



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

EL BALANCE SOCIAL APLICADO A LA UNIVERSIDAD

Autores: Gimena Buffo, Santiago
Gimena Buffo, Gonzalo

Director: Sánchez, Gabriela Alejandra

2014

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESUMEN

Para un mejor entendimiento, el trabajo se desarrolla y divide en tres partes:

En el primer capítulo se realiza una introducción teórica, describiendo los conceptos de responsabilidad social empresarial, los Balances Sociales, sus objetivos, clasificación, estructura, antecedentes históricos en el mundo y en el país, etc.

En el segundo capítulo se plantea los principios y la metodología para la elaboración de un balance social, describiendo cuales son los principales modelos utilizados en el mundo, requisitos, principios y metodología previa, necesaria para la elaboración de los mismos.

En el tercer capítulo los autores proponen un modelo de Balance Social de aplicación para la Universidad Nacional de Tucumán, exponiendo las principales variables e indicadores que se presentan dentro de la misma.

PROLOGO

La idea de realización del presente trabajo surgió por dos motivos fundamentales, en primer lugar por una inquietud sobre un tema tan importante como lo es la Responsabilidad Social de las empresas públicas y privadas, tema muy mencionado pero poco aplicado en nuestro país, y en segundo lugar porque la realización de los Balances sociales, para la Universidad Nacional de Tucumán, dejara de ser optativa y pasara a tener el carácter de obligatorio.

De allí surge nuestro objetivo principal, intentar proponer un modelo de Balance Social que pueda ser utilizado por la misma entidad.

Nos gustaría agradecer a la Profesora C.P.N Gabriela Alejandra Sánchez por su vasta colaboración y apoyo para el desarrollo del trabajo.

CAPITULO I

Responsabilidad social empresaria.

Sumario:1-Introduccion. 2-Responsabilidad social.
3- Áreas que definen la responsabilidad social.

1. INTRODUCCION

En el mundo actual, la transparencia con que las empresas informan sobre su desempeño financiero es fundamental, pero las tendencias mundiales indican que ello ya no es suficiente. Las personas, agentes económicos, inversores, gobiernos y organizaciones en general están observando de cerca a las empresas, y se fijan cada vez más en su comportamiento en otras áreas, que van más allá de su rol económico y financiero tradicional. Buena parte de los intereses de la actualidad se concentran en el comportamiento medioambiental y social de las empresas. Dicho comportamiento se ha convertido en uno de los principales activos de la reputación de las empresas frente a la sociedad, sus accionistas o socios, clientes y trabajadores.

Quizás en la Argentina, y con la excepción de algunas empresas subsidiarias de grandes compañías del extranjero, las empresas y la

sociedad en general aún no han incorporado a su forma de trabajar y pensar las implicancias que puede tener un mal desempeño en su comportamiento medioambiental y social. Esta situación se ve aún más agravada por la no existencia de efectos financieros o legales directos en las empresas con performances deficientes en términos ambientales o sociales. En nuestro país no tenemos el rápido efecto de acciones judiciales derivadas de posibles daños que las acciones de una empresa pueden ocasionar a las personas y a la sociedad en general. Sin embargo, las empresas, deben reconocer este nuevo desafío. A diferencia de cómo ha sucedido en otros países del mundo, en lugar de que la iniciativa surja de requerimientos de terceras partes ajenas a las empresas, las propias empresas tienen la posibilidad de ser ellas quienes tengan la iniciativa. Es sumamente importante y conveniente que cada una de las empresas de nuestro país se vean a sí mismas como ciudadanos corporativos modelo y que de esa forma se presenten frente a la comunidad.

Es en estos tiempos, más que nunca, las empresas deben presentarse tanto para el interior del país como para el exterior, con los más altos estándares, tanto a nivel de su comportamiento con el medio ambiente como de su responsabilidad social.

Hoy en día y salvo por raras excepciones, nadie conoce en nuestro país cuál ha sido el impacto de las actividades de la empresa en la sociedad. Es claro que cuanto mejor se hagan las cosas, será más probable que haya impactos positivos desde un punto de vista estrictamente de negocios o financiero. Cuanto más abiertas sean las empresas, mayor confianza se generará en las personas. Esto no sólo permitirá que nuestras empresas mejoren su reputación, sino que también les permitirá tener más aliados, tanto a nivel nacional como internacional. Adicionalmente, serán percibidas como mejores administradoras de todos sus riesgos, fomentando la inversión local y extranjera, considerándose al mismo tiempo, más seguras y confiables.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Frente a la necesidad de definir ante quiénes es responsable la empresa y cuáles son sus objetivos prioritarios, la mayor parte de los debates se concentran alrededor de dos posiciones extremas:

- El punto de vista clásico o tradicional sostiene que todas las empresas son responsables frente a sus propietarios, y su principal preocupación es maximizar sus ganancias o lograr mayor eficiencia en la prestación de un servicio.
- El punto de vista socioeconómico afirma que el objetivo de las empresas es asegurar su supervivencia además de obtener una rentabilidad en el largo plazo. Para lograrlo debe actuar de un modo eficiente y eficaz, y asumir determinadas obligaciones sociales tanto en su ámbito interno como externo y los costos que ellas acarrearán. Si esta conducta se generalizara redundaría en beneficio de cada empresa pues participaría en un sistema social más justo y equitativo, con responsabilidades sociales compartidas por los distintos agentes que lo componen (estado, empresas, organizaciones sin fines de lucro, ciudadanos, etc.).

En una concepción moderna se considera a la empresa como un subsistema dentro del sistema económico-social, en el que se tienen en cuenta las implicancias sociales de su accionar. Este accionar tiene consecuencias tanto en su ámbito interno (socios, trabajadores, etc.) como en el externo (comunidad, estado, clientes, proveedores, etc.).

Las empresas deberían responder por las consecuencias de su accionar y gestionarse asumiendo tal responsabilidad. Los reclamos de la comunidad para que la asuman son cada vez más numerosos, y provienen del gobierno, asociaciones de defensa de los consumidores, sindicatos, etc.

No es suficiente, en cuanto a responsabilidad social se refiere, que la empresa no haga lo considerado social y legalmente incorrecto en un lugar y tiempo determinados; debe asumir un rol positivo tratando de mejorar la sociedad en la que se inserta. Para lograrlo resulta necesario planificar las acciones sociales a emprender, incorporar los objetivos sociales a la par de los económicos y asignarles un presupuesto. De este modo la empresa asume su responsabilidad social, que se refleja en el actuar cotidiano y en el continuo proceso de toma de decisiones en todos sus niveles.

No es tarea fácil tomar decisiones socialmente responsables, ya que toda decisión implica realizar un juicio de valor, ordenar criterios, priorizar unos en desmedro de otros. En ello inciden una serie de factores entre los que se pueden destacar el sistema de valores de la empresa, el de quienes deciden y el de la comunidad donde desarrolla sus actividades.

Si bien no hay una definición que haya sido universalmente aceptada para definir a la Responsabilidad Social Empresarial, todas coinciden en que se trata de una forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos económicos de la misma compatibilizando los mismos con los impactos sociales y medioambientales.

En este caso destacaremos la que figura en el Libro Verde publicado por la Comisión Europea en 2001 ¹. Este documento define la Responsabilidad Social Empresarial 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.

Significa que, más allá del beneficio económico, la principal función de una empresa consiste en crear valor con la producción de bienes y servicios que respondan a la demanda de la sociedad y generar de este modo beneficios sostenibles para sus propietarios y accionistas, así como bienestar

¹COMISION EUROPEA; libro verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas; (Bruselas, 2001), pág. 7.

para la sociedad en general, en particular gracias a un proceso continuo de creación de empleo. De hecho, cada vez son más los empresarios que ven en un comportamiento responsable un camino cierto para alcanzar el éxito comercial y proporcionar beneficios duraderos para sus accionistas.

Es necesario entonces implementar un sistema de información que abarque las etapas de planificación, procesamiento, evaluación, control y exposición referido a la gestión social de la empresa.

Esta información que es presentada a través de los distintos modelos y que amplía la que producen los estados contables tradicionales, se realiza a través de informes denominados genéricamente Balances Sociales por su analogía con los contables.

3. AREAS QUE DEFINEN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las acciones que las empresas realizan y se enmarcan en la Responsabilidad Social Empresaria comprenden lo relativo a "los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente".

Estas son:

- Valores y Principios Éticos.
- Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo.
- Apoyo a la Comunidad.
- Protección al Medio Ambiente.
- Marketing Responsable.

A) VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

Se refiere a cómo una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de

referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como "enfoque de los negocios basado en los valores" y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa.

B) CONDICIONES DE AMBIENTE DE TRABAJO Y EMPLEO

Se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan, diversidad balance trabajo-tiempo libre, trabajo y familia, salud, seguridad laboral, etc.

C) APOYO A LA COMUNIDAD

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad.

D) PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE

Es el compromiso de la organización empresarial con el Medio Ambiente y el desarrollo sustentable. Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concientización de su personal. Esto, que hoy inclusive se encuentra normatizado, implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones.

E) MARKETING RESPONSABLE

Se refiere a una política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la

distribución, la divulgación de las características del producto, el marketing y la publicidad

CAPITULO II

El Balance Social

Sumario:1- Balance Social. 2- En el mundo.
3- En Argentina. 4- Estructura.

1. BALANCE SOCIAL

Es una herramienta de la política empresaria que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus ámbitos interno y externo, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima laboral y social, información, planeamiento de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona.

Consiste en reunir y sistematizar la información correspondiente a las dimensiones sociales de la empresa, realizando con objetividad y seriedad una descripción de indicadores, así como una enumeración realista y rigurosa de las tareas realizadas por la institución en materia social.

Posibilita, de esta manera, su evaluación y el desarrollo de programas de acción afines.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) El balance social es un instrumento para medir y evaluar en forma clara y precisa los resultados de la aplicación de la política social de la empresa. Para que los entes involucrados, empresa, empleados y comunidad tomen conciencia de los esfuerzos que se están efectuando por un lado y los beneficios que se están disfrutando por el otro, se requiere de un instrumento que en forma clara y objetiva ayude a comprender que los recursos y el dinero empleado en el cumplimiento de su responsabilidad social no es un gasto, sino una inversión, que revierte de manera exitosa la rentabilidad económica y social.

Según las normas profesionales, el Balance social es “un instrumento para medir, evaluar, e informar en forma clara, precisa, metodológica, sistémica y principalmente cuantificada, el resultado de la política económica, social y ambiental de la organización. En dicho documento se recogen los resultados cuantitativos y cualitativos del ejercicio de la responsabilidad socio-ambiental, informando en forma objetiva las condiciones de equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera que asumen las empresas en su comportamiento”².

A) OBJETIVOS

Los objetivos del balance social son:

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un periodo determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y aumentar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.

² Resolución técnica N° 36 de la F.A.C.P.C.E, Noviembre del 2012, Sobre normas contables profesionales: el Balance Social, segunda parte. Capítulo II

- Como herramienta de gestión empresarial el balance social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
- Dispones de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.
- Como instrumento de gestión le permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su responsabilidad social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones.

B) CLASIFICACION DE LOS BALANCES SOCIALES

Existen variados métodos y formas para procesar y exponer la información de tipo social, cada uno con sus ventajas y desventajas. Su enfoque y contenido dependen de las necesidades informativas de la empresa y del medio, y varían según el marco jurídico-institucional y el sistema político-económico en que la empresa se desarrolla³:

- Según el destinatario.
- Según su utilidad.
- Según quien participa en su elaboración.
- Según la obligatoriedad legal.
- Según el sector al que pertenece el ente.
- Según la cantidad de unidades de medidas empleadas.

³FERNANDEZ LORENZO, Liliana y otros, Tipología del denominado Balance Social, en revista IDELCOOP, N° 111,(capital federal, Mayo 1998) pág. 95.

- Según su acercamiento a los modelos propuestos por la contabilidad tradicional.

1- SEGUN EL DESTINATARIO:

- Balances sociales internos: aportan información a los directivos y a los trabajadores de la empresa (agentes sociales internos). Como ejemplo puede citarse el balance social impuesto por la ley francesa de 1977. Los balances sociales exclusivamente internos brindan información más específica y analítica.
- Balances sociales externos: están dirigidos a los interlocutores sociales externos como la comunidad, el estado, los medios de información, los clientes, etc. Son ejemplos de este tipo los balances estadounidenses e ingleses.
- Balances sociales mixtos: se reconocen como destinatarios a ambos colectivos. Entre ellos pueden mencionarse algunas experiencias alemanas.

2- SEGUN SU UTILIDAD O FINALIDAD:

- Instrumentos de relaciones públicas: tratan de lograr una mejor imagen de la empresa.
- Instrumentos de información empresarial: reúnen en un documento único las informaciones hacia los distintos colectivos sociales con los que la empresa se relaciona.
- Instrumentos de gestión social integrada: incluyen además las etapas de planificación y control.

3- SEGUN QUIENES LO ELABORAN:

Este criterio diferencia el nivel de participación de los diversos actores sociales en la determinación del objeto a analizar, en el modo de realizarlo y en la evaluación de los resultados. Así se distinguen:

- Balances sociales unilaterales: la labor recae en un sólo agente social, generalmente los directivos de la empresa.
- Balances sociales con participación parcial: se incorporan otros agentes sociales en su elaboración, como los trabajadores o sus representantes.
- Balances sociales multilaterales: participa un número indeterminado de agentes sociales, que tendría como límite utópico a todos los que interactúan con la empresa. El problema de este tipo de balances reside en cómo poder materializarlos en la práctica, por la variedad de enfoques, necesidades de información, etc.

4- SEGUN LA OBLIGATORIEDAD LEGAL

- Balances sociales obligatorios por ley: en países como Francia y Portugal se establece la obligatoriedad de emitir balances sociales para empresas que emplean un número determinado de trabajadores.
- Balances sociales voluntarios: su emisión es facultativa para la empresa. La primera alternativa se presenta como una forma de asegurar la emisión generalizada del balance social. Aporta al gobierno elementos de planificación y control en el campo socio-económico. Las críticas a la obligatoriedad impuesta por ley se centran en considerarla como una nueva forma de intervencionismo estatal, y

en la falta de flexibilidad que presentan los modelos legales para incorporar avances metodológicos.

Propuestas intermedias sostienen que la legislación debe establecer un contenido mínimo y pautas generales de confección.

5- SEGUN EL SECTOR AL QUE PERTENECE EL ENTE

Se los distingue en balances sociales públicos y privados.

6- SEGUN LA CANTIDAD DE UNIDADES DE MEDIDA EMPLEADAS

Se los llama unidimensionales o multidimensionales. Algunas variables pueden traducirse en dinero, en horas trabajadas, en cantidades físicas, etc.

7- SEGUN SU ACERCAMIENTO A LOS MODELOS PROPUESTOS POR LA CONTABILIDAD

Se los clasifica en contables y no contables. La última clasificación se refiere, en sentido estricto, al enfoque de la Contabilidad Patrimonial.

Si se considera a la Contabilidad en un enfoque más amplio, como una disciplina social que abarca a la Contabilidad patrimonial o financiera, a la gerencial o administrativa, a la gubernamental o pública, a la económica y a la social, es posible agrupar los balances sociales como se propone a continuación:

- Modelos que presentan el enfoque de la Contabilidad patrimonial: Estos modelos exponen la información totalmente cuantificada en unidades monetarias y respetando en muchos casos la partida doble. Entre ellos se pueden destacar: el Estado del Valor Agregado, el Estado del Excedente de la Productividad Global y el Balance Socio-económico.

Las críticas a estos modelos contables patrimoniales se centran esencialmente en la dificultad, cuando no imposibilidad, de cuantificar objetivamente, sobre todo en términos monetarios, variables sociales tales como el clima laboral o la satisfacción con el empleo. Estas críticas se acentúan al tratar de cuantificar y determinar la relación de costos beneficios sociales. Las dificultades que presentan estos modelos han contribuido a que en la práctica no se haya generalizado su uso exclusivo, y se presenten junto a otras formas de Balance Social.

- Modelos que ofrecen enfoques diversos e incorporan otras unidades de medida además de la monetaria: Estos modelos, alejados en distinto grado del enfoque de la Contabilidad Patrimonial, son más flexibles que los mencionados anteriormente. En general resulta más comprensible para los usuarios de este tipo de información, quienes no siempre cuentan con conocimientos suficientes en relación con esta disciplina.

Resulta difícil identificar claramente cada uno de estos modelos. Pero entre ellos pueden destacarse ciertos rasgos diferenciales, a saber:

Informes Sociales Narrativos: Con esta denominación se hace referencia a modelos técnicamente sencillos, que se plasman en documentos fundamentalmente narrativos y que a veces incluyen gráficos, datos cuantitativos, etc. Usualmente describen la acción social desarrollada por la empresa en un período determinado, utilizando en algunos casos, variadas unidades de medida

Informes Sociales Sistemáticos: En ellos se expresa la información cuantificada a través de cuadros o matrices. Permiten detallar la situación social de la empresa de una manera sistemática y menos extensa que los narrativos. Estos modelos ordenan la información de

acuerdo a distintos criterios, adoptan variados enfoques o emplean diferentes técnicas de medición.

Ordenamiento de la información: Pueden ser cronológicos, en los que se respeta el orden de ocurrencia de los hechos; por grado de importancia relativa; y de acuerdo a la prioridad de las metas fijadas por la organización.

Enfoque de la Contabilidad por Objetivos: Para desarrollar este enfoque deben definirse de manera clara y precisa los objetivos económicos sociales a lograr por las distintas áreas de la empresa y medir en qué grado se han alcanzado. Con esta finalidad, se utilizan frecuentemente indicadores sociales. Para poder implementarlo es necesario contar con un sistema de gestión desarrollado. Se destaca su utilidad como instrumento de planificación, de gestión y también de control, integrando lo económico con lo social. Su desventaja radica en el hecho de no permitir análisis comparativos entre empresas cuando los objetivos considerados son individuales, y en tener que definir qué información puede hacerse pública.

Medición de la información a través de Indicadores Sociales: Es una técnica muy difundida para la medición de los fenómenos económicos sociales.

Consiste en utilizar distintos indicadores que combinados entre sí, definen modelos de balance social. Esta forma de presentar la información social surgió en la década del 60 en Estados Unidos y se extendió rápidamente a Europa. En un comienzo se aplicó sólo en el ámbito estatal, ampliándose luego a las empresas.

La utilidad de los indicadores radica en que son medidas cuantificadas que generalmente adoptan la forma de ratios o cocientes, con los que se puede abordar aspectos cuanti y cualitativos de las relaciones entre la empresa y sus distintos partícipes sociales. Pero estos aspectos

muchas veces aluden a propiedades que no son mensurables en forma directa, como el clima laboral. Para poder medirlos debe definirse la variable a medir, la dimensión o aspecto relevante de la misma, no medible directamente, y los indicadores. Estos indicadores, que representan una forma de medición concreta, pueden ser:

Objetivos o cuantitativos, que se refieren a hechos o elementos cuantificables o mensurables, como la remuneración de los trabajadores.

Subjetivos o cualitativos, con los que se mide la opinión que los agentes sociales (tomados individual o colectivamente) tienen de los aspectos a estudiar, por ejemplo el grado de satisfacción del trabajadores respecto de las remuneraciones percibidas. Para poder relevarlos generalmente se realizan encuestas de opinión.

Si bien la medición a través de indicadores demanda un esfuerzo adicional, presenta ciertas ventajas que lo convierten en uno de los instrumentos más utilizados a la hora de plantear el balance social:

- Pueden emplear datos provistos por el sistema contable,
- Son comprensibles por la mayoría de los usuarios, y
- Permiten elaborar modelos homogéneos, lo que los torna comparables.

C) PRESENTACION

Según las Federación Argentina de consejos profesionales de ciencias económicas⁴, los balances sociales se podrán presentar en forma conjunta a los Estados Contables del ente o en forma separada, haciendo referencia, en el Balance Social, a dichos Estados Contables. Los usuarios deberán poder acceder a la información referenciada, para lo cual la organización deberá

⁴ Resolución técnica N° 36 de la F.A.C.P.C.E., Op. Cit

indicar claramente cómo lograr tal acceso. En aquellos entes que posean actividad o inversión social en más de una jurisdicción, se recomienda presentar el balance social separando claramente la actividad de cada jurisdicción.

D) BALANCE SOCIAL Y SU AUDITORIA

Al igual que en toda otra información que surge del ente y que trasciende a terceros, no basta con que se haga pública la declaración, necesita que sea respaldada por el informe de un profesional externo independiente que brinde credibilidad a la información presentada. Sin este informe que contiene la opinión de un profesional, la declaración no se considera “segura” ni “confiable”, es sólo un conjunto de datos que no brindan confiabilidad a los distintos grupos interesados ni en su forma de elaboración ni en el resultado obtenido.

La Auditoría Social se puede definir como “Técnica que tiene por objeto revisar, supervisar y controlar el cumplimiento de las metas sociales establecidas por la empresa, tanto a nivel interno como externo en concordancia con su política social, garantizando la rectitud en sus procedimientos y fidelidad de las cifras presentadas al cierre del ejercicio”⁵.

Una parte de la doctrina amplía el campo del requerimiento y considera que los procesos de validación externa deberían estar destinados a verificar que:

- La información que se trasmite a los grupos de interés se corresponde con lo actuado por el ente, y
- Se han alcanzado las metas y compromisos que han asumido

⁵ELKINS, Arthur, Administración y gerencia Estructurada, funciones y practica, trad. Por Jesús Villamizar Herrera, Ed. Fondo Educativo Interamericano, (México 1984) pág. 448

2. LOS BALANCES SOCIALES EN EL MUNDO: ANTECEDENTES

La idea de establecer un Balance Social en la empresa, nació en los Estados Unidos en el año 1966. Su origen se debió a la necesidad de la empresa privada por mejorar su imagen y hacer frente a los recursos empleados en su beneficio.

El primer Balance Social reconocido como tal, lo publicó la empresa Singer en el año de 1972. Este instrumento se difundió también en Europa, principalmente en Alemania y Francia, y de allí al resto del mundo.

En Francia se dio la primera definición legal de Balance Social. Para la ley francesa, que data del año 1977, el Balance Social es obligatorio para las empresas que ocupan más de 300 personas. Desde entonces, los Balances Sociales fueron evolucionando, en su profundidad y alcance.

En algunos países de América, el tema del Balance Social llegó en forma paralela al resto del mundo en la década del 70, aunque no tuvo un desarrollo notable ni promoción en su implementación. Principalmente en Chile y Brasil es donde se comenzó a hablar de los primeros modelos a nivel regional. A partir de los años ochenta surgen numerosas propuestas de modelos de Balance Social, por parte de diferentes organizaciones empresariales y no gubernamentales.

Las normas que existían en los años sesenta y setenta eran más restrictivas, se centraban en prohibiciones y obligaciones más que en objetivos a realizar o aspiraciones que implicaran la generación de valor agregado para la empresa y la comunidad en general. Hoy en día se propone más un tipo de norma reflexiva que no obliga sino que impulsa a que las empresas a ser proactivas y a reflexionar de sus prácticas.

En Ibero América, las principales instituciones públicas y privadas de países como Chile, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay, publican anualmente sus Balances Sociales.

Actualmente en España, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, presenta un modelo de Balance Social.

Brasil es el país con más cultura de Balance Social, promovido por el Instituto Ethos.

Colombia, cuenta con el modelo de Balance Social desde 1987 , la cual fue realizada por consultores de la OIT, y solicitada por la Asociación Nacional de Industriales de Colombia y la Cámara Junior de Colombia

Corresponde señalar que particularmente en Francia, la preparación y presentación del Balance Social ha tomado un desarrollo significativo. El gobierno francés aprobó en el año 1997, una ley estableciendo que todas las empresas de cierto tamaño deben realizar un Balance Social anual junto al Balance Económico.

3. LOS BALANCES SOCIALES EN LA ARGENTINA: ANTECEDENTES

Comenzaremos analizando la evolución de las normas legales nacionales vinculadas con el Balance Social. Para ello haremos referencia a la ley nacional 25250, con vigencia a partir del 11 de junio de 2000. Esta ley comúnmente conocida como reforma laboral, en su artículo 18-Título V- Balance Social- establecía la realización con carácter obligatorio de un Balance Social anual para empresas existentes en nuestro país que ocuparan más de quinientos (500) trabajadores.

Esta ley fue derogada por la 25877, denominada de ordenamiento laboral. Esta disposición hace referencia a que las empresas que ocupen más de trescientos (300) trabajadores, deben elaborar anualmente, un Balance Social que incluya información relativa a: condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa.

La mencionada norma legal en su contenido abarca y considera diversos temas que se encuentran vinculados con los ordenamientos de carácter laboral y de seguridad social de nuestro país.

En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se dictó la ley 2594 en diciembre de 2007. Dicha ley establece la obligación de la presentación del “Balance de Responsabilidad Social y Ambiental”, en forma anual para aquellas empresas que contraten a más de trescientos (300) trabajadores y que posean una facturación que supere los valores indicados para medianas empresas según lo dispone la resolución SEPyME 147/06 (Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional), para el resto de las organizaciones es voluntaria la presentación.

En la actualidad, podemos encontrar en la Resolución Técnica N° 36, principios para la elaboración de los Balances Sociales, siendo la misma de carácter optativo para las empresas, para ejercicios que se inicien a partir del 1/1/2013.

4. ESTRUCTURA DEL BALANCE SOCIAL

La F.A.C.P.C.E., define el formato del balance social, dividiéndolo en dos partes:

- Una parte cualitativa denominada Memoria de Sustentabilidad
- Una parte cuantitativa denominada Estado de valor económico generado y distribuido

A) MEMORIA DE SUSTENTABILIDAD

Para la elaboración de la memoria de sustentabilidad se atenderá a las pautas y principios establecidos en la Guía para la elaboración de memorias de Sustentabilidad elaborada por el Global Reporting Initiative (GRI)⁶.

A los efectos de una mejor visualización de la evolución de los indicadores, estos se presentan en forma comparativa con uno o más ejercicios anteriores, excepto en la primera elaboración del Balance Social.

La elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible.

Una memoria de sostenibilidad deberá proporcionar una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante, e incluirá tanto contribuciones positivas como negativas.

Se espera que el Marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad sirva como marco generalmente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social. Ha sido diseñado para ser utilizado por las organizaciones, con independencia de su tamaño, sector o localización.

El contenido básico que debe figurar en una memoria de sostenibilidad se puede clasificar en tres tipos distintos de información:

- Estrategia y perfil: información que establece el contexto general para comprender el desempeño de la organización, tales como su estrategia, su perfil y su gobierno.
- Enfoque de la dirección: información que incluye cómo la organización aborda un determinado conjunto de aspectos para proporcionar contexto y para la comprensión del desempeño en un área concreta.

⁶Consultas a base de información, en internet:
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf> (Ámsterdam 2011)

- Indicadores de desempeño: Indicadores que facilitan la comparabilidad de la información sobre el desempeño económico, medioambiental y social de una organización.

La estructura de la memoria de sostenibilidad es la siguiente:

- Estrategia y análisis: debe contar con la declaración del responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad y la descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.
- Perfil de la organización, relacionado con las características de la misma, como por ejemplo: nombre, productos, localización, premios, etc.
- Parámetros de la memoria, este incluye: perfil de la memoria (periodo cubierto, fecha de la memoria anterior, ciclo de presentación), alcance y cobertura (definición de contenidos y cobertura de la memoria, limitaciones al alcance, técnicas de medición de datos), verificación.
- Gobierno, compromisos y participación
- Información sobre el enfoque de la dirección, por dimensiones.
- Principales indicadores del desempeño: se organiza en las dimensiones económica, medioambiental y social:

La dimensión económica de la sostenibilidad afecta al impacto de la organización sobre las condiciones económicas de sus grupos de interés y de los sistemas económicos a nivel local, nacional y mundial.

En la dimensión ambiental de la sostenibilidad se refiere a los impactos de una organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua.

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los indicadores de la categoría social se

dividen a su vez en: aspectos laborales, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos.

- Indicadores adicionales del GRI que se hayan incluido.
- Indicadores de Suplementos sectoriales del GRI que se hayan incluido en la memoria.

B) NIVELES DE APLICACIÓN DEL GRI

Una vez concluida la memoria, los encargados de su preparación deben indicar en qué medida o nivel han aplicado el Marco de elaboración de memorias del GRI a través del sistema de “niveles de aplicación del GRI”. La finalidad de este sistema es proporcionar:

- A los lectores de la memoria una clara información sobre la medida en que se ha aplicado la Guía del GRI y otros elementos del Marco de la elaboración de memorias en la preparación del informe.
- A los redactores de la memoria una visión o una vía para ampliar gradualmente la aplicación del Marco de elaboración de memorias del GRI.

Al indicar uno de los niveles de aplicación se comunica con claridad qué elementos del Marco de elaboración de memorias del GRI se han tenido en cuenta en la preparación de la memoria. Existen tres niveles de aplicación que permiten cumplir las necesidades de las organizaciones informantes, ya sean principiantes, expertos o se encuentren a medio camino entre ambos. Los tres niveles reciben las calificaciones C, B y A. Los criterios de los distintos niveles ponen de manifiesto una aplicación o cobertura cada vez mayor del marco de elaboración de memorias del GRI.

C) ESTADO DE VALOR ECONOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EVEGYD)⁷

El Valor económico generado es el valor creado por la organización y los grupos sociales Involucrados con ella. Se mide, en forma general, por la diferencia entre el valor de las ventas y los insumos adquiridos a terceros devengados en el ejercicio.

El valor económico generado se diferencia del beneficio empresario ya que el primero se refiere a la retribución de todos los grupos sociales que intervienen en los procesos inherentes a las actividades del ente, mientras que el beneficio empresario se refiere a la porción que les corresponde a los propietarios cuando se distribuye el valor económico generado.

Características:

- El EVEGYD está fundamentado en conceptos macroeconómicos, buscando presentar la parte en que contribuyen las entidades en la formación del Producto Bruto Interno.
- El EVEGYD es un estado económico financiero, histórico, que muestra el valor económico generado por una organización y simultáneamente revela cómo se distribuye entre los diversos grupos sociales que han contribuido a su creación.
- Para los inversores y otros usuarios, esa demostración proporciona información de naturaleza económica, financiera y social, y ofrece la posibilidad de una mejor evaluación de las actividades de la entidad en la sociedad en la cual está inserta.
- El EVEGYD elaborado por segmento (tipo de clientes, actividades, productos, área geográfica y otros) puede representar información

⁷ Resolución técnica N° 36 de la F.A.C.P.C.E., Op. Cit, Capítulo III

aún más valiosa para la formulación de proyecciones de analistas sociales y económicos.

Objetivo del Estado de Valor Económico Generado y Distribuido:

El objetivo del Estado de Valor Económico Generado y Distribuido propuesto como uno de los componentes del Balance Social, es evidenciar el valor económico generado por la entidad y su distribución, durante un período determinado.

Alcance y presentación

- El ente debe preparar el EVEGyD y presentarlo como parte integrante del Balance Social.
- La presentación del EVEGyD consolidado deberá basarse en los Estados Contables Consolidados.

D) DETERMINACION Y DISTRIBUCION DEL VALOR ECONOMICO

Determinación:

El EVEGyD, en su primera parte, debe presentar en forma detallada el valor económico generado por la entidad. Los principales componentes del valor económico generado se detallan a continuación:

1. Ingresos

Está compuesto por:

- a. Venta de mercaderías, productos y servicios (no incluye el impuesto al valor agregado).
- b. Otros ingresos.

c. Ingresos relativos a la construcción de activos propios.

La construcción de activos dentro de la empresa para su propio uso (bienes de uso y activos intangibles) es un procedimiento habitual. En esa construcción diversos factores de la producción son utilizados, incluso la contratación de recursos externos (materia prima, mano de obra de terceros, etc.) y la utilización de factores internos, como mano de obra, con los consiguientes costos que esa contratación o utilización generan. Para la elaboración del EVEGyD, esa construcción equivale a producción vendida para la propia empresa y por eso su valor contable debe ser considerado como ingreso. La mano de obra propia utilizada es considerada como distribución de ese valor agregado generado. Los gastos con servicios de terceros y materias primas, son apropiados como insumos.

d. Previsión para desvalorización de créditos, incluye los valores relativos a la constitución y reversión de la previsión.

2. Insumos adquiridos a terceros

Este concepto comprende:

- a. Insumos, materias primas, servicios y bienes de cambio adquiridos a terceros contenidos en el costo del producto vendido. No incluye los gastos en personal propio.
- b. Materiales, energía, servicios de terceros y otros: incluye importes correspondientes a las erogaciones originadas en la utilización de esos bienes, y servicios adquiridos a terceros. No incluye el impuesto al valor agregado.

3. Pérdida y recuperación de valores de activos

Incluye importes relativos a ajustes por valuación de los bienes de cambio, bienes de uso, inversiones y otros. También deben ser incluidos los valores reconocidos en el resultado del período, tanto por la constitución

como por la reversión de las provisiones para pérdidas por desvalorización de activos.

4. Depreciaciones y amortizaciones

Incluye los importes registrados en el período por tales conceptos.

5. Valor agregado recibido en transferencia

Este concepto incluye:

- a. El resultado por participación en subsidiarias: se corresponde con la participación en el resultado de subsidiarias. Si el mismo es negativo opera como reducción o valor negativo.
- b. Los ingresos financieros: incluye todos los ingresos financieros, cualquiera sea su origen.
- c. Otros ingresos: incluye los dividendos relativos a inversiones valuadas al costo, alquileres y otros, siempre que no provengan de la actividad principal del ente.

Distribución del Valor Económico Generado:

En su segunda parte, el EVEGyD debe presentar en forma detallada como el valor agregado por la entidad fue distribuido. Los principales componentes de esa distribución se detallan a continuación:

1. Remuneraciones al personal

Son los importes asignados al costo y al resultado del ejercicio en forma de:

- a. Remuneración directa: representada por los valores de los salarios, sueldo anual complementario, honorarios de administración (incluso

los pagos basados en acciones), vacaciones, comisiones, horas extras, participación en resultados, etc.

- b. Beneficios: representados por los valores de asistencia médica, alimentación, transporte, planes de beneficios jubilatorios, etc.

2. Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo

Comprende las retribuciones asignadas a los directores/propietarios por su función técnica/administrativa y los honorarios correspondientes a su función puramente de Director. Análoga definición comprende a entes diferentes a Sociedades Anónimas.

3. Al Estado (Impuestos, tasas y contribuciones)

Comprende los importes de los impuestos a las ganancias, contribuciones sociales que estén a cargo del empleador, y los demás impuestos y contribuciones a los que la organización esté obligada.

Opcionalmente el ente podrá discriminar de las cuentas de resultados los impuestos allí contenidos en:

- a. Nacionales: incluyen los tributos correspondientes a la Nación, incluso los que son coparticipados en todo o parte a las provincias.
- b. Provinciales: incluyen los tributos correspondientes a las provincias, incluso los que son coparticipados en todo o en parte a los municipios.
- c. Municipales: incluyen los tributos correspondientes a los municipios.

4. Retribución al capital de terceros

Comprende los importes devengados a financistas externos de capital:

- a. Intereses y otros resultados originados por préstamos (incluye comerciales) y pasivos similares: incluye las erogaciones financieras, inclusive las variaciones cambiarias pasivas, relativas a cualquier tipo de préstamo o financiamiento de instituciones financieras, empresas del grupo (previo análisis de cuál ha sido su tratamiento desde el

punto de vista contable de la matriz y subsidiaria en el balance individual y consolidado) u otras formas de obtención de recursos o fuentes de financiación. Deben considerarse los importes que por estos conceptos se hubieran incluido en el costo de los activos en el período.

- b. Rentas: incluye los alquileres (incluso las erogaciones con arrendamiento operativo) a terceros.
- c. Otras: incluye las remuneraciones que configuran transferencia de valor agregado a terceros originadas en capital intelectual, tales como royalties, franquicia, derechos de autor, seguros por riesgo de trabajo, etc.

5. Retribución a los propietarios

Son los importes relativos a la retribución asignada a socios y accionistas:

- a. Dividendos: incluye los valores pagados o acreditados a los socios y accionistas por cuenta del resultado del período.
- b. Ganancias retenidas: Incluye las ganancias (superávits) reservadas, capitalizadas o cuya asignación se posterga para ejercicios futuros.

6. Otras

CAPITULO III

Principios y metodología para la elaboración de un Balance Social

Sumario: 1- Principales Modelos. 2- Preparación y Exposición.
3- Requerimientos Básicos. 4- Metodología para su elaboración.
5- Utilidad del Balance para los usuarios.

1. PRINCIPALES MODELOS UTILIZADOS A NIVEL INTERNACIONAL

Existen distintos modelos que se han desarrollado a nivel mundial a los efectos de la preparación y presentación de Balances Sociales.

Los modelos existentes son los siguientes:

- Global Reporting Initiative (GRI). Es un acuerdo elaborado con visión de largo plazo en el que han participado múltiples actores mundiales. Su misión es elaborar y difundir la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, aplicable globalmente y de manera voluntaria por organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.

- AA 1000. Fue introducida en 1999 por el Institute of Social and Ethical Accountability, con el ánimo de ayudar a las empresas a entender y mejorar el desempeño ético y social, describiendo la forma de identificar temas claves y posteriormente reportarlos para ser auditados.
- Ibase. Desde 1997, el sociólogo Heber de Souza del Ibase/ Betinho (Instituto Brasileiro de Análisis Sociales y Económicos), logró llamar la atención de los empresarios brasileños sobre la importancia y necesidad de convertir el balance social de las empresas en un modelo único y simple. En este modelo predominan los datos que puedan ser expresados en valores financieros o en forma cuantitativa.
- CRS EuropeMatrix. Es un modelo que permite a las empresas reportar, comunicar y hacer benchmarking. Esta es la propuesta de la organización CSR Europe, la cual reúne a las empresas europeas que promueven la Responsabilidad Social Empresarial.

2. PRINCIPIOS PARA LA PREPARACION Y EXPOSICION DE LOS BALANCES SOCIALES

Los estándares internacionales, señalan los principios que regulan la redacción del balance social y de la información en el contenido, entre otros son:

- Responsabilidad en la identificación de las categorías de los grupos de interés a los cuales se rendirá cuenta del impacto de sus actividades.
- Transparencia: todos los destinatarios deben ser puestos en conocimiento de las técnicas adoptadas para su confección.

- Inclusión: se procurara la participación de todos los grupos de interés identificados.
- Neutralidad: debe ser imparcial e independiente de los intereses de las partes.
- Prudencia: no se deben sobre o subvaluar los efectos sociales positivos y/o negativos.
- Comparabilidad: deben poder compararse estados de distintos periodos.
- Comprensión y claridad: la información contenida en el balance social debe ser clara y comprensible.
- Verificabilidad de la información: debe poderse verificar la información del balance social a través de la reconstrucción del procedimiento de recolección de datos.
- Fidelidad: la información contenida debe estar exenta de errores y prejuicios de manera de poder ser considerados por el usuario como fiel representante del objeto al cual se refieren.

3. REQUERIMIENTOS BASICOS PARA IMPLEMENTAR EL BALANCE SOCIAL

- A) Existencia de una filosofía social**: Es decir la organización debe otorgar valor a lo social, lo cual se refleja en la definición de su visión, carta de principios o filosofía o cualquier otra manifestación formal o informal pero que en el fondo supone compromiso con una gestión social como parte de las responsabilidades reconocidas por la organización. Este fundamento es necesario ya que el Balance Social evalúa la gestión social con fines de mejoramiento y no tendría sentido evaluar una gestión si no se le otorga ninguna importancia.

- B) Compromiso de la Alta Dirección:** Es importante tener en cuenta que la realización del Balance Social supone, en ocasiones, cambios internos, ajuste de presupuestos, redefinición de funciones, etc. todo lo cual es posible realizar si por parte de la alta dirección existe el conocimiento y convencimiento de su importancia y de la necesidades de realizarlos.
- C) Compromiso Corporativo:** El Balance social se concibe como un proyecto corporativo, es decir involucra a toda la organización no solo en su realización sino en la definición y cumplimiento de metas o presupuestos lo cual se asume como un compromiso organizacional. Si bien en su ejecución la coordinación está a cargo de un área específica, sus metas y resultados comprometen a toda la organización.

4. METODOLOGÍA PARA SU ELABORACIÓN

Se sugiere aplicar una metodología que incluya los siguientes pasos:

- Definición del área responsable: Si bien la elaboración del Balance Social exige la participación de todas las áreas, como compromiso corporativo que es, también es cierto que como proyecto debe ser orientado por un área específica la cual debe coordinar todas las actividades, y los procedimientos requeridos para su ejecución.

Teniendo en cuenta que el Balance Social busca evaluar la gestión social de la organización es, desde este punto de vista es lógico que su ejecución esté bajo la responsabilidad del área que orienta y coordina la política social de la misma. En la práctica encontramos que este proyecto es coordinado por áreas como Gerencia de Recursos Humanos, Desarrollo Social, Comunicaciones, Gestión Humana, entre otras.

- Definición del plan de trabajo: Esta etapa está orientada a definir el período de tiempo que se tomará para el diagnóstico inicial, es decir es necesario definir si se hará sobre la información del año anterior, o sobre tiempo presente o bien pudiera proyectarse al período siguiente. Una vez definido el periodo que se tomará para el estudio, será necesario elaborar un cronograma que permita orientar las diferentes actividades a seguir, como las siguientes: elaboración del modelo específico que incluya las variables e indicadores que interpreten las realizaciones de la organización, etapa de recolección de la información, etapa de análisis e interpretación de cifras elaboración y presentación del documento final.
- Conformación del equipo: Teniendo en cuenta que el Balance Social pretende evaluar el cumplimiento de la responsabilidad de la organización tanto en sus aspectos internos como externos, y que estas actividades están relacionadas con distintas áreas de la organización, es necesario conformar un equipo en el cual estén representadas. Algunos miembros de este pueden ser: área de sistemas, área de contabilidad, administrativa, gestión humana, relaciones con la comunidad, relaciones públicas, entre otras que serían más específicas según el tipo de organización y su propio modelo de Balance Social. Es importante tener en cuenta que después de conformar el equipo que con la orientación del coordinador será el encargado de sacar adelante este proyecto.
- Definición del modelo específico según la organización: Teniendo en cuenta que la responsabilidad social que cada organización debe cumplir es diferente pues está muy asociada a su propia razón social, al sector al que pertenezca, al tamaño al área geográfica donde está ubicada, entre otros aspectos, será necesario definir unas variables e

indicadores que interpreten específicamente la gestión realizada por cada organización. Valga la aclaración de lo impropio e inadecuado que sería utilizar por ejemplo el modelo de variables e indicadores utilizados para evaluar la gestión de una Caja de Compensación y utilizarlo para evaluar la gestión de una universidad, un banco o una ONG, esto resultaría no sólo absurdo sino que se perdería el objetivo mismo del Balance Social como ya se dijo anteriormente. Lo anterior nos permite deducir entonces la necesidad de diseñar un modelo específico, es así como en la práctica se encuentran modelos de Balance Social como: ONG, Cajas de Compensación Familiar, Empresas Manufactureras, de Servicios, Sector Bancario, Sector Salud, Entidades de Servicio Público, Sector Cooperativo, entre otros.

5. UTILIDAD DEL BALANCE SOCIAL

A) LOS USUARIOS INTERNOS

Permite:

- Clarificar las definiciones de la política social de la institución a la que pertenecen.
- Conocer la postura de la institución respecto de la preservación del medio ambiente.
- Saber cómo se componen las erogaciones que la institución realiza con motivo de tener personal en relación dependencia, no solamente las obligatorias por ley o contrato de trabajo, sino fundamentalmente aquellas que justamente no lo son y que asume en beneficio de su personal bajo variadas modalidades.
- Conocer planes futuros de la institución que puedan afectarles en su relación laboral y los criterios que la dirección ha decidido.

- Saber la opinión que terceros relacionados comercialmente con la institución tienen de ella, de sus productos y de su actuación en el ámbito social.
- Distinguir el costo que origina el cuidado del medio ambiente y los programas tendientes a su mejoramiento.
- Averiguar lo que la institución a la que pertenecen realiza por la comunidad en general, así como el detalle de lo gastado en las diferentes actividades.

B) LOS USUARIOS EXTERNOS

Permite:

- Conocer los principios que la institución ha definido respecto de su inserción en la sociedad a la que pertenece y a la protección del medio ambiente.
- Saber si el Balance Social emitido ha sido confeccionado y auditado en función a normas de alguna autoridad competente.
- Enterarse de diferentes aspectos y características del grupo humano que compone a la institución y la evolución de estos ítems (por ejemplo: cantidad, nacionalidad, edades, horas trabajadas, remuneraciones promedio, etcétera) a lo largo del tiempo.
- Advertir qué otras erogaciones la institución realiza en beneficio de su personal y su magnitud.
- Descubrir el concepto que tienen sobre la institución quienes se relacionan exteriormente en forma permanente con ella, así como la imagen de sus productos, de su nivel de cumplimiento, de su ubicación en la comunidad.
- Conocer los esfuerzos que se realizan para mejorar el impacto ambiental y cómo éstos se van traduciendo en logros -o no- con el transcurso del tiempo.

- Averiguar qué programas la institución tiene para ayudar a la comunidad en diversas áreas.

CAPITULO IV

Propuesta de Balance Social para la Universidad Nacional de Tucumán.

Sumario: 1-VARIABLES e indicadores. 2- Formulación del modelo de balance social para la Universidad Nacional de Tucumán.

Como se dijo, el balance social es un instrumento de gestión que permite a las organizaciones planear, dirigir, registrar, controlar y evaluar cuantitativa y cualitativamente su gestión social durante un periodo de tiempo determinado y frente a metas pre establecido. Frente a esto se propone un modelo de Balance Social que cubra las expectativas de una institución pública y educativa de tanto carácter e importancia como la Universidad Nacional De Tucumán.

Con el objetivo de facilitar el entendimiento del modelo de balance social el capítulo se dividirá en dos partes esenciales, la primera es la definición de las variables e indicadores planteados para el modelo de balance social para la Universidad y la segunda corresponde al cuadro de balance que se propone concretamente.

1) VARIABLES E INDICADORES

Básicamente, el cuadro de variables e indicadores surgió de una apreciación personal y de distintos campos y grupos de interés relacionados con la Universidad Nacional de Tucumán. De esta manera, a continuación se presentan las variables, indicadores y sub indicadores para las distintas áreas analizadas. En el momento de desarrollo propio del Balance Social se deberán armar grupos conformados por representantes de cada una de las dependencias y de la Vicerrectoría de acuerdo a la importancia que representan para la institución, que serán los encargados de recopilar la información necesaria para poder determinar y calcular cada una de las variables.

CUADRO DESCRIPTIVO DE DE VARIABLES INDICADORES Y SUBINDICADORES

Área	Comunidad	Categoría	Variable	Indicador	Sub-Indicador	
AREA INTERNA	Empleados	Características socio laborales	Descripción demográfica	Distribución por labor		
				Participación por genero		
				Contratación y generación de empleo	Distribución por clase de contrato	
					Procedencia geográfica de los empleados	
			Conocimiento de la población docente	Docentes por categorías		
				Docentes por formación		
			Relaciones Laborales	Docentes por dedicación		
				Asociación sindical		
				Fondos, cooperativas y asociaciones		
			Salarios y prestaciones	Participación democrática		
				Prestaciones sociales		
			Manejo de personal	Beneficios para la educación		
		Estabilidad laboral e índice de rotación		Tiempo promedio de vinculación		
		Servicios sociales de la empresa al personal	Salud general	Medicina asistencial		
				Medicina preventiva		
			Salud ocupacional	Accidentalidad		
				enfermedad profesional		
				Maternidad		
				Enfermedad común		
				Programa y actividades	Exámenes de ingreso	
					Exámenes periódicos	
					Programa de vigilancia epidemiológica, conservación auditiva y riesgo químico	
			Programa de riesgo biológico			
			Bienestar social	Programa de prevención de lesiones deportivas		
				Vivienda		
			Integración	Comunicación organizacional	Deporte	
					Actividades de integración	
Actividades de reconocimiento						
Medios	Medios internos					
	Medios externos					
Estrategias comunicativas						

Área	Comunidad	Categoría	Variable	Indicador	Sub-Indicador			
AREA INTERNA	Estudiantes	Características sociales	Descripción demográfica	Discriminación de estudiantes				
				Distribución por genero				
				Distribución por jornada				
				Distribución por facultad				
				Distribución por estrato social				
				Distribución por renglones				
				Distribución por rango de edad				
			Selección de aspirantes	Admisiones	Porcentaje de aspirantes Índice de Selección			
			Deserción y reingreso	Índice de deserción Índice de reingreso				
			Elecciones estudiantiles	Participación democrática				
		Servicios de bienestar estudiantil	Salud	Medicina General		Índice de atención Índice de inasistencia Índice de atención por urgencias Ahorro para el estudiante		
					Salud oral	Índice de atención para odontología Índice de inasistencia para odontología Índice de nuevas consultas Índice de atención por urgencias Índice de atención para higiene oral		
						Programa de prevención y educación en salud		
						Póliza de seguros	Porcentaje de Utilización	
				Deporte		Porcentaje de participación en deporte formativo Porcentaje de participación en deporte competitivo Porcentaje de participación en deporte recreativo		
					Psicología	Índice de actividades realizadas Cobertura		
						Apoyo en alimentación	Índice de selección Porcentaje de asignación a cada modalidad Porcentaje de utilización del espacio del restaurante Ahorro calculado para el estudiante	
					Apoyo en vivienda		Índice de selección Porcentaje de utilización del espacio de residencias Ahorro calculado para el estudiante	
							Financiación de matriculas	Índice de selección para reliquidacion Porcentaje de participación en Convenios
								Reconocimiento a la excelencia

Área	Comunidad	Categoría	Variable	Indicador	Sub-Indicador
INTERNA	Servicios compartidos	Bienestar social	Cultura formativa y recreativa	Participación de la comunidad en actividades de cine, teatro música y danza.	
			Infraestructura	Infraestructura física	Distribución de la Inversión
				Infraestructura tecnológica	Distribución de la Inversión
					Servicio de Internet
			Página Web		
			Centro de medios audiovisuales	Nivel de utilización de los equipos	
				Nivel de utilización de las aulas especiales	
			Biblioteca	Nivel de utilización de material bibliográfico	Porcentaje de préstamos domiciliarios
					Porcentaje de préstamos para la sala
					Discriminación de préstamos bibliográfico a la comunidad universitaria
					Nivel de utilización de otras alternativas de consulta
				Convenios interbibliotecarios	Porcentaje de préstamos interbibliotecarios nacionales y locales
					Numero de convenios
			Adquisiciones	Inversión en fortalecimiento físico y bibliográfico	
				Porcentaje de títulos, revistas, CDs, videos entre otros, adquiridos	
Porcentaje y concepto de donaciones					
Publicaciones	Producción bibliográfica				
Laboratorios	Laboratorios, practicas y actividades de investigación	Distribución de la inversión			
		Nivel de participación de las investigaciones			
		Nivel de participación de los laboratorios			
		Nivel de participación de las practicas			
	Nivel de participación de servicios a terceros				
Transporte	Nivel de utilización				

Área	Comunidad	Categoría	Variable	Indicador	Sub-Indicador
AREA EXTERNA	Relaciones Primarias	Familia del trabajador	Descripción demográfica	Distribución por estado Civil	
				Indicador de personas a cargo	
				Porcentaje de pensionados	
		Servicios de bienestar	Cobertura de Salud de la familia del empleado		
			Apoyo en educación a la familia del empleado		
			Realización y participación en actividades recreativas y familiares		
	Ex Alumnos	Corporación de egresados	Nivel de participación de los egresados en la Corporación		
			Indicador de participación en las actividades realizadas		
			Conocimiento acerca de la actuación laboral de los egresados		
	Relaciones con otras organizaciones	Servicios de extensión	Servicios a terceros	Porcentajes de servicios prestados	
				Servicios a la comunidad	Participación de la sociedad en los cursos de extensión
			Conexiones con la comunidad empresarial	Participación en alianzas y convenios de cooperación	
Indicador de actividades realizadas en el marco de los convenios					
Participación y cooperación interinstitucional					

A) AREA INTERNA

EMPLEADOS

1) Características socio laborales de los empleados

En este campo se establece básicamente el conocimiento de la población de empleados y docentes, este conocimiento cualitativo y cuantitativo de esta comunidad incluye género, procedencia, nivel de formación, ocupación, tiempo de dedicación, participación en sindicatos, estabilidad laboral, entre otros.

Descripción demográfica

Aquí se identifica las características sociales y laborales de los empleados.

Indicadores

- Distribución por Labor: Mide el porcentaje de administrativos o docentes sobre el número total de empleados.
- Participación por Género: Mide el porcentaje de hombres o mujeres, administrativos o docentes, sobre el número total de empleados.
- Contratación y generación de empleo:
 1. Distribución por clase de contrato: Calcula la clase de contrato en la Universidad y la distribución de los empleos por cada tipo de contrato.
 2. Procedencia geográfica de los empleados: Muestra la procedencia geográfica de los empleados, puede servir para calcular la generación de empleo para la región y para el país.

- Conocimiento de la población docente: Aquí se puede observar la formación de los docentes y la distribución según dedicación y categoría de estos de acuerdo con los estatutos de la Universidad.
- 1. Docentes por categorías: Mide el número de docentes por cada categoría sobre el número total de docentes de la Sede.
- 2. Docentes por formación: Mide el número de docentes por nivel de estudios realizados sobre el número total de docentes de la Sede
- 3. Docentes por dedicación: Mide el número de docentes según el tiempo de dedicación a la labor sobre el número total de docentes de la Sede.

Relaciones Laborales

Retrata la relación de la Universidad con las asociaciones de empleados y la libertad asociación de estos en la Institución.

Indicadores

- Asociación sindical: Mide el porcentaje de empleados adscritos al sindicato de La Universidad, frente al total de empleados de la Sede, y de manera descriptiva los aportes de la Institución al sindicato así como las actividades que este realiza.
- Fondos, cooperativas y asociaciones: Mide el número de fondos cooperativas y organizaciones existentes así como la participación porcentual de los empleados en estas organizaciones frente al total de empleados de la Sede y de manera descriptiva los aportes de la Institución a estas así como las actividades que realizan en beneficio de sus afiliados.
- Participación democrática: Evalúa la participación de los docentes o empleados en las elecciones convocadas por la Sede para cada grupo.

Salarios y prestaciones

Evalúa el cumplimiento de la Institución con sus empleados respecto a las prestaciones legales y extralegales, además evalúa los beneficios que presta la Universidad para educación de docentes y administrativos.

Indicadores

- Prestaciones sociales: Indica el cumplimiento en el pago a los empleados docentes o administrativos y si han habido retrasos en el. Además indica la cantidad de prestaciones sociales extralegales pagadas.
- Beneficios para educación: Describe los beneficios educativos que la Universidad brinda a sus empleados.

Manejo de personal

Mide la estabilidad laboral que brinda la Institución a sus empleados por medio del porcentaje de empleados que se retiran y el de empleados que ingresan a la Universidad.

Indicadores

- Índice de rotación: mide el porcentaje de empleados que se desvincularon de la Institución respecto a el número total de empleados de la Sede.

2) Servicios sociales de la empresa al personal

Esta categoría hace relación a las acciones que emprende la Universidad con el fin de satisfacer las necesidades básicas de los empleados

Salud general

Indica los servicios que brinda la Universidad a sus empleados para el cuidado de su salud en asistencia y prevención.

Indicadores

- **Medicina Asistencial y Preventiva**: Se refiere a los programas de medicina preventiva y curativa que a través de estas instituciones o de acuerdo con la Seguridad Social del país, realiza la Universidad para sus empleados y familiares en primer grado de consanguinidad y especificar en cuales la Universidad ha aportado económicamente para su ejecución.

Salud ocupacional

Se refiere a los servicios que la Universidad, de acuerdo con la ley de seguridad social, brinda a sus trabajadores para la prevención y cuidado de su salud.

Indicadores

- **Accidentalidad**: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Se calcula según el número de accidentes por millón de horas trabajadas, el número de días que se perdieron por accidentalidad por millón de horas trabajadas y la relación entre las dos cifras anteriores.
- **Enfermedad Profesional**: Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes

químicos, físicos o biológicos. Se calcula según al número de empleados que presentaron enfermedad profesional frente al total de empleados de la Universidad, el número de días que se perdieron por enfermedad profesional por cada millón de horas trabajadas y el total de días perdidos por enfermedad profesional frente al total de personas que presentaron esta problemática.

- Maternidad: Refleja el número de horas perdidas por maternidad y su costo respecto del total de horas laborables.
- Enfermedad Común: Muestra el número de horas perdidas por enfermedad común y su costo respecto del número de horas laboradas, teniendo en cuenta áreas de trabajo.

Bienestar social

Indicadores

- Vivienda: Se trata de evaluar la respuesta a las necesidades de los trabajadores para la solución de vivienda. Muestra el número de trabajadores con vivienda propia con respecto al total de trabajadores.

3) Integración

Comunicación organizacional

Indicadores

- Medios y Estrategias Comunicativas: Se refiere los programas de comunicación organizacional encaminados a lograr una comunicación efectiva y eficiente y por tanto un mejoramiento en el clima laboral.

ESTUDIANTES

1) Características sociales

Descripción demográfica

Se trata de conocer cuantitativa y cualitativamente las características demográficas de los estudiantes, procedencia, género, ingresos y deserción con el fin de tener datos claros y precisos a la hora de establecer políticas y desarrollar programas.

Indicadores

- **Discriminación de Estudiantes**: Mide el porcentaje de estudiantes por tipo de estudio que se encuentran realizando.
- **Distribución por Género**: Mide el porcentaje de estudiantes hombres o mujeres en la Universidad durante el periodo.
- **Distribución por Jornada**: Mide el porcentaje de estudiantes por jornada durante el periodo.

Selección de aspirantes

Indicadores

- **Índice De Selección**: Se refiere al número de estudiantes matriculados frente al total de estudiantes aspirantes a un cupo.

Deserción y reingreso

Se refiere al porcentaje y a las causas por las cuales los estudiantes suspenden sus estudios frente al porcentaje de estudiantes que solicitaron reingreso a la Universidad.

Indicadores

- Índice de Deserción: Muestra el número de estudiantes que interrumpieron sus estudios y las causas.
- Índice de Reingreso: Muestra el número de estudiantes que retomaron sus estudios después de desertar y las razones.

Elecciones estudiantiles

Este indicador muestra el número de estudiantes que participaron en las jornadas electorales.

2) Servicios de bienestar estudiantil

Se refiere a las acciones que la Universidad desarrolla para la satisfacción de las necesidades básicas del estudiante.

Salud

Se refiere a los servicios que la Universidad brinda a los estudiantes para la, prevención y cuidado de su salud, la cobertura y el valor de la inversión.

Indicadores

- Medicina General: Se refiere a los servicios que en materia de salud se ofrece a los estudiantes, la demanda de esos servicios y su cobertura, así como a los programas que se diseñan con el fin de promover la salud y prevenir la enfermedad y el valor de la inversión.
- Salud Oral: Se refiere a los servicios que en materia de salud oral se ofrece a los estudiantes, la demanda de esos servicios y su cobertura, así como a los programas que se diseñan con el fin de promover la salud oral y prevenir la enfermedad y el valor de la inversión.
- Póliza de Seguros: Indica el valor que aporta la Universidad para el cubrimiento del seguro estudiantil.

Bienestar

Indicadores

- **Deporte**: Se refiere al número de estudiantes que participan en actividades deportivas en representación de la Universidad pueden ser de carácter individual o en equipo.
- **Apoyo en Alimentación**: Se relaciona con el servicio de alimentación que se le ofrece al estudiante y a los empleados, la clase de servicio, la utilización del servicio, el ahorro calculado para el usuario y el porcentaje de utilización del espacio.
- **Apoyo en Vivienda**: Se relaciona con el servicio de residencias que se le ofrece al estudiante, el índice de selección, el porcentaje de utilización del espacio y e ahorro para el estudiante.
- **Reconocimiento a la Excelencia**: Se refiere a los estímulos que realiza la Universidad al proceso de formación del estudiante como reconocimiento por sobresalir en actividades académicas, de investigación, artísticas, culturales, deportivas y de servicio a la comunidad. Pueden ser: Matrícula de honor, Becas, Premios de investigación, Exaltación al Mérito, Graduación por promedio de notas, entre otros.

B) AREA EXTERNA

RELACIONES PRIMARIAS

La Universidad posee unos vínculos sociales y económicos con diferentes sectores de la comunidad que tienen derechos y expectativas originadas por la relación que en forma directa o indirecta se tengan con ella.

1) Familia del trabajador

Descripción demográfica

Indicadores

- Indicador de personas a cargo: Muestra el número de trabajadores con personas a cargo y el número de personas a cargo los cuales constituyen el potencial de usuarios en los programas a realizar con la familia del trabajador.

Servicios de bienestar

Indicadores

- Cobertura en Salud a la familia del Empleado: Refleja la participación en los programas de prevención y promoción por parte de la familia del trabajador frente al potencial y a la inversión en los mismos.
- Apoyo en Educación a la Familia del Empleado: Se refiere a los beneficios que brinda directamente la Universidad a las familias de sus empleados en cuanto a becas, auxilios, textos escolares, etc.
- Realización y Participación en Actividades Recreativas y Familiares: Debe especificarse el tipo de actividad como: cultural, deportiva, social, vacacional, entre otras, además del número de beneficiarios y la inversión total en los programas.

2) Ex alumnos

Se refiere a los espacios y programas que implementa la Universidad para asegurar la vinculación y fomentar el sentido de pertenencia de sus egresados.

Corporación de egresados

Se refiere a todos los espacios que genere la Universidad para incentivar y promover la participación de sus egresados en la vida universitaria. (Asociaciones de egresados, consejo, elecciones, etc)

RELACION CON OTRAS ORGANIZACIONES

Se refiere al impacto que tiene la Universidad en su comunidad inmediata (Municipio o departamento) donde ejerce su influencia tratando de contribuir a la solución de sus problemas sociales y a los vínculos que la Universidad tiene con otras instituciones y que contribuyen a su supervivencia y a la promoción de la libre empresa.

2) FORMULACIÓN DEL MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN

Tal como se planteó anteriormente, el objetivo de este trabajo es la presentación de un modelo de balance social para la institución, el cual conlleva a la elaboración de ciertas variables e indicadores que cubran todas las áreas de modo que se pueda calcular la eficiencia, eficacia, efectividad e impacto de las acciones sociales emprendidas por la Institución, de manera que le permita palpar y medir el cumplimiento de la responsabilidad social.

El Modelo de Balance Social propuesto se halla resumido en el cuadro de balance, el cual persigue cubrir todas las áreas en donde exista inversión social, es decir en donde existan acciones que beneficien a la comunidad interna y externa de la Institución y donde también se pueda comparar el rendimiento de estas acciones respecto a resultados esperados y a periodos anteriores.

El paso siguiente es la presentación del cuadro de balance en el cual básicamente se muestran las variables e indicadores, el estado actual, la meta a cumplir y la diferencia entre el estado actual y la meta.

En el modelo de balance social propuesto se incluye el cuadro comparativo entre dos periodos con el objetivo de hacer un paralelo con la gestión del periodo anterior, la inversión monetaria hecha por la Universidad para alcanzar las metas propuestas y el cálculo de la inversión monetaria efectiva en el cumplimiento de estas.

A continuación se presenta el cuadro de balance social para la Universidad Nacional de Tucumán y la interpretación de sus componentes

VARIABLE	PRIORIDAD	ESTADO ANTERIOR	META PLANTEADA	ESTADO ACTUAL	% DE CUMPLIMIENTO DE LA META	¿SE CUMPLIO LA META?
----------	-----------	-----------------	----------------	---------------	------------------------------	----------------------

Columna 1. Variables: En ella se anotan las variables, indicadores y sub indicadores que el comité conformado por Vicerrectoría y los representantes de las dependencias y departamentos eligieron como preponderantes para el periodo. Ejemplos: Beneficios para Educación, Accidentalidad.

Columna 2. Prioridad: Es el grado de importancia que tiene para la Institución el cumplimiento de la meta para cada variable o indicador. Esta priorización varía año tras año pues las necesidades de la Universidad pueden cambiar de acuerdo a la importancia que en la cotidianidad van asumiendo las variables. La escala de priorización va de 1 a 3 siendo 1 para variables no tan prioritarias o con prelación baja, 2 para variables medianamente prioritarias las cuales requieren atención urgente y 3 para variables muy prioritarias que se denominan emergencias las cuales deben tener una atención inmediata. El uso de factores de priorización restringidos funciona si las personas encargadas de este proceso asumen una posición crítica y segura respecto a las prioridades. Ejemplos: La Universidad desea

que sus empleados estén mejor capacitados por lo que es muy importante aumentar el número de empleados que estudian por ello la prioridad es 3, El índice de accidentalidad es bajo y las capacitaciones necesarias ya se hicieron por lo que las acciones no son urgentes ni tienen que ser inmediatas por ello la prioridad es 1.

Columna 3. Estado Anterior (2013): Es el resultado de las variables en el periodo anterior al que se quiere evaluar, en este caso el año 2013, la información para el primer año que se aplique el balance sale, en parte, del informe social. Esta columna es importante porque permite comparar el crecimiento de una variable entre dos periodos. Ejemplos: La cantidad de empleados que realizaron estudios en este periodo es de 15, El índice de accidentalidad en el 2013 fue de 0.03%.

Columna 4. Meta: Es el resultado cuantitativo que se quiere lograr, este puede estar expresado en porcentaje, cifras, cantidades, etc. según la variable o indicador del que se esté tratando. Las metas deben acordarse con base en los antecedentes de la empresa en este campo de actividad, en los resultados anteriores y en la situación que se prevé. La meta debe ser realista y alcanzable en el periodo y no necesariamente superior a la del periodo anterior. Ejemplo: Respecto a la cantidad de empleados realizando estudios la Institución tenía como meta aumentarlo a 16 entonces en la columna se anota 16, En Accidentalidad la meta era reducirla a 0.01%, en la columna se pone 0.01%.

Columna 5. Estado Actual (2014): Es el resultado alcanzado al final del periodo que se quiere evaluar. Ejemplos: La cantidad de empleados que realizaron estudios en al 2014 es de 17, El índice de accidentalidad del periodo actual es de 0.02%

Columna 6. Porcentaje de Cumplimiento Respecto a la Meta: Es la diferencia en porcentaje entre el estado actual (Columna 5) y la meta planteada para ese periodo (Columna 4).

Hay que tener en cuenta que en los indicadores en donde el ideal es que el estado actual sea más bajo que la meta, en estos casos (como ausentismo o accidentalidad) si el estado actual es más alto que la meta el porcentaje es negativo. Ejemplo: En cantidad de empleados realizando estudios la meta era 16 y llegó a 17 lo cual representa que la meta se cumplió y se superó en un 6,25% en la columna se escribe +6,25% que es el resultado de la operación $((17*100)/16)-100$, En accidentalidad la meta era reducirla al 0.01% pero el resultado fue de 0.02%, es decir que la meta no se cumplió, aunque el resultado es más alto que la meta, es negativo o sea que en la columna se escribe -100% que resulta de la operación $((0.02*100)/0.01)-100$.

Columna 7. ¿Se cumplió la Meta?: En esta columna se escribe Si o No de acuerdo a si la meta se alcanzó o no, esto permite observar si las metas propuestas se cumplieron comparándolas con su prioridad. Ejemplo: En la variable de Beneficios para Educación la meta se cumplió entonces en la columna se coloca la palabra "Si" y para la variable Accidentalidad la meta no se cumplió por lo que se pone la palabra "No".

Para la implementación del modelo de balance social en la Universidad Nacional de Tucumán es necesario seguir las siguientes actividades que se desarrollan en el tiempo determinado y en el orden especificó que les den la Institución y el equipo de trabajo:

- Definición del plan social de la Universidad que debe responder al cumplimiento de la responsabilidad social.
- Hacer un diagnóstico social (Informe social) que incluya a todas las políticas sociales de la Institución.

- Definir los objetivos sociales en un trabajo conjunto entre las dependencias y la dirección de la Institución.
- Estructurar un equipo de trabajo que se responsabilice de la aplicación y mejora de este instrumento.
- El equipo de trabajo debe definir el plan a seguir para recolectar la información, hacer los cálculos necesarios, el cronograma de actividades y los recursos que se van a necesitar.
- Capacitación del equipo de trabajo en temas como responsabilidad social, política social, gestión social, balance social y en el conocimiento de los públicos de la Universidad.
- Adecuar las variables del modelo de acuerdo a los criterios fundamentados del equipo de trabajo.
- Definir fuentes, modo de recolección, tabulación y presentación de la información.
- Análisis integral de la información que procede de las variables y evaluación de estas frente al cumplimiento de las metas propuestas.
- Establecer correctivos y recomendaciones necesarias para que la Universidad tome decisiones acerca de su gestión social en el siguiente periodo.

Cabe aclarar que las variables y columnas del cuadro de balance están sujetas a modificaciones en pro del beneficio de la Universidad, y son totalmente perfectibles.

CONCLUSION

La incorporación de las políticas sociales en el objetivo de las empresas debe hacerse mediante un proceso ético de formación de valores y creencias generados en la vida laboral de los miembros de la organización e implica un compromiso organizativo-integrador y un fundamento ético de la cultura organizacional.

La conciencia de que la empresa cumple una función social ayuda a mejorar la calidad de los servicios y a su vez origina mejores resultados económicos.

Si bien existen similitudes en cuanto a la responsabilidad social de una empresa con la de una universidad, creemos que para esta última es mucho más profunda, dado que además de formar profesionales, es formadora de personas, que a través de su experiencia influyen en la comunidad.

Por eso, para entender realmente la responsabilidad social de una universidad es importante entender el rol que tiene dentro de la comunidad en general. El estudiante además de aprender en la Universidad de su carrera también aprende de la Universidad los hábitos y valores ciudadanos. Por lo tanto creemos que el proceso de aplicación de los instrumentos de

evaluación de la gestión y las acciones sociales en la Universidad Nacional de Tucumán por su carácter innovador, práctico y trascendente, crea cada vez más interés y participación de la comunidad en asuntos relacionados con la ética y la responsabilidad social.

La aplicación de instrumentos como el Balance Social origina una costumbre de registro de actividades y de elaboración de informes de gestión que permiten una pronta y veraz recolección de información, facilitando este proceso para futuras aplicaciones.

INDICE BIBLIOGRAFICO

- CRACOGNA, Dante; "El Balance Social en la Empresa"; Revista de Administración de Empresas; Buenos Aires; 1980.-
- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas; "Resolución Técnica 36" sobre "Normas contables profesionales: Balance Social" Segunda Parte.-
- FERNANDEZ LORENZO, Liliana; GEBA, Norma; MONTES, Verónica y SCHAPOSNIK, Rosa; "Tipología del denominado Balance Social"; en Revista IDELCOOP, N° 111, Año 1998.-
- GARCIA FRONTI, Inés; "Responsabilidad Social Empresaria. Informes Contables Sobre su Cumplimiento"; Edición Fondo; Editorial Consejo; Buenos Aires; 2006.-
- PERERA ALDAMA, Luis; "Reporte Social: Un Cuarto Estado
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria; www.iarse.org.-
- FINANCIERO BASICO; "Sobre la Dimensión Social de las Empresas"; edición Price wather house Coopers; Santiago de Chile; octubre de 2003.-

- GLOBAL REPORTING INITIATIVE; “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”; Versión 3.1 - 2000/2011; Ámsterdam; 2011.-

INDICE ANALITICO

- PROLOGO.....1

- CAPITULO I: “Responsabilidad Social Empresaria”
 - Introducción.....2
 - Responsabilidad social.....4
 - Áreas que definen la responsabilidad social.....6

- CAPITULO II: “El Balance Social”
 - Balance Social.....9
 - Antecedentes en el mundo.....19
 - Antecedentes en argentina.....20
 - Estructura.....21

- CAPITULO III: “Principios y metodologías para la
Elaboración de un Balance Social”
 - Principales modelos utilizados a nivel mundial.....31

Principios para Preparación y Exposición de los Balances Sociales.....	32
Requerimientos Básicos para implementar los balances sociales.....	33
Metodología para su elaboración.....	34
Utilidad del Balance para los usuarios.....	36
• <u>CAPITULO IV</u> : “ Propuesta de Balance Social para la Universidad Nacional de Tucumán”	
Variables e Indicadores.....	40
Formulación del Modelo de Balance Social para la Universidad Nacional de Tucumán.....	53
• CONCLUSION.....	58
• INDICE BIBLIOGRAFICO.....	60
• INDICE ANALITICO.....	62