. La importancia del mismo la encontramos apuntada ya en el siglo XVIII por Adam Smith que recordaba el *valor de las costumbres adquiridas y utilizadas* como parte del *capital fijo* de las empresas (Nevado Peña, 1999: 27-28), posteriormente será una constante en la

ciencia social cuando preste atención al mundo del trabajo. Los distintos énfasis de las propuestas señaladas animan a mantener la dispersión terminológica confiando en que la propia dinámica científica establezca las convergencias oportunas en una suerte de *selección natural*.

2. ENTRE LA ESPECIFICIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA AMBICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En aras de la claridad expositiva proponemos la siguiente distinción analítica que nos permite diferenciar nítidamente las distintas propuestas. Por un lado, las que afectan específicamente a los *recursos humanos*, y, por otro, los que pretenden un análisis global de los aspectos sociales de la organización. Entre los primeros tenemos la Contabilidad de los Recursos Humanos y la Auditoría de los Recursos Humanos o del Desarrollo de los Recursos Humanos o del Sistema Humano; mientras que entre los segundos están los enfoques de Contabilidad Social, Auditoría Social o Balance Social.

La *Contabilidad de los Recursos Humanos* pretende trasladar al recurso que suponen las personas que desarrollan su actividad en una organización los métodos de *contabilización* aplicados otros recursos de la organización (financieros, materiales). Por ejemplo, Rousseau la define de la siguiente manera “contabilizar los recursos humanos significa valorar estos recursos en términos monetarios (\$), inscribir los montantes en los libros y presentar las cifras en el balance, al igual que los otros recursos financieros o materiales” (Rousseau, 1983, Nevado Peña, 1999: 45). Este enfoque puede limitarse a registrar

los costes derivados del proceso de contratación y formación de los trabajadores así como los beneficios atribuidos a ellos o abordarlo desde una perspectiva que pretende aprehender el “valor añadido” que supone el componente humano de una organización. Ya en los años sesenta, Likert (1967) incluía en dicho proyecto de contabilidad los *componentes sinérgicos* (Likert, 1967: 200), es decir, el establecimiento de relaciones de trabajo cooperativas entre los trabajadores, el propio sistema de organización (con su conocida división en cuatro sistemas principales, Likert, 1961: 325 y ss.) e, incluso, la reputación generada entre su clientela reflejada en el *fondo de comercio*. Todos ellos factores que exigen una contabilización compleja de sus gastos e inversiones así como de los beneficios generados. Como consecuencia, “se tomarán decisiones óptimas en todos los niveles de gestión y dirección” (Likert, 1967: 209).

La Auditoría de los Recursos Humanos (ARH) y la Auditoría del Desarrollo de los Recursos Humanos (ADRH) proponen un sistema de evaluación de la efectividad de los Recursos Humanos de una organización, es decir, de las políticas y de las prácticas desarrolladas en la organización, así como de su impacto en las personas y, sobre todo, del efecto que tienen sobre el desempeño de éstas. Las diferencias operativas entre ambas son grandes, pero conceptualmente son muy cercanas encontrando como diferenciador el matiz que la ADRH hace en los factores dinámicos de los Recursos Humanos. La ARH, al igual que ocurría con la Contabilidad de Recursos Humanos, pretende extender al ámbito de los recursos humanos los métodos auditores del ámbito financiero, pretendiendo ser un instrumento de valor estratégico para la dirección de la organización

(McConnell, 1989; Hussey, 1995); por ejemplo, estableciendo una batería de ratios que establezcan el perfil de los recursos humanos de una organización (Cantera, 1996). Por su parte, Rao (1999: 56) define la ADRH de la siguiente manera: “es una evaluación comprensiva de las actuales estrategias, estructuras, sistemas, estilos y habilidades de Desarrollo de Recursos Humanos en el contexto de los planes de negocios de una empresa a corto y largo plazo”, lo cual sitúa a la ADRH en una funcionalidad similar a la ARH: ser un instrumento en manos de la dirección con un gran valor estratégico.

Jack Phillips (1996) propone en esta línea un ambicioso modelo –el Modelo de Recursos Humanos Basado en Resultados– que centra su actividad en la medida de los recursos humanos. Se proponen medidas tanto en el nivel de la efectividad percibida –con información fundamentalmente de los grupos vinculados a la actividad de la organización o afectados por ella– como en el desempeño –especialmente indicadores clave de la actividad de los recursos humanos– y respecto al retorno de la inversión –el cálculo en términos monetarios del programa de recursos humanos–, tratando de hacer una evaluación tanto global de los recursos humanos como específica de las áreas de actividad. Esta mezcla de auditoría, evaluación y contabilidad de recursos humanos pretende ser un instrumento de mejora de la gestión de los recursos humanos.

La propuesta del ASH (Auditoría del Sistema Humano) parte del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Barcelona y la Fundación Bosch i Gimpera de la misma universidad es de claro corte *psicosocial* y se apoya sobre un modelo de comportamiento organizativo. Quijano de

Arana y Navarro (1999: 323) lo definen como “un sistema de Auditoría del Sistema Humano de las Organizaciones (...) Operativa o de Eficacia y Estratégica [que] cubre los siguientes campos: 1. Los Sistemas de Gestión de RR.HH. (...) 2. Los Resultados/Procesos en las Personas o Calidad de los RR.HH. (...) 3. Cinco procesos psicosociales (además del Clima): Cultura, Desarrollo de los grupos formales, Participación, Liderazgo, y factores facilitadores o entorpecedores de los procesos de cambio. Y 4. Identificación de los criterios elegidos y medida de la Efectividad Organizativa”.

Estos enfoques se nuclean en torno a la idea de la *balanced scorecard* (Kaplan y Norton, 1992, 1996), o, si se quiere, la muy anterior propuesta gala del *tableau de bord* (Lauzel y Cibert, 1959; Sulzer, 1975, etc.; ver Bessire y el CRI, 2000 para una comparación con la *balanced scorecard*), es decir, la elaboración de un sistema que agrupe la información necesaria (o *cuadro de mandos integrado* –Nevado Peña, 1999-) para un control efectivo de la gestión social.

El otro conjunto de enfoques tienen una concepción global de los aspectos sociales de la organización, no limitándose a los miembros como recurso, sino considerando la relación de la organización con su entorno.

El *Balance Social* es un sistema de información que realizan algunas organizaciones (en España Nevado Peña –1999- cita a Telefónica, Caja Madrid, BBVA, RENFE, etc.) como control del estado de determinados parámetros referidos a diversas áreas consideradas claves para la organización. Trata de cubrir fundamentalmente tres campos: la relación de la empresa con su fuerza de trabajo, el efecto que

tiene sobre actores sociales externos o sobre su entorno social en general y el impacto medioambiental que tiene su actividad. El Balance Social ha alcanzado rango de ley en diversos países (Francia, 1975; Portugal, 1985, ver Nevado Peña, 1999), con la pretensión de que sirva para evaluar la responsabilidad social de las empresas. Sin embargo, carece de una estructura sistematizada, por lo que se han intentado diversas formas de sistematizarlo, como la propuesta por Parra (1989) que propone el establecimiento de un patrón de valores (salud, riqueza material, conocimiento, libertad, justicia distributiva, poder, autorrealización, etc.) con la pretensión de que recoja la realidad sistémica de la organización.

La *Auditoría Social* tiene dos acepciones principales, una de ellas, desarrollada fundamentalmente por autores franceses, considera a este tipo de auditoría como un instrumento de gestión en manos de la dirección de la organización que le sirve para optimizar sus resultados respecto de la aportación del *factor humano*. Nevado Peña (1999: 194) la define como el “instrumento de gestión social que utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas a otras auditorías permite una mejor administración, gestión, eficacia y eficiencia de los recursos humanos de la empresa”. La otra acepción es la sostenida por una tradición británica y que sostiene que la Auditoría Social es *un instrumento para evaluar la responsabilidad social de la organización*, definición recogida por la Comisión Europea en su Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas: “auditoría social: evaluación sistemática del impacto social de una empresa en relación con ciertas normas y expectativas” (Libro Verde, 2001: 27). Así, Owen, Swift, Humphrey y Bowerman

(2000: 85) señalan que “*social audit* se usa para referirse al proceso general por el que una organización determina su impacto sobre la sociedad, el cual es medido y trasladado a la comunidad en general”. Durante algún tiempo dentro de la auditoría social se consideraban también los aspectos medioambientales y no ha sido hasta fechas recientes el que se especifiquen ambos contenidos (*social and environmental audit*; Gray, 2000). Muy cercano a este planteamiento está el de *Contabilidad Social* (*Social Accounting*) que se diferencia de la auditoría en que ésta suele realizarse por agentes externos a la organización tratando de mantener los principios de objetividad, publicidad y replicabilidad (Power, 1996), mientras que la Contabilidad Social trata de recoger la versión o las distintas versiones que conforman la organización. En este sentido, tiene gran importancia la definición y aportación a la Contabilidad Social de los actores sociales implicados (*stakeholders*). En cualquier caso, las fronteras entre Auditoría, Contabilidad o Encuesta no están demasiado nítidamente definidos, llegándose a usar con frecuencia el término Contabilidad Social como genérico (Gray, 1999). Todo este trabajo está teniendo repercusión institucional y recientemente se ha publicado el Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (Libro Verde, 2001) que trata de armonizar los distintos esfuerzos que demandan información y control en aspectos sociales, éticos y medioambientales.

Y, finalmente, nos quedaría el término específico de *Auditoría Sociolaboral*. En él solo podemos hacer referencia a la obra de De la Poza (1983; aunque hay otras referencias, por ejemplo, la actividad del CEASL –Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales– su objetivo se orienta

hacia la Auditoría Laboral, perdiendo el prefijo *socio-* y con ello gran parte del interés psicosocial). En ella, el autor trata de cubrir todos los ámbitos funcionales de la organización distinguiendo entre auditorías financieras o contables, técnicas o de calidad, comerciales y laborales. Y dentro de éstas, entre las socio-contables, de prevención de riesgos laborales y sociolaborales, teniendo esta última “el objetivo de valorar los puestos de trabajo, política de empleo, envejecimiento de plantilla, evaluación de personal, inventario de recursos humanos, etc.” (De la Poza, 1983: 290).

La propuesta de De la Poza es interesante en tanto que delimita el ámbito de la auditoría sociolaboral, señalando su especificidad tanto por *auditoría* –por lo tanto orientada a la verificación, no a la mera información aportada por la organización como es el caso del *balance social*– como por *sociolaboral* –aspectos *sociales* de las políticas y prácticas orientadas específicamente a los miembros de las organizaciones–, aunque lo haga de forma más nítida en términos negativos que positivos. Es decir, saca de su campo de actuación los aspectos de *contabilidad social* y de *prevención de riesgos laborales*, reservándose los ámbitos auditables propios. El conjunto se muestra como un sistema de auditorías complementarias. Para la definición en positivo se echan de menos algunos de los componentes referidos en las definiciones anteriores: desarrollo de recursos humanos, responsabilidad social de la organización, etc., así como elementos procedentes de evaluación de las organizaciones que nos muestran un efecto múltiple de las políticas y prácticas de recursos humanos, tanto sobre los individuos y los grupos como sobre la propia organización (Peiró, 1990).

3. LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

En términos generales, las distintas propuestas sobre *auditoría* de los aspectos humanos de las organizaciones hacen énfasis como elementos distintivos tanto en el mantenimiento de métodos similares a los de las auditorías convencionales –fundamentalmente financieras– como en el conformarla como un instrumento útil para la mejora de la gestión de la organización. La auditoría se convierte de esta manera en un recurso de canalización de la información objetiva y relevante para la dirección de la organización. Hay que reseñar la notable excepción de la Auditoría Social, y de la Contabilidad Social, en las que la dirección de la organización puede ser un referente más, incluso con un papel secundario en la elaboración y recepción del resultado de la auditoría –Gray et al. 1991; Gray et al. 1997-. Gray y sus colaboradores enfatizan la importancia de escuchar otras voces dentro de la organización, muestran la dimensión política de la Contabilidad Social en la medida en que supone una democratización de la organización, una preocupación por las demandas sociales y un entendimiento mutuo entre los distintos actores sociales implicados (*stakeholders*).

Desde una Psicología Social Crítica se pueden plantear dos objeciones mayores a este planteamiento convencional de la auditoría:

- *Los métodos no pueden ser los mismos si el objeto es distinto*

El objeto de la auditoría sociolaboral en cualquiera de sus variantes son tanto las políticas y prácticas que afectan a los

Recursos Humanos de la empresa como éstos mismos *Recursos Humanos*. Es decir, se puede evaluar la eficacia de los métodos utilizados para seleccionar al personal más adecuado para las necesidades de la empresa, pero también el efecto que sobre las personas que aspiran a entrar tienen: son motivadores, alientan la autoselección, son crueles con los rechazados, discriminan a las minorías, etc. Eso es algo que no ocurre con otras auditorías que analizan cómo se realizan determinadas prácticas contables o financieras y su adecuación a la ley y la eficacia empresarial, pero no el efecto que tiene sobre el bien contabilizado, son procedimientos en los que se puede separar la práctica del objeto, pero al tratar de prácticas que se relacionan con personas esa separación, éticamente, no se puede realizar.

Ahora bien, ese objeto –políticas y prácticas– no es en sí mismo la principal fuente de información. Son los miembros de la organización los que ocupan ese lugar –aunque no de forma exclusiva-. Los problemas metodológicos de la Psicología Social derivan de un objeto que es sujeto social y que, por tanto, reacciona a la investigación a la que es sometido y con facetas supraindividuales insoslayables.

Por ello, los métodos utilizados no pueden ser los mismos que en otro tipo de auditoría ni haber sido probados en esos contextos ajenos. Tienen que ser métodos específicos de investigación social: entrevistas, cuestionarios, grupos, etc., además de análisis de ratios y estadísticas de la empresa. Un dato estadístico aislado no tiene valor sin una investigación complementaria. Y, en todo caso, han de ser sometidos a la interpretación del auditor, con la inevitable posibilidad de diagnósticos no coincidentes.

Pero esto no debe hacer pensar en la arbitrariedad de la Auditoría Sociolaboral. Al fin y al cabo, la auditoría contable se basa igualmente en ciertas convenciones que no dan lugar a interpretaciones unívocas de la situación financiera de las organizaciones (ver Carruthers y Espeland, 1991, para una crítica de la contabilidad como construcción social sujeta a un alto grado de arbitrariedad y manipulación; o Power, 1996, para una crítica de la auditoría como sistema de conocimiento que negocia un conocimiento básico legítimo e institucionalmente aceptable además de entornos que son receptivos a ese conocimiento básico).

- *La perspectiva de la empresa es legítima pero insuficiente*

En la auditoría sociolaboral son pertinentes tanto las prácticas sobre los *Recursos Humanos*, como los subsistemas en los que se organiza todo el *sistema humano* y las personas que conforman ese *sistema humano*. Por ello, si bien es un aspecto fundamental el logro de los objetivos organizacionales, dentro de éstos hay que incluir no sólo objetivos económicos, de cumplimiento de la *misión* de la organización, sino también de integración armónica con su entorno y de logro de aceptable nivel de bienestar psicosocial en sus empleados. Thibaut (1994: 190) indica cómo el punto de partida del *diagnóstico social* es el enriquecimiento mutuo entre el rendimiento social, el rendimiento humano y el rendimiento técnico y económico. Por ello, la auditoría sociolaboral desde un punto de vista psicosocial debe tener todos esos referentes a la hora de establecer cumplimientos e incumplimientos de la organización. El adoptar a priori una perspectiva determinada como vía rectora para elegir y determinar el valor de los criterios

a utilizar es una opción ideológica, no científica. Es someterse al poder de una ideología hegemónica (Kirkbride, 1992).

De hecho, los resultados acumulados del trabajo científico en el ámbito de las organizaciones nos muestran una multiplicidad de perspectivas y planos que habilitan diversas y contrapuestas perspectivas ideológicas. Para realizar cualquier análisis de tipo evaluativo sobre una organización el punto de partida básico es la concepción misma de la organización. Cabe recordar los análisis realizados por Morgan (1986) o Alvesson y Willmott (1996) sobre las metáforas e imágenes utilizados para conceptualizar las organizaciones, o la identificación realizada por Reed (1999) de estructuras interpretativas metanarrativas en los distintos análisis organizacionales propuestos (con metanarrativas tan dispares y sugerentes como la de la racionalidad centrada en el orden, la del mercado en la libertad o la de la justicia en la participación, entre otras).

Este rico y complejo campo invita a una consideración amplia que desborda con mucho planteamientos estrechados de manera interesada. Una perspectiva que quiera apoyarse en las aportaciones de la Psicología Social debe recoger esa complejidad y las consecuencias de la misma. En el nivel más macro se encontraría la relación de la organización con su entorno y, por ello, la responsabilidad de la organización respecto a las consecuencias de sus actuaciones en él (en este plano merece consideración aparte, por el tipo de conocimiento requerido, las consecuencias medioambientales de la actividad de la organización). En el plano intraorganizacional, la consideración de los diversos niveles supone tener en cuenta los efectos diferenciales de las variables independien-

tes consideradas en todos esos niveles. Así, una política o práctica concreta de la organización tendrá efectos sobre los resultados económicos, la imagen o la política comunicativa de la organización, pero también sobre la relación entre las distintas unidades de la organización y sobre los grupos que las conformen, del mismo modo que pueden ser afectados aspiraciones individuales, desempeño específico de tareas, etc.

De este modo, el posible ámbito abarcado por una Auditoría Sociolaboral desde una perspectiva psicosocial se muestra como extraordinariamente complejo y ambicioso.

4. LA CRÍTICA Y LA CIENCIA SOCIAL

De los posibles sentidos que se pueda dar al término crítica en su relación con las ciencias sociales, aquí vamos a considerar dos específicos: la teoría crítica –con origen en el marxismo– y la crítica postmoderna. Ambas parten del cuestionamiento de la concepción hegemónica de la realidad, pero las consecuencias sobre las posibilidades de actividad a desarrollar de cara al futuro son radicalmente distintas.

La teoría crítica de origen marxista puede rastrearse tomando como columna vertebral la Escuela de Frankfurt y siguiendo a sus principales miembros y la influencia que estos ejercieron. David Held, en una obra dedicada a la teoría crítica (Held, 1980), señala dos generaciones con unos autores principales. La primera generación estaría protagonizada por M. Horkheimer, T. Adorno, H. Marcuse, L. Lowenthal y F. Pollock mientras que en la segunda generación la figura central es Jürgen Haber-

mas aunque también podemos considerar a A. Wellmer, C. Offe o K. Eder.

En una definición negativa, se puede afirmar que rechazaron el método trascendental de Kant o la pretensión de Hegel de que la historia es el proceso de la razón que deviene autoconsciente, también rechazaron la filosofía de la identidad y el materialismo dialéctico, cuestionaron numerosos aspectos del humanismo de Feuerbach y negaron la comprensión positivista de la ciencia y la teoría de la verdad como correspondencia. En sentido positivo se puede afirmar que su preocupación fundamental desde diversos ángulos es el análisis de la sociedad capitalista, las consecuencias no sólo en lo que hace referencia a su reproducción material, sino también simbólica: en la (auto)conciencia y en la cultura y, por ello, una preocupación constante por encontrar vías de (auto)emancipación (Held, 1980: 24-26).

El análisis a que someten a la sociedad muestra cómo la reproducción de la sociedad supone la reproducción de las estructuras de poder a todos los niveles, llegando en el caso de Habermas a explicitar una idea ya manejada por Marcuse: afirmar el carácter ideológico de la ciencia y la técnica (Habermas, 1968). Es una perspectiva que muestra cómo estas diferencias estructurales de poder niegan la posible equiparación de los distintos actores sociales implicados con la organización en un supuesto diálogo, por lo que es prioritario tener en cuenta esas diferencias a la hora de considerar las voces de los distintos actores (Tinker, Lehman y Neimark, 1991), a la vez que nos previene de la necesidad de instrumentos legitimatorios del sistema social tardocapitalista (Habermas, 1973), labor en la que los procesos de

auditoría pueden jugar un papel muy relevante (Power y Laughlin, 1992; Puxty, 1986).

La crítica de origen marxista tiene unas raíces claras y un conjunto de autores que en su dispersión tratan de converger en una propuesta reconocible. En el caso de la crítica postmoderna hay muchos autores involucrados con posturas diversas pero sin pretensión alguna de convergencia. La explosión postmoderna de los años ochenta y principios de los noventa ha dado lugar a lo que Jiménez Burillo ha denominado el “gallinero postmoderno”, con una escasa identidad diferenciada, ya que “nadie sabe lo que es el postmodernismo. Para júbilo, supongo, de quienes lo profesan” (Jiménez Burillo, 1997: 71). En efecto, la postmodernidad rechaza una pretensión tan moderna como la identidad diferenciada, pero eso no quiere decir que sea un mundo absolutamente caótico. Al igual que afirmaba Wittgenstein de los juegos de lenguaje, entre los postmodernos se puede apreciar un cierto *parecido de familia* que nos permite reconocerlos, aunque no podamos precisar características comunes y apriorísticas que nos muestren ese *parecido*.

La crítica postmoderna curiosamente pretende realizar la misma crítica que los autores antes mencionados: desvelar y combatir los mecanismos de reproducción de las estructuras de poder presentes en todos los niveles de la sociedad, Foucault es un referente insoslayable (Alvesson y Deetz, 1996). La diferencia fundamental está en que mientras que los autores de la *teoría* pretenden contraponer al proyecto capitalista un proyecto emancipador, los autores postmodernos rechazan la posibilidad de que se pueda contraponer una alternativa que no sea una reproducción de lo mismo.

Por ello, la crítica postmoderna se revisa constantemente a sí misma, desvelando estructuras de poder –o consecuencias de las mismas- no explicitadas previamente.

Los temas recurrentes de la crítica postmoderna (Domínguez Bilbao, 1996) son el de la realidad –a la cual ya no tiene un acceso privilegiado la ciencia moderna- y el del sujeto –diluido, fragmentado, deconstruido, saturado, clonado, infantilizado (Sampson, 1983, 1989; Baudrillard, 1990). Las consecuencias de emprender tal camino son evidentes: desconfianza de todo saber seguro, rechazo de la pretensión de acceso privilegiado a la verdad de la ciencia, negación de la individualidad autónoma y autosuficiente, ironía en lugar de circunspección..., devenir permanente entre la debilidad de la provisionalidad autoconsciente y la tentación del negativismo y del relativismo absoluto. La ciencia se vuelve sobre sí misma de una manera ya no meramente reflexiva, sino deconstruccionista (en teoría de la Organización, ver Boje, Fitzgibbons y Steingard, 1996), los actores sociales implicados en las organizaciones no sólo hay que tenerlos en cuenta sino que establecen diálogos multilaterales entre sí (Calton y Kurland, 1996), etc.

En la Psicología Social también hay autores que están tratando de desarrollar una crítica de este estilo con innegables raíces *foucaultianas* (Ibáñez e Iñiguez, 1997; Parker, 1989) y de corte netamente postmoderno que desborda el ámbito de la ciencia y desconfía de la misma etiqueta con miedo a una reificación que la asimile a otro nuevo *gran relato*, usando términos de Lyotard (1979). La crítica no es una actividad científica y mucho menos académica: es una actitud vital que implica al ámbito de acción de la persona (Ibáñez, 1997). El trasvase entre actividades es un

punto de partida. La desconfianza de seguridades que por serlo son falsas abarca todos los aspectos en los que el individuo se involucra, ya sea en su ilusión de individualidad o en su gregariedad consciente. Por ello, es fundamental el aspecto subrayado por Ibáñez: lo importante es el *uso* del conocimiento, no tanto el conocimiento en sí.

Que entre la Teoría Crítica y la Crítica Postmoderna hay afinidades es evidente. A veces se aprecia la necesidad de algunos escritos por encontrar la convergencia entre ambas. Parece que el público de ambas propuestas está demasiado entreverado como para poder evitar que las disputas radicales entre ellas parezcan *peleas de familia*. Los paralelismos son excesivos cuando empiezan en campos comunes –crítica radical a las estructuras de poder y a su reproducción material y simbólica- y terminan en campos también comunes –el proyecto de la teoría crítica es un proyecto político de alternativa ideológica; la crítica postmoderna aboca en una crítica política a las estructuras de poder (ya sean de género o de saber)-. Incluso hay quien en su análisis tiene un olvido de los aspectos discrepantes entre la Teoría Crítica y la Crítica Postmoderna mostrando una convergencia sorprendente entre ambas (Collier, Minton y Reynolds, 1991). Son numerosos los intentos por acercar ambas propuestas con la conciencia clara de que no es posible –y quizás no sea deseable- una síntesis entre ambas. Así, las alternativas son trabajar conjuntamente en una situación de tensión irresuelta (Ibáñez, 1992), considerar ambas propuestas como metateorías que sirven de base a reflexiones, pero que no guían directamente el tratamiento de asuntos concretos, u orientarse a un análisis cuidadoso del lenguaje que preste base a la crítica, ya sea una u otra (Alvesson y Deetz,

1996). La necesidad que una propuesta tiene de otra parece tan obvia como inconcesable.

La crítica a las *críticas* quizá nos debería mostrar un cierto exceso de metacrítica, un elitismo, no sólo en el planteamiento, sino también en el lenguaje, y un distanciamiento de la actividad científica aplicada cotidianamente que amenaza convertir a *las críticas* en un ejercicio de estilo literario. Parece evidente la necesidad de un cierto tipo de *giro empírico* (Alvesson y Deetz, 1996) que corrija el negativismo, a veces excesivamente presente, de las *críticas* y plasme la potencialidad de los planteamientos. Quizá un sesgo postmoderno nos permita no ser absolutamente coherentes, no tener que realizar la adscripción a una postura que implique el rechazo de la otra, y poder mantenernos en la tensión entre considerar la posibilidad de un proyecto rector de la crítica y la sospecha de si ese proyecto no estará reproduciendo lo que queremos evitar, quizá segarnos la hierba bajo los pies, pero no cavar en el mismo sitio; tensión entre rechazar la posibilidad de un acceso privilegiado a la *Verdad* y considerar que no todos los conocimientos son del mismo rango; tensión entre dudar que un espacio de comunicación pueda ser *totalmente libre* y buscar, afanosamente, espacios en los que la comunicación sea *más* libre.

Tomando como referente este contexto la Psicología Social Crítica se establece más como un campo de tensiones que como una nueva perspectiva teórica con su dotación metodológica que contraponer a las existentes. Es un esfuerzo por deconstruir las estructuras de poder en las que están inmersos los individuos en su experiencia cotidiana desde una perspectiva netamente emancipatoria –incluyendo de

modo absolutamente intencional en esta misma frase dos elementos entre los que se establece una clara *tensión*: deconstrucción y emancipación.

5. LA ASL COMO ÁMBITO PARA UNA PSICOLOGÍA SOCIAL CRÍTICA

Volviendo al concepto central de este artículo nos tenemos que plantear qué Auditoría Sociolaboral es posible desde la perspectiva de una Psicología Social Crítica. En primer lugar, es un instrumento resultante de la aplicación de un corpus teórico-técnico a la evaluación sistemática del sistema humano de una organización. Esa evaluación no es libre, sino que esta referida necesariamente a unos criterios pre-establecidos. En segundo lugar, es un instrumento que *puede ser* crítico.

La Psicología Social y, en general, las aportaciones de diversas ciencias sociales, nos proporcionan un bagaje conceptual, teórico y técnico que se constituye en la base para poder desarrollar una actividad científica rigurosa y, por ello, susceptible de ser cuestionada, falsada o sometida a cuantas pruebas se consideren pertinentes. Desde la Teoría de las Organizaciones hasta las aportaciones de la Psicología de los Grupos, desde los estudios de satisfacción hasta los del significado del trabajo, o desde el *survey* sobre organizaciones hasta el análisis de discurso, hay un inmenso campo de recursos a disposición del teórico en la Auditoría Sociolaboral.

Pero el *uso* de esos recursos *puede* estar orientado hacia la crítica. Este artículo comenzaba intencionadamente haciendo referencia a la vinculación del concepto de Auditoría Sociolaboral a una *asignatura*.

Actualmente al campo está poco desarrollado y, por ello, muy abierto. El trabajo docente es el que puede *abrir* el concepto a su potencialidad crítica mediante la selección de las teorías pertinentes –desde la consideración de la homogeneidad de la organización a la consideración del conflicto y la diversidad como esenciales a la misma (March y Simon, 1958; Hyman y Mason, 1995)-, de los recursos técnicos –desde la evaluación por logro de objetivos al análisis de discurso-, de las fuentes de información –desde la información administrativa y de los colectivos institucionalizados al desvelamiento de colectivos que no tienen acceso a voz (Hirschman, 1970)-, etc. En este sentido un trabajo auditor sobre los colectivos *ocultos* de las organizaciones y las causas y consecuencias de esta *desaparición* organizativa sería una aportación de una riqueza crítica incuestionable (Donnellon y Kolb, 1997).

El enseñante no puede controlar el uso que de lo enseñado haga su público, especialmente en el caso de una Auditoría donde lo que se ofrece es básicamente un instrumento. Pero puede cargar el instrumento de potencialidad crítica para que pueda ser usado como crítica. La prescripción de Ibáñez, de indudable ecos *wittgensteinianos*, se revela como clave –en el sentido más netamente arquitectónico del término- en este maridaje entre Auditoría Sociolaboral y crítica: además de los recursos teórico-técnicos, además del contexto ideológico-cultural, además del trasfondo de crítica política que subyace a todo lo manifestado es el *uso* que se haga de todo ello lo que hará de la Auditoría Sociolaboral un, potente, instrumento de control y reproducción de las estructuras inerciales de poder en el ámbito de las organizaciones o un, potente, instrumento de desvelamiento de estructuras de poder rechazables

desde unos criterios ético-políticos y democráticos.

Esta propuesta va en la línea de las críticas de las ciencias sociales al economicismo dominante en la administración de empresas y en la teoría de organizaciones en general. Estas críticas han incidido en lo cuestionable que resulta desde un punto de vista ético y político, en la medida en que deshumaniza las relaciones sociales, tal como vieron Simmel, Marx o más recientemente Habermas (1981). Pero precisamente porque los seres humanos no se mueven siempre por la maximización del propio interés, la consideración de variables psicosociales en la vida organizacional no ha de redundar necesariamente en un perjuicio de los resultados económicos organizacionales.

Con todo ello, esta propuesta de una Auditoría Sociolaboral desde una perspectiva psicosocial es un procedimiento de análisis y crítica del *sistema humano* de una organización y de las políticas y prácticas de la misma que le afecten, mediante la utilización de métodos propios de la investigación psicosocial y con el objetivo de lograr una eficacia organizacional ampliada (no solo del efecto que las personas tienen sobre la organización sino también, e incluso de forma prioritaria, el efecto que tiene la organización sobre las personas).

Hasta el momento, los esfuerzos de evaluación o auditoría de recursos humanos se han dirigido principalmente al establecimiento de procedimientos de medida de sus diferentes aspectos como medio de ayudar a la dirección de RRHH a obtener mejores resultados, lo que ha de redundar en la mejora de los resultados de la empresa. Sin cuestionar en absoluto la pertinencia de tal objetivo, quizá haya llegado el momento de

incorporar a ese trabajo los esfuerzos realizados desde la perspectiva que considera a las organizaciones responsables de los procesos que generan. Los enfoques críticos, tanto de la Auditoría como de la Contabilidad Social, añaden puntos de vista y referencias esenciales para este esfuerzo: las organizaciones tienen actores diversos, no son monolíticas; la metodología cualitativa aporta una riqueza a la información incuestionable; la crítica marxista tiene cabida como elemento del trasfondo de la teorización en el análisis organizacional, etc. La crítica postmoderna nos muestra lo innecesario de buscar un –inexistente– punto de vista privilegiado desde la ciencia, la posibilidad de la coexistencia de diferentes perspectivas en tensión, la provisionalidad de las certezas, etc.

Este esfuerzo no se realiza en solitario, ya hay desarrollos de la psicología social de las organizaciones que incorporan perspectivas extraordinariamente interesantes para profundizar desde una auditoría no predeterminada y crítica. Los supuestos no explícitos de la vinculación de la persona al trabajo analizados por el Contrato psicológico (Rousseau, 1995; Alcover de la Hera, 2002), las formas de participación como medio de reequilibrio de las relaciones de poder (Hyman y Mason, 1995) o una reactualización del concepto de calidad de vida laboral. En este ámbito es donde puede tener cabida la aportación de la Psicología social a una Auditoría Sociolaboral como la defendida en estas líneas: crítica, abierta, multivocal y en permanente proceso autorreflexivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover de la Hera, C.M. (2002) El contrato psicológico. *El componente implí -*

cito de las relaciones laborales. Málaga: Aljibe.

Alvesson, M. y Deetz, S. (1996). Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organizational Studies, en S.R. Clegg y C. Hardy (eds.) *Studying Organization. Theory and Method*. Londres: Sage, 1999, 185-211.

Alvesson, M. y Willmott, H. (1996) *Making sense of management: a critical analysis*. Londres: Sage.

Baudrillard, J. (1986) *De la seducción*. Madrid: Cátedra.

Baudrillard, J. (1990) *La transparencia del mal*. Barcelona: Anagrama.

Besseyre Des Horts, C.H. (1988) *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto, 1990.

Bessire, D. y el CRI (Collective for Research on Intangibles) (2000) French Tableau de Bord versus American Balanced Scorecard: Misery and glory of metaphors. Paper presentado en *The Sixth Interdisciplinary Perspectives on Accounting Conference*. Manchester, 9-12 de Julio de 2000.

Boje, D.M., Fitzgibbons, D.E. y Steingard, D.S. (1996) Storytelling at *Administrative Science Quarterly*: Warding off the Postmodern Barbarians, en D.M. Boje, R.P. Gephart, Jr. y T.J. Thatchenkery (eds.) *Postmodern management and organizational theory*, Thousand Oaks: Sage, 60-92.

Calton, J.M. y Kurkland, N.B. (1996) A theory of stakeholder enabling. Giving voice to an emerging postmodern praxis of

organizational discourse, en D.M. Boje, R.P. Gephart, Jr. y T.J. Thatchenkery (eds.) *Postmodern management and organizational theory*, Thousand Oaks: Sage, 154-177.

Cameron, K.S. y Whetten, D.A. (eds.) (1983) *Organizational effectiveness. A comparison of multiple models*. Nueva York, NY: Academic Press.

Cantera, F.J. (1995) Del control externo a la auditoría de recursos humanos, en M. Ordóñez (ed.) *La nueva gestión de recursos humanos*. Barcelona. Gestión 2.000, pp. 360-397.

Carruthers, B.G. y Espeland, W.N. (1991) Accounting for rationality: Double-entry book-keeping and the rhetoric of economic rationality. *American Journal of Sociology*, 97 (1), pp. 31-69.

Cassell, C. y Symon, G. (1994) *Qualitative methods in organizational research: a practical guide*. Londres: Sage.

Chevalier, A. (1977). *El balance social de la empresa*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.

Collier, G., Minton, H.L. y Reynolds, G. (1991). *Escenarios y tendencias de la Psicología Social*. Madrid: Tecnos, 1996.

De la Poza, J.M. (1983) *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Bilbao: Ediciones Deusto.

Domínguez Bilbao, R. (1996). *Psicología Social y Postmodernidad*. Madrid: UCM, Tesis Doctorales.

Donnellon, A. y Kolb, D.M. (1997) Constructive for whom? The fate of diver-

- sity disputes in organizations, en C.K.W. Dreu y R. Van de Vliert (eds.), *Using conflict in organizations*, Londres: Sage.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Eficacia organizacional*. Madrid: Díaz de Santos.
- García Echevarría, S. (1982). *Responsabilidad social y balance social de la empresa*. Madrid: Fundación Mapfre.
- Goodman, P.S., Pennings, J.M. & Associates (1977). *New perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 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.
- Gray, R. (2000). Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting & attestation: A personal perspective. *Discussion Paper*. Glasgow: The Centre for Social and Environmental Accounting Review.
- Gray, R., Dey, C., Owen, D., Evans, R. y Zadek, S. (1997). Struggling with the praxis of social accounting. Stakeholders, accountability, audits and procedures. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 10 (3), 325-354.
- Gray, R.H., Owen, D.L. y Maunders, K.T. (1991). Accountability, corporate social reporting and the external social audits, *Advances in Public Interest Accounting*, 4, pp. 1-21.
- Gummesson, E. (1999). *Qualitative methods in management research*. Londres: Sage.
- Habermas, J. (1968). *Ciencia y técnica como "ideología"*. Madrid: Tecnos, 1986.
- Habermas, J. (1973). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Amorrortu, 1975.
- Habermas, J. (1976). *La reconstrucción del materialismo histórico*. Madrid, Taurus, 1988.
- Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*, 2 vols., Madrid: Taurus, 1.987.
- Harrison, M.I. y Shirom, A. (1999). *Organizational diagnosis and assessment. Bridging theory and practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Held, D. (1980). *Introduction to Critical Theory. Horkheimer to Habermas*. Cambridge: Polity Press.
- Hirschman, A.O. (1970). *Salida, voz y lealtad*. México: Fondo de Cultura Económica. 1977.
- Hussey, D.E. (1995). *Human resources: A strategic audit. International Review of Strategic Management*, 6, 157-195.
- Hyman, J. y Mason, B. (1.995). *Managing employee involvement and participation*. Londres: Sage.
- Ibáñez, T. (1992). Introducción: La "tensión esencial" de la psicología social, en D.Páez, J. Valencia, J.F. Morales, B. Sarabia y N. Ursua (eds.), *Teoría y método en psicología social*. Barcelona: Anthropos, 13-29.

- Ibáñez, T. (1997). Why a Critical Social Psychology. En T. Ibáñez, T. y L. Íñiguez (eds.) *Critical Social Psychology*. Londres: Sage, 27-41.
- Ibáñez, T. y Íñiguez, L. (eds.) (1997). *Critical Social Psychology*. Londres: Sage.
- Jiménez Burillo, F. (1997). *Notas sobre la fragmentación de la razón*. Madrid: Universidad Complutense.
- Kaplan R.S. y Norton, D.P. (1992). "The balanced scorecard: measures that drive performance", *Harvard Business Review*, January-February, pp. 71-79.
- Kaplan R.S. y Norton, D.P. (1996). *The balanced scorecard: translating strategy into action*, Harvard Business School Press, Boston, Mass.
- King, N. (2000). Commentary. Making ourselves heard: The challenges facing advocates of qualitative research in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (4), 589-596.
- Kirkbride, P.S. (1992). El poder, en J.F. Hartley y G.M. Stephenson (eds.) *Relaciones laborales. La Psicología de la influencia y del control en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, 121-154.
- Lauzel P. y Cibert A. (1959). *Des ratios au tableau de bord*. París: Entreprise Moderne.
- Lawler, E.E.; Nadler, D.A. y Camman, C. (eds.) (1980). *Organizational assessment*. Nueva York: Wiley.
- Leroy M. (1998). *Le tableau de bord au service de l'entreprise*, Les Editions d'Organisation, series "Schémacolor", 3rd edition, (1st edition, 1988).
- Libro Verde. *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 18-VII-2001.
- Likert, R. (1961). *Un Nuevo método de gestión y dirección*, Bilbao: Deusto, 1,965.
- Likert, R. (1967). *El factor humano en la empresa*. Bilbao: Deusto, 1,969.
- Liotard, J.-F. (1979). *La condición postmoderna*. Madrid: Cátedra, 1986.
- March, J.G. y Simon, H.A. (1958). *Organizations*. Nueva York: Wiley.
- Mathews, M.R. (1997). Twenty-five years of social and environmental accounting research. Is there silver jubilee to celebrate? *Accounting, Auditing & Accountability*, 10 (4), 481-531.
- McConnell, J.H. (1989). How are you doing? Designing an Audit of the HR Function, *Human Resources Professional*, march, 61-64.
- Medawar, C. (1976). The social audit: A political view. *Accounting, Organizations and Society*, 1 (4), 389-394.
- Morgan, G. (1986). *Images of organizations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Nevado Peña. D. (1999). *Control de Gestión Social: La Auditoría de los Recursos Humanos*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Owen, D.L., Swift, T.A.; Humphrey, C.

- y Bowerman, M. (2000). The new social audits: accountability, managerial capture or the agenda of social champions? *The European Accounting Review*, 9 (1), 81-98.
- Parker, I. (1989). Discourse and power, en J. Shotter y K. J. Gergen (eds.) *Texts of Identity*, Londres: Sage.
- Parra, F. (1989). *El balance social de la empresa*. Bilbao: Deusto.
- Parra, F. (1993). *El balance integrado de la cuestión estratégica*. Bilbao: Deusto.
- Peiró, J.M. (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Phillips, J. J. (1996). *Accountability in human resource management*. Houston: Gulf.
- Power, M. (1996) Making things auditable. *Accounting, Organizations and Society*, 21 (2/3), 289-315.
- Power, M. y Laughlin, R. (1992). Critical theory and Accounting, en M. Alvesson y H. Willmott (eds.) *Critical management studies*. Londres: Sage.
- Puxty, A.G. (1986). Social accounting as immanent legitimation: A critique of technist ideology. *Advances in Public Interest Accounting*, 1, 95-112.
- Quijano de Arana, S. y Navarro, J. (1999). El ASH (Auditoría de Sistema Humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa, *Rev. de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), 301-328.
- Rao, T.V. (1999). *HRD Audit*. Nueva Delhi: Response Books, Sage.
- Reed, M. (1999) Organizational theorizing: a historically contested terrain. En S.R. Clegg y C. Hardy Studying organization. *Theory & Method*. Londres: Sage, 25-50 (Orig. 1996)
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S. and Rousseau, D.M. (1990) Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, 1, 137-152.
- Rousseau, D.M. (1990) New hire perceptions of their own and their employees obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 389-400.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Nueva York: Sage.
- Rousseau, D.M. and McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations, en L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Rousseau, L. (1983). Comment comptabiliser vos ressources humaines?, *Revue internationale de gestion*, vol. 8, n° 1. Février, pp. 27-34.
- Sampson, E.E. (1983). Deconstructing psychology's subject, *Journal of Mind and Behavior*, 4, 135-164.
- Sampson, E.E. (1989). The deconstruction of the self, en I. Parker y J. Shotter (eds.) *Deconstructing Social Psychology*. Londres y Nueva York: Routledge, 117-126.
- Sulzer J.R. (1985). *Comment construire*

les tableaux de bord: les objectifs et les methods d'élaboration, Dunod, 2ª edición (1ª ed.: 1975).

Taylor, J.C. y Bowers, D.G. (1972). *Survey of organizations. A machine-scored standardized questionnaire instrument*. Ann Arbor: Institute for Social Research.

Thibaut, J.P. (1994). *Manual de diagnóstico en la empresa*. Madrid: Paraninfo.

Tinker, T., Lehman, C. y Neimark, M. (1991). Falling down the hole in the middle of the road: Political quietism in corporate social reporting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 4, 2, 28-54.

Zadek, S. y Evans, R. (1993). *Auditing the market: The Practice of Social Auditing*. Gateshead: Traidcraft/New Economics Foundation.