

“Balances Sociales: un análisis empírico sobre su estructura en organizaciones argentinas”

Autor:

Del Barco, María de los Ángeles y del Barco, Juan Pablo

E-mail

angelesdelbarco@hotmail.com – juanpablodelbarco@hotmail.com

Eje Temático

Contabilidad y Tributación

Introducción

Quien es responsable socialmente debe “rendir cuentas” a la sociedad de sus acciones. Ya no es solo el administrador de un capital de propiedad de terceros, que debe rendir cuenta a los accionistas o “shareholders” de sus acciones y los resultados obtenidos. Son los conductores de una organización, los que tienen rendir cuentas ante toda la sociedad en que se hallan insertos sobre el conjunto de acciones realizadas y resultados obtenidos. Surge así la noción más amplia de “stakeholders”¹, como los grupos interesados especialmente en esa rendición de cuentas. Ahora bien, esta asimilación no puede obstar a que la responsabilidad social se deba considerar en general respecto de toda la sociedad en su conjunto y no solo con ciertos grupos o colectivos específicos.

Esta nueva necesidad de rendir cuentas ante un amplio conjunto de “comitentes” conformado por toda la sociedad, respecto de aspectos mucho más diversificados que los implicados por la simple gestión económica y financiera de un capital confiado a la gestión de los administradores sobre la base del sistema jurídico existente, ha puesto en discusión todos los mecanismos tradicionales para definir qué acciones, qué resultados y qué instrumentos debe abarcar esta “rendición de cuentas”.

Estamos acostumbrados y conocemos para rendir cuentas, sistemas de información de base contable (financiera o tradicional) que cumplen con los requerimientos jurídicos del sistema normativo vigente. Las organizaciones respetan normas y costumbres que las obligan a presentar informes estandarizados sobre la gestión del capital del propio ente en sus dimensiones económicas, financieras y patrimoniales, en reuniones convocadas a tal efecto conforme a reglas jurídicas expresas, a través de las cuales los “dueños” del capital aprueban o desaprueban las acciones realizadas y sus consecuencias.

El apasionante desafío que enfrenta hoy la responsabilidad social es definir los alcances, los instrumentos y procedimientos para que esa “rendición de cuentas” sea realizada de manera adecuada y completa ante todo el conjunto social que consintió las acciones de esa organización en su propio seno. Así la sociedad podrá decidir sobre el apoyo o el rechazo respecto de esas acciones.

¹Ver entre otros Freemann, 1984; Donaldson y Preston, 1995

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas***“Conocimiento e Innovación en la FCE”***

Objetivos

- Determinar sobre la base de la capacidad de la empresa de proveer a los stakeholders información transparente, confiable, completa y alineada con los intereses de los destinatarios, cuales son los indicadores cuantitativos y cualitativos de RSE más utilizados para la rendición de cuentas a nivel mundial y a nivel región de Latinoamérica y el Caribe.
- Identificar como los principales indicadores de la región Latinoamérica y el Caribe, en cuanto al desempeño económico, social y ambiental, son presentados en los reportes sociales de las organizaciones de Argentina.
- Comprobar la factibilidad de comparación entre los diferentes reportes sociales presentados, su posible estandarización, medición eficaz y calidad de la información que se reporta.

Concepto de RSE y su evolución

El concepto de Responsabilidad Social Empresaria (RSE)² aún no ha logrado un significado unívoco entre la numerosa bibliografía internacional, no obstante últimamente algunos organismos o académicos internacionales han optado por definirla teniendo en cuenta aspectos o elementos fundamentales que debe contener.

Cuando hablamos de RSE estamos frente a un concepto ampliamente debatido y de gran trayectoria histórica. Algunos autores como Abreu y Badii (2004) atribuyen el surgimiento del concepto a Zaratustra, primer filósofo de la humanidad, quien nació en el año 1767 AC en la Antigua Persia, quien propuso el término “Vohû Khshathra Vairya” para dar origen a lo que en la actualidad conocemos como responsabilidad social.

Para Kliksberg (2007) el concepto ya se mencionaba en el libro de Adam Smith “The Wealth of Nation” (1776) (Las riquezas de las Naciones) en el cual se sustentaba el funcionamiento del mercado sobre bases éticas y morales.

Avanzando en el tiempo a finales del siglo XIX encontramos obras como “The Gospel of Wealth” de Andrew Carnegie (El evangelio de la Riqueza, 1889), o de principios del siglo XX las obras de Clark (1916, 1926) “Social Control of Business” (Control Social de las Empresas); libros que aluden a los mismos temas que hoy se debaten en torno al concepto de RSE.³

Sin embargo, tal como citan Rodríguez Daponte y otros (2008), distintos académicos en el área sitúan como punto de partida del constructo de la RSE a comienzos de los años 50. En particular, es la publicación de Bowen en 1953 con la obra titulada “Social Responsibilities of the Businessman” (Responsabilidad Social del hombre de negocios) que marca el comienzo de la literatura moderna de la RSE. En este trabajo el autor plantea una cuestión base, a la que aún hoy en día no se le ha dado respuesta: “¿en qué medida los intereses a largo plazo de la empresa

² En el trabajo utilizamos muchas veces la terminología más difundida entre los autores de Responsabilidad Social Empresaria como sinónimo amplio de Responsabilidad Social Organizacional. Sería deseable diferenciar entre “Responsabilidad Social Organizacional” como género y “Responsabilidad Social Empresarial” como especie referida a las empresas económicas con fin de lucro.

³ Rodríguez Daponte, Dopico Parada, Gonzalez Vázquez. (2008) “La Responsabilidad Social Empresaria. Un Acercamiento a la Realidad Empresarial de Galicia” AEDEM

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

convergen con los de la sociedad?”. En esta obra el autor aporta la que podemos tomar como la primera definición del término RSE:

“It refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”

(las obligaciones de los hombres de negocios de aplicar políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que son deseables en términos de objetivos y valores de nuestra sociedad) (Bowen 1953, citado por Carroll 1999) (la traducción es propia).

Según Benito Fraile (2007) de esta definición son destacables tres aspectos:

La obligatoriedad: No se refiere a una obligación legal, sino más bien a una obligación asociada a la función de gestión. Es importante observar que no es una opción más del empresario, y también que en cuanto obligación, puede ser exigida.

Los empresarios (businessmen): En esta definición la responsabilidad y la obligación no recaen sobre la organización como tal. Esto no es algo sin importancia, ya que el reconocimiento o no de la “personalidad” moral de las organizaciones, supone para algunos las justificaciones o no de que podamos hablar tanto de una ética empresarial como de una RSE.

Los objetivos y valores de nuestra sociedad. La RSE no es un simple altruismo que se olvida de la necesidad de toda empresa de alcanzar sus objetivos. Lo que intenta y propone es unir los objetivos empresariales con los valores de la sociedad. El uso que se hace en la definición del posesivo “nuestra” indica que los empresarios también son miembros de esa sociedad, no es algo ajeno a ellos.

Vives (2011) cita otra parte del libro de Bowen, donde plasma claramente su concepto de empresa socialmente responsable, “la inmensa libertad en la toma de decisiones empresariales que caracteriza el sistema de la libre empresa solo puede ser justificado si es bueno no solo para los accionistas y dueños sino también es bueno para la sociedad como un todo”.

Tal como menciona Paladino (2004), en la década del 60, Keith Davis aseguraba que la RSE era aplicable a decisiones y acciones motivadas más allá de un interés económico o técnico, formulando la ley de oro de la responsabilidad social, la cual insta a que la sociedad concede legitimidad y poder a la empresa, pero en el largo plazo, aquellos que no utilizan ese poder de un modo responsable socialmente tienden a perderlo. Ya para esta época, el concepto focaliza su incidencia en que la RSE tiene un impacto más allá de lo económico y resalta la importancia de atender el entorno social en el cual se desempeña una empresa.

Es William Frederick quien posteriormente desarrolló un concepto más amplio de RSE, o por lo menos procuró una visión más profunda, ya que la misma no se limitaba a los beneficios e intereses exclusivos de las compañías, sino que consideraba que los recursos de las empresas deberían ser utilizados para fines sociales más amplios.

Una definición trascendental en la evolución del concepto de Responsabilidad Social Empresarial fue dada por Davis y Blomstrom (1966) en la primera edición del libro “Business and its Environment”. Para estos dos autores los directivos de las empresas tenían la obligación de ser conscientes acerca de cómo impactaban sus actividades en todo el sistema social. Esta visión supuso la necesidad de distinguir más allá de los factores económicos e incorporar a la sociedad en su totalidad.

Para varios autores la evolución del concepto moderno de responsabilidad social empresarial ha sido descrita por Archie Carroll (1999) con su escrito “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”. Este autor comienza su análisis en los años 50, planteando que en esa década empezó a desarrollarse una literatura formal en el tema. Durante los años 60 y 70, las definiciones de RSE se expandieron y proliferaron. Aunque siguen hablando de la responsabilidad de los empresarios o administradores, algunos autores empiezan a

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

usar la organización como sujeto de la RSE. En general todas inciden en el binomio organización-sociedad y en la superación de las obligaciones legales y económicas.

En los años 70 se pretende explicitar y precisar más la definición de RSE. Poco a poco se empieza a mostrar la complejidad de la RSE. Comienzan a distinguirse distintos tipos de responsabilidades, y diferentes tipos de interlocutores (empleados, proveedores accionistas, comunidades locales, etc.). En esta década es especialmente significativa la declaración del “Comité para el Desarrollo Económico” (CED), de los Estados Unidos. Este comité hace un reconocimiento público de la petición que hace la sociedad a las organizaciones para que asuman una mayor responsabilidad en relación al desarrollo social a todos los niveles, más allá de los meramente económicos.

Sobre el final de esta década en el año 1979, Carroll la define de la siguiente manera: “La RSE abarca las expectativas económica, legal, ética y discrecional, que la sociedad tiene de las organizaciones en un momento dado.” Posteriormente Carroll en los 90 sustituye el término discrecional por altruista o filantrópica.

El enfoque en investigación empírica y temas alternativos tales como el desempeño en RSE y la teoría de los stakeholders marcaron los años 80. Este enfoque continuó en los 90 hasta el presente con el concepto de RSE suministrando las bases o puntos de partida para conceptos y temas relacionados. Paralelamente a la investigación en el área de RSE, los investigadores del ámbito gerencial comenzaron a estudiar ética empresarial en los 60 y al principio fue dicho que esto era simplemente otra moda gerencial, sin embargo, el interés en el ética empresarial ha aumentado desde ese entonces (Trevino y Nelson, 1999, citado por Fisher 2004).

Según Fisher (2004), una razón importante por la que no existe consenso sobre la responsabilidad social de la empresa es que no hay un acuerdo general sobre el propósito de los negocios o no ha habido legítimas demandas de esto.

Una manera en que el debate sobre los requisitos de la responsabilidad social ha sido enmarcada, tal como lo menciona este autor, es en términos de dos visiones competidoras del rol de la empresa en la sociedad:

Por un lado la clásica o visión del mercado libre, también denominada visión estrecha. Este enfoque es atribuido principalmente a Milton Friedman (1970) y apoyado por autores como Theodore Levitt, quienes sostienen que la única responsabilidad social de las empresas es maximizar sus ganancias. La maximización de las ganancias es restringida por “las reglas de juego”, la cual requiere el cumplimiento de las leyes y otras normas sociales. De esta forma son las “reglas de juego” las que definen la responsabilidad social de la empresa. Para este autor las empresas deben actuar en una abierta y libre competencia sin engaño y sin fraude, de acuerdo a las normas de la sociedad.

La visión socio-económica o visión más amplia, sostenida por autores como Kitson y Campbell, (1996); Robbins et al, (2000); Schermerhorn, (2002). Estos autores critican la visión anterior considerándola como el enfoque mínimo en responsabilidad social, donde las empresas sólo tienen que atender una responsabilidad que es demandada por la sociedad y nada más. La visión socioeconómica ofrece una amplia consideración de la responsabilidad social. De acuerdo a esta visión, las empresas tienen obligaciones que van más allá de buscar ganancias e incluye proteger y mejorar a la sociedad (Robbins et al, 2000; Shaw y Barry, 2001). En sintonía con esta visión Boatright (2000) sostiene que “el concepto de RSE es frecuentemente expresado como la adopción voluntaria de responsabilidades que van más allá de las responsabilidades meramente económicas y legales de la empresa”.

La sociedad espera que las empresas obtengan ganancias y obedezcan las leyes, y además, que se comporten de cierta manera y se ajusten a las normas éticas de la sociedad. Estos

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

comportamientos y prácticas van más allá de los requisitos de las leyes, y se están expandiendo constantemente. (Carroll, 1999)

En la década del 2000 se comenzó a asociar con la literatura estratégica, con el objetivo de convertir el concepto en una cuestión estratégica importante para la empresa.

A finales de la década del 90 y principio del siglo XXI, numerosas instituciones comenzaron a plasmar sus definiciones sobre la responsabilidad social empresarial, dándoles distintos matices.

Así en el año 2000 el World Business Council Sustainable Development (WBCSD) la definió como “el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida”.

El Banco Mundial establece que la RSE “es el compromiso de las empresas para comportarse éticamente y para contribuir al desarrollo económico sustentable trabajando con todos los stakeholders relevantes para mejorar sus vidas en maneras que sean buenas para la empresa, la agenda del desarrollo sustentable y la sociedad en general”.

El Libro Verde (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001) constituye la propuesta de marco de RSE para la Unión Europea y resalta que la mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto “como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de sus cumplimientos invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medioambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad”.

En el año 2011 la Comisión Europea con su comunicación “A Renewed Strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility” aporta un nuevo concepto, definiendo la RSE como “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad”. Para asumir esta responsabilidad, las compañías deben contar con un proceso para integrar en sus operaciones comerciales y en estrecha colaboración con los stakeholders, los asuntos sociales, relativos al medio ambiente, ética, derechos humanos y preocupaciones de los consumidores, con el objetivo de:

Maximizar la creación de valor compartido (shared value) con los propietarios / accionistas, los demás grupos de interés y la sociedad en general;

Identificar, prevenir y mitigar posibles impactos adversos.

Coincidiendo con la opinión de Rodríguez Daponte y otros (2008), el concepto de RSE ha de venir definido por las áreas de interés que configuran la responsabilidad de la empresa hacia su entorno social en un contexto determinado. En este sentido existe acuerdo en considerar la RSE como un concepto difícil de delimitar porque es esencialmente dinámico y variable, las responsabilidades sociales evolucionan con el tiempo y cada entorno social posee una serie de intereses que transmiten a la empresa (Castillo 1988; Aguirre et al. 1999; Carroll 1999, Vives 2011).

En resumen, como hemos visto, el concepto de la RSE goza de una rica tradición histórica, y puede ser considerada como una de las dimensiones de la modernidad en la gestión empresarial. Parece ser que su base ética, al igual que su contenido teórico, está fuertemente ligado a los cambios socio-institucionales en los entornos en los que está evolucionando. La RSE es, por tanto,

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

el producto de una construcción social permanente en el que todos los actores de la sociedad participan.

“No es imposible lograr una definición de lo que es la RSE, pero para que cubra todas las circunstancias deberá ser tan general que deja de ser práctica. Ello ha llevado a muchas controversias sobre lo que es la RSE, ha creado confusión, nos separa más que nos une y ha retrasado su adopción. La confusión creada también ha dado lugar a una gran proliferación de nombres para la RSE” (Antonio Vives, 2011).

Análisis empírico

Ser socialmente responsable implica para la empresa, integrar la responsabilidad social empresaria en la gestión cotidiana de la cadena de valor entera (Perrini y otros, 2007). Se habla a este propósito de gestión integrada de la RSE, de una inversión realizada con el fin de producir una ventaja competitiva duradera y la minimización de riesgos. Un modelo de gestión desarrollado en base a la RSE y caracterizado en el hecho de poner en el centro la relación con los stakeholders, los principios de mejoramiento continuo y la innovación (Perrini y Vurro, 2009). La RSE se configura como un nuevo enfoque estratégico a la gestión de la empresa basado sobre una visión relacional de la misma (Perrini y Tencati, 2008).

La RSE encuentra uno de sus presupuestos de fondo en el concepto de “accountability”, es decir, en la capacidad de la empresa de proveer a los stakeholders información transparente, confiable, completa y alineada con los intereses de los destinatarios. La accountability es la cultura orientada a la transparencia y a la rendición de cuentas que involucra el aspecto de gestionar la transformación de la empresa en su manifestación ético-social y económica, legitimando y/o responsabilizando a quien es propuesto al gobierno de cualquier organización (Gray, Owen, & Adams, 1996).

Bajo este perfil la medición de la performance conseguida por la empresa en la adopción de prácticas y comportamientos en línea con lo que dicta la responsabilidad social, asume un rol crucial (Perrini, 2006b). Por un lado, de hecho, la información provee a la empresa la oportunidad de monitorear y gestionar el propio compromiso con la RSE, identificando puntos de fortaleza y debilidades en el complejo sistema de relaciones en el cual la misma se inserta, y el grado de satisfacción de las expectativas de los stakeholders. Por la otra parte la medición y comunicación de la performance social y ambiental permite a la empresa formalizar el propio compromiso en el tema de la RSE y representa la oportunidad para afirmar concretamente su obligación de respetar el lema “doing well while doing good” (“hacer bien el bien”). (Adams, 2004 – La traducción es nuestra).

Más en detalle, la adopción de un enfoque de triple bottom line, o la medición conjunta de la performance económica, social y ambiental, tiene sobre todo un impacto interno en términos de autoanálisis para la empresa. En tal sentido, representa un momento de reflexión sobre los compromisos y el grado de cumplimiento de los objetivos prefijados en las diversas áreas de gestión y en las interacciones con los stakeholders. También la medición permite demostrar al externo de la empresa la capacidad de crear y distribuir el valor, reforzando los vínculos entre los distintos interlocutores de la empresa.

En otras palabras, es a través de la medición y de la comunicación de la performance que la empresa, su patrimonio de recursos tangibles e intangibles, su conducta responsable, se convierten en visibles, perceptibles y apreciables para el ambiente de referencia, contribuyendo a alimentar el complejo juego de la gestión del consenso. Transparencia, información difundida y accesible, medición eficaz y creíble, unidad de medida que refleje correctamente y uniformemente el grado y

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

la tipología de la responsabilidad de la empresa, se transforman en términos relevantes en el actual debate sobre cuál debe ser la recíproca relación entre empresa y RSE (Perrini y otros, 2006).

La gran incógnita que se le plantea a todas las empresas en la actualidad, es “cómo rendir cuentas en materia de RSE”. Se trata de acordar y establecer un patrón que permita medir en forma cualitativa y cuantitativa, las acciones de RSE que desarrollan las empresas y la sustentabilidad de estos planes en el tiempo, para que no se transformen en una simple moda.

Este es el principal desafío que las empresas tienen por delante, y aquí es donde los informes de Responsabilidad Social o Balances Sociales se transforman en una herramienta clave y poderosa de la RSE.

En base a las informaciones proporcionadas por los entes sobre su desempeño económico, social y ambiental, se procedió a realizar un estudio empírico sobre los principales indicadores utilizados por las empresas a nivel mundial y a nivel Latinoamérica y el Caribe, tomando de referencia la base de datos del GRI.

En este estudio fueron analizados los informes de sustentabilidad publicados en la página web del Global Reporting Initiative ⁴, la muestra a analizar se obtuvo filtrando los reportes publicados en el año 2011-2012 (se estableció como fecha de corte de la obtención de datos el 28/2/2014, al estar esta base de datos en continua actualización). De este primer filtro se obtuvieron 742 reportes, sin discriminar tamaño de la organización, sector al que pertenece y regiones del mundo.

Con estos informes se dividió el trabajo en dos etapas:

Primera Etapa:

I. Se identificaron los diferentes indicadores presentados por las organizaciones utilizando el motor de búsqueda de la base de datos del GRI, clasificados en las tres dimensiones: *económica, ambiental, desempeño social*, ésta última dividida en: *prácticas laborales y trabajo decente, sociedad y derechos humanos, responsabilidad de producto*.

II. Como segunda instancia, se establecieron cuáles son los *tres principales indicadores reportados* (sea en forma completa o parcial) de cada dimensión a los fines de conocer cuál es la información de mayor preferencia de presentación para las organizaciones a nivel mundial.

III. Una vez culminada esta tarea, se buscó *comparar con los indicadores de referencia* utilizados por las *organizaciones de la región de Latinoamérica y el Caribe*, para lo cual se aplicó éste filtro en la base de datos del GRI, obteniendo 125 reportes, analizando al igual que en la etapa anterior los tres principales indicadores de todas las dimensiones.

Segunda Etapa:

I. Como parte principal de este trabajo empírico analizamos como los *principales indicadores de la región Latinoamérica y el Caribe* obtenidos en la etapa anterior *eran presentados en los reportes sociales de las organizaciones de Argentina*, para lo cual, utilizando la misma base de datos del GRI ahora filtrada para entes radicados en nuestro país. De éste filtro surgió la muestra con la cual trabajamos, 49 reportes del año 2012 de organizaciones nacionales, con y sin fines de lucro.

II. De éstos informes obtenidos en formato pdf de la misma base de datos o bien de las páginas oficiales de internet de las organizaciones, se procedió a analizar:

⁴Ver: <http://database.globalreporting.org/>

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

i. Sector económico al que pertenecen las organizaciones y fines económicos para determinar las características generales de las organizaciones argentinas que presentan estos reportes sociales.

ii. Aplicación o no de la guía GRI en los informes de sustentabilidad, y los niveles de aplicación del mismo.

iii. De cada dimensión: *económica, ambiental, desempeño social* se analizó en forma pormenorizada los tres principales indicadores de la región, identificando: su presentación o no, formato, características específicas de cada indicador, su reporte completo o parcial. Estas dimensiones fueron estudiadas en reportes realizados o no bajo la guía de protocolo del GRI (teniendo en cuenta la información que cada indicador proporciona).

Resultados de la primera etapa

Las organizaciones están adoptando la estrategia de informar su accionar a la comunidad utilizando reportes que detallan su desempeño social, ambiental y económico. En base a las informaciones proporcionadas por los entes sobre estas cuestiones, se procedió a realizar un estudio empírico sobre los principales indicadores utilizados por las empresas a nivel mundial y a nivel Latinoamérica y el Caribe, utilizando la base de datos del GRI.

En una primera instancia se identificaron los reportes presentados del año 2012 con la fecha de corte antes mencionada, de los cuales se obtuvieron 742 informes publicados de organizaciones de todo el mundo. El mismo proceso se realizó para organizaciones de Latinoamérica y el Caribe obteniendo un total de 125 informes.

De ambos grupos bajo análisis se buscó tomar conocimiento de cuáles fueron los tres principales indicadores⁵ por temática utilizados, obteniendo los siguientes resultados:

a) Indicadores de Desempeño económico⁶

Principales indicadores a nivel Global			Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe		
Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje	Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje
EC1	705	95%	EC1	117	94%
EC8	549	74%	EC6	91	73%
EC3	534	72%	EC7	89	71%

De los 9 indicadores⁷ que la guía proporciona en cuanto a la dimensión económica, como podemos observar en el cuadro, el 95% de las organizaciones a nivel mundial presentan el indicador económico EC1 que determina el valor económico directo generado, distribuido y retenido. El 74% reporta el indicador EC8 sobre el desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público. Un 72% informa

⁵La guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad presenta indicadores principales y adicionales, los indicadores denominados “principales” son generalmente aplicables y considerados materiales para la mayoría de las organizaciones. Los indicadores “adicionales” representan prácticas o aspectos emergentes que pueden ser primordiales para determinados entes.

⁶Estos indicadores informan sobre el flujo de fondos entre los diferentes grupos de interés, como así también el impacto económico que producen las organizaciones sobre la comunidad en la cual se desarrollan sus actividades.

⁷De los 9 indicadores del desempeño económico, 7 se consideran principales y 2 adicionales.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

el EC3 el cual refiere a la cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.

Para las organizaciones de Latinoamérica y el Caribe también el indicador EC1 es primordial al estar presentado por el 94% de las organizaciones. A diferencia de los indicadores a nivel mundial, el 73% informa el EC6 sobre políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales y el EC7 que es aplicado por el 71% de los entes y refiere a procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.

b) Indicadores de Desempeño Ambiental⁸

Principales indicadores a nivel Global			Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe		
Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje	Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje
EN3	645	87%	EN4	102	82%
EN16	638	86%	EN8	101	81%
EN4	630	85%	EN16	99	79%

El 87% de los entes a nivel global presenta el indicador EN3 sobre consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias, un 86% informa sobre emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero (EN16), siendo el tercer indicador más utilizado el EN4 que detalla el consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.

En nuestra región, de los 125 reportes analizados, el 82% informa el EN4, el 79% el EN16 y como tercer indicador presentado se observa el EN8: “captación total de agua por fuentes” con un 81% de reportes que lo incluyen.

c) Indicadores de Desempeño Social⁹: prácticas laborales y trabajo decente

Principales indicadores a nivel Global			Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe		
Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje	Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje
LA1	720	97%	LA1	119	95%
LA2	646	87%	LA10	112	90%
LA7	638	86%	LA2	104	83%

Como indica el cuadro el principal indicador sobre prácticas laborales y trabajo digno¹⁰, tanto a nivel global (97%) y en Latinoamérica y el Caribe (95%) es el LA1 el cual reporta sobre las

⁸Reflejan el efecto de las actividades de las organizaciones en los sistemas naturales vivos e inertes y en los espacios terrestres, aéreos y acuáticos. Esta dimensión ambiental presenta 30 indicadores, de los cuales 17 son principales y 13 son adicionales.

⁹Muestran el desempeño de la organización en cuanto a: aspectos laborales, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos

¹⁰Se expone información sobre: empleo, relación empleador/empleados, capacitación, cuidado de la salud y seguridad de los recursos humanos, igualdad de condiciones y oportunidades, etc. En la guía GRI esta dimensión presenta 14 indicadores (9 principales y 5 adicionales).

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

características del personal empleado en función de tipo de empleo, por contrato, región. El LA2 informado por 87% de las organizaciones a nivel mundial informa sobre el número total de empleados y rotación media de los mismos, desglosados por grupo de edad, sexo y región, este mismo indicador es presentado por el 83% en LyC.

Se puede observar que como tercer indicador a nivel mundial se informa el LA7 (86%), tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región. Y el LA10 (90%) para los reportes regionales que refiere a promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

d) Indicadores de Desempeño Social – Sociedad

Principales indicadores a nivel Global			Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe		
Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje	Indicador	Reportes que lo incluyen	Porcentaje
SO3	549	74%	SO3	86	69%
SO1	534	72%	SO1	86	69%
SO4	512	69%	SO4	85	68%
SO5	512	69%			
SO8	512	69%			
SO2	512	69%			

Sin lugar a dudas un capítulo relevante en los reportes sociales son las actividades o acciones del ente relacionadas con la comunidad¹¹, por lo que se presentan varios indicadores de éste tipo siendo los principales a nivel global y regional el SO3: porcentaje de empleados formados en corrupción, SO1: programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades y el SO4: informa sobre las medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. A nivel mundial también en igual porcentaje de presentación que el SO4 (69%) se presentan el SO5 (posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de las actividades de lobbying; el SO8 (valor monetario de sanciones, multas y sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones) y por último el SO2 (porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción).

e) Indicadores de Desempeño Social – Derechos Humanos

Principales indicadores a nivel Global			Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe		
Indicador	Reportes que	Porcentaje	Indicador	Reportes que	Porcentaje

¹¹Proporcionan información sobre los riesgos de corrupción y soborno, influencia indebida en la toma de decisiones y prácticas monopólicas. Esta dimensión presenta un total de 8 indicadores, de los cuales 6 se consideran principales y 2 adicionales.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

	<i>lo incluyen</i>			<i>lo incluyen</i>	
HR4	542	73%	HR4	94	75%
HR6	527	71%	HR6	86	69%
HR7	505	68%	HR7	80	64%

Como podemos observar en el cuadro precedente, dentro del ámbito de los Derechos Humanos¹² las organizaciones optan por utilizar como principales indicadores de los 11 totales que se incluyen en la Guía de Reportes GRI, el HR4 que menciona el número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas, el HR6 sobre actividades que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas y como tercer indicador más reportado el HR7 que determina las operaciones con riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas.

f) Indicadores de Desempeño Social - Responsabilidad del Producto

<i>Principales indicadores a nivel Global</i>			<i>Principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe</i>		
<i>Indicador</i>	<i>Reportes que lo incluyen</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Indicador</i>	<i>Reportes que lo incluyen</i>	<i>Porcentaje</i>
PR5	564	76%	PR5	96	77%
PR1	497	67%	PR9	83	66%
PR9	475	64%	PR1	80	64%

En cuanto a la responsabilidad del producto¹³ observamos que en ambos casos, informes a nivel mundial y en Latinoamérica y el Caribe, los tres indicadores más relevantes presentados son: PR5 sobre prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, PR9 coste de multas significativas producto del incumplimiento de normativas en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización y el PR1 que comunica las fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes.

Resultados de la segunda etapa: Reportes de Empresas Argentinas

Como segunda instancia de este estudio empírico sobre reportes sociales, observamos como los principales indicadores de la región Latinoamérica y el Caribe eran presentados en los reportes sociales de las organizaciones de Argentina, para lo cual utilizamos la misma base de

¹²Los indicadores de ésta dimensión incluyen información sobre: prácticas y medidas adoptadas en cuanto a: no discriminación, libertad de asociación, explotación infantil, prevención de trabajo forzoso y obligatorio, prácticas de seguridad, derechos de indígenas, medidas correctivas, entre otras. Existen 11 indicadores, de los cuales 8 son principales y 3 son adicionales.

¹³ Información sobre el impacto del producto o servicio proporcionado, directamente al público consumidor en cuanto a: salud, seguridad, información y etiquetado, marketing y proporción de datos. Está compuesto un conjunto de 9 indicadores: 4 principales y 5 adicionales.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

datos del GRI¹⁴. Obtuvimos importantes datos sobre la forma y características de los indicadores en análisis de los 49 reportes del año 2012 de organizaciones nacionales con y sin fines de lucro.

De estas organizaciones bajo análisis podemos observar, que partiendo de la denominación con que presentan los informes sociales, comenzamos a vislumbrar diferencias. El 63% utiliza la concepción de reporte o informe de “sustentabilidad”, el 6% utiliza el concepto “sostenibilidad” y el resto “Balance Social”, “Reporte o informe de Responsabilidad Social Empresaria”.

Cabe aclarar que si bien los vocablos “sustentabilidad”¹⁵, “sostenibilidad”¹⁶ y “responsabilidad social empresaria”¹⁷ presentan diferencias, en el ámbito de informes sociales se ha adoptado por utilizarlos como sinónimos, siendo el término más utilizado el de “sustentable”.

El concepto sustentabilidad hace referencia a la *“habilidad de lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo, protegiendo al mismo tiempo los sistemas naturales del planeta y proveyendo una alta calidad de vida para las personas”, “lo que esencialmente se busca a partir de la sustentabilidad es avanzar hacia una relación diferente entre la economía, el ambiente y la sociedad. No busca frenar el progreso ni volver a estados primitivos. Todo lo contrario. Busca precisamente fomentar un progreso pero desde un enfoque diferente y más amplio, y ahí es donde reside el verdadero desafío.”*¹⁸

El 56% de las empresas que presentaron reportes sociales pertenecen al sector terciario, el 31% al sector secundario y el 13% al sector primario, esto demuestra que a mayor cercanía de las organizaciones con la comunidad en cuanto a los productos o servicios que ofrece mayor es la importancia que se le otorga a la comunicación de su accionar frente a la sociedad.

Respecto a los fines de las organizaciones, el 94% de los informes corresponden a entidades con fines de lucro, sólo un 6% es presentado por entes sin animosidad de obtener beneficios económicos por el desarrollo de sus actividades.

Siguiendo con el análisis de los reportes, respecto a la aplicación o no de la guía GRI 3.1¹⁹ y en su caso el respectivo nivel alcanzado, observamos que el 24% de las organizaciones no aplican la guía propuesta por el GRI, en cuanto a los informes que utilizan la guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, un 47% se autocalifica²⁰ (self declared), un 12% presenta el informe avalado por la opinión de un verificador externo sobre su autocalificación (Third party checked) y el 16% restante solicita que el GRI compruebe la autocalificación que realiza el ente.

¹⁴ www.database.globalreporting.org

¹⁵ Sustentable: según la Real Academia Española, adj. que se puede sustentar o defender con razones

¹⁶ Sostenible: según la Real Academia Española, adj. Dicho de un proceso. Que puede mantenerse por sí mismo, como lo hace. Ej: un desarrollo económico sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes.

¹⁷ Consisten “...prácticas de la corporación que, como parte de la estrategia corporativa, en complementariedad y apoyo de las más importantes actividades empresariales, busca evitar daño y promover el bienestar de “stakeholders” (clientes, proveedores, empleados, fuentes financieras, la comunidad, el gobierno y el medio ambiente); a través de cumplir con reglas, regulaciones y voluntariamente ir más allá de ellas”. (Vives, 2004)

¹⁸ UN World Commission on Environment and Development (WCED), “Our Common Future”, Oxford: Oxford University Press, (1987)

¹⁹ El Marco GRI para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad es el nombre que se le da al conjunto de materiales ofrecidos por la GRI. El marco consiste en las Guías para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, los Suplementos Sectoriales y los Protocolos Técnicos y de Contenido de la Memoria. El Marco puede ser aplicado por organizaciones de diferentes tipos y tamaños, de cualquier sector o región. (www.globalreporting.org.)

Actualmente se encuentra vigente la versión G4, presentada en mayo 2013. No obstante, se permite la publicación de reportes siguiendo las versiones anteriores hasta el 31/12/2015. (GRI, 2013)

²⁰ Autocalificación: con arreglo a un nivel en función de la valoración que el ente ha realizado del contenido de su memoria, teniendo en cuenta como base los niveles de aplicación de la guía GRI.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

Un 10% de las organizaciones logran los niveles superiores A y A+ ²¹, un 57% reporta con un nivel B y B+ ²² y el 33% alcanza el nivel más bajo C y C+ ²³.

De las 37 organizaciones que utilizan la Guía GRI sólo 4 de ellas emplean suplementos de sector ²⁴, específicamente el suplemento sectorial del sector financiero.

a) Dimensión económica

Respecto al reporte de los indicadores EC1, EC6 y EC7, como lo mencionábamos anteriormente son los tres principales indicadores presentados por las organizaciones de Latinoamérica y el Caribe, analizaremos entonces como han sido informados por los entes de nuestro país.

EC1: respecto al Valor económico generado y distribuido, un 14% no reporta éste indicador y del 86% que lo informa, sólo una porción minoritaria (27%) lo realiza siguiendo el protocolo del GRI, determinando Valor Económico Creado, Distribuido y Retenido ya sea en forma completa o parcial ²⁵, el resto (59%) informa ingresos y egresos a través de gráficos, redacción o cuadros.

EC6: En cuanto a las políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales, el 55% privilegia la contratación de proveedores locales, solo un 2% informa que los gastos en su mayoría corresponden a compras del exterior, un 8% informa por nota que se establecen iguales condiciones de contratación ya sean proveedores locales o del exterior, no especificando porcentajes o importes. El 35% de los reportes no informaron éste indicador.

EC7: De los 49 reportes, respecto a los procedimientos para la contratación y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local, un 49% manifiesta la contratación de personal local para cargos de dirigencia, igual porcentaje no reporta este indicador y sólo un 2% (1 organización) informa que se presentan mayoritariamente directivos extranjeros por sobre los locales. En cuanto a los procedimientos, en escasos informes se describe que para todo tipo de contratación no se hace preferencia de residentes locales ya que no se hace discriminación en cuanto a origen, género o cultura.

b) Dimensión Ambiental

Los tres principales indicadores ambientales ²⁶ analizados fueron el EN4, EN8 y EN16. Resultados obtenidos:

²¹ Informa sobre cada indicador central del GRI y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea, informando sobre el indicador o explicando el motivo de su omisión. La organización le añade un “plus” (+) en cada nivel en caso que se haya utilizado verificación externa.

²² Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: económica, ambiental, derechos humanos, prácticas laborales, sociedad y responsabilidad sobre productos. La organización le añade un “plus” (+) en cada nivel en caso que se haya utilizado verificación externa.

²³ Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: económica, social y ambiental. La organización le añade un “plus” (+) en cada nivel en caso que se haya utilizado verificación externa.

²⁴ Complementan la Guía aportando interpretaciones y asesoramiento sobre cómo aplicar la Guía en un sector en concreto e incluyen indicadores de desempeño específicos para el sector. Los suplementos sectoriales deben ser utilizados junto con la Guía y no como remplazo.

²⁵ En la mayoría de los reportes que evidenciaban el seguimiento del protocolo GRI, no se indicaba el VER y en otros la igualdad VEC=VED+VER no coincidía.

²⁶ Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua, etc.) y de salida (emisiones, vertidos, residuos). Además incluyen el desempeño en relación con la biodiversidad, cumplimiento de normas legales ambientales, y otros datos relevantes tales como gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

EN4: Con respecto al consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias, el 67% de las organizaciones reportan ²⁷ este indicador en forma completa o parcial, las restantes no lo presenta en sus informes.

EN8: Sobre la captación total de agua por fuente, el 57% de las organizaciones presentan el indicador mencionando el origen del agua que utilizan para el desarrollo de sus actividades y el consumo de la misma medido en m³, un 10% sólo menciona por nota de donde proviene este recurso natural y el restante 33% no reporta este indicador.

EN16: sobre las emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero, en peso, el 57% de las organizaciones reporta el mismo, por medio de gráficos, redacción en la mayoría de los casos, comparando los valores con al menos un año anterior. Los restantes informes, 43% no presentan información sobre este indicador o bien por nota hacen mención a la poca significatividad de las emisiones de dichos gases.

c) Dimensión Desempeño Social

c1) Desempeño de Prácticas Laborales y Ética del Trabajo.

Los indicadores analizados fueron: LA1, LA2 Y LA10, obteniendo la siguiente información:

LA1: En cuanto al desglose de los recursos humanos con que cuenta la organización, por tipo de empleo, contrato, región y sexo, un 8% no informa sobre éstas cuestiones, el 92% restante lo presenta en forma completa (55%) y parcial (37%). Es dable destacar que de los 45 informes que reportan el indicador LA1, seis hacen mención de contar dentro de su plantel a personas con capacidades diferentes.

LA2: A diferencia de los indicadores anteriores, de los 49 reportes, sólo 21 organizaciones lo informan en forma completa o parcial sobre: número total de empleados, tasas de nuevas contrataciones, rotación media de empleados, desglosados por grupos de edad, sexo y región.

LA10: Sin lugar a dudas la formación de los recursos humanos resulta de suma importancia para las organizaciones, como así también la publicación de dichas actividades de capacitación. Pudimos observar que el 88% de los entes reportan ²⁸ sobre el promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado y un 12% no lo reporta.

c2) Aspecto Comunidades Locales

Se analizaron los indicadores SO1, SO3 Y SO4 que informan sobre los impactos que las organizaciones tienen en las comunidades locales en las que desarrollan sus actividades y como se gestionan los riesgos que pueden ocurrir a partir de sus relaciones con otras instituciones sociales, se analiza información respecto a riesgos de sobornos, corrupción, etc.

SO1: Uno de los indicadores que más información presenta en los Balances Sociales o Reportes de Sustentabilidad es el SO1 sobre programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación en la comunidad local. Como pudimos observar sólo un 6% no reporta este indicador,

²⁷ La forma de presentación de este indicador varia en cuadros, gráficos o redacción escrita. La mayoría de las organizaciones reportaron el consumo indirecto de energía eléctrica, como principal fuente primaria, ampliando algunos entes las fuentes como ser: combustibles (gasoil, nafta, gas). Este indicador en algunos casos se desglosó por plantas, sectores, energía consumida adquirida o de propia producción.

²⁸ En algunos reportes se desagrega la capacitación interna y externa que reciben los empleados, presencial o e-learning, y los tipos de capacitaciones que reciben los empleados. En 2 reportes se destaca el apoyo económico de la organización para la capacitación y formación externa de los recursos humanos.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

el resto lo informa por medio de la redacción de las diversas actividades ²⁹ desarrolladas por la organización (67%), en menor porcentaje (23%) incluyen la inversión monetaria que deriva de dichas actividades y un 4% de los informes presentan el indicador en forma parcial.

SO3: En cuanto al porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, el 88% informan el indicador SO3, de los cuales un 55% lo presentan de forma parcial indicando la implementación de códigos de conducta, programas anticorrupción, líneas de denuncias, jornadas de capacitación, creación de comités de ética y el 33% restante si determina la cantidad de recursos humanos capacitados en ésta temática.

SO4: Referido a los incidentes de corrupción y las medidas tomadas en respuesta a los mismos, un poco más del 50% reporta este indicador, de los cuales, en 22 informes (45%) en su mayoría por nota se menciona que no se produjeron este tipo de actos y en 4 informes (8%) se hace alusión a estas actividades³⁰ no éticas y las medidas³¹ que la organización realizó ante estas situaciones.

c3) Aspecto Derechos Humanos

Se incluyen en éste aspecto los indicadores que reflejan las medidas implementadas ante violación de derechos humanos (no discriminación, igualdad de género, libertad de asociación, explotación infantil, trabajos forzados y obligatorios, etc.)

Se analizaron los indicadores HR4 sobre discriminación, HR6 explotación infantil y HR7 trabajos forzados.

HR4: Respecto el número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas, el 45% de los informes no reportaron este indicador, el 51% lo reporta mencionando en notas la no ocurrencia de incidentes y solo en 2 organizaciones (4%) se hace referencia a la ocurrencia de hechos discriminatorios, en ambos casos la denuncia fue desestimada por carecer de sustento probatorio.

HR6: Sobre las operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo alto de incidentes de explotación infantil y las medidas adoptadas para contribuir a la abolición de éstos, el 71% de las organizaciones reportan este indicador no presentando este tipo de incidentes y el 29% no lo informa. Gran parte de las organizaciones mencionan la incorporación de códigos de conducta aplicable a proveedores, ayudas a Unicef para la protección de los derechos del niño, instauración de cláusulas en los contratos a fin de respetar los derechos del niño, adhesiones a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil³², etc.

²⁹ Entre las actividades reportadas se encuentran: campañas solidarias, talleres educativos, cursos de capacitación, ayudas a fundaciones y ONGs, campañas de reciclaje, patrocinio de actividades deportivas, programas de salud, becas, apoyo y organización de eventos culturales, exposiciones, donaciones dinerarias o de productos, mecenazgo, convenios con universidades y centros educativos de diferentes niveles, voluntariados, etc.

³⁰ Incidentes: pérdida y hurtos de equipos y mercaderías, sustracciones y cobros de cheques, compra de bienes para uso personal a nombre del ente, entre otros.

³¹ Medidas correctivas, suspensiones y desvinculaciones.

³² La red genera y apoya programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y está presidida por la CONAETI. Su Comité Directivo coordina la ejecución y el monitoreo de los programas seleccionados para desarrollarse en este ámbito. Está integrado por Adecco Argentina SA, Bayton Grupo Empresario, Cámara del Tabaco de Salta, FAETT, Grupo Arcor, Nobleza Picardo, Sesa Select SA y Telefónica de Argentina-Movistar.

Las empresas que participan de la red realizan acciones conjuntas, sumando esfuerzos, recursos y compartiendo experiencias, aumentando así la efectividad de sus acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria. Esta red asume el compromiso y la necesidad de trabajar intensamente para

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

HR7: Otro indicador principal proporcionado por la guía GRI sobre episodios de trabajo forzado u obligatorio y las medidas que se adoptan para contribuir a su eliminación. De los 49 informes analizados, 31 reportan el indicador mencionando que no se produjeron actividades que denoten trabajo forzado (generalmente indicado en las notas) y el 37% no presenta información respecto a éste tema.

Al igual que para la protección de los derechos del niño, las organizaciones promueven en su relación con los proveedores la eliminación de todo tipo de actividades incluyéndolas en contratos, realizando auditorías, capacitaciones, estableciendo penalizaciones o suspensiones en los pagos si se detectaran, etc.

C4) Aspecto Responsabilidad sobre Productos

El último aspecto bajo análisis refiere a los aspectos de los productos y servicios que pueden afectar directamente a los consumidores, como la salud, seguridad, información, etiquetado, marketing y protección de datos.

PR5: En relación a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios realizados fue presentado por el 69% de las organizaciones, de estas 34 organizaciones, 29 lo informaron en forma completa y sólo 5 de manera parcial. En éste punto los entes mencionaron recursos que utilizan para la medición de la satisfacción de cliente (líneas de reclamo, atención al cliente, páginas web, etc.) y en algunos casos los resultados obtenidos.

PR9: Sobre el cumplimiento normativo, el 60% de los informes reportaron que no se les aplicaron multas significativas por incumplimiento de normativas en relación con el suministro y el uso de productos y servicios, el resto de las organizaciones no presentaron este indicador.

PR1: El último indicador bajo análisis es el PR1, dentro del aspecto de salud y seguridad del cliente, el cual fue reportado por el 59% de las organizaciones. Se mencionan en los informes las acciones de los entes para la protección de datos personales, certificaciones de procesos, productos, ambientales, sobre calidad, la realización de auditorías (internas/externas y a proveedores), evaluaciones de desempeño de los asociados, etc.

Conclusión

En cuanto a los balances sociales presentados por las organizaciones argentinas de nuestra muestra, podemos mencionar que más del 50% presentan los principales indicadores de Latinoamérica y el Caribe con divergencias en cuanto a modalidad, estructura, formato e información contenida.

Las limitaciones en la teoría de la elección social y sus consecuencias sobre los distintos objetivos y metas que busca una sociedad no pueden hacernos caer en un “anything goes” o “todo vale” respecto de las acciones y los informes de responsabilidad social. Esta es una de las razones por la que escribimos este trabajo. Creemos especialmente que mejores y más completos informes de las organizaciones, permitirán acercarnos a que todos los integrantes de la sociedad realicen acciones que mejoren la vida del conjunto social actual y futuro.

Las clasificaciones más tradicionales de capítulos que integran los informes o memorias de sostenibilidad y sus contenidos, aunque mejorados en los últimos años, adolecen de ciertos defectos, entre los que podemos destacar:

lograr la inexistencia de mano de obra infantil en toda la cadena de valor (proveedores y clientes). Cuentan con organismos asesores como: OIT y UNICEF. Fuente: www.trabajo.gov.ar

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

a) En la mayoría de los casos, se privilegian los efectos positivos de las acciones realizadas, sin destacarse correlativamente todos los negativos. En realidad, si el objetivo es la mejora continua en las acciones de responsabilidad social, lo central debería ser analizar y diagnosticar las omisiones o acciones negativas de la organización, más que listar las acciones con efectos positivos.

b) No existe una línea instrumental ordenadora de los informes que permita estandarizar y comparar sus contenidos. Si bien tal como lo demuestran diversos estudios internacionales, más del 80% de las empresas que realizan balances sociales lo hacen tomando como referencia las guías GRI; no podemos afirmar que esto permita estandarizar u homogeneizar los contenidos, ya que las empresas tienen una gran libertad de elección de indicadores y formas de informarlos, haciendo que empresas de similares características puedan presentar informes totalmente distintos y no comparables. En el caso particular de Argentina desde hace unos años existe la norma técnica profesional RT36, la cual (con buen criterio) toma como base el modelo GRI, esta norma se creó con el objetivo de lograr esta estandarización que mencionamos, pero al ser voluntaria su aplicación, y por el momento no generalizada, y fundamentalmente estar basada en el modelo GRI, tiene las mismas limitaciones que mencionamos anteriormente.

c) Los informes sobre responsabilidad social deben intentar analizar la totalidad de los afectados en el conjunto social y sus individuos componentes. Los “stakeholders” identificados en cada caso, son solo parte del conjunto social, aunque resulten los más significativamente afectados. Se necesita ampliar los grupos que sufren el impacto de las acciones de la organización.

d) Las clasificaciones de indicadores en distintos grupos no permiten concluir que las categorías en las que se incluyen sean exhaustivas y excluyentes. Las baterías de indicadores siempre dan idea de que se podrían completar o reordenar. Los distintos aspectos siempre parecen surgidos de un listado incompleto.

e) Existen fuertes limitaciones en los procedimientos para la medición de los efectos que producen las acciones sobre la comunidad que los alejan de la obtención de resultados más objetivos (quedando pendiente la discusión sobre si esos resultados son posibles de obtener).

En resumen creemos que el avance logrado en los últimos años tanto a nivel internacional como nacional es muy importante, si bien aún son pocas las empresas que plasman sus acciones o estrategias de responsabilidad social en los balances sociales, la proyección de crecimiento es un aliciente para seguir trabajando en el tema, apostando a mejorar la calidad de la información a los efectos técnicos profesionales, pero también y sobre todo apostando al desarrollo de empresas con valores y principios que nos enorgullezcan como sociedad, en las que sus empleados puedan dignificar su trabajo y desarrollarse profesionalmente y como personas; empresas que respeten el medioambiente en sus procesos de producción, obtención de materias primas y productos finales. Nuestro desafío como profesionales es desarrollar mejores y más completos modelos de gestión e información que permitan a las empresas facilitar su desarrollo sostenible y a los stakeholders conocer el accionar de las mismas.

Bibliografía

Abreu, J., & Badii, M. (2008). Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial.

Adams, C. A. (2004). The ethical, social and environmental reporting-performance portrayal gap. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(5): 731-757.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

Administración, A. E. D. C. Y., & Empresas, D. AECA (2004): “Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa”. Madrid: AECA.

Benavidez J., Fernandez J. L., Urtiaga A. (2012) Glosario sobre Responsabilidad Social para la investigación y el debate terminológico. Cátedra de Ética Económica y Empresarial. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid

Benito Fraile, A. E. (2007). Responsabilidad Social Corporativa: evolución de la definición de un constructo.

Boatright, J. R.: 2000, Ethics and the Conduct of Business, 3rd Edition (Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ).

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility evolution of a definitional construct. Business & society, 38(3), 268-295.

Castellani, G. (2011). Responsabilità Sociale d'impresa e Bilancio di Sostenibilità. Maggioli Editore.

Castillo, A. (1988). Aproximación metodológica al contenido de la responsabilidad social de la empresa. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, (19), 75-103.

Communication from the commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee of the regions (2011) A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility

Daponte, R. R., Parada, A. D., & Vázquez, E. G. (2008). La responsabilidad social empresarial: un acercamiento a la realidad empresarial de Galicia. In Universidad, Sociedad y Mercados Globales (pp. 309-324). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).

Donaldson T., Preston L. E., The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications, Academy of Management Review, vol. 20, n. 1, 1995.

Fischer, J. (2004). Social responsibility and ethics: clarifying the concepts. Journal of Business Ethics, 52(4), 381-390.

Freeman E., Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman, Boston, 1984.

Grace, D. and S. Cohen: 1998, Business Ethics: Australian Problems and Cases, 2nd Edition (Oxford University Press, Melbourne).

Gray, R., Owen, D. L., & Adams, C. (1996). Accounting and Accountability: Social and environmental accounting in a changing world.

Kitson, A and R. Campbell: 1996, The Ethical Organization (Macmillan, Houndmills).

Madrakhimova, F. (2013). Evolution of the concept and definition of corporate and definition of corporate social responsibility. Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol 8 nº 2.

Paladino, M. (2004). La responsabilidad de la empresa en la sociedad: construyendo la sociedad desde la tarea directiva.

Perrini, F. (2006). The practitioner's perspective on non-financial reporting. California Management Review, 48(2): 73-103.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

Perrini, F. y Vurro C. (2013). La Valutazione degli Impatti Sociali. Approcci e strumenti applicativi. Milano: Egea.

Perrini, F., & Tencati, A. (2008). Corporate social responsibility: Un nuovo approccio strategico alla gestione d'impresa. Milano: Egea.

Perrini, F., & Vurro, C. (2009). Misurare per Gestire e Creare Valore per gli Stakeholder: Lo Stato dell'Arte e le Prospettive Future nella Valutazione della Responsabilità Sociale d'Impresa. Istituto per la Promozione Industriale & Università Commerciale “Luigi Bocconi”-Progetto di Ricerca nel Quadro delle “Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali.

Perrini, F., Russo, A., & Tencati, A. (2007). CSR Strategies of SMEs and Large Firms. Evidence from Italy. Journal of Business Ethics, 74(3): 285-300.

Pinillos, A. A., & Fernández, J. L. F. (2011). De la RSC a la sostenibilidad corporativa: una evolución necesaria para la creación de valor. Harvard Deusto business review, (207), 4-21.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. Harvard business review, 80(12), 56-68.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. Harvard business review, 89(1/2), 62-77.

Robbins, S. P., R. Bergman, I. Stagg and M. Coulter: 2000, Management, 2nd Edition (Prentice Hall, Sydney).

Schermerhorn, J. R.: 2002, Management, 7th edition (Wiley, New York).

Shaw, W. H. and Barry, V.: 2001, Moral Issues in Business, 8th Edition (Wadsworth, Belmont, CA).

Vives, A. (2011). Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere.

Vives, A. (2013). Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica Volumen II. Cumpetere.

www.database.globalreporting.org

www.trabajo.gov.ar

www.rae.es