



Comisión Evaluadora y de Seguimiento  
 de Trabajos de Investigación

CODIGO: .B-124.

1. PROYECTO DE INVESTIGACION

<b>Título del proyecto: El Balance Social y su grado de inserción en la currícula del Contador Público.</b>
<b>Unidad Ejecutoria: 055 Universidad Nacional de La Matanza</b> Departamento: <b>Ciencias Económicas</b>
Carrera, Cátedra, etc.: Contador Público Grupo de investigación: ..... Dirección: Florencio Varela 1903 – San Justo. Cod. Postal: 1754. Tel. 4651-9577.....

<b>Investigadores Miembros del Equipo :</b>
Nombre y apellido: <b>Jorge Ángel Rumbo</b> Nombre y apellido: <b>Gabriela Ángela Gómez</b> Nombre y apellido: <b>Cecilia A Herrazquín</b> Nombre y apellido: <b>Iris Edit Martin</b> Nombre y apellido: <b>Sandra Patricia Saracino</b>

<b>Director y Subdirector:</b>
Nombre y apellido: <b>Pedro Sánchez</b> ..... Título:... Contador Público .....Legajo UNLM: .127..... Categoría Docente: .Titular.....Dedicación: ...Semiexclusiva Dirección Particular: Av. Córdoba 2508 piso 2 dpto. B ...Tel.:... 4961-2752 Nombre y apellido: ..... Título:.....Legajo UNLM: ..... Categoría Docente: .....Dedicación: ..... Dirección Particular: .....Tel.:.....

<b>RESUMEN:</b>
Toda empresa tiene responsabilidades sobre el impacto que genera su actividad en la comunidad, sobre el manejo que hace de sus residuos, sobre la relación que mantiene con sus “stakeholders” (grupos de interés) y sobre la perspectiva con la que construye sus planes y el desarrollo sustentable, sólo para mencionar algunos factores.  No hay duda que las empresas modernas juegan un papel preponderante en el seno de las democracias contemporáneas, por lo que el grado de responsabilidad frente a los actores sociales que resultan afectados por sus actividades, está suscitando grandes controversias.



Entonces, ¿Qué representa ser sustentable en términos económicos?, ¿Qué representa ser sustentable en términos ambientales?, ¿Qué representa ser sustentables en términos sociales?

Con la aceptación universal del principio de desarrollo sustentable: “El desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas”<sup>1</sup>, surge el nuevo concepto de “Responsabilidad Social Empresaria” (RSE). Desde los años 20 del siglo pasado, viene gestándose una postura que entiende que la empresa debe satisfacer las necesidades humanas, conjuntamente con su objetivo económico.

Coincidentemente con la aparición y surgimiento de un nuevo modelo de empresa, Josep Lozano, en su libro “Ética y Empresa” señala que, desde entonces las nuevas compañías pasan a ser organizaciones complejas y diferenciadas de la pequeña empresa tradicional por contar con una organización formal y jerárquica. “*Las trayectorias de los individuos se transforman en carreras profesionales y, en muchos casos, se separa definitivamente la dirección de la propiedad de la firma*”, indica el autor. Se produce entonces una reflexión ética respecto de la actuación y comportamiento de las empresas, como consecuencia de este proceso de separación. En este sentido, la preocupación por las consecuencias sociales de dicha actuación dio lugar al concepto que hoy conocemos como Responsabilidad Social Empresaria.

Hablar de Ética y de Responsabilidad Social supone el desarrollo de un nuevo marco conceptual, a partir del cual se plantean de manera crítica y reflexiva cuestiones que afectan directamente a la vida de la organización.

Hay diversas definiciones de RSE, entre las cuales se puede citar la del Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social de Brasil de mediados del 2003: “*Responsabilidad Social Empresarial es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales*”.

<sup>1</sup> Cita del informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Comisión Brundtland); Nuestro Futuro Común (Oxford: Oxford University Press; 1987)



¿Qué medio sería el más adecuado para poder “medir e informar” apropiadamente los resultados de la gestión empresaria en materia de Responsabilidad Social?

El Balance social es una herramienta de Auditoria Social y un instrumento de gestión, en cuanto permite, mediante la aplicación de una metodología específica, medir, planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar cuantitativa y cualitativamente la gestión social de cualquier organización, dentro del marco de su Responsabilidad Social respectiva. Su aplicación permitirá un mejor desempeño, lo cuál redundará sin lugar a dudas en una mayor rentabilidad del negocio. Al igual que el balance económico, el balance social debería ser evaluado y presentado conjuntamente al final de cada período.

El Balance Social tuvo específicamente su origen en los EE.UU. en el año 1966 y su objetivo era el de mejorar la imagen de las empresas que se presentaba sumamente deteriorada. Sin embargo, se desarrolló con mayor profundidad en Europa en los años 70, siendo obligatoria en Francia a partir de julio de 1977.

En nuestro país el primer antecedente normado en materia de Balance Social aparece con la Ley 25.250, la llamada Reforma Laboral, que establecía en su Art. 18 la confección, con carácter obligatorio a nivel nacional, de un Balance Social para aquellas empresas cuyo plantel superara los 500 trabajadores. Publicada en el Boletín Oficial el 02 de junio del 2000, con vigencia a partir del 11 de junio del mismo año, su decreto reglamentario 1171/2000. Posteriormente la Ley 25.877, publicada en el Boletín Oficial el 13 de febrero del 2004, deroga la Ley 25.250, y establece en sus artículos 25, 26 y 27 que las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores deberán elaborar un balance social anual, que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este Balance Social deberá ser girado al sindicato con personería gremial signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta días de elaborado. Asimismo, deberá remitir una copia del mismo al Ministerio de Trabajo, la que será considerada como estrictamente confidencial.

¿Quién es el responsable de la elaboración del Balance Social actualmente en las empresas?, ¿Es tratado como un elemento de Marketing o de Relaciones Públicas? ¿Está siendo elaborado por quienes tienen la responsabilidad y función de preparar la información legal y pública de la empresa?



Para asegurar un reporte tanto externo como interno de calidad y confiabilidad, ¿el profesional responsable de emitir el balance económico de las empresas debe ser el mismo profesional responsable del Balance Social?

Las competencias de los profesionales y su relación con el currículo han cobrado importancia ante los cambios tecnológicos y su incidencia en la organización del trabajo al interior de las organizaciones. Los cambios tanto en lo social como en lo económico impactan en lo educativo.

Desde el punto de vista social, la creciente complejidad de las sociedades ha incrementado las exigencias que se presentan a la personas para insertarse en las mismas.

Por otro lado están los cambios económicos donde la globalización ha dado lugar a un nuevo tipo de competitividad al cual se enfrentan las empresas, en donde la importancia del volumen y el precio se dejó de lado por el diseño y la calidad (calidad total). Los cambios se dan tanto a nivel interno como externo en las organizaciones donde la clave para diferenciarse esta dada en el factor humano. Peter Drucker (1993): “No estamos ante una recesión, sino ante una transición. Los conocimientos están reemplazando al capital como recurso básico de las economías”.

La demanda de la información relacionada con la actividad social de las instituciones, requiriendo indicadores relacionados con los recursos naturales, el ecosistema, el desarrollo de la comunidad, el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales, precisa de interrelaciones de diversas profesiones. Si bien la cantidad y calidad de la información a brindar depende del segmento de la empresa en el cual actúa, todo interesado en ella le presta especial consideración a los datos tanto cualitativos, cuantitativos, monetarios, como a aquellos reveladores de condiciones que corresponden al tratamiento del personal y al compromiso de la institución con su ámbito social. Para responder a este interés, una de las metas principales de nuestra tarea es analizar los currículos de las carreras profesionales cuyos contenidos permitan la confección y exposición del Balance Social.



Nos proponemos abocarnos con mayor profundidad a las carreras de la Ciencias Económicas debido a la relación existente entre las características y ámbitos de las correspondientes profesiones y los lineamientos y requisitos necesarios de la información social empresaria a brindar. Además, teniendo en cuenta que los estándares internacionales de educación, (IES), prescriben estándares de “buenas prácticas”, generalmente aceptadas en la educación y desarrollo de los profesionales, es de fundamental importancia que no sólo desde los organismos que rigen las profesiones, sino también desde la Universidad nos hagamos cargo de estas temáticas.

#### **PLAN DE INVESTIGACION:**

(Indique hipótesis principales, metodología y etapas de trabajo. No emplee más de cuatro (4) páginas).

#### **HIPOTESIS:**

- El Balance Social es un informe que tiene las mismas consideraciones, alcances, y responsabilidades que cualquier otro informe contable
- Las empresas argentinas se encuentran en los inicios en materia de reporte social
- Existen normativas y lineamientos diversos en materia de Balance Social
- La currícula del Contador Público brinda adecuadas herramientas para la elaboración del Balance Social.
- La medición de la cuantía del beneficio social neto es temática del Contador Público.

#### **METODOLOGIA**

- Relevamiento bibliográfico
- Relevamiento de empresas
- Encuestas a docentes y alumnos universitarios
- Confrontación de fuentes bibliográficas con la temática.



## PROGRAMA DE TRABAJO PARA 24 MESES

Tarea	1	2	3	4	5	6
Bim 1	X					
Bim 2	X					
Bim 3	X					
Bim 4	X					
				Informe de Avance		
Bim 5		X				
Bim 6		X				
Bim 7			X			
Bim 8				X		
Bim 9					X	
Bim 10					X	
Bim 11						X
Bim 12						X INFORME FINAL

- 1.- Tareas de Relevamiento bibliográfico y de las currículas universitarias actuales
- 2.- Elaboración de Encuestas y toma de muestras en base a las mismas a los distintos actores universitarios.
- 3.-Análisis de los datos obtenidos en los puntos 1 y 2
- 4.- Nuevas consultas en función al análisis efectuado en el punto 3 (Feedback)
- 5.- Análisis de la situación dentro del marco conceptual planteado
- 6.- Desarrollo de sugerencias para la actualización curricular en base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación INFORME FINAL

### **ESTADO ACTUAL DEL TEMA PROPUESTO:**

El tratamiento del Balance Social en las currículas universitarias presenta en la actualidad un limitado desarrollo, no obstante en lo académico ha comenzado a considerarse con cierta importancia esta nueva temática empresarial.

Nos preguntamos:

- ¿Cómo esta tratada la tematica de la Responsabilidad Social Empresaria en las currículas Universitarias?
- ¿Cuál es el objetivo final de este tipo de informacion?
- ¿Quiénes son sus usuarios?
- ¿Qué sectores deberían ser responsables de su emision?
- ¿Quiénes son o deberían ser los “auditores” de estos informes?



**OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:**

- Evaluar las herramientas brindadas a través de la currícula del Contador Público para la elaboración, exposición, análisis e interpretación del Balance Social
- Analizar el grado de difusión en el medio universitario.
- Relevar en el ámbito empresario quienes son los responsables de su emisión



## INFORME FINAL

### RESUMEN

La actuación basada en principios éticos elevados y la búsqueda de calidad de las relaciones son manifestaciones de la responsabilidad social de la empresa.

El desarrollo sustentable como el espacio de encuentro de tres vectores dinámicos – económico, ambiental y social – que lejos de contradecirse unos con otros, deben apoyarse y reforzarse mutuamente.

La Responsabilidad Social Empresaria tiene estrecha relación con el desarrollo sustentable. Las empresas multinacionales, en respuesta a la creciente demanda por responsabilidad social, comenzaron a incluir en sus reportes corporativos estos informes dinámicos sobre el desenvolvimiento económico, social y medio ambiental de la empresa.

La incorporación del concepto y la práctica de la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA permite tener empresas con mejor ambiente o clima laboral, preocupadas por su entorno, por sus trabajadores, bien relacionadas con la comunidad y con sus clientes, respondiendo a las demandas de los propietarios o accionistas de la compañía, que les permitirán ser exitosas en el mercado.

Las prácticas socialmente responsables, en cuanto a las iniciativas de asistencia, datan del siglo XIX, con esencia fundamentalmente ética y religiosa, a través de las obras de caridad, con un corte netamente individual.

A partir de la segunda guerra mundial, se da comienzo a una época de reflexión alrededor de la responsabilidad social empresaria, alentando a las empresas a involucrarse en forma más activa con la comunidad desde todos los ámbitos, aún los que escapan a lo económico.

Ya desde los años ochenta comienza surgir el concepto de inversión social, cuya característica es que las empresas no deben ser asistencialistas en materia social, por el contrario, deben promover el desarrollo de la comunidad en su sentido más amplio, lo





que conlleva a no dar la Responsabilidad Social Empresaria por satisfecha con la mera satisfacción de la necesidades de dicha comunidad.

En resumen, el concepto de Responsabilidad social empresaria ha experimentado una evolución en el tiempo recorriendo la caridad, la filantropía y la inversión social.

Por otro lado; la reacción de las sociedades civiles después del efecto Enron es la de exigir mayor transparencia, una rendición de cuentas claras y compromisos éticos no meramente formales sino activos y participativos; si bien en América Latina solo se están dando los primeros pasos en estos conceptos, cada vez se hacen mas presentes los mismos.

El Balance Social es un instrumento de política social; más que pura información es una herramienta de trabajo para realizar una política social; es un tablero de comando. En consecuencia se analiza:

Normativa vigente

Organización del conocimiento

Distintos modelos de diseño del currículo

Necesidad de articular contenidos

Las competencias

Relación entre habilidad /capacidad y competencia

Como trasladar lo anterior al diseño curricular universitario

Evaluación de las competencias y legislación al respecto

Falencias encontradas en el análisis de la currícula.



## **INTRODUCCION**

### **Selección del Tema**

El grado de inserción en la currícula universitaria del Balance social

### **Definición del problema**

Se observa que la currícula universitaria del contador público presenta suficientes contenidos en sus programas necesarios para brindar al egresado de los conocimientos necesarios para la confección, análisis y presentación de balances financieros pero no para la elaboración del Balance Social

### **Justificación del Estudio**

La idea de este estudio surge al analizar la importancia que la temática del Balance Social ha cobrado en los últimos años siendo este un documento que resume datos medibles con el objetivo de evaluar la situación de una empresa en lo social y medir los cambios operados durante un cierto período. La tendencia mundial a la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) comienza a instalarse en la Argentina y con ella la necesidad de especialización, si bien hay varias ofertas de cursos, la demanda de profesionales se consolidará en pocos años ampliando notablemente el campo laboral de los contadores públicos. A las tareas tradicionales como es el asesoramiento impositivo, la elaboración de los estados financieros se debe sumar el Balance Social, que al igual que el financiero debe ser evaluado y presentado conjuntamente en forma periódica. Encontramos quienes sostienen que para evaluar la calidad de un reporte social bastaría quien lo realizó, si se trata de un elemento de marketing o relaciones públicas o si ha estado bajo la responsabilidad de aquellos que tiene la obligación y rol principal de preparar la información de divulgación pública de la empresa, los contadores estarían en mejores condiciones de tener en cuenta e integrar todos los elementos que hacen al valor de la empresa y que se incluyen en el reporte social.



## **Preguntas al tema**

¿Los conocimientos adquiridos por los egresados de la carrera de contador público son suficientes para dar una respuesta adecuada a las necesidades actuales de las empresas en materia de Balance Social?

¿En que parte de la currícula se debería insertar más conocimientos en lo relacionado a brindar herramientas para la elaboración, análisis y evaluación de un informe social?

¿Qué asignaturas presentan hoy conceptos relacionados a esta temática y en que medida se profundiza?

¿Qué grado de conocimientos presentan los distintos actores institucionales en materia de Balance Social?

## **Alcances del trabajo**

El trabajo se realizara a nivel de la evaluación de las currículas y programas de las asignaturas en la carrera del Contador Público en la Universidad Nacional de La Matanza y a nivel de bibliografía y normativa vigente en el periodo bajo estudio.

## **Objetivos**

- Evaluar las herramientas brindadas a través de la currícula del Contador Público para la elaboración, exposición, análisis e interpretación del Balance Social
- Analizar el grado de difusión en el medio universitario.
- Relevar en el ámbito empresario quienes son los responsables de su emisión

## **Hipótesis**

- El Balance Social es un informe que tiene las mismas consideraciones, alcances, y responsabilidades que cualquier otro informe contable
- Las empresas argentinas se encuentran en los inicios en materia de reporte social
- Existen normativas y lineamientos diversos en materia de Balance Social
- La currícula del Contador Público brinda adecuadas herramientas para la elaboración del Balance Social.
- La medición de la cuantía del beneficio social neto es temática del Contador Público.



## **DESARROLLO:**

### **La Responsabilidad Social y la Globalización**

Luego de la caída del Muro de Berlín, el entorno económico mundial que enfrentan las empresas ha sufrido un cambio dramático y vertiginoso. Tal vez el rasgo más notorio del nuevo contexto económico no haya sido la desaparición del Socialismo como sistema económico alternativo al Capitalismo, sino el proceso conocido como Globalización. En efecto, la integración de los mercados y la caída de las barreras comerciales tradicionales, han simplificado y fomentado la inserción de las empresas en una competencia creciente a nivel mundial.

Muchas veces las empresas han debido asumir esta competencia de manera involuntaria o forzada. A lo largo de un corto espacio de tiempo se han visto compelidas a cambiar radicalmente sus estrategias de negocios y estándares de gestión para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades creadas como consecuencia de la ampliación de sus mercados potenciales y el surgimiento de nuevos competidores y demandas crecientes por parte de la sociedad.

Simultáneamente, la dinámica exponencial que han tenido los avances tecnológicos en las áreas informáticas y de comunicaciones a lo largo de la última década, han provocado que las compañías deban actualizar estructuras organizativas duras (equipamiento) y blandas (gestión) para acompañar el acelerado desarrollo tecnológico y el aumento del flujo de informaciones.

En la denominada “Nueva Economía” los profundos cambios en el modo de organización no se ha limitado a las empresas, sino que se ha extendido a las sociedades en su conjunto. Así hemos visto cómo se ha alterado el rol de los Estados nacionales, de las empresas y de las personas. En la actualidad hasta el concepto de ciudadanía ha sufrido cambios y los derechos colectivos son vistos desde nuevas ópticas.

Otro de los grandes cambios que estamos viviendo en el mundo de Internet y de las comunicaciones, es la proliferación y el impresionante crecimiento que están adquiriendo las organizaciones no gubernamentales. La ingerencia cada vez más destacada que asume el “Tercer Sector” en la vida cotidiana del mundo global es una verdadera revolución cívica, que sirve de contrapeso a la creciente deshumanización



involucrada por los agentes económicos racionales, egoístas y maximizadores de beneficios que describe la teoría económica neoclásica.

De esta manera advertimos que, en el actual entorno de negocios, las empresas no sólo enfrentan el desafío de conquistar niveles cada vez más altos de competitividad y de productividad, sino que, paralelamente, encaran el reto de una preocupación creciente por la legitimidad social de su actuación.

Como respuesta, las empresas deben realizar un aprendizaje dinámico que se trasunta no sólo en inversiones en calidad, en el desarrollo de los productos y en la eficiencia de los procesos; sino que alcanza al tratamiento general de las relaciones comprendidas en la actividad empresaria (relaciones con los empleados, los proveedores, los consumidores, la comunidad, la sociedad y el medio ambiente).

En definitiva, la búsqueda de excelencia por parte de las empresas tiene ahora como objetivos la calidad de las relaciones y la sustentabilidad económica, social y ambiental. La actuación basada en principios éticos elevados y la búsqueda de calidad de las relaciones son manifestaciones de la responsabilidad social de la empresa.

Empresas socialmente responsables están mejor preparadas para garantizar la sustentabilidad de sus negocios a largo plazo, porque sincronizan las nuevas dinámicas que afectan a la sociedad con el mundo empresario. El compromiso y la participación de toda la organización en lo que se refiere a la práctica de la responsabilidad social originan sinergias, específicamente con los públicos de los cuales tanto depende, lo cual fortalece el desempeño de la empresa en los nuevos mercados globales.

## **Evolución Histórica del concepto RSE**

La historia del concepto Responsabilidad social Empresaria nos habla por si misma. Es muy difícil datar los comienzos del alma de filantrópica de las empresas, sin embargo, se establecen los orígenes de este movimiento en los esfuerzos de grupos sociales o de consumidores por alcanzar influencia sobre la producción, el comercio o los núcleos de poder son conocidos desde el año 1327, cuando se reportó que los ciudadanos de Canterbury que impusieron un boicot de consumidores al Monasterio de la Iglesia de Cristo.



Posteriormente, en el siglo XIX, el movimiento cooperativo introdujo en Inglaterra las bases para una “marca amiga del consumidor”, prometiendo excelente trato para sus trabajadores y compartir las utilidades con los clientes.

En 1918 desapareció “la etiqueta blanca” impulsada por la Liga Nacional de Consumidores de los Estados Unidos, cuyos inspectores garantizaban que la ropa era hecha en fábricas que respetaban las leyes, no usaban trabajadores a domicilio, no requerían jornadas extraordinarias de trabajo y no empleaban niños menores de 16 años. Al desaparecer la “etiqueta blanca” se publicó la lista de las compañías sindicalizadas, para favorecerlas, por exclusión de las otras.

El crecimiento en el comercio internacional y la búsqueda de inversión extranjera directa por los países con menor desarrollo, combinados con la inseguridad económica y altos niveles de desempleo en los países desarrollados, han dado pie a las acusaciones contra las multinacionales, de practicar “dumping social”. Se las señala como explotadoras de los mercados, los recursos naturales y la gente de los países más pobres del mundo y las acusan de dañar al mismo tiempo a los trabajadores en el mundo desarrollado, al “exportar” los puestos de trabajo a los países que tienen más bajas normas laborales y menores niveles salariales.

A pesar de que las iniciativas para influir y controlar la conducta de las empresas no son nuevas, en los años 90 encontramos, sin embargo, cuatro rasgos novedosos en la lucha de los grupos sociales o de consumidores:

1. El nivel de atención y de importancia que se otorga a los asuntos sociales internacionales, particularmente al trabajo infantil.
2. Un incremento en el interés y la actividad de los gobiernos, los sindicatos de trabajadores, los grupos de consulta y las organizaciones no gubernamentales (ONG) en los códigos y en el etiquetado.
3. El interés de los medios de comunicación y la publicidad generada en estos temas.
4. La velocidad y el alcance de la respuesta de las empresas.

Especialmente desde los años 20 del siglo pasado, viene gestándose una postura que entiende que la empresa debe satisfacer las necesidades humanas, asumiendo su



responsabilidad social, a través de la obtención del beneficio, el cual sería un mecanismo para lograr esa meta.

### RSE y Desarrollo Sustentable

Actualmente, se ha alcanzado un estadio de desarrollo en el que ha sido preciso un cambio sustancial en la forma de concebir el desarrollo económico. Ante la necesidad de resituar la relación naturaleza-sociedad es que surgió el concepto de desarrollo sustentable, enfatizándose de este modo una concepción del desarrollo sustentable como el espacio de encuentro de tres vectores dinámicos – económico, ambiental y social – que lejos de contradecirse unos con otros, deben apoyarse y reforzarse mutuamente.

La Responsabilidad Social Empresaria tiene estrecha relación con el desarrollo sustentable. Las empresas multinacionales, en respuesta a la creciente demanda por responsabilidad social, comenzaron a incluir en sus reportes corporativos estos informes dinámicos sobre el desenvolvimiento económico, social y medio ambiental de la empresa.

La incorporación de informes de los tres vectores en los reportes corporativos surgió en primer lugar en Europa para adoptarlos luego en Estados Unidos. En la actualidad, el 68% de las multinacionales en Europa Occidental y el 41% en Estados Unidos, considera la elaboración de este tipo de reportes. Para el caso de Estados Unidos, si bien el porcentaje es menor que el europeo, tiene un crecimiento vertiginoso.

El más desarrollado es el aspecto económico, superando el 90% del total de empresas multinacionales, ya sea en Estados Unidos como en Europa. En el caso de Estados Unidos, lo sigue en difusión el reporte social, siendo del 65% y luego el medio ambiental con el 52%. En Europa, el porcentaje de empresas que elaboran reportes sociales y medio ambientales es el mismo 78%, siendo superior al de Estados Unidos.

La Comisión Europea (CE) destacó que las pymes constituyen una innovación y una competitividad dispensable para que la Unión Europea pueda cumplir los objetivos estratégicos del crecimiento económico, cohesión social y protección del medio ambiente y ha lanzado una campaña con el objetivo de sensibilizar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) de su responsabilidad social y para hacerles comprender que su



presencia en las organizaciones es un elemento “motor” de crecimiento y empleo en Europa.

La incorporación del concepto y la práctica de la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA permite tener empresas con mejor ambiente o clima laboral, preocupadas por su entorno, por sus trabajadores, bien relacionadas con la comunidad y con sus clientes, respondiendo a las demandas de los propietarios o accionistas de la compañía, que les permitirán ser exitosas en el mercado.

La expresión desarrollo sustentable es un anglicismo de sustainable development. Se refiere al esfuerzo requerido para mantener un proceso dinámico que supere los escollos que pudiera encontrar, lo que obliga a la identificación de las condiciones necesarias para que el sistema pueda seguir avanzando.

Por otra parte, el vocablo inglés tiene además una connotación dinámica positiva: avanzar continuamente, mantener la andadura o la marcha, resistirla sin ceder y perseverar en el esfuerzo “to keep going continuously, endure without giving way”; siendo esta última expresión es una concepción dinámica, que introduce una visión temporal de largo plazo.

El término español sustentar, significa mantener firme un objeto, mantener una cosa en un medio o un lugar sin dejarlo caer o haciéndolo muy lentamente, prestar apoyo, tolerar, conservar, conservar una cosa en su ser o estado, que a diferencia de la expresión sajona sustainable, da la idea de esfuerzo necesario para evitar que algo caiga, o para conservar una cosa en su ser o estado. Vale decir que es una concepción estática.<sup>2</sup>

Según cita del informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Comisión Brundtland); *Nuestro Futuro Común* (Oxford: Oxford University Press; 1987), desarrollo sustentable “Es el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas”

La formulación del desarrollo sustentable por parte de la Unión Europea y de instituciones internacionales como las Naciones Unidas ha surgido históricamente como

---

<sup>2</sup> Bifani Paolo, “Desarrollo sostenible, población y pobreza: algunas reflexiones conceptuales”, En Educación ambiental y universidad, Universidad de Guadalajara, México, 1993.





resultado de la constatación de que el desarrollo económico no podía seguir haciéndose a costa de dilapidar el capital natural. Desde la cumbre internacional de Estocolmo en 1972 a la de Johannesburgo, Sudáfrica, en el año 2002, el mensaje ha ido adquiriendo perfiles mucho más exigentes: es preciso introducir cambios importantes en la manera en que la sociedad interactúa con los sistemas naturales si no queremos degradar irreversiblemente los sistemas vitales que soportan el funcionamiento y bienestar de la sociedad – clima, diversidad biológica, atmósfera, océanos, tierra fértil-. Al mismo tiempo, la formulación del concepto de desarrollo sostenible por las Naciones Unidas en el informe “Nuestro Futuro Común”, ha tenido desde el primer momento, un importantísimo contenido social.

Con la aceptación universal del principio de desarrollo sustentable, surge el nuevo concepto de “Responsabilidad Social Empresaria”.

Las prácticas socialmente responsables, en cuanto a las iniciativas de asistencia, datan del siglo XIX, con esencia fundamentalmente ética y religiosa, a través de las obras de caridad, con un corte netamente individual.

Con las transformaciones políticas, culturales y sociales del siglo XX, que se caracterizaron por el crecimiento de la intervención del estado, el surgimiento de la sociedad civil y la tendencia laica de la beneficencia, las empresas comenzaron a impulsar el desarrollo de la filantropía, a través las donaciones financieras y no financieras orientadas, tanto a entidades religiosas como laicas. Es conveniente resaltar que las estas actividades filantrópicas son informales, por cuanto no tienen una relación con la estrategia empresaria ni están encuadradas en un marco de ideas precisas.

A partir de la segunda guerra mundial, se da comienzo a una época de reflexión alrededor de la responsabilidad social empresaria, alentando a las empresas a involucrarse con Responsabilidad Social Empresaria en forma más activa con la comunidad desde todos los ámbitos, aún los que escapan a lo económico.

De esta manera, en el período que va de los años treinta a los ochenta, las grandes empresas orientan sus actividades sociales a través de la creación de fundaciones, especialmente de carácter corporativo. Este hecho que se ve estimulado por legislación que alienta las donaciones privadas. Además, comienza a gestarse la Responsabilidad Social Empresaria en las empresas la responsabilidad social interna, aún mucho antes de



que se formalizara en la legislación las obligaciones para con los empleados, con programas de atención a sus necesidades.

Ya desde los años ochenta comienza surgir el concepto de inversión social, cuya característica es que las empresas no deben ser asistencialistas en materia social, por el contrario, deben promover el desarrollo de la comunidad en su sentido más amplio, lo que conlleva a no dar la Responsabilidad Social Empresaria por satisfecha con la mera satisfacción de la necesidades de dicha comunidad.

También durante este período comienzan a tener relevancia las políticas de gestión medioambientales basadas en el desarrollo sustentable.

Por último, a mediados de los años noventa comienza a utilizarse la expresión “Responsabilidad Social empresaria” en el sentido referenciado anteriormente, tendiendo en los últimos años a una más amplia acepción y difusión y una creciente implementación por parte de las empresas como de las distintas organizaciones que, de diferentes maneras, abordan esta temática, como universidades, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, etc...

En resumen, el concepto de Responsabilidad social empresaria ha experimentado una evolución en el tiempo recorriendo la caridad, la filantropía y la inversión social.

### **La Ética y los valores**

Habitualmente, en las relaciones personales, laborales, de negocios, y prácticamente en todas las circunstancias de la actividad humana hacemos referencia a hechos y cuestiones con términos tales como bueno, malo, correcto, incorrecto, o aludimos a cuestiones tales como deberes y derechos. Estas expresiones son enunciados valorativos que corresponden al campo de la ética.

El término ética se deriva de la palabra griega ethika que proviene de ethos, que significa comportamiento o costumbre. En el sentido más antiguo residía en el concepto de morada, lugar donde se habita, el fundamento de la praxis de la que surgen todos los actos humanos. En general, los términos ética (que proviene del griego), y moral (que proviene del latín) son utilizados como sinónimos, pero muchos afirman que no es correcto hacerlo, pues sostienen que la ética es el estudio de la moral. Otros, que la ética se ocupa del comportamiento del individuo que puede ser derivado de su propio carácter



(ethos) y la moral se refiere en cambio a las costumbres (mores) que regulan los comportamientos de las personas en tanto sean miembros de un grupo social. <sup>3</sup>

Los filósofos, en el campo de la ética, generalmente diferencian tres ramas: la metaética, la ética normativa y la ética aplicada.

La metaética: analiza el sentido y la justificación de los conceptos éticos. Se plantean cuestiones metafísicas, psicológicas y lingüísticas.

Las cuestiones metafísicas se ocupan de revelar si los valores morales constituyen verdades eternas independientes de los seres humanos o si son simplemente verdades humanas.

Las cuestiones psicológicas: tratan de analizar cuales son las causas que mueven a los seres humanos a tener un comportamiento moral.

Las cuestiones lingüísticas: Analizan el significado de los conceptos éticos fundamentales.

La ética normativa: Trata de establecer un criterio moral que sea aceptado por todos, a través de la reflexión, que se basa en la razón. En esta reflexión, basada en la argumentación, la ética normativa se dirige a la persona humana. Se buscan los motivos favorables y desfavorables de una solución y se procede apelando a las capacidades comprensivas del hombre, de manera que se presenten razonamientos en extremo coherentes y lineales desde el punto de vista lógico.

Sin embargo, no se ha podido llegar a un consenso de cuales serían los principios éticos de carácter universal, a pesar de su continua búsqueda.<sup>4</sup> Aún así, las distintas teorías normativas derivan valores morales de deberes o derechos o, como en la teoría de las virtudes, en la que se resalta y se halla el mayor valor moral en la formación del carácter del hombre.

La ética aplicada: Analiza cuestiones especiales y controvertidas de diferentes campos, utilizando los conceptos e instrumentos que desarrollan la metaética y la ética normativa. Se pueden mencionar algunos como la bioética, la ética de los negocios, la ética sexual, la ética ambiental y la ética tecnológica.

<sup>3</sup> Pelayo García Sierra, *Diccionario Filosófico*, Filosofía en español, Oviedo, 2000.

<sup>4</sup> O'Neill, O., "Universalism in Ethics", en *Routledge Encyclopedia of Philosophy*, Routledge, Londres, 2002.



La palabra moral viene del latino mores, que significa usos y costumbres. Por ello se entiende que la moral es cambiante. Es un conjunto de costumbres, creencias, valores y normas de una persona o grupo social que ofician de guía para el obrar, orientan acerca del bien o el mal, de lo correcto o incorrecto de una acción.<sup>5</sup>

Cuando se dice que un acto humano tiene un valor moral, se está implicando que este valor moral puede ser de signo positivo o de signo negativo. Trabajar, por ejemplo, tiene valor moral positivo, pero asesinar tiene un valor moral negativo. Normalmente hemos designado al valor moral negativo como "inmoral", pero esta palabra, en su etimología, indica más bien un desligamiento del valor moral y los únicos actos que están desligados de los valores morales son los actos del hombre, pero estos ya han sido calificados como "amoraes".<sup>6</sup>

### **La ética y la Responsabilidad Social Empresaria**

Entre las cuestiones que han sido analizadas como del dominio de la ética en las empresas podemos encontrar la Responsabilidad Social Empresaria, la publicidad engañosa, el status moral de las corporaciones, los derechos de los trabajadores, la discriminación laboral, las actividades impropias de las empresas, la contaminación del medioambiente, etc.

Desde el siglo XVIII y aún antes se pueden hallar referencias en los más importantes escritos, sobre todo de los economistas. En muchas de sus obras se mezclaban cuestiones de filosofía moral, de economía, de política y del mundo concreto de las empresas. Los argumentos morales y éticos eran planteados muchas veces desde el punto de vista teológico<sup>7</sup>.

R.C. Salomón señala que pensar acerca de la ética en los negocios de las empresas implica reconocer que se sabe tanto lo que se está haciendo como las consecuencias que ello puede acarrear y las complicaciones que pueden presentarse. Y se está dispuesto a

<sup>5</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Moral>

<sup>6</sup> Extraído del artículo de Dellordine, José Luis, "Diferencia entre ética y moral" <http://www.campusdigital.com/verarticulo.asp?id=114&area=4>

<sup>7</sup> Los líderes religiosos fueron los primeros en plantear cuestiones éticas relacionadas con el mundo del trabajo y los negocios. La ética social católica, expresada en las Encíclicas Papales, consideraba los derechos del trabajador, la moralidad en los negocios y los problemas de ética social. También los protestantes desarrollaron una ética del trabajo.



asumir las responsabilidades por las acciones emprendidas. De acuerdo con este autor la ética en los negocios requiere estar consciente de lo que denomina “las tres C”:

1. La conformidad con las reglas, que incluyen las leyes, los principios morales, los usos y expectativas de la comunidad, las políticas de la empresa y algunos de los intereses de carácter general, como la equidad (justicia con imparcialidad).

2. Las contribuciones que la empresa puede hacer a la sociedad por el valor y calidad de sus productos y servicios, por los puestos de trabajo que crea y la utilidad de sus actividades para la comunidad.

3. Las consecuencias, pretendidas o no, que pueden tener las actividades de las empresa tanto interna como externamente.

Son estas mismas tres “C” las que deben dominar el pensamiento ético de quienes dirigen las empresas. Esto implica sostener que es necesario que las empresas consideren que no operan en forma aislada sino que integran una comunidad de negocios y que forman parte de una sociedad a la que no pueden ignorar totalmente en las actividades que desarrollan.

Otra cuestión de interés para la ética en los negocios es la planteada por la creciente globalización de las economías. Este fenómeno ha introducido cambios importantes en la consideración de los problemas morales en las organizaciones y ha originado algunos de los debates más publicitados respecto de la ética en los negocios. La principal razón es debida al hecho de que los patrones éticos pueden diferir considerablemente entre países. Esto llevaría a considerar los problemas que se plantean ya sea desde el punto de vista del relativismo ético o del universalismo ético, tema que no va a ser desarrollado en este trabajo

En países como los Estados Unidos el comportamiento en los negocios está fuertemente regulado por disposiciones legales y es frecuente que cualquier violación de algún principio ético constituya también una violación de la ley. Pero ello no suele ser así en negocios llevados a cabo en otros países con diferentes prácticas y normas sociales. En el pasado era frecuente que muchas empresas multinacionales tuvieran un doble estándar para su comportamiento ético: uno para sus actividades en su país de origen y otro para el resto del mundo.



Finalmente, la ética en los negocios, se refiere a los estándares y las formas que deben guiar las actividades de las empresas y al concepto de responsabilidad moral hacia los stakeholders.<sup>8</sup>

Según Ferrell, Fraedrich y Ferrell<sup>9</sup>, el concepto de Responsabilidad Social Empresaria no debe confundirse con el de ética en los negocios. Mientras esta se ocupa de definir los principios y estándares que deben guiar el comportamiento en los negocios, la responsabilidad social se refiere a la obligación de la empresa de maximizar su impacto positivo y minimizar el negativo sobre los stakeholders. Estos autores distinguen cuatro componentes de la responsabilidad social:

- Responsabilidad legal
- Responsabilidad ética
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad filantrópica

La Responsabilidad Legal, que conlleva a cumplir con todas las leyes y regulaciones, obligando a las empresas a seguir una conducta aceptable.

La Responsabilidad Ética, que obliga a las empresas a tener un comportamiento aceptable hacia los stakeholders, lo que implica hacer lo correcto, justo y equitativo más allá de las leyes.

La Responsabilidad Económica, que se relaciona con la forma en que están distribuidos dentro de la sociedad los recursos para la producción de bienes y servicios, con el fin de maximizar la riqueza de los stakeholders. Dentro de este concepto se consideran las cuestiones referidas a la regulación de la competencia, la protección del medioambiente, la protección de los consumidores, como también los problemas vinculados con el mundo del trabajo.

La Responsabilidad Filantrópica, que se refiere a las contribuciones de las empresas a la calidad de vida y al bienestar de la comunidad en la que operan. Corresponde a las

---

<sup>8</sup> “Cualquier individuo o grupo que puede afectar o es afectado por el logro de los objetivos de la empresa Freeman, R. E. and D. L. Reed, *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, California Management Review 25, no. Spring, 1983

<sup>9</sup> Ferrell, O.C., Fraedrich, J., Ferrell, L., “*Business Ethics. Ethical Decision Making and Cases*”, Houghton Mifflin Co., Boston, 2000.



conductas y actividades que la comunidad desea. Están comprendidas en ella las actividades de beneficencia y voluntariado.

Samuel y Saarir<sup>10</sup> sostienen que la Responsabilidad Social Empresaria representa tanto un valor como una estrategia. Valor, porque tanto las empresas como los mercados deben tender al mayor bienestar de la sociedad, y estrategia, porque ayuda a disminuir las tensiones sociales y a facilitar la actividad en los mercados. Es claro entonces, que sería imposible limitarse a la mera maximización de beneficios. Dentro de este enfoque, se considera que el objetivo debe ser la “optimización de beneficios más que la “maximización de beneficios”. Consecuentemente, se desplaza la responsabilidad de los stakeholders a una responsabilidad hacia los stakeholders.

En las dos últimas décadas se ha puesto un fuerte énfasis en incluir como un legítimo stakeholder de la empresa al medio ambiente, lo que contribuye al surgimiento del desarrollo sustentable, aunque esta teoría funciona más bien como una advertencia, pero no se involucra con los valores éticos.

Una correcta gestión requiere del establecimiento de canales para que los intereses de todos estos participantes sean considerados en las decisiones corporativas, para no poner en riesgo a la organización o condenarla al fracaso.

La posición de las empresas en este marco amplio de interlocución y responsabilidades compuesto por colectivos cada vez más conscientes, organizados y exigentes es un hecho, no una opción. Este hecho, puede tomar Responsabilidad Social Empresaria como una amenaza o como una oportunidad, que permita a la organización resituarse y fortalecerse en los mercados y la sociedad.

No hay duda que la responsabilidad social empresaria radica en ver la posición de las empresas en sociedades de alta complejidad y exigencia y la gestión de los stakeholders como una oportunidad.

---

<sup>10</sup> Samuel, J., Saarir, A., “Corporate Social Responsibility. Background and Perspectivas”, de [www.infochangeindia.org/Corporatesrlbp.jsp](http://www.infochangeindia.org/Corporatesrlbp.jsp)





## Definición de Responsabilidad Social Empresaria

Hay diversas definiciones de Responsabilidad Social Empresaria. El enfoque difundido por el Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social de Brasil a mediados del 2003: *“Responsabilidad Social Empresarial es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”*.

Siguiendo las siete variables que propone la clasificación elaborada por el Instituto Ethos de Brasil, se lleva este concepto al plano de un manejo de calidad en relación con las siguientes áreas:

- **Valores y Transparencia**
- **Público Interno**
- **Medio Ambiente**
- **Cadena de Abastecimiento**
- **Consumidores y Clientes**
- **Comunidad**
- **Gobierno y Sociedad**

Dentro de cada una de las siete áreas, las organizaciones construyen un cuadro de indicadores, a la manera de tablero de control que luego permitirá la exposición de resultados a través del Balance Social de la Empresa.

A modo de propuesta, y muy brevemente, indicamos a continuación los programas que podrían contemplar las organizaciones en cada una de estas áreas.

- **Valores y Transparencia**

Establecer un Código de Ética para definir los principios rectores con los que la organización gestiona y actúa. Estos principios rectores suponen asumir activamente el





interés de la organización en difundirlos a su personal, a otras organizaciones y a las personas con las que se relaciona.

- **Público Interno**

El capital intelectual es, como mucho se ha dicho, fundamental en el patrimonio de las empresas. En la práctica de la RSE debe hacerse una especial medición de la calidad de la relación entre colaboradores y empresa. La construcción de un diálogo positivo es seguro redundará en beneficio de todas las partes interesadas. Se deben establecer canales de comunicación, participación, respeto por el individuo y valoración de la diversidad.

Un factor importante es el poder pedagógico que ejerzan las empresas para sus colaboradores, los que incluyen buenas prácticas de higiene, seguridad y cuidados de la salud, las que pueden ser rápidamente difundidas a los hogares de los empleados y orientarlas a los buenos hábitos. Además, puede ejercerse influencias positivas sobre los clientes y proveedores, alentándolos a adoptar actitudes positivas en relación al medio ambiente o a la propia comunidad a la que pertenecen.

- **Medio Ambiente**

Si bien es cierto que nos queda un largo camino por recorrer, seguramente esta sea una de las áreas más difundidas en la práctica de la RSE de las organizaciones. Hoy encontramos muchas empresas que representan modelos a imitar, sentando las bases para que las que otras que deseen desarrollar programas de este tipo las tomen como ejemplo.

Las certificaciones ISO 14000, por ejemplo, dan cuenta del avance logrado en esta materia. Además, existen programas que contemplan desde el Gerenciamiento del Impacto Ambiental hasta la Responsabilidad frente a las generaciones futuras.

- **Cadena de Abastecimiento**

Las empresas que forman la cadena de abastecimiento deben contar con estándares de gestión ambiental, éticos, etc., o al menos deben ser compatibles.

Por ejemplo, si una empresa tiene normas que prohíban el trabajo infantil en sus plantas, sin duda sus proveedores deberán contar con programas coherentes al respecto, con lo cual se establecerá un mecanismo de control que combata estas prácticas abusivas en la sociedad.



- **Consumidores y Clientes**

Este constituye uno de los puntos más importantes de la práctica de la RSE en las organizaciones. ¿Qué relación se construye con el consumidor? ¿Son las políticas de marketing buenas en la construcción de una imagen de credibilidad y confianza en la empresa o marca? ¿Qué nivel de servicio es el que acompaña a su producto?

No pasará mucho tiempo antes que los consumidores empiecen por evaluar el Balance Social de una empresa antes de fijar sus preferencias, así como ocurrió respecto de la preservación del medio ambiente. Actualmente ya contamos con encuestas que muestran esta tendencia. El Balance Social ha comenzado a ser parte importante del proceso comercial.

- **Comunidad**

Las organizaciones tienen impacto en las comunidades en las que se desarrollan. El empleo genera enriquecimiento y este, convenientemente aplicado, genera crecimiento.

Las empresas, por otro lado, se sirven de los recursos que la comunidad pone a su disposición: recursos humanos, recursos naturales, servicios públicos, etc., que permiten el éxito de la empresa.

Esta relación empresa-comunidad, por el impacto que produce, no puede ser improvisada. Estos impactos pueden reflejarse desde lo vial hasta lo cultural.

Respecto de la acción social, algunas organizaciones practican la filantropía. Sin pretender restarle importancia, esta ha de tener mayor impacto al largo plazo en la comunidad y generará mayor valor agregado cuando exista un programa de gestión social que respalde y oriente las acciones.

- **Gobierno y Sociedad**

Seguramente sean muy pocas las organizaciones a las que les pueda resultar ajena la vida política y social de la comunidad en la que se desarrollan.

La transparencia en las prácticas de vida democrática genera confianza en las organizaciones. Un aspecto muy importante es el grado de apoyo que las organizaciones



dan a proyectos de organismos gubernamentales o de la sociedad civil en materia de ciudadanía, educación, cultura democrática, transparencia, etc.

El uso de indicadores y benchmarking se ha vuelto necesario, ya que cuando hablamos de gestión y tableros de control, inmediatamente después surge la necesidad de saber dónde estamos posicionados en el estado de estas prácticas con respecto a los líderes.

Por otro lado, “Libro Verde”, publicado en Bruselas, en el 2001 por la Comisión de las Comunidades Europeas, con el objeto de elaborar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, define la Responsabilidad Social Empresaria como un concepto con el cual: “las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”.

Ser socialmente responsable no es solamente limitarse al cumplimiento de las leyes, sino que debe ir más allá de ellas, sobre todo en las relaciones con sus stakeholders. Tampoco está limitado a las grandes corporaciones, por cuanto las Pymes deben también asumir el compromiso, llevando a las acciones los principios que pongan de manifiesto un comportamiento ético y principista de los negocios.

Todo parece indicar que el paradigma predominante de la “maximización de utilidades” debe ser modificado. No con ello se discute la necesidad de generar beneficios, pues constituyen la esencia de los negocios y los hacen sostenibles. Pero estos objetivos deben ser compatibilizados con las otras demandas a la empresa.

En la Argentina ha tomado especial preponderancia la Responsabilidad Social Empresaria a partir del año 2001-2002, donde se ha visto agravado el nivel de desempleo, de pobreza e indigencia. Este interés puede verse reflejado en la búsqueda de estrategias y recursos para aliviar el impacto negativo en la comunidad, que es acompañado por la comunidad académica, a través de estudios específicos sobre el tema.

### **Organismos y Asociaciones propulsoras de la RSE**

En las organizaciones se han producido una serie de cambios que justifican el papel que hoy día juega la Responsabilidad Social Empresaria. Estas organizaciones han pasado de tener responsabilidades económicas y legales a ser responsables, además, de los problemas sociales. Es la sociedad la que demanda comportamientos éticos en temas



que, aun no estando regulados son preocupantes, dando lugar al surgiendo de las obligaciones éticas. Consecuencia de ello, las empresas cambian de modelo, de uno Económico a uno Socio-Económico que sin dudas pone de manifiesto la importancia de la Responsabilidad social empresaria.

Hay una serie de factores que han contribuido a impulsar la importancia que la responsabilidad social empresaria ha tomado en las organizaciones:

- ✓ **Los principios para los negocios de la Caux Round Table**, que fue fundada en 1986 con el propósito de reducir las tensiones en el comercio internacional, desarrollar unas relaciones económicas y sociales constructivas entre los países miembros y asumir el papel que a las empresas les corresponde desempeñar en pro de la paz y la estabilidad internacional. Estos principios se proponen como guías para que las empresas desarrollen, contrasten, pongan en funcionamiento y evalúen sus propios principios y traten de llevarlos a la práctica del día a día.
- ✓ **Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales**: Ya en 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE – había elaborado una primera versión de las directrices para las empresas multinacionales. Sin embargo, a tono con el calado que iban conociendo los procesos globalizadores de la economía, sus miembros hubieron de llevar a cabo en el año 2000 una revisión profunda para ajustarlas a las circunstancias actuales, sentar bases más firmes y proponer valores seguros sobre los que articular las transacciones. Aunque no tienen el carácter de coercitivo de la ley – ni, por supuesto, son sustitutivas de ordenamiento jurídico alguno -, las directrices constituyen un mensaje importante como recomendaciones que los treinta y tres gobiernos que conforman la OCDE envían a las empresas multinacionales.
- ✓ **El Global Reporting Initiative**: Se define a sí mismo como “un proceso institucional multi-stakeholder” cuya misión consiste en desarrollar y distribuir directrices universalmente aplicables para llevar a efecto la información respecto a la sostenibilidad. Dichas directrices tienen también carácter voluntario. Por ello, las empresas que quieran, pueden adoptarlas a la hora de suministrar a la opinión pública información sobre los aspectos económicos,



sociales y medioambientales de sus actividades, productos y servicios. El Global Reporting Initiative incorpora la participación activa de representantes del mundo de la empresa y las finanzas, así como de representantes de organizaciones ecologistas, de lucha por los derechos humanos, de trabajadores y de centros de investigación de todo el mundo.

El Global Reporting Initiative comenzó su existencia en 1997, de la mano de la Coalition for Environmentally Responsible Economies – CERES -. Desde el pasado 2002 es un organismo independiente, colaborador oficial del Programme Environment de la Naciones Unidas – UNEP – y uno de los centros que cooperan dentro del marco del Pacto Global de las Naciones Unidas – Global Compact -.

*El Pacto Global de las Naciones Unidas*, que recoge nueve principios que se engloban en tres grupos de criterios amplios sobre Derechos Humanos, Normas Laborales y Medio Ambiente. De lo que se trata, en definitiva, es concienciar a las empresas para que, integrando los nueve principios en sus estrategias y operaciones, actúen como agentes capaces de contribuir a solucionar los problemas y a enfrentarse con los retos que la globalización plantea, en el marco de una economía inclusiva y sostenible.

El Global Reporting Initiative (GRI), es una iniciativa internacional que es apoyada por las Naciones Unidas, definiéndose a sí misma como: *“una iniciativa internacional a largo plazo, promovida por un conjunto diverso de partes interesadas o interlocutores, cuya misión es desarrollar y diseminar a nivel global las guías necesarias para aquellas organizaciones que, de manera voluntaria, quieren emitir informes sobre la sostenibilidad de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de sus actividades, productos y servicios”*.

El GRI es, de las iniciativas emprendidas internacionalmente, la que más sólida y coherentemente puede dar una respuesta operativa para articular ordenadamente los avances de las empresas en el sentido sustentable en los tres campos: económico, social y ambiental.



El campo económico, no solo incluye a los estados financieros de la empresa, sino otros aspectos como la productividad, la creación de empleo, las inversiones en capital humano, en desarrollo e investigación, innovación, etc.

El campo social, incluye la retención en el empleo, los derechos de los trabajadores, los salarios, la seguridad e higiene en el trabajo, trabajo en empresas subcontratadas, etc.

El campo ambiental, hace referencia al impacto de las actividades de la empresa en el medio ambiente, los impactos ambientales en la salud humana, el tratamiento de residuos, la utilización de los recursos energéticos, los efluentes contaminantes, etc.

Esta información relativa a los tres campos de la sustentabilidad, articulada de forma ordenada y coherente, tiene por objeto proporcionar una imagen lo más fiel posible del impacto ambiental y social de la actividad de la empresa, para que los interlocutores internos y externos puedan tomar decisiones sobre la misma.

Esta articulación (económico, social y ambiental) es también conocida como Triple Balance, y se ha transformado en una herramienta que proporciona información relevante:

- Para la alta dirección de la empresa, a los efectos de evaluar el grado de consistencia entre las políticas aplicadas y los efectivos resultados.
  - A nivel operativo, generando una estructura lógica que brinda un marco adecuado al concepto de sustentabilidad de los productos, de los servicios y de las operaciones de la empresa.
  - Para establecer un soporte de comunicación externa, de diálogo y transparencia con los interlocutores.
- ✓ **Los Principios Globales Sullivan de Responsabilidad Social:** The Global Sullivan of Social Responsibility toman su nombre del reverendo León H. Sullivan, importante personaje de la vida norteamericana, que desarrolló en 1977 los Sullivan Principles, un código de conducta para preservar los derechos humanos y la igualdad de oportunidades por parte de las compañías que operaran en Sudáfrica de la segregación racial. De hecho, su iniciativa pasa por



ser una de las que más firmemente contribuyeron a desmontar el injusto sistema del apartheid.

Son muchas las empresas que se han adherido a los Principios Globales Sullivan. Estos, en esencia, aspiran a que las empresas luchen por la consecución de la justicia económica, social y política, allí donde actúen. Los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la formación y capacitación de los trabajadores son otros de los tantos aspectos encarecidos en el documento. Finalmente se alude a la tolerancia, al respeto a la diversidad y a la lucha por elevar la calidad de vida desde la igualdad y dignidad de las personas.

- ✓ *El Libro Verde de la Comisión Europea* “Fomentar un marco para la Responsabilidad Social de las Empresas” del año 2001 y, la Comunicación de la Comisión del año 2002, en la que se establece una estrategia para promover las aportaciones empresariales al progreso social y medioambiental, más allá de las obligaciones legales básicas.

Esta estrategia tiene como núcleo central un foro europeo de participación múltiple sobre la responsabilidad social de las empresas. La aportación de este foro a las empresas y todos los interesados (sindicatos, ONGs, inversores y consumidores) consiste en un conjunto de conocimientos sobre esta materia. Del mismo modo, uno de los objetivos de este foro es identificar áreas en el ámbito de la Unión Europea donde sea necesaria más acción, así como el intercambio de experiencias.

### **Hacia donde se orienta la RSE como un nuevo paradigma**

La reacción de las sociedades civiles después del efecto Enron es la de exigir mayor transparencia, una rendición de cuentas claras y compromisos éticos no meramente formales sino activos y participativos.

De esta manera se vuelven más atractivos los fondos de inversión orientados hacia empresas éticas. “La RSE aumenta la competitividad de la empresa y que las empresas que apoyan el trabajo voluntario de su personal tienen mejor productividad, porque el personal se identifica más con ellas. A todo esto se suma un dato que no entra en los





análisis económicos ortodoxos: la votación de los mercados sobre la base de valores éticos. Así, según informa The New York Times, en los Estados Unidos se estima que hay 50 millones de consumidores que prefieren comprar productos que responden a "un estilo de vida sano y tolerable". Ellos mueven un mercado de 230.000 millones de dólares.”<sup>11</sup>

Se habla que la RSE fue adoptando distintas etapas:

- 1) La ideología económica donde la empresa solo existía para producir beneficios a sus accionistas
- 2) La filantropía empresarial
- 3) La ciudadanía corporativa: donde se plantea que la empresa no solo debe ayudar a la sociedad con fundaciones y donaciones, sino ser un “ciudadano ejemplar”, tanto en su relación con los consumidores

Avanzar en torno a la nueva dimensión de este paradigma es un trabajo en conjunto de diversos actores.

“América latina necesita progresos urgentes en esta dimensión crucial del desarrollo. Un continente con tanto potencial económico, y al mismo tiempo con niveles récord de pobreza y desigualdad, requiere altas dosis de RSE. En muchos países se está transitando sólo por la primera etapa, y poco por la segunda. La contribución filantrópica es, comparada con la de otras regiones, muy limitada. Incluso rige la visión de que bastaría con que las empresas cumplieran con sus obligaciones fiscales” (Kliskberg, B 2003).

---

<sup>11</sup> - [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica). Bernardo Kliksberg. Hacia una nueva ética empresarial. 2003





## El Balance Social

Antecedentes

### A nivel mundial

El termino Social audit comenzó a ser utilizado hacia los 50, sin embargo el concepto de balance social tuvo su origen hacia 1966 cuando en los Estados Unidos las empresas americanas trataron de mejorar su imagen pública. A partir de allí se maneja el concepto de Responsabilidad corporativa y Auditoria Social, tratando de mostrar en términos monetarios los perjuicios y beneficios sociales relacionados con las políticas laborales de las organizaciones. Por otra parte las organizaciones europeas hacia los setenta buscaron trabajar estos conceptos más profundamente en términos contables. Francia establece una ley en el 1977 obligando a las empresas tanto públicas como privadas con más de cierta cantidad de empleados a emitir un “Balance Social” mediante el uso de indicadores que dieran cuenta al ambiente social interno

Le siguieron otras escuelas europeas en la temática como por ejemplo, la de Europa Central que fomentaba la economía del bienestar y las relaciones vinculadas con el valor agregado o la Alemana Suiza basada en la investigación empírica de ciertas organizaciones<sup>12</sup>.

Las normativas sobre Balance Social en sus inicios se centraron más que nada en cuestiones punitivas y reactivas que en aspectos proactivos o de cuestiones de valores o prácticas más reflexivas.

Entre los 70 y 80 no hubo grandes avances, no existía por parte del público una adecuada capacidad para entender estos informes y además las corporaciones no lo visualizaban como una herramienta que mejorara su performance sino más bien como una herramienta de información para que otros las calificaran.

Hacia los 90 con el concepto del medio ambiente comenzó a ganar terreno y a partir de allí el Balance Social tomo un enfoque mayor.

---

<sup>12</sup> “XXV Simposio Nacional de Profesores de Practica Profesional Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. “Intervención Profesional del Contador Publico en la preparación del Balance Social”. Septiembre 2003



### A Nivel Nacional

Antes de referirnos a la normativa legal vigente en nuestro país, consideramos adecuado plantear en este trabajo las opiniones de diversos autores, sobre qué se entiende por balance social y los diferentes antecedentes considerados al respecto.

Según (Campos Menéndez., 1978, p.6), “La verdadera característica de un balance social, consiste en ser una información de tipo global, rigurosa, si es posible cuantificada, sistemática del área social, entendida en un sentido amplio. El balance social está vinculado a esta idea de globalidad y supone el uso de indicadores sociales”.

Este mismo autor señala como antecedente importante de las investigaciones sobre el tema al libro de Alain Chevalier “ Le Bilan Social de l’Entreprise”, o el *Social Audit* anglosajón, que relaciona el balance social con el económico, cuantificando las ventajas y perjuicios sociales en términos monetarios, o el expresado por H. Tezenas du Montel, que propone un tablero indicador social de la empresa en el que figuren en el **activo**, los factores de satisfacción y en el **pasivo**, los factores de tensión social. El balance establecido así anualmente, hace aparecer las variaciones de los índices de satisfacción y de tensión. Esto se determina por medio de indicadores tales como la tasa de ausentismo, turn over, número de huelgas, etc. A diferencia del *social audit.*, no se expresa en términos financieros.

Se rescata el aporte realizado por Cracogna, D, 1980, basado en la presentación realizada por el Dr. W. L. Chapman en la XI Conferencia Internacional de Contabilidad (Puerto Rico, 1974), y su disertación en la Academia Nacional de Ciencias Económicas en el año 1981 sobre “Dificultades para medir la cuantía del beneficio social neto de la actividad económica de las empresas públicas y privadas”, en la cuál se puede identificar tres orientaciones con respecto al balance social:

- **Es la medición de lo que se invierte**, y fundamentalmente de lo que se gasta, en el área social; así comenzó en los Estados Unidos; procura mostrar que la empresa invierte y gasta dinero para realizar objetos sociales; es la cuantificación monetaria de lo que se realiza en el terreno social.



- **Es la información de la situación social de la empresa;** esta definición se aproxima a la ley francesa; no se trata de una cuantificación dineraria sino de una imagen social de la empresa, vinculado con el clima social que ella vive, generalmente traducido en un ambiente de satisfacción-insatisfacción.
- **Es un instrumento de política social;** más que pura información es herramienta de trabajo para realizar una política social; es lo que se llama un tablero de comando donde están ubicadas las informaciones y los recursos adecuados para que la empresa logre determinados objetivos que conforman, precisamente su política social (Cracogna, D, 1980, p.320).

En opinión de (Mery Gallego, F, 2002), el Balance social es una herramienta de Auditoría Social en cuanto permite, mediante la aplicación de una metodología específica, medir cuantitativa y cualitativamente la gestión social de cualquier organización dentro del marco de su Responsabilidad Social respectiva. Su aplicación permitirá un mejor desempeño, lo cuál redundará sin lugar a dudas en una mayor rentabilidad del negocio.

Otro importante antecedente institucional es el desarrollo realizado por la OIT, la Asociación Nacional de Industriales de Colombia y la Cámara Junior del mismo país, que afirma que el Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la gestión social de la empresa, en un período determinado y frente a metas preestablecidas.

Al igual que el balance económico, el balance social debe ser evaluado y presentado conjuntamente al final de cada período.

### **Normativa vigente.**

El primer antecedente normado aparece con la Ley 25.250, la llamada Reforma Laboral, que establecía en su art. 18 la confección con carácter obligatorio a nivel nacional de un Balance Social para aquellas empresas cuyo plantel superara los 500 trabajadores. Publicada en el Boletín Oficial el 02 de junio del 2000, con vigencia a partir del 11 de junio del mismo año.



En su decreto reglamentario 1171/2000, dentro de sus considerandos, se explicitan cuáles son los objetivos perseguidos:

- *Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en un período determinado, permitiendo la posibilidad de redefinir políticas, establecer programas y evaluar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de los trabajadores y de la sociedad.*
- *Disponer de la información de la empresa y de sus trabajadores, así como de los sectores que se vinculan comercial o productivamente con su actividad.*
- *Facilitar el intercambio de la información necesaria y suficiente a los fines de análisis de las cuestiones en debate con el objeto de entablar una discusión fundada en datos objetivos y negociar de buena fe, a fin de permitir alcanzar acuerdos equilibrados en la negociación colectiva.*

En el artículo 2 del citado decreto reglamentario se establecen los requisitos mínimos a incluir:

**ARTICULO 2:** *El Balance social incluirá, como mínimo la información sobre empleo, las remuneraciones, cargas sociales y demás elementos integrantes de la base de cálculo del costo laboral, las condiciones de higiene y seguridad de la empresa o de los establecimientos, los planes referidos a la formación y capacitación, y todo lo relativo a las relaciones profesionales. Asimismo, deberá contener información referida a programas y/o planes que prevean innovaciones tecnológicas y organizacionales que signifiquen o puedan significar modificaciones respecto de las dotaciones de personal y/o el traslado total o parcial de las instalaciones. La información sobre el empleo, deberá incluir las distintas modalidades contractuales, así como también el detalle de las altas y bajas producidas en el período indicado.*

La **Ley 25.877**, publicada en el Boletín Oficial el 13 de febrero del 2004, deroga la Ley 25.250, y establece en sus artículos 25, 26 y 27 que las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores deberán elaborar un balance social anual, que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este Balance Social deberá ser girado al



sindicato con personería gremial signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta días de elaborado. Asimismo, deberá remitir una copia del mismo al Ministerio de Trabajo, la que será considerada como estrictamente confidencial.

Los artículos mencionados indican:

**ARTICULO 25.-** *Las empresas que ocupen a más de TRESCIENTOS (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los TREINTA (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que será considerada estrictamente confidencial.*

*Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.*

**ARTICULO 26.-** *El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:*

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.*
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.*
- c) Incidencia del costo laboral.*



- d) *Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.*
- e) *Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.*
- f) *Rotación del personal por edad y sexo.*
- g) *Capacitación.*
- h) *Personal efectivizado.*
- i) *Régimen de pasantías y prácticas rentadas.*
- j) *Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.*
- k) *Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.*
- l) *Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.*

**ARTICULO 27.-** *El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.*

Con fecha 30 de marzo del 2005, el Diputado Gerónimo Vargas Aignasse presentó un proyecto de ley de reforma de la Ley de Sociedades Comerciales (L. 19.550 y modificaciones), donde se establece la creación del Balance Social.

El texto del proyecto presentado en mesa de entradas de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, con el número 1337, dice:

**Artículo 1°:** *Agrégase el artículo 63 bis en la Sección IX de la documentación y de la contabilidad, ley 19.550 y modificatorias, el que queda redactado de la siguiente manera:*

**ARTICULO 63 Bis:** *Balance Social – Las empresas organizadas como sociedades anónimas de capital privado, estatal o mixtas, que hagan oferta pública de*



*sus acciones en bolsa elaborarán anualmente un balance social, a través de sus administradores, el que se agregará a la memoria que prevé el artículo 66 y una copia del mismo se depositará y se remitirá al juez del registro en los términos del artículo 67.*

- *El balance social recapitulará en un documento único los principales datos expresados en cifras que permitan apreciar la situación de la empresa en la esfera social, registrar las realizaciones efectuadas y medir los cambios producidos durante el año transcurrido y los dos años precedentes. Este último lapso de tiempo será obligatorio a partir del tercer balance social.*
- *La información comprenderá los rubros empleo, remuneración y cargas complementarias, higiene y seguridad, otras condiciones de trabajo, capacitación, relaciones laborales y condiciones de vida de los asalariados y sus familias en la medida en que esas condiciones dependan de la empresa.*
- *Los administradores seleccionarán el material que contiene la información y elaborarán el balance, haciendo la aclaración si ha sido o no consultada para ello la entidad o entidades sindicales que representan a los empleados de dichas empresas.*
- *En la reglamentación se fijará la lista de la información, la que se adaptará a la modalidad de cada empresa para conocer mejor la situación social de los trabajadores.*
- *La asamblea ordinaria anual prevista en el artículo 234, considerará el balance social y resolverá sobre su contenido. Para ello se remite a los accionistas el balance proyectado, al mismo tiempo que el balance patrimonial.*
- *La empresa hará conocer a las comisiones internas gremiales con no menos de 15 días de anticipación, el proyecto de balance social que considerará la asamblea ordinaria anual. La comisión interna podrá poner en conocimiento de la asamblea las observaciones que le merezcan.*
- *El balance que en definitiva se aprueba será presentado al Ministerio de Trabajo de la Nación y a las comisiones internas gremiales y se pondrá a disposición de los trabajadores de la empresa.*





*Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.*

## **Capital Social y conceptos relacionados**

Según un trabajo elaborado por Instituto para el desarrollo empresarial de la Argentina en “El Balance Social. Un enfoque integral”<sup>13</sup> se definen diversos conceptos relacionados con el termino Balance Social. Entre ellos:

- Alianzas estratégicas
- Asociatividad
- Balance Social
- Capital social
- Ciudadanía empresaria
- Comportamiento social empresario (Corporate Social Performance)
- Confianza
- Contabilidad, Reporte y Auditoria social (Social Accounting, auditing and reporting)
- Desarrollo de la comunidad
- Desarrollo sustentable
- Ética
- Ética empresarial
- Filantropía empresarial
- Gobierno corporativo (Corporate Governance)
- Grupos de interés (Stakeholders)
- Indicadores sociales
- Inversiones éticas
- Marketing social

---

<sup>13</sup> El Balance social. Un enfoque integral. IDEA. Octubre 2001.  
[www.idiared.org/doc/balance\\_social](http://www.idiared.org/doc/balance_social)





- Responsabilidad social
- Responsividad social
- Tercer Sector. Organizaciones no gubernamentales
- Voluntariado corporativo

No es la intención de este trabajo desarrollar estos conceptos pero los mismos son importantes a tener en cuenta a la hora de pensar en la temática de conocimientos que deberían incluir en la preparación de profesionales contables con orientación en lo social.

Las *alianzas estratégicas* y la *asociatividad* son herramientas tendientes a buscar consensos, potencialidades y sinergias entre los distintos grupos de interés dentro de una sociedad.

El concepto de *Balance Social* se refiere a la información evaluada, sistematizada sobre las dimensiones sociales que hacen a la naturaleza e intereses de la actividad empresarial, plasmada en un documento publico en el cual sea posible cuantificar datos mostrando tanto el impacto positivo como negativo, y al igual que todo balance económico posee un nivel de elaboración técnico que le es propio

La definición de *Capital Social*, según el trabajo de IDEA corresponde a un recurso moral que potencia las otras formas de capital: activos naturales, activos producidos y capital humano. La existencia de normas compartidas en una sociedad da las condiciones para realizar proyectos mas confiables descubriendo activos no monetarios o intangibles que permiten potenciar el desarrollo de políticas sociales para la resolución de problemas, menos costosas y brindar a las empresas nuevas alternativas de negocios

La *ciudadanía empresarial* es la participación de la empresa como integrante de la ciudadanía en su conjunto, que apunta a tres principios: el del comportamiento ético, el del compromiso con los grupos de interés y el del compromiso con el medio ambiente. El comportamiento social empresario se relaciona con el concepto de Responsabilidad Social y con los procesos de “responsividad” que es la capacidad de respuesta y sensibilidad hacia lo social. La empresa es una compleja red de grupos de interés interconectados.

La *Contabilidad, Reporte y Auditoria social (Social Accounting, auditing and reporting)* es el conjunto de herramientas destinadas a la medición, registro de información y



evaluación en relación a ciertos estándares de emisión pública. Si bien se plantea que estos informes no tienen que cumplir con un rol regulatorio sino reflexivo de las propias prácticas empresariales. Los conceptos de ética, ética empresarial y desarrollo sustentable ya fueron desarrollados en puntos anteriores.

Con respecto a los *indicadores sociales* son parámetros o índices de comportamiento cuantificable y expresado en unidades monetarias que tratan de medir las acciones de las empresas en relación a lo social.

Se podría ampliar aún más cada uno de estos conceptos que deberían enmarcar los contenidos a los que apuntaría la problemática de lo social. Pero más allá de meras definiciones cómo encarar la preparación en una temática tan compleja e interrelacionada tanto académicamente como prácticamente.

### **La formación profesional en la temática**

“...en la practica avanza la imposición social de transparentar, de brindar a la comunidad información sobre las acciones consideradas como de RSE que se encarar. Si aceptamos que esto es así, deberíamos ocuparnos de la formación de recursos humanos cada vez más capacitados en la aplicación práctica real y concreta de esa orientación”<sup>14</sup>

La formación de un especialista en alguna disciplina técnica es una cuestión pedagógica y académica. Pero preparar a un individuo con conciencia y compromiso de “buen ciudadano”, ¿es posible? ¿Quién debería hacerlo? “¿es en la Universidad? ¿Se trata de una formación aparte de los cursos de la carrera o está incluida en ellos? ¿Cuánto le costaría a la institución?”<sup>15</sup>

Esta es una preocupación de diversos autores e investigadores y en base a ello se han ido desarrollando proyectos a través de diversos organismos para fomentar iniciativas en materia de Responsabilidad Social a partir de convocatorias a nivel universitario. Como ejemplo tenemos la convocatoria al concurso regional del Programa de Apoyo a iniciativas de Responsabilidad social universitaria, Ética y Desarrollo de la RED del BID.

<sup>14</sup> Gimenez, C y colaboradores.2007 *Sistemas de costos*. La Ley. Pág. 3.

<sup>15</sup> Red Universitaria de ética y Desarrollo Social 2006 <http://www.iadb.org/etica/eventos/Red2-Bases.pdf>



“Obviamente, los docentes y directivos universitarios tienen una cierta idea acerca de las respuestas posibles a estas preguntas: tanto la proyección social y la extensión universitaria como el voluntariado estudiantil y los cursos de ética durante la carrera forman parte de las propuestas institucionales clásicas practicadas por las Universidades latinoamericanas. Sin embargo, aún así, hoy la Universidad se encuentra interpelada.

Los grandes casos de corrupción que han implicado a profesionales formados en las mejores instituciones, el auge de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la creciente complejidad de la actividad profesional especializada, son todos factores que animan esta preocupación. Las expectativas de calidad cada vez más exigentes incluyen componentes complejos y altamente sensibles, tales como el respeto al medio ambiente en la producción, la transparencia en los procesos y la participación ciudadana democrática en la toma de decisión. Este marco de realidad crecientemente compleja anuncia la necesidad de formar a los estudiantes de otro modo, con otro espíritu y otras habilidades, con otras metas que la mera competencia técnica y el éxito laboral. Esto es cierto tanto para los jóvenes estudiantes como para los ya egresados que deben volver a la academia. La formación ética y socialmente responsable ya no puede ser entendida como un “complemento deseable” a la formación profesional, sino como un eje de las competencias especializadas del egresado universitario y una condición de posibilidad de la pericia del nuevo profesional.”<sup>16</sup>

Cabría preguntarse entonces como organizar el conocimiento que a nivel universitario contemple esta formación no como complemento sino como eje.

### **¿Cómo organizar el conocimiento?**

Al pensar en el tema de la articulación surge inmediatamente el planteo acerca de la elaboración del currículo y de los programas. Dentro de las recomendaciones brindadas por diversos autores el programa de una asignatura, no representa solamente una instancia formal institucional, sino que debe constituirse en un elemento de orientación para el alumno en su proceso de aprendizaje. De esta manera “Un currículo explicita de alguna manera las complejas relaciones del conocimiento con la sociedad. Por de pronto define un modo de relacionarse con el conocimiento, tanto cuando define la enseñanza

---

<sup>16</sup> RED Op. Cit. Pág. 2



como cuando define el aprendizaje. Define también un modo de entender el conocimiento mismo cuando define los contenidos educativos.”<sup>17</sup>

¿Cómo organizar el conocimiento? Los conocimientos se agrupan disciplinariamente debido a ciertos objetivos bajo un concepto didáctico de disciplina para facilitar la comunicación y enseñanza, bajo un concepto instrumental para facilitar la adquisición de competencias necesarias para la vida social y por último bajo un concepto epistemológico dadas ciertas características propias y los campos de la realidad a que se refieren. Ahora bien estos agrupamientos disciplinares siempre fueron acompañados de complejas reglas de demarcación de fronteras. (Cullen, 1997).

El conocimiento es provisional y cambiante (Stenhouse, 1998), ya que un determinado concepto puede descubrir nuevas complejidades y nuevos conceptos. Esto lleva a reflexionar sobre la necesidad de revisión permanente de cómo organizar el conocimiento.

Hay preguntas reiteradas a la hora de pensar un currículo, como ¿Qué deben saber los alumnos en cada asignatura? ¿Qué temas se consideran imprescindibles que un profesional sepa hacer en relación con la misma? ¿A qué tipo de problemas es posible que se enfrente en las empresas hoy y por lo tanto saber percibir la pertinencia, la oportunidad de utilizar (y hacerlo correctamente) conceptos y herramientas que una determinada disciplina le ofrece?

La educación es un medio que persigue fines. Los objetivos a tener en cuenta deben formularse a partir de la consideración de los propios alumnos y las necesidades a la que van a enfrentarse fuera de la universidad. Este es el enfoque que muchos autores plantean al concentrarse en el comportamiento del estudiante, (Tyler, 1949) quien expone que el auténtico propósito de la educación es generar cambios en los patrones de comportamiento de los estudiantes.

Se podría hablar de la consideración del currículo como “puente”, entre un currículo como posibilidad (relaciones entre el proceso social de teorización, investigación y

---

<sup>17</sup> Cullen, C. (1997) *Críticas a las razones de educar*. Ed. Paidós. Buenos Aires Pág... 34



debate sobre el currículum) y un currículum como realidad (desarrollo de acciones y reflexión en un sistema educativo, en aulas e instituciones) (Cullen, 1996)

Desde esta visión de puente se puede derivar en una Teoría del Currículum, y esta teoría debe responder a dos grupos de cuestiones: las prescriptivas (¿Qué debería enseñarse?, ¿Cuáles serían los resultados? ¿Qué es necesario para alcanzar esos resultados?) , y las cuestiones descriptivas (¿Qué se enseña?, ¿Cuáles son sus resultados?, ¿Qué ocurre para que estos resultados se den?) (P.H.Taylor, 1979). Son diversas las tendencias y enfoques para clasificar a esta teoría, en algunos casos son complementarias pero otros se contradicen. El currículum es un producto histórico y social en permanente cambio. La teoría del currículum, al igual que la ciencia, no es acumulativa, ni procede de un criterio básico de consenso entre las comunidades discursivas (M.Apple, 1986), por ello se dan distintos intentos de clasificar enfoques en teorización curricular.

Dentro de una de las propuestas de autores como Barone (1987), propone “una teoría que, a partir del análisis de los materiales y programas concretos, sea capaz de unir los aspectos específicos de dichos programas con las actuaciones de quienes lo utilizan, esto es, una teoría que vaya del criticismo al currículum en uso.” 18

### **Modelos para el diseño del currículum**

Se puede partir del modelo clásico que es el modelo basado en objetivos, donde uno de sus exponentes es Tyler (1949). Desde este modelo la educación es un medio que persigue fines y de esta manera este autor el establecer objetivos permite seleccionar experiencia de aprendizaje y guiar a la enseñanza (Stenhouse, 1998)<sup>19</sup>. Al hablar de objetivo se trata de significar una finalidad específica en términos de comportamiento del alumno. Este término también va asociado al concepto de “aprendizaje de dominio”, es decir las aptitudes de los estudiantes para predecir la rapidez con que pueden aprender, más allá de su posible nivel de rendimiento. Este enfoque apunta más a la eficiencia que a la dirección, pero no proporciona un método para definir los objetivos. El formular objetivos conductuales no ayuda mucho respecto a los medios para lograrlos.

Este modelo ha sido extensamente discutido y debatido. Autores, como Stenhouse, plantean que la problemática de aplicar este modelo “reside en el área de inducción del

---

<sup>18</sup> Salinas, D. Op Cit. Pág. 46

<sup>19</sup> Stenhouse, L. Op. Cit Pág. 88



conocimiento”... “la educación como inducción del conocimiento logra éxito en la medida que hace impredecibles los resultados conductuales de los estudiantes”... “el filtrado de conocimiento a través de un análisis de objetivos proporciona a la escuela una autoridad y un poder sobre sus alumnos, estableciendo límites arbitrarios a la especulación y definiendo soluciones caprichosas a problemas de conocimiento irresueltos”<sup>20</sup> Desde esta posición se plantea otro enfoque:

El modelo de currículo de procesos, éste intentaría dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué es lo que ha de manejar el docente y cómo ha de realizarlo? Este modelo es más adecuado en áreas del currículo que se centran en el conocimiento y en la comprensión. Este se basa en el juicio del profesor más que en su dirección. El profesor debe ser más crítico que evaluador. Aquí la evaluación viene a ser la enseñanza de la auto-evaluación. Esto presenta problemas ya que como estudiantes si uno confía en su profesor es más deseable una crítica que una calificación, pero de no ser así se deseará más una calificación que una crítica. Este modelo es esencialmente un modelo crítico y no evaluador. Este conflicto entre educar y examinar es un aspecto crucial en la enseñanza de todo nivel.

Por otro lado este enfoque exige que el profesor se perfeccione mucho más que lo planteado por el modelo de objetivos el cual “centra en mejorar la enseñanza como instrucción, sin incrementar los conocimientos del profesor.”<sup>21</sup> Por ello es mucho más exigente para los profesores y más difícil de llevar a la práctica pero desafía a un mayor grado de desarrollo personal y profesional. Ahora bien ¿las actuales condiciones de enseñanza llevan más a la supervivencia o al desarrollo personal e intelectual? Inclusive esta pregunta se podría pensar tanto para los profesores como para los alumnos...

Quienes más han defendido el modelo de objetivo en contra del de procesos son aquellos que se interesan más por la evaluación que por el diseño o desarrollo curricular

La propuesta que efectúa Stenhouse (1998) es pasar de los modelos de currículo de objetivos y de procesos al modelo de investigación. En este último la persona encargada de su diseño debe cumplir el rol de investigador. De esta manera el currículo se plantea

---

<sup>20</sup> Stenhouse, L. Op. Cit Pág. 129

<sup>21</sup> Stenhouse, L. Op. Cit. Pág. 141



más como una hipótesis a explorar y corroborar, que como una pauta, norma o recomendación a ser seguida o adoptada.

Este enfoque tiene un cambio fundamental en la figura del docente. El aula se ha de convertir en un laboratorio y cada docente en un investigador. El currículo pasa a ser una hipótesis que debe ser corroborada en la práctica. “El ideal es que la especificación del currículo aliente una investigación y un programa de desarrollo personales por parte del profesor, mediante el cual éste aumente progresivamente la comprensión de su propia labor y perfeccione así su enseñanza.”<sup>22</sup> Se ampliará más sobre la labor y características del profesor en el capítulo del docente universitario a ser desarrollado más adelante. Pero es interesante plantear la siguiente postura sobre la cual se plantea trabajar.

“Un currículum es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica”<sup>23</sup> Es fundamental en los aspectos que señala Stenhouse las características de apertura, discusión crítica y traslado a la práctica. ¿En qué medida cada Universidad, facultad o departamento realiza esto? La respuesta a esta pregunta debe ser pensada por cada uno de acuerdo a su propia realidad universitaria, ya que las puede haber muy disímiles.

### **La necesidad de articular contenidos**

Cualquier decisión arbitraria sobre planificación del currículo en relación con la secuencia de conceptos que se vayan a presentar podría dar como resultado alternativas de enseñanza no deseables ni motivadoras (Novak, 1990). De este modo, los estudiantes universitarios no pueden realizar un pensamiento abstracto en áreas en las que tengan una estructura cognitiva poco diferenciada. Si no se cuenta con referencias concretas, “el aprendizaje avanza de manera memorística, aunque los alumnos posean la madurez mental general para un aprendizaje significativo y una tendencia a aprender de esta forma”<sup>24</sup>. Por ello es necesario relacionar nuevos conceptos con los ya existentes en la estructura cognitiva y con experiencias de la vida real de los alumnos. La relación debe darse al interior del proceso de aprendizaje es decir con otras asignaturas y al exterior, en

<sup>22</sup> Stenhouse, L. Op. Cit Pág...195

<sup>23</sup> Stenhouse, L. Op. Cita Pág. 160

<sup>24</sup> Novak, J. (1990) *Teoría y práctica de la educación*. Alianza Editorial. Madrid.





la vida profesional. Con respecto a esto la experiencia en las aulas muestra que el alumno manifiesta muchas dificultades en relacionar lo estudiado con anterioridad, se observa que transita, de este modo, cada asignatura como compartimentos estancos. Ante esta dificultad se suele colocar la problemática en el alumno, pero, ¿es allí donde se debe trabajar? ¿Por qué es importante la articulación al “interior de cada currícula”? Sin lugar a dudas si no se logra alcanzar esto, tampoco se logrará alcanzar con éxito la articulación final, que constituye el fin mismo del proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel universitario asegurando la formación de un profesional capaz de responder a la necesidad de resolver problemas complejos y dinámicos en forma integral en las distintas organizaciones y la sociedad en su conjunto. Cumple aquí un lugar primordial el rol del profesor universitario. La influencia formativa más clara y pertinente en general se da en forma indirecta a través del trabajo sobre los contenidos. Sobre este tema se abordara mas adelante al hablar del docente universitario y sus competencias profesionales en la actualidad.

## Las competencias

Las competencias y su relación con el currículo han cobrado importancia ante los cambios tecnológicos y su incidencia en la organización del trabajo al interior de las organizaciones. Los cambios tanto en lo social y en lo económico impactan en lo educativo.

Desde el punto de vista social, la creciente complejidad de las sociedades ha incrementado las exigencias que se presentan a la personas para insertarse en las mismas.

Por otro lado están los cambios económicos donde la globalización ha dado lugar a un nuevo tipo de competitividad al cual se enfrentan las empresas, en donde la importancia del volumen y el precio se dejo de lado por el diseño y la calidad (calidad total). Las empresas han desarrollado ante estos nuevos desafíos, distintas estrategias las cuales hasta hoy en su mayoría se inspiran en la denominada “filosofía de la depuración, lo que ha significado por una parte la reducción del personal y por otra la asignación de más y diversas tareas a los que se quedan”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Cariola, M. Quiroz M, A. (1997) *Competitividad, redes productivas, y competencias laborales*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. CINTERFOR. OIT. Montevideo. Pág...53





Las nuevas estrategias de productividad que aplican las empresas demandan cambios y adaptaciones permanentes por parte de la mano de obra cada vez más calificada, orientada a reducir costos y mejorar la calidad. Los cambios se dan tanto a nivel interno como externo en las organizaciones donde la clave para diferenciarse está dada en el factor humano. “Esta preferencia del componente humano, clave para la excelencia empresarial, calificado como el primer factor estratégico, abre paso a una corriente humanista en la administración de las empresas, otorgando de este modo protagonismo a la motivación, el liderazgo, el intrapreneur, y a la participación. Recurre a esta última para lograr creatividad como generadora de ideas, e innovación para ponerlas en práctica, además de un mayor grado de compromiso que redundará en un incremento en la calidad y la productividad. De este modo, se logra canalizar la riqueza de ideas de toda la organización de abajo hacia arriba.”<sup>26</sup>

Peter Drucker (1993): “No estamos ante una recesión, sino ante una transición. Los conocimientos están reemplazando al capital como recurso básico de las economías”.

En los nuevos sistemas productivos como el justo a tiempo (JIT) o la mejora continua (Kaizen) el elemento principal para lograr eficiencia es el hombre y se exige al mismo una permanente adaptación al cambio (mano de obra polivalente). Esta necesidad de adaptación se traduce en el requisito de la capacidad de aprender. Los modelos de organización apelan cada vez más a estructuras jerárquicas aplanadas y donde la participación de los trabajadores es la condición necesaria para lograr el éxito en las empresas.

### **¿Cuál es el concepto de competencia?**

La competencia laboral es un enfoque integral de formación que desde su diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación. La calificación se circunscribe al puesto, la competencia se centra en la persona que puede llegar a ocupar uno o más puestos. Mertens (1996).

---

<sup>26</sup> Ghedin, S. Gomez, G. Martin, I. Trabucco, N. (2006) *Presupuesto Participativo ¿una herramienta eficaz para la gestión empresarial?* XXIX Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos. San Luís



Cuando un cliente acude a un profesional, acude porque lo cree competente. Se puede distinguir las competencias en: competencia formal, como atribución conferida y en competencia real, como capacidad adquirida. (Bunk, G, 1994). Desde el punto de vista de la formación profesional es importante la real.

De todos modos este término es relativo, y su definición puede variar dependiendo de los distintos países. Pero más allá de cómo se definan los términos de competencia o calificaciones es necesario determinar qué requiere un individuo para llevar adelante un puesto laboral, ya que según su definición será la forma de medirlo y evaluarlo.

Según la literatura aparecen tres enfoques u orientaciones de los procesos con que se determinan las competencias: Conductista, constructivista y funcionalista. (Cariola, Quiroz, 1997)

Conductista: parte del individuo que efectúa los trabajos según el resultado esperado y se define la posición según dicho individuo.

Constructivista: el principal exponente de esta corriente es Bertrand Schwartz. Aquí se construye la competencia en función al mercado y a la persona, sus objetivos y sus posibilidades

Funcionalista: se basa en el pensamiento funcionalista de la sociología, y plantea que una empresa solo puede funcionar en relación al mercado, la tecnología, las relaciones sociales. A esta corriente le interesa solo el producto, es decir si se ha logrado o no la competencia pero no el proceso es decir cómo se logro.

Existen otras posiciones por ejemplo el DACUM (Developing a Curriculum), esta metodología se basa en un enfoque integral con origen en Canadá y utilizada para la elaboración de currículas y programas de capacitación. (Wills, 1995). “La metodología es altamente participativa y se pone en práctica con los trabajadores y supervisores en pequeños grupos donde, en forma conjunta, identifican el desarrollo de las tareas en los puestos, los ordenan y procesan temporalmente.”... “esta metodología es especialmente relevante para producir articulación con el sector productivo, ya que es la empresa la que señala el tipo de capacitación que se necesita...”<sup>27</sup>. Este método fue aplicado, aunque en escasas dimensiones, en países latinoamericanos como Chile en un proyecto experimental

---

<sup>27</sup> Cariola, Quiroz. Op. Cit Pág. 67



“Educación Basada en Competencias” en algunos de sus liceos Técnico-profesionales. La experiencia resulto exitosa aunque difícil de sostener económicamente, por lo tanto la misma se discontinuó al terminar el financiamiento externo. (Cariola, Quiroz, 1997).

En general este último enfoque de competencias laborales se “inicia desentrañando los resultados que a lo largo de las distintas funciones de la empresa se logran, hasta llegar a los resultados que una persona es capaz de conseguir”<sup>28</sup>. Según este último autor las experiencias latinoamericanas se las puede agrupar en tres grupos en función a como han surgido:

- a) Las impulsadas por el sector privado, por ejemplo Venezuela en relación a su industria siderúrgica. En Brasil la Asociación Brasileira de Mantenimiento, etc.
- b) Las impulsadas por instituciones vinculadas a los Ministerios de Trabajo, en países como Brasil, Chile y Uruguay se están iniciando modelos de formación y certificación.
- c) las impulsadas por instituciones de formación, Argentina el INET, en México CONOCER (Consejo de Normalización de Competencias laborales). En Argentina este concepto aparece relacionado con la educación polimodal, y la reforma de la Ley Federal de Educación hacia el 1993, abriendo paso a una formación polivalente con cabida a distintas áreas de producción vinculadas con la formación profesional. ¿Qué se podría decir a nivel universitario en nuestro país? Se podría decir que en términos generales no hay impulsos formales en las universidades al respecto.

Para el caso del contador público se plantearon diversas publicaciones a nivel internacional y nacional para esquematizar e identificar contenidos y competencias en forma estandarizada para esta profesión en particular. Por ejemplo en 1986 la American Accounting Association a través del informe Bedford elaboró un documento en el cual analizó la estructura y contenidos que debería tener la educación contable para satisfacer las futuras demandas, en un documento denominado “Future Accounting Education. Preparing for the expanding profession”. En 1991 el Journal of Accounting Education en un artículo denominado “Emerging Competences for the practice of Accountancy” Larry A. Deppe entre otros autores también identificaron las competencias necesarias para un contador público.

---

<sup>28</sup> Zúñiga Vargas, F (2000) *La Formación Basada en Competencias en América Latina* Cinterfor. OIT Montevideo.



Siguiendo en los últimos años estas líneas de acciones nos encontramos a nivel internacional con la Federación Internacional de Contadores Públicos (IFAC), la cual hacia octubre del 2003 publicó las normas de estandarización de educación internacional para Contadores Públicos. (International Education Standards for Professional Accountants). La misión de esta federación es el desarrollo y mejora mundial de la profesión contable a través de estándares armónicos capaces de proveer servicios de alta calidad para el interés público. La misión del comité en educación de este organismo, es el de servir al interés público por medio de avances mundiales en educación y desarrollo profesional de los contadores conducidos por dichos estándares. Mientras que el Comité de Educación es el responsable en última instancia de seleccionar los temas a ser tratados dentro de los estándares, directrices y documentos; las sugerencias y propuestas son elevadas por los miembros de la IFAC, otros organismos profesionales y organizaciones e individuos interesados.

### **¿Qué son los IES?**

Los estándares internacionales de educación para contadores públicos (IES) prescriben estándares de “buenas prácticas” generalmente aceptadas en la educación y desarrollo de los contadores públicos. Estos estándares expresan el punto de referencia que se espera que sus miembros cumplan en la preparación y desarrollo continuo de la profesión contable. Los IES no pueden legalmente anular o hacer caso omiso a las leyes y regulaciones locales pero pueden proporcionar una referencia autorizada para informar e influir en las autoridades locales respecto de las “buenas prácticas” generalmente aceptadas. Los últimos estándares internacionales de educación establecidos por la Federación Internacional de Contadores Públicos<sup>29</sup> se mencionan los siguientes:

IES 1: Requisitos de ingreso para un programa de educación contable profesional

IES 2: Contenidos de los programas de Educación profesional

IES 3: Aptitudes profesionales

IES 4: Actitudes, ética y valores profesionales.

---

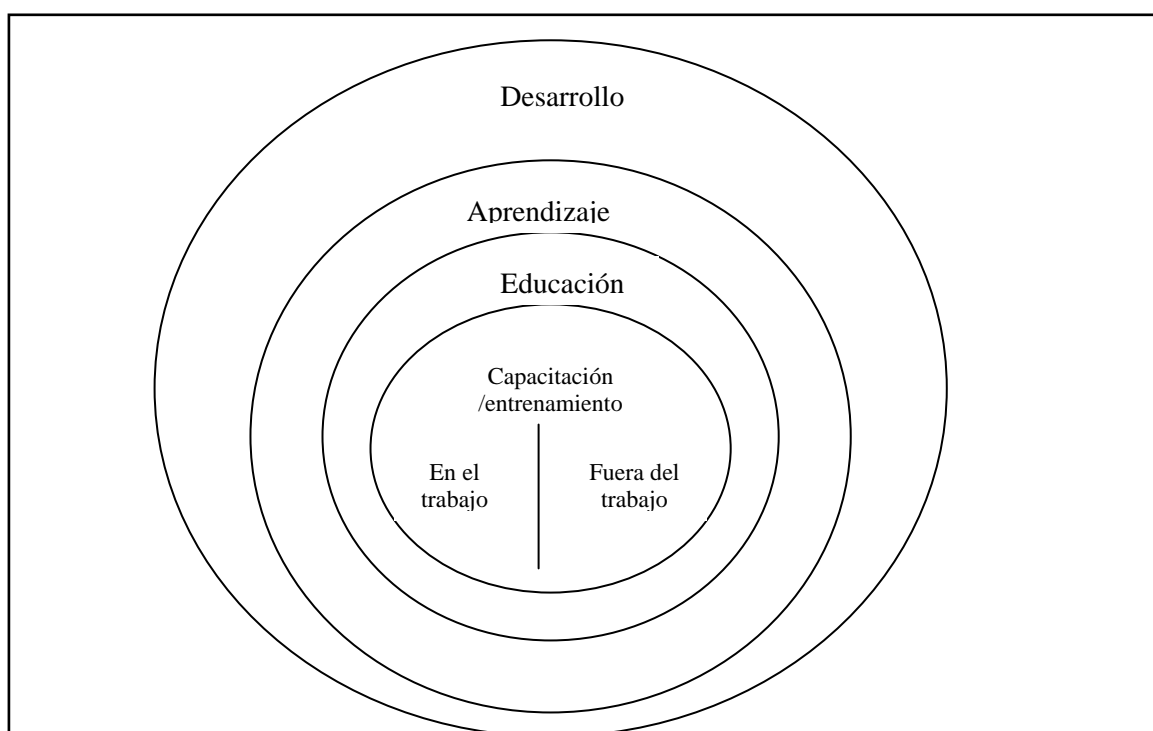
<sup>29</sup> International Federation of Accountants. Education Committee *International Education Standards for Professional Accountants*. USA October 2003. Pagina 12

IES 5: Requisitos de la práctica profesional

IES 6: Evaluación de las capacidades/habilidades y competencias profesionales

IES 7: Desarrollo profesional continuo.

El comité en educación al evaluar estas normas definió ciertos conceptos a ser utilizados en el desarrollo su tarea. El siguiente diagrama muestra las relaciones entre los términos claves relacionados con conceptos de educación y desarrollo, utilizados por el Comité Educativo:



El concepto de desarrollo, aquí considerado, es un proceso o un resultado obtenido en su estado más avanzado. Este concepto encapsula cada proceso por el cual un individuo crece. Se refiere al crecimiento de habilidades que contribuyen a la competencia cómo lograda. La mayoría del desarrollo, en un sentido profesional, se logra a través del aprendizaje. Este último término se refiere al proceso principal por el cual el individuo adquiere habilidades (es decir, conocimiento profesional, capacidades profesionales, actitudes, ética y valores profesionales.) El aprendizaje puede ser formal o informal. Cuando el individuo lo realiza a través de un proceso formal y sistemático se lo denomina



“educación”. El entrenamiento es un tipo particular de formación el cual focaliza en cómo el individuo realiza el trabajo.

### ¿Cuál es la relación entre habilidad/capacidad y competencia?

Los conceptos de capacidad y competencia pueden ser descriptos como los dos lados de una misma moneda.

Capacidades/habilidades: son el conocimiento profesional, las habilidades profesionales y las actitudes, éticas y valores profesionales requeridos para demostrar competencia. Las capacidades son los atributos apreciados en los individuos que le permiten llevar a cabo sus funciones. El poseer las capacidades da una indicación que un individuo tiene la habilidad de actuar competentemente en el puesto de trabajo.

Competencia: es ser capaz de realizar una función laboral de acuerdo a un estándar definido, con referencia a un ambiente de trabajo real. Se refiere a las acciones que individuos emprenden para determinar si ellos pueden en efecto actuar de acuerdo al estándar requerido. Cuando un individuo recurre a capacidades para realizar las tareas requeridas de acuerdo al estándar requerido, la competencia se estima que ha sido lograda, es decir el individuo es competente<sup>30</sup>

Habilidad	Competencia
Conceptos claves	Conceptos claves
Atributos – cualidades	Acciones
Potencial	Actual
Poseerla	Demostrarla
Puede ser expresada como resultado del aprendizaje	Puede ser expresada como resultado de la actuación / ejecución.
Tipos de habilidades	Tipos de competencia
Conocimiento profesional	Incluye la jerarquía de los resultados de actuación en relación a:

<sup>30</sup> IFAC Op. Cit. Página 13



<p>Aptitudes profesionales (es decir, intelectuales, técnicos, organizacionales, personales e interpersonales)</p> <p>Valores profesionales, ética, y actitud (es decir, valores éticos, comportamiento profesional, compromiso hacia altos estándares técnicos, actitud escéptica, compromiso con el mejoramiento continuo y aprendizaje de por vida. Apreciación hacia el interés público y la responsabilidad social.</p>	<p>los estándares prácticos (es decir funcionales, gerenciales e interpersonales)</p> <p>los estándares de comportamiento(es decir, conducta profesional y ética, escepticismo apropiadamente demostrado, actuación en relación al desarrollo profesional )</p>
--	---

### ¿Cómo trasladar este tema de habilidades y competencias a un diseño curricular universitario?

Simplemente a modo de ejemplo, este caso piloto<sup>31</sup> se basó en una propuesta de reforma curricular en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. El caso presentado posee las siguientes secuencias a seguir: a) Identificar las Competencias b) Analizar las necesidades de Formación.

Para el primer punto al no existir estándares nacionales de competencias se hace necesaria la identificación de competencias necesarias para la profesión o tarea seleccionada. Para este punto Ribas plantea las siguientes identificaciones de competencias para el Contador Público:

Competencias Técnicas	El profesional aplicará los	Preparará e interpretará información contable de cierre de ejercicio para
-----------------------	-----------------------------	---

<sup>31</sup> Ribas, F. (2004) *Renovando nuestras clases. Propuesta Curricular Basada en Competencias Laborales*. En el 27º Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos. 1º Congreso del MERCOSUR de Costos y gestión. Tandil Argentina.



	<p>conceptos de contabilidad, Auditoria e impuestos a los trabajos profesionales que deba realizar de acuerdo con lo que marcan las incumbencias profesionales</p>	<p>usuarios externos, de acuerdo con las normas profesionales vigentes.</p> <p>Preparará, interpretará y presentará información apta para la toma de decisiones empresarias.</p> <p>Interpretará y aplicará las normativas impositivas de acuerdo con los principios y leyes vigentes en la materia</p> <p>Interpretará y aplicará cuestiones relevantes de la legislación comercial vinculadas a su desempeño como profesional en ciencias económicas</p> <p>Emitirá informes de auditoria de acuerdo con las normas profesionales y legales.</p> <p>Podrá preparar información y prestar asesoramiento en cuestiones relacionadas con las finanzas</p> <p>Ética profesional</p>
	<p>El profesional conocerá, relacionará y aplicará a situaciones específicas, conceptos básicos sobre el contexto y sobre</p>	<p>Conocerá, relacionará y aplicará a situaciones específicas conceptos básicos sobre el Contexto mundial y regional</p> <p>Aplicará a casos particulares principios de administración de organizaciones típicas.</p> <p>Interpretará el funcionamiento de los mercados financieros y de capitales con el fin de identificar oportunidades de</p>





	generalidades de negocios	negocios y financiamiento.
	El profesional podrá generar y distribuir información por medio del uso de modernas tecnologías.	Adoptará e implementará tecnologías de información Aplicará principios de control interno en sistemas basados en computadoras Evaluará sistemas para negocios basados en computadoras.
Competencias relacionales	El profesional logrará mantener relaciones interpersonales de acuerdo a los roles laborales a cumplir	Aplicará una comunicación efectiva Trabjará de manera coordinada y colaborativa Demostrará tener destreza directiva, desarrollando acciones de liderazgo para trabajar efectivamente en grupo, organizando tareas y sabiendo delegar.
	El profesional demostrará actitudes acordes con un profesional en ciencias económicas	Podrá adaptarse y trabajar efectivamente en una variedad de situaciones, personas, modificando conductas, tácticas y estrategias necesarias a cada situación Actuará por decisión e iniciativa propia, generando alternativas viables para la solución de problemas. Aplicará un razonamiento crítico y creativo, identificando las temáticas claves que permitan explicar y predecir satisfactoriamente, causas, relaciones y efectos. Ejercerá su actividad con buen juicio y



		actuando de manera ética, en el mejor interés de la sociedad y de la profesión.
Competencias Instrumentales	El profesional aplicará herramientas básicas para el desempeño en el área de información	Aplicará herramientas matemáticas, métodos cuantitativos, de metodología de investigación, tecnologías informáticas.
Competencias Lingüísticas	El profesional demostrará haber adquirido habilidades de expresión escrita y oral acordes a los requerimientos para su desempeño como profesional en ciencias económicas.	

### Evaluación de la competencia

Dentro de los sistemas más experimentados por su trayectoria se encuentra el sistema británico National Council of vocational Qualifications (NCVQ) “como proceso de recoger evidencia y hacer juicios respecto a si los individuos cumplen con los criterios de desempeño de cada elemento especificado para una competencia”<sup>32</sup> Autores como Hyland (1994) argumentan que los trabajadores son indiferentes a las NVQs, se trata más de aprendizajes relacionados con el trabajo, que basados en el trabajo. Trabajar con este parámetro a nivel de currículo, lleva a un currículo reducido y a negar consideraciones de nivel teórico importantes. Un sistema preocupado por acreditar resultados no puede proveer los fundamentos para el progreso de la práctica profesional. Las competencias cambiarán; lo que se requiere es aprender a aprender (Hyland, 1994).

Se debe tener presente que cualquier metodología a utilizar se deben seguir ciertas etapas: la determinación de necesidades y objetivos educativos, la elaboración un diseño curricular, la evaluación y la certificación.

Por otro lado más allá de las críticas que se pueden esbozar sobre un sistema de currículo basado en competencias, no se puede dejar se verlo como un intento para solucionar la

<sup>32</sup> Cariola, Quiroz. Op. Cit Pág. 69



desvinculación entre el sistema educativo y el mundo productivo, y entre los conocimientos generales y especializados. Y sobre esto se debe seguir trabajando.

### **¿Qué se habla hoy en nuestro país sobre Capacitación y habilitación profesional?**

Desde el punto de vista de nuestra legislación

#### Ley 24.521 TITULO IV

De la Educación superior Universitaria Sección 2 Régimen de Títulos

ARTICULO 40 Corresponde exclusivamente a las instituciones universitarias otorgar el título de grado de licenciado y títulos profesionales equivalentes, así como los de posgrado, magíster y doctor.

ARTICULO 41 El reconocimiento oficial será otorgado por el Ministerio de Cultura y Educación con validez nacional.

ARTICULO 42 Los títulos con reconocimiento oficial certificarán la formación académica recibida y habilitarán para el ejercicio profesional respectivo en todo el territorio nacional, sin perjuicio del poder de policía sobre las profesiones que corresponde a las provincias. Los conocimientos y capacidades que tales títulos certifican, así como las actividades para las que tienen competencia sus poseedores, serán fijados y dados a conocer por las instituciones universitarias, debiendo los respectivos planes de estudio respetar la carga horaria mínima que para ello fije el Ministerio de Cultura y Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades.

Artículo 43 Cuando se trate de títulos correspondientes a profesiones reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público poniendo en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes, se requerirá que se respeten, además de la carga horaria a la que hace referencia el artículo anterior, los siguientes requisitos: a) Los planes de estudio deberán tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezca el Ministerio de Cultura y Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades; b) Las carreras respectivas deberán ser acreditadas periódicamente por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria o por entidades privadas constituidas con ese fin debidamente reconocidas. El Ministerio de



Cultura y Educación determinará con criterio restrictivo, en acuerdo con el Consejo de Universidades, la nómina de tales títulos, así como las actividades profesionales reservadas exclusivamente para ellos.

De este análisis marco legal se desprende que, “Los títulos universitarios habilitan profesionalmente pero no significa que capaciten”<sup>33</sup>. La habilitación (capacidad) de un profesional la da el título de grado, es decir la universidad. Pero la capacitación (competencia), por ejemplo en el caso de medicina, la daría la residencia. ¿Qué pasaría con otros títulos? Por ejemplo un Contador Público...

Ante la pregunta acerca de la capacitación profesional surge la temática de la certificación y re-certificación del título universitario.

Actualmente, según lo planteado por Rafael Breide o Beid, el Ministerio de Educación a través de la Secretaria de Políticas Universitarias se encuentra analizando este tema y se comenzó por el caso de la carrera de medicina por considerarse a ésta una carrera de “riesgo”. En la actualidad cuando el mercado exige este tipo de certificaciones los profesionales deben recurrir a distintas “agencias” que se han creado para este fin. La certificación puede ser académica, que se la denomina Aval, o legal que en el caso de medicina es otorgada por el Ministerio de Salud. Más allá de los diversos mecanismos existentes a la fecha en materia de certificaciones de títulos, la posición planteada desde el Ministerio es que el lugar de la certificación debería quedar dentro de la Universidad.

### **¿Cuáles son las falencias que se observan al plantear el tema de la capacitación y habilitación profesional?**

¿Cómo puede ser que en la actualidad uno de cada diez médicos sea hoy demandado por mala praxis? Esto ha dado lugar al desarrollo de una medicina defensiva por parte de estos profesionales. En muchos casos son los mismos profesionales los que se sienten como “estafados” por el proceso de enseñanza-aprendizaje que han transitado en su universidad, ya que después de 6 años que se alargan casi siempre a 9 años no se sienten preparados y seguros para enfrentarse a los desafíos de la vida profesional.

---

<sup>33</sup> Rafael Breide o Beid (21 de Noviembre de 2006) *Capacitación y habilitación profesional* En: VII. Jornada para docentes de la Universidad de Morón. Morón.



Estos temas llevan a analizar dicho proceso educativo en su totalidad que da como resultado el título profesional y su relación con el mundo laboral donde se lleva a cabo la aplicación en realidad.

### **Análisis Curricular de la Universidad bajo estudio.**

Luego de evaluar detenidamente las propuestas curriculares de las distintas asignaturas que componen la carrera de Contador Público, notamos que solo en la materia Estados Contables se encuentra expresado tímidamente el tema bajo análisis en la última unidad, que a continuación transcribimos:

- 10.6 Contabilidad ambiental y social**
  - 10.6.1 Algunas breves nociones sobre conceptos de contabilidad ambiental y social.
  - 10.6.2 Contingencias ambientales y sociales
  - 10.6.3 Tratamiento contable. Normas nacionales e internacionales.
- 10.7 Contabilidad de los beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo**
  - 10.7.1 Algunas breves nociones sobre el tema.
  - 10.7.2 Tratamiento contable. Normas nacionales e internacionales.

Pero, no encontramos bibliografía que la avale; vale decir que el tratamiento del tema en cuestión quedará en manos de los conocimientos que el docente en cuestión quiera o pueda transmitir.



## **Análisis de resultados**

Como se concluyó en primera instancia al evaluar detenidamente las propuestas curriculares de las distintas asignaturas que componen la carrera de Contador Público, se observó que sólo en la última unidad del programa de la materia Estados Contables se encuentra comprendido el tema bajo análisis.

Tampoco se observó abundante bibliografía que avale el dictado del tema en cuestión, el que quedaría en manos de los conocimientos que el docente quiera o pueda transmitir. Esto llevaría a evaluar las herramientas brindadas a través de la currícula del Contador Público para la elaboración, exposición, análisis e interpretación del Balance Social, primer objetivo propuesto en el presente trabajo, dado que no se dispone en la currícula de los contenidos necesarios respecto del tema de Responsabilidad Social Empresaria, debiendo recurrir a fuentes externas para nutrirse de información, a fin de desarrollar esta importante incumbencia.

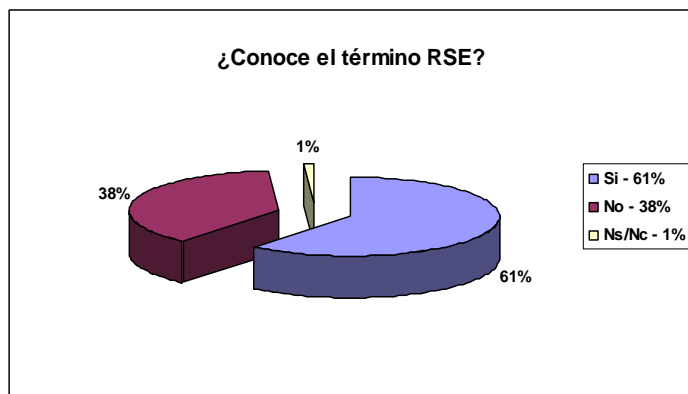
El currículum debe formular objetivos conductuales considerando a la educación como inductora del conocimiento. Los objetivos conductuales deben estar enmarcados en un campo ético. Así también el currículum debe articular conocimientos interdisciplinarios para que la formación académica brinde al profesional los elementos necesarios para constituirse en el referente de un modelo social ético.

Los conocimientos demarcados disciplinariamente, por asignatura, para facilitar la enseñanza suelen construir fronteras en las currículas que atentan contra el enfoque transdisciplinario en el análisis y discusión de la problemática de la responsabilidad social y del desarrollo sostenible.

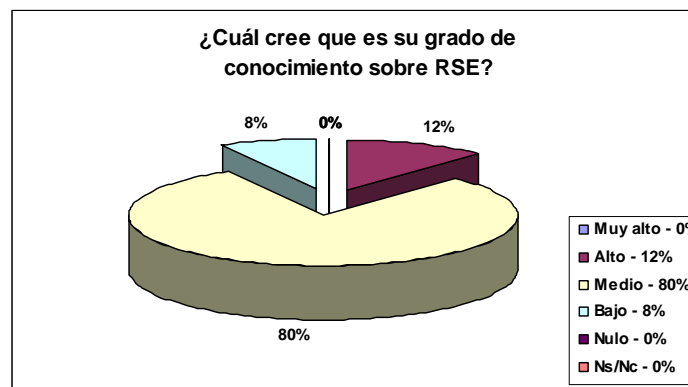
Con respecto al segundo de los objetivos “Analizar el grado de difusión en el ámbito universitario” surgió en base a las encuestas realizadas, tanto al alumnado como al cuerpo docente, la base para el análisis de la difusión en el ámbito universitario.

Del análisis de datos se pueden observar lo siguiente:

En relación al conocimiento acerca de la temática de Responsabilidad Social Empresaria los alumnos de la institución bajo análisis respondieron en un 61% que conocía el término, un 38% que no lo conocía y un 1% No sabe no contesta,

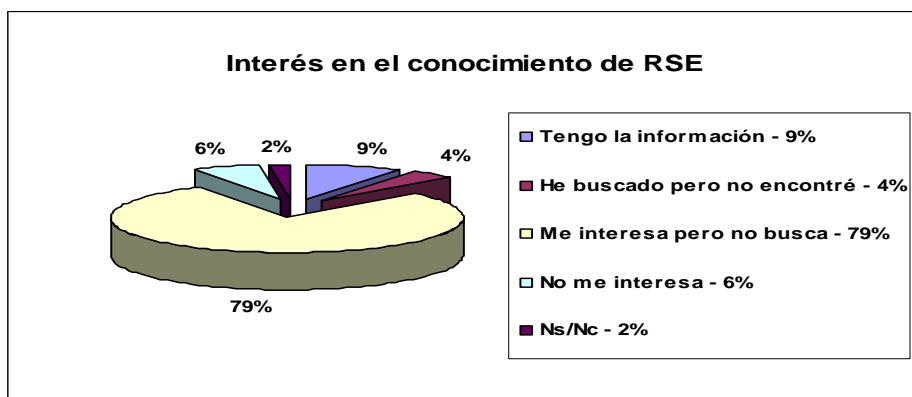


mientras que los profesores y profesionales el 80% posee un conocimiento medio de la temática.

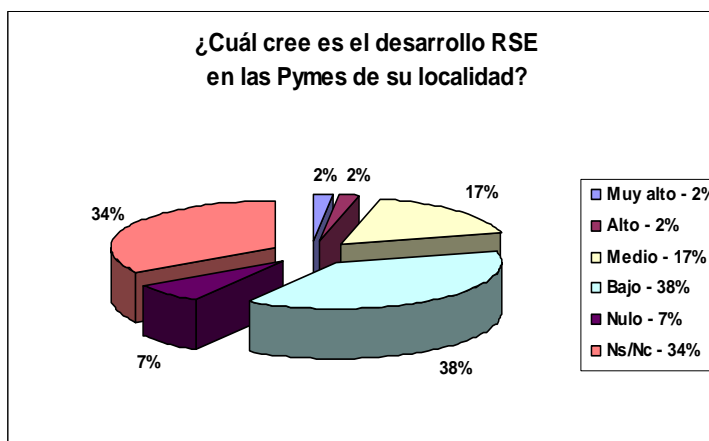


Cuando se les consultó a los alumnos si se interesaban en contar con información sobre la temática de la Responsabilidad social de las empresas, el cuidado del medio ambiente, ética, transparencia, etc.; el 9% dijo tener información, el 4% dijo haber buscado y no

encontrado, el 79% dijo interesarse pero no haber buscado, el 6% dijo no interesarse y el 2% no contestó.

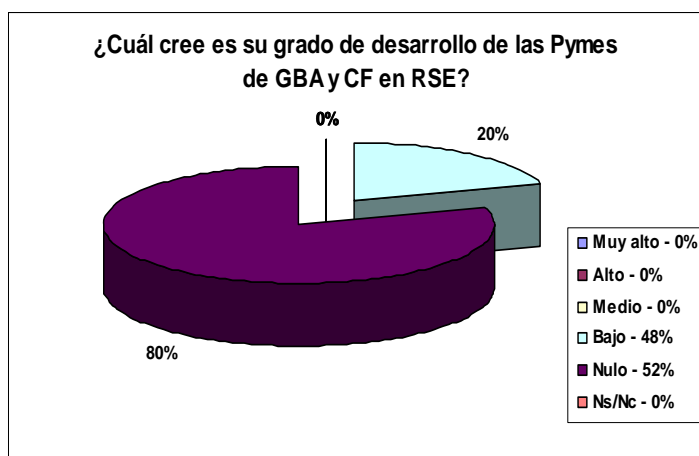


Luego se les consultó sobre la opinión que merecía el grado de desarrollo de la Responsabilidad Social Empresaria en las empresas Pymes radicadas en la zona, con los siguientes resultados:

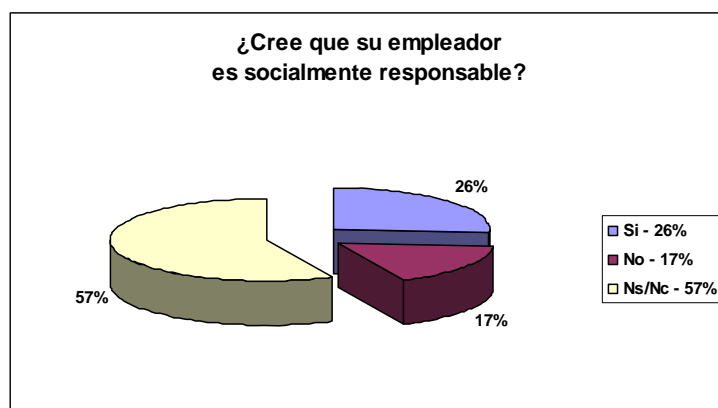




en tanto que los docentes tienen una imagen más pesimista del tema:



A los alumnos que trabajan en relación de dependencia se les pregunta si consideran a su empleador socialmente responsable, con los siguientes resultados:



Se le preguntó a los profesionales si se han formado de manera voluntaria en el tema, siendo las respuestas en un 96% negativas



Tanto a alumnos como a profesionales, se les solicitó que asignen un grado de importancia a 11 atributos llevados a la práctica por las empresas para definirlos como socialmente responsables, y se obtuvo, luego del análisis de los mismos en ambos casos, el siguiente ranking (Anexo 1):

ALUMNOS:

Que cumpla las normas legales, sanitarias, ambientales	1°
Que cuide de la salud de su personal	2°
Gestión que priorice la ética, valores y transparencia	3°
Que fomente la creación de empleo	4°
Excelente reputación de protección medioambiental	5°
Mejore la comunidad donde se encuentra	6°
La gestión orientada a generar rentabilidad	7°
Productos/Servicios que satisfagan más de lo esperado	8°
Que lleve políticas orientadas a armonizar lo laboral y familiar	9°
Que realice obras de bien público	10°
Que informe sobre su actuación ambiental, laboral y comunitaria	11°



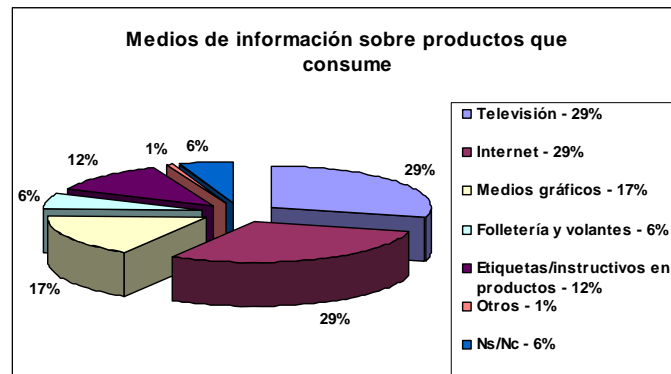
PROFESIONALES:

Que cuide de la salud de su personal	1
Gestión que priorice la ética, valores y transparencia	2
Excelente reputación de protección medioambiental	3
Mejore la comunidad donde se encuentra	4
Que cumpla las normas legales, sanitarias, ambientales	5
Que fomente la creación de empleo	6
Que informe sobre su actuación ambiental, laboral y comunitaria	7
La gestión orientada a generar rentabilidad	8
Que lleve políticas orientadas a armonizar lo laboral y familiar	9
Productos/Servicios que satisfagan más de lo esperado	10
Que realice obras de bien público	11

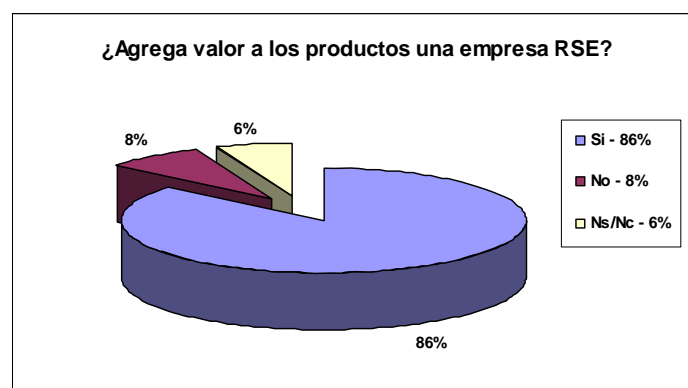
Luego de estas preguntas comunes a ambos sectores de la comunidad universitaria, el cuestionario toma caminos distintos, seguiremos con el análisis de las respuestas obtenidas de los alumnos y comunidad en general; para luego concluir con las obtenidas por los profesores y profesionales en general consultados.

## SOLO ALUMNOS UNIVERSITARIOS

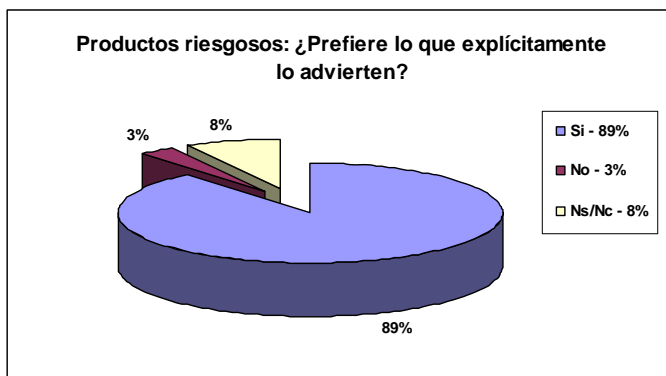
Cuando consultamos por qué medios se informan del comportamiento ético de las empresas elaboradoras de los productos que consume, estas han sido las respuestas:



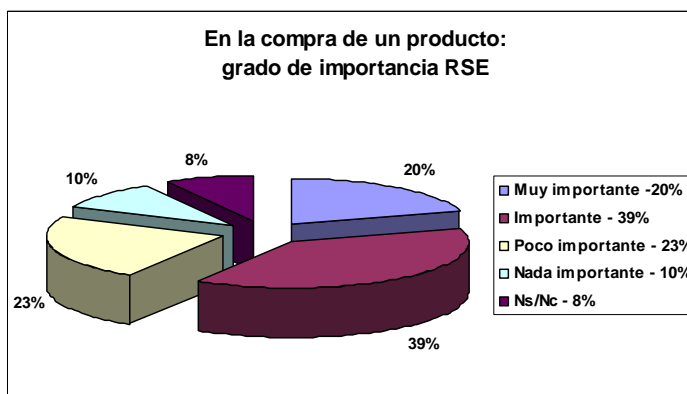
Ante la consulta: si una empresa es transparente, ética y que cuida el medio ambiente le agrega valor a sus productos y servicios, la respuesta afirmativa fue casi masiva, como se observa:



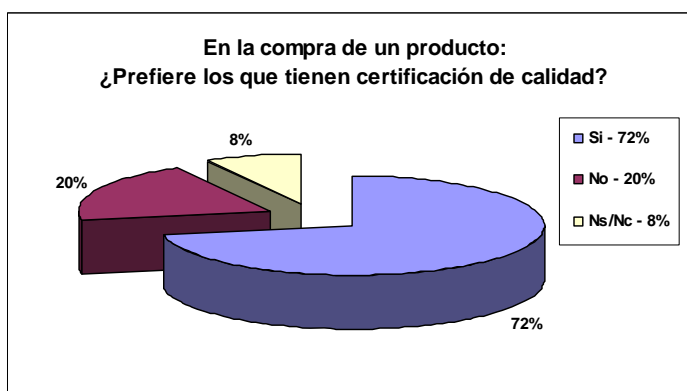
Y cuando los productos son de uso riesgoso o restringido, todos prefieren aquellos donde explícitamente adviertan de esa situación.



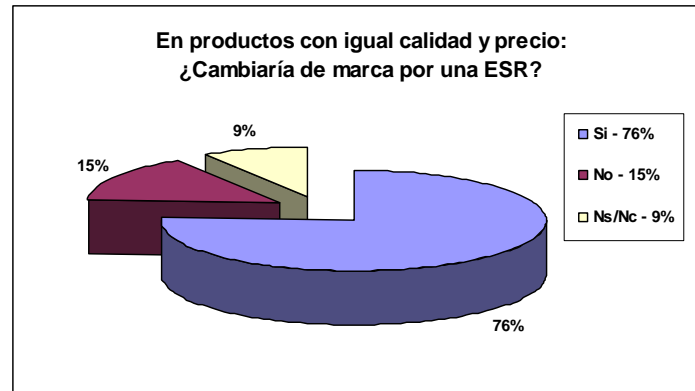
Al comprar un producto o contratar un servicio, es relativamente importante el grado de valor que se le asigna a la Responsabilidad Social Empresaria de quien lo elabora o brinda, se muestra los siguientes resultados:



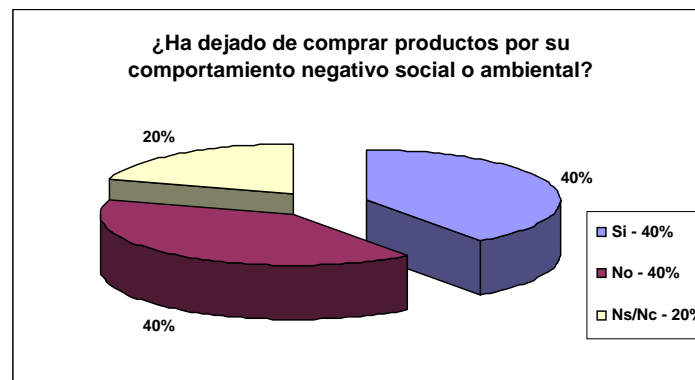
Luego cuando realiza la compra de un producto, tiene preferencia por la elección de aquellos que tienen certificación de calidad, de acuerdo al siguiente esquema:



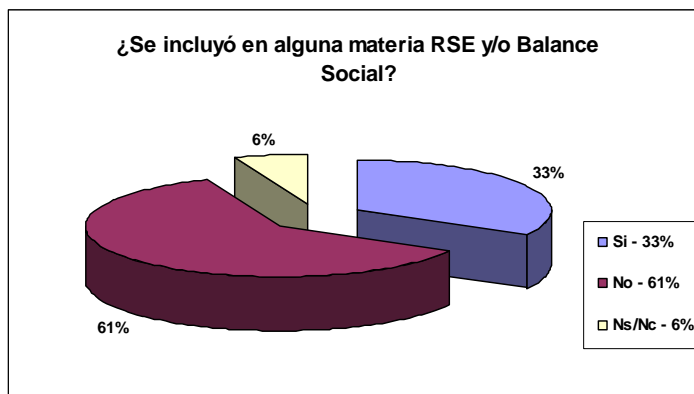
Con respecto a los productos con igual calidad y precio, un 76% estaría dispuesto a cambiar de marca por otra cuya empresa sea responsable socialmente con la comunidad y un 15 % no.



El 40% de los encuestados ha cambiado de marca por el comportamiento negativo social o medio-ambiental de la citada empresa.



Cuando se preguntó si en el recorrido de las materias cursadas se incluyó en alguna de ellas el concepto de Responsabilidad Social Empresaria y/o Balance Social, el 61% respondió negativamente.

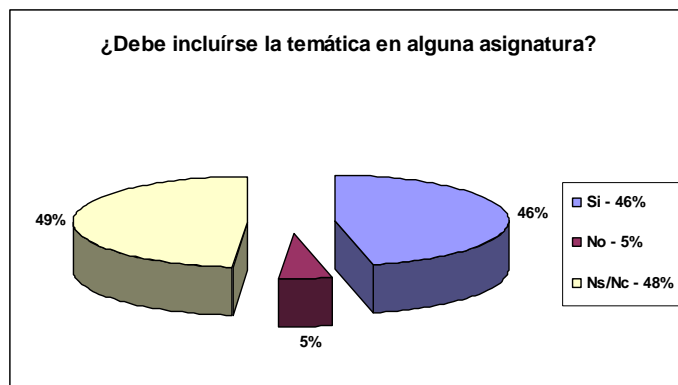


Y los que respondieron en forma afirmativa mencionaron que el tema se incluyó en las siguientes asignaturas, ordenadas según el siguiente ranking:

Administración	16%
Psicosociología de las org.	15%
Conocimiento Científico	11%
Costos	11%
Procedimientos administrativos	9%
Comercialización	5%
Finanzas Públicas	5%
Administración de Personal	4%
Derecho comercial	4%
Dirección General	4%
Planeamiento	4%
Administración Financiera	2%
Administración General	2%
Contabilidad Básica	2%
Economía	2%
Filosofía	2%
Organización y Estructura	2%
Teoría de la Decisión	2%

Con grado medio de relevancia en su tratamiento en las mismas.

A los alumnos que contestaron que no se les había mencionado la problemática en ninguna asignatura, se les preguntó si debería incluirse la misma dentro de la currícula y solo el 46% respondió en forma afirmativa, el 5% en forma negativa y el resto permaneció indiferente.



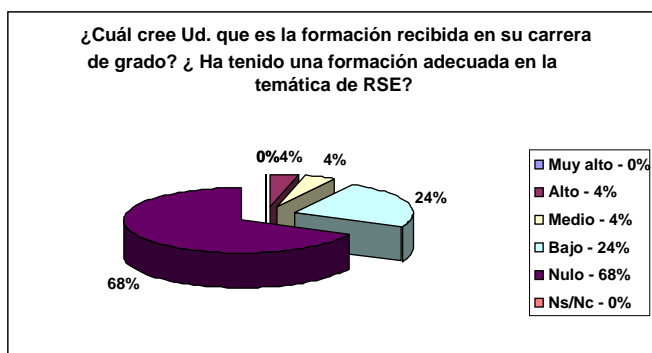
Y los que afirmaron la necesidad de su inclusión, ese 46%, mencionó la o las asignaturas que deberían tratar el tema y el ranking fue el siguiente:

Administración	41%
Psicosociología de las org.	15%
Economía	14%
Contabilidad Básica	6%
Seminarios	6%
Comercialización	5%
Estados Contables	5%
Derecho Publico	3%
Costos	2%
Todas	2%
Auditoría	2%
Sist. de Información	2%

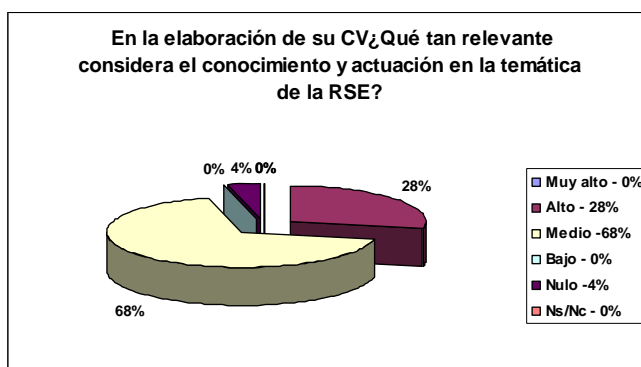


## SOLO PROFESIONALES Y PROFESORES UNIVERSITARIOS

Cuando se indaga sobre la formación académica recibida por los profesionales en materia de Responsabilidad Social Empresaria, gran mayoría expresa que el grado de formación es nulo.

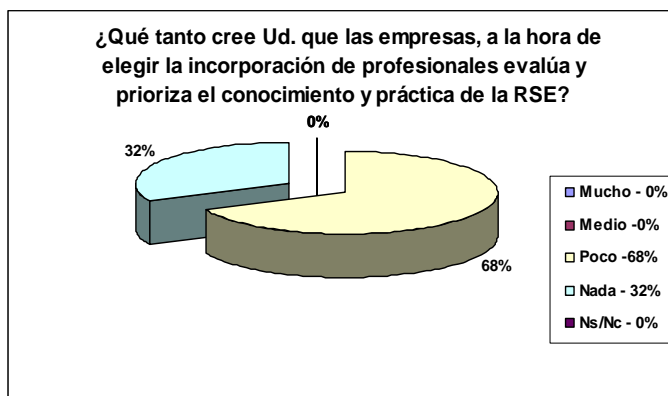


Pero la gran mayoría considera que es sumamente relevante en la elaboración de su Currilum Vitae.



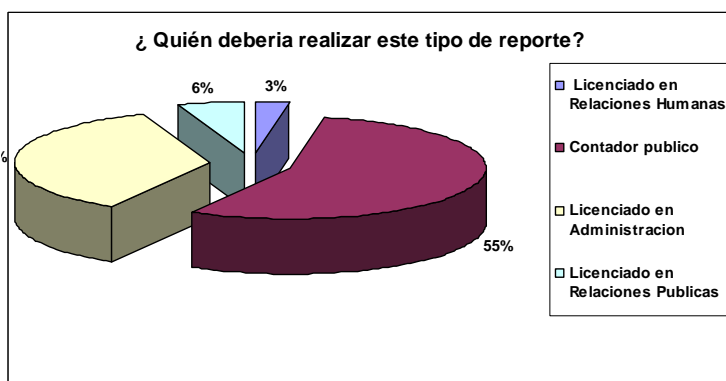
Mientras que la **totalidad absoluta** de los encuestados coinciden en que tener un código de ética y asociarlo al nombre de una empresa agrega valor a la misma, pero sólo el 28% ha participado de algún grupo o comité que analice y/o asesore en cuestiones ética.

En tanto que en opinión de los mismos, los directivos de las empresas, a la hora de elegir la incorporación de profesionales, evalúan y priorizan el conocimiento y práctica de la RSE con poca importancia. .



El 48% de los profesionales en Ciencias Económicas consultados dice desconocer el *Balance Social*, el 40% posee conocimientos básicos, el 12% dice acceder a conocimientos intermedios del tema y sólo el 4% ha elaborado alguna vez dicho informe.

Cuando consultamos qué profesional debería realizar el citado informe se obtuvo el siguiente esquema:



Mientras que el 80% coincide en que, a pesar de que la empresa no esta obligada legalmente a presentar un Balance Social sería aconsejarle elaborar alguna forma de



reporte que permita analizar la actitud de la empresa respecto de la responsabilidad social y la sustentabilidad. La frecuencia con la que se presentaría el reporte sería cada semestre (64%), anualmente (32%) o trimestralmente (4%).

El 81% de los profesionales encuestados se encuentran interesados en apoyar y orientar una empresa que no trabaja en un ambiente de RSE hacia una gestión responsable, el 12% de los mismos esta muy interesado y el 8% no contesta

Como docente universitario, los encuestados dictan las siguientes materias:

Técnicas de valuación	15%
Finanzas Públicas	15%
Contabilidad Básica	15%
Estados Contables	11%
Costos y elementos de finanzas	11%
Impuestos	11%
Elementos de costos	7%
Relaciones Públicas II	7%
Administración de personal	4%
Organización y Estructura	4%

El 24% de los docentes incluyen la temática en cuestión en el aula debido a que sólo se encuentra en los programas de:

Estados Contables  
Organización y Estructura  
Relaciones Públicas II

Con respecto al grado de profundización en la temática, en términos generales, se respondió que es bajo y acerca de la bibliografía utilizada un 100% respondió No saber o no contestar sobre la misma.



Consultados los profesionales docentes sobre qué asignaturas deberían incluir el tema de la Responsabilidad Social Empresaria y el Balance Social, se presentaron los siguientes resultados.

Evaluación de proyectos de inversión	21%
Seminarios	21%
Área Contable	21%
Todas las materias	13%
Costos	13%
Comercialización	8%
Auditoria	3%
Teoría de la decisión	3%



Del análisis de las respuestas del relevamiento efectuado surge la existencia de un interés generalizado en el ámbito universitario porque las empresas lleven una gestión ética y transparente así como un cuidado de la salud de su personal y de la comunidad; para así, de este modo, considerarlas socialmente responsables. Sin embargo se desconoce, o es muy limitado el conocimiento, tanto por parte de alumnos como de docentes en el área contable, acerca del cumplimiento del desarrollo sustentable de las empresas.

Los datos arrojados por la encuesta denotan que se asigna un alto grado de importancia a la práctica de los atributos llevados a cabo por las empresas, como cuidar la salud del personal, armonizar lo laboral y lo familiar, priorizar valores éticos, cumplimiento de normas legales sanitarias, ambientales y laborales, fomento de la creación de empleos, protección del medio ambiente, etc. Sin embargo se presume que es prácticamente nulo el desarrollo de los atributos antes mencionados en las PyME radicadas en Capital Federal y en el Gran Buenos Aires.

Además es bajo también el grado de inserción de la temática tanto en el currículum como en el currículum oculto de la institución.

Esta temática debe ser planteada dentro del ámbito de formación profesional. Si bien la misma preocupa tanto a autores como a investigadores, quienes fueron desarrollando proyectos y programas de incentivos en materia de Responsabilidad Social en el ámbito académico, éste no debe quedar únicamente focalizado en este tipo de instrumentos, muy válidos por cierto para el análisis de la temática, pero además es necesario que este tipo de formación se encuentre en el eje mismo de las competencias a ser desarrolladas.

Con respecto a cuáles serían las asignaturas que deberían incluir esta temática, los profesores se basaron en términos generales en su propia asignatura, es decir la propia área contable, y otra parte planteó que todas las asignaturas la deberían incluir. Más allá de la forma de inserción curricular de los conceptos, sin lugar a dudas cada una de las materias debería tener en cuenta el desarrollo sustentable de las empresas, pero hasta ahora quienes más han trabajado el concepto han sido materias administrativas y de gestión más que las contables, por lo tanto es en éstas donde está faltando una ubicación de mayor preponderancia del tema en cuestión dentro de los programas. No es posible mejorar lo que no se puede medir.



El campo de la Responsabilidad Social Empresaria es sin lugar a dudas un nuevo ámbito empresarial. En las competencias y habilidades con las que debe contar el nuevo contador público para poder responder a las necesidades de las empresas hoy y en el futuro debe estar presente la posibilidad de elaborar informes en materia de Balance Social.

Una de las principales barreras a derribar es la idea que la RSE es simplemente filantropía y altruismo. Está inserta en el campo de lo económico y está incluida en el concepto de éxito tanto financiero, como económico y comercial de cualquier ente.

Así también es importante limitar la emisión de informes desde la conveniencia mercantilista. Las empresas deben ser capaces de cuantificar las dimensiones sociales (Balance Social) a través de índices en informes con el mismo grado de importancia que cualquier otro informe financiero. No es posible mejorar lo que no se puede medir.

Se sostiene que cumplir órdenes y leyes no es responsabilidad social, no debería ser necesaria una ley o normativa para propiciar en las empresas una conducta ética, aunque tal vez en los primeros pasos, la existencia de una norma ayudaría a generar un efecto acelerador para la puesta en marcha de un concepto que debe estar arraigado en la ética del management mismo.

Una conducta ética responsable no es una moda de marketing, sino que debiera ser, desde la perspectiva de las empresas, un compromiso a largo plazo que se asume con la sociedad y que conlleva a un mayor desarrollo, es un camino sin vuelta atrás.

¿Es necesario que las empresas caigan en casos de “conductas inadecuadas” que derivan en escándalos empresariales para pensar en “actuar con transparencia”? Son muchos los que sostienen que la RSE no es un fenómeno coyuntural sino estructural. Las empresas pueden tomar distintas posiciones en relación a esto. Están aquellas que consideran a la RSE como un elemento de diferenciación competitiva madurando con el mercado, las que se dejan llevar por la moda, las que reaccionan por el riesgo, y las que ven una “veta dorada” y han tomado a la RSE como parte de su cuenta de resultados. Sin lugar a dudas quienes trabajan con la verdadera esencia del concepto son éstas últimas y desde ésta óptica, si bien el concepto debe ser trabajado de manera interdisciplinaria, ¿quiénes deben tener a su cargo la divulgación pública de este nuevo ámbito de desarrollo?. Coincidimos que aquellos que monitorean el tablero de información, la divulgación pública del



accionar empresario financiero y de los resultados de la compañía, son los que deben tener a su cargo la divulgación del Balance Social.

El conocimiento del término Responsabilidad Social Empresaria debería estar presente en todos los individuos de la sociedad, sin embargo luego de realizar un análisis de las respuestas obtenidas por los encuestados en el ámbito universitario, llegamos a la conclusión de que existe en un gran porcentaje un desconocimiento del mismo.

Dentro de las competencias profesionales el contador público debe poseer en su formación herramientas que le permitan informar, medir, cuantificar y comparar el beneficio social neto de cualquier ente. ¿Posee éstas herramientas con la actual currícula? Sin lugar a dudas que no. Además es de vital importancia debido al grado de inserción de cuestiones como la ética en todas las facetas del quehacer profesional, que ésta temática sea enfocada desde cada una de las materias, siempre privilegiando la existencia de una adecuada articulación de esos contenidos entre las distintas asignaturas.

Si bien “ ... no hay aún un modelo que establezca las pautas para la presentación de información social y ambiental dirigida a los usuarios, la información a presentar quedará a elección de la empresa y la expondrá donde considere conveniente. ...”<sup>34</sup>, surge como imperante la necesidad de actualizar el currículum existente, en el cual se debería reflejar más profundamente la temática del Balance Social con el grado de avance correspondiente.

Las respuestas de la encuesta evidencian también, una falta de participación en reuniones, conferencias y demás eventos relacionados con esta temática. Siendo que el tema es de fundamental importancia así como su enseñanza en distintas disciplinas.

Si bien los conocimientos se agrupan disciplinariamente, la temática de Responsabilidad Social Empresaria debe alcanzar a distintas áreas (sociales, económicas, laborales, etc.). Transmitir e informar aspectos proactivos, valores y prácticas para el desarrollo sustentable es el objetivo del Balance Social. Es decir, es la cuantificación monetaria de lo que se realiza en el terreno social, su aplicación permite un mejor desempeño que conlleva a una mayor rentabilidad.

En función de lo antes dicho, podemos entonces afirmar que el Balance Social es un informe que merece las mismas consideraciones, alcances y responsabilidades que cualquier otro informe contable.

---

<sup>34</sup> Fronti de García, Luisa. (2009) Responsabilidad Ambiental Empresaria



## CONCLUSION

La formación ética y socialmente responsable debe ser contemplada como eje de las competencias del profesional.

El balance social será la exposición de los resultados de la conducta ética de las organizaciones, previa tarea profesional en la concientización de un accionar ético el cual redundará en un mayor desarrollo, un crecimiento sostenible a largo plazo.

La currícula de la carrera de Contador Público considera la temática del Balance Social como una tarea complementaria y con un enfoque normativo legal.

No se ha producido aún la adecuación necesaria a los cambios del currículum.

El agiornamiento de las currículas está demandado por el acelerado impacto en el entorno social que ocasionan las empresas, las que provocan una degradación ambiental, tanto en lo referente a los recursos económicos como humanos.

El avance tecnológico, sobre todo en las comunicaciones ha sido más acelerado que la capacidad para su asimilación y la medición de los resultados.

El crecimiento desenfrenado no es el camino al crecimiento sustentable a largo plazo.

Esta sociedad global demanda transparencia, confiabilidad y responsabilidad.

Sean los graduados en Ciencias Económicas los que con su ética profesional cumplan con el compromiso social de transmitir el accionar para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Resumiendo, en el presente trabajo de investigación se plantearon las siguientes hipótesis sobre las cuales se trabajaron.

“El Balance Social es un informe que tiene las mismas consideraciones, alcances, y responsabilidades que cualquier otro informe contable”. Sin lugar a dudas el Balance Social debe ser considerado un informe contable de gran importancia que mida de manera específica cuantitativa y cualitativamente la gestión social de toda empresa. Si bien esta postura se encuentra avalada por numerosos autores es aún un camino que se encuentra en sus inicios y falta aun mucho por recorrer. Esto nos lleva a ratificar también la siguiente hipótesis: “Las empresas argentinas se encuentran en los inicios en materia de reporte social”. Es muy difícil por lo que se analizó para las empresas adoptar esta





nueva forma de gestión, sustentado por la visión “corto placista” de los empresarios hoy en contraposición por el concepto de éxito a largo plazo que sustenta la RSE.

Y si bien, “Existen normativas y lineamientos diversos en materia de Balance Social” hoy por hoy se basan más en políticas corporativas o en ciertos Pactos generados a partir de organismos mundiales como la ONU, que son llamamientos o pedidos a la comunidad internacional y al sector privado para trabajar bajo la práctica de la Responsabilidad Social. Sin embargo, como se ya se planteó anteriormente, para que esto se aplique de manera más acelerada y con una respuesta “inmediata”, como la que necesita el mundo actual, se debería trabajar en normativas más fuertes y eficaces.

Finalmente en relación a las dos últimas hipótesis, la que se refiere sobre “La medición de la cuantía del beneficio social neto es temática del Contador Público”, esto fue ratificado y sostenido a lo largo de todo el proyecto. La formación ética y socialmente responsable debe ser contemplada como eje de las competencias del profesional.

El balance social será la exposición de los resultados de la conducta ética de las organizaciones, previa tarea profesional en la concientización de un accionar ético el cual redundará en un mayor desarrollo, un crecimiento sostenible a largo plazo.

En relación a última hipótesis “La currícula del Contador Público brinda adecuadas herramientas para la elaboración del Balance Social” se deja en claro que no se desprende del análisis efectuado tal situación. Si bien la currícula de la carrera de Contador Público considera la temática del Balance Social como una tarea complementaria y con un enfoque normativo legal, la misma carece de las herramientas necesarias que ubiquen a este tipo de informes en el mismo grado de importancia que el resto. Por lo tanto como sugerencia la posición y el criterio adoptado por los investigadores como por muchos otros profesionales y autores, sobre los que se consultaron, es necesario una urgente adecuación y actualización de la currícula en cuestión. Este agiornamiento de las currículas está demandado por el acelerado impacto en el entorno social que ocasionan las empresas, las que provocan una degradación ambiental, tanto en lo referente a los recursos económicos como humanos.



El avance tecnológico, sobre todo en las comunicaciones ha sido más acelerado que la capacidad para su asimilación y la medición de los resultados.

El crecimiento desenfrenado no es el camino al crecimiento sustentable a largo plazo.

Esta sociedad global demanda transparencia, confiabilidad y responsabilidad.

Sean los graduados en Ciencias Económicas los que con su ética profesional cumplan con el compromiso social de transmitir el accionar para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

O el futuro no será futuro....



## BIBLIOGRAFIA

- Araujo, P. (2003): “Nuevo institucionalismo, teoría de la estructuración y cambio en los sistemas y prácticas de contabilidad de gestión: teoría y métodos de investigación”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. XXXVI, Nº 1.
- Arrow, K., “Social Responsibility and Economic Efficiency”, *Public Policy*, Vol. 21, 1973.
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, “Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa”, Documento Iro. 1, España, 2004.
- Bartoli, *Comunicación y organización*. Editorial Paidós. Buenos Aires. 1992
- Belkaoui, A.R. (1989): “Multinational Management Accounting”, Quorum Books, Nueva York.
- Bhimani, A. (1996): “Management Accounting European Perspectives”, Oxford University Press, Londres.
- Bifani Paolo, “Desarrollo sostenible, población y pobreza: algunas reflexiones conceptuales”, En *Educación ambiental y universidad*, Universidad de Guadalajara, México, 1993.
- Bonilla, Alcira B., *La ética aplicada*, Enoikos, U.B.A.
- Bricall, J. y otros. *Informe Universidad 2000*. Barcelona. España. 2000
- Campos Menéndez, H. (1978): “El balance social”, Buenos Aires, ACDE-UNIAPAC.
- Cariola, M. Quiroz M, A. *Competitividad, redes productivas, y competencias laborales*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. CINTERFOR. OIT. Montevideo. 1997
- Chapman, W.L. (1981): “Dificultades para medir la cuantía del beneficio social neto de la actividad económica de las empresas públicas y privadas”, *Anales de la Academia Nacional de Ciencias Económicas*.
- Chávarri Dicenta, Fernando, ‘Filosofía y ética empresarial’, Escuela Europea de Negocios S.L., España, 2002.



- Coase, R.H., “The Problem of social Cost”, Journal of Economics, 3, 1960.
- Collins, J.C., and J.I.Porrás, Buitt to Last, New York, Harper Business, 1994.
- Cortina Adela, “Ética mínima”, Tecnos, Madrid, 1986.
- Cortina, Adela, “Ciudadanos del mundo”, Alianza, Madrid, 1997.
- Cortina, Adela, “Construir confianza. Ética de la empresa en la sociedad de la información y de las comunicaciones”, Trotta, Madrid, 2003.
- Cortina, Adela, “Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad”, Taurus, Madrid, 1998.
- Cortina, Adela, Conill, J., Maratalla, D., García Marzá, D., “Ética de la empresa”, Trotta, Madrid, Quinta Ed., 2000.
- Cracogna, D. (1980): “El balance social de la empresa”, Administración de Empresas, T XI.
- Cullen, C. Críticas a las razones de educar. Ed. Paidós. Buenos Aires 1997
- Cullen, Carlos A., El debate ético contemporáneo, Enoikos, U.B.A., pp. 26-32
- Dalin, P. Case studies of educational innovation: Strategies for innovation in education, Vol. IV. Paris: CERI/OECD. 1973
- Davis K., “Five Propositions for Social Responsibility”, Business Horizons, Vol. 18, 1975.
- Davis, E., S. Flanders and J. Star, "Who Are the World's Most Successful Companies?", Business Strategy Review, 2, 1991.
- De George, R.T., Business Ethics, 5ª. Edición, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ,1999.
- Deininger, K. y Squire, L. (1996): “New ways of looking at old issues: inequality and growth”, Washington DC, Banco Mundial.
- Dellordine, José Luis, “Diferencia entre ética y moral”  
<http://www.campusdigital.com/verarticulo.asp?id=114&area=4>
- Deming, W. Edwards, “Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis”, Ediciones Días de Santos S.A., España, 1989.
- Donnelly, James H. Jr., Gibson, James, Ivanovich, John M., “Dirección y Administración de Empresas”, Octava edición, Wilmington, Addison – Wesley, 1994.



- Enderle, G., “Competencia Global y Responsabilidad Corporativa”, en Construir Confianza, Trotta, Madrid, 2003.
- Escobar, B. y Lobo, A. (2002): “Implicaciones teóricas y metodológicas de la evolución de la investigación en contabilidad de gestión”, Revista Española de Contabilidad y Financiación, N° 111.
- Etcheverry, J. “Universidad: ¿Empresa de servicios o ciudad intelectual libre? Escenarios Alternativos. Numero 12. 2001
- Etzioni, A., “The Moral Dimension: Towards a New Economics”, New York, Free Press, 1988.
- Fabelo, José Ramón, “Práctica, Conocimiento y Valoración, Ciencias Sociales”, La Habana, 1982
- Farrell, O.C., Fraedrich, J., Farrell, L., “Business Ethics. Ethical Decision Making and Cases”, Houghton Mifflin Co., Boston, 2000.
- Fernández Lamarra, Norberto La educación superior argentina en debate. Ed. Eudeba Buenos Aires.2003
- Ferreira, A. y Otle, D. (2004): “The antecedents of management accounting and control systems”, 27 Congreso Anual de la European Accounting Association, Comunicación, Praga.
- Freeman, R. E. y Reed, D. L., “Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate”
- Freeman, R. E., “Strategic Management: A Stakeholder Approach”, Boston. 1984.
- Friedman, M., “The social responsibility of business is to increase its profits”, New York Times Magazine, Sept.13 de 1970.
- Fullan, M y Hargreaves, A. La escuela que queremos. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.1999
- Gabriela Ángela Gómez “La articulación curricular Universitaria en la carrera de Ciencias Económicas. Una aproximación desde una perspectiva docente”. UNLaM. Febrero 2007
- García Fronti, Ines. Responsabilidad social empresaria. Informes contables sobre su cumplimiento. Buenos Aires. Ed. 2006
- García Marzá, D., “Ética empresarial, del diálogo a la confianza”, Trotta, Madrid, 2004.



- Gauthier, D., *Morais by Agreement*, Oxford University Press, 1984.
- Gene R. Lacznik, "Framework for analyzing Marketing Ethics" *Journal of Macromarketing*, 1983,
- Ghedin, S.Gomez, G. Martín, I. Trabucco, N. *Presupuesto Participativo ¿una herramienta eficaz para la gestión empresarial XXIX Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos*. San Luis 2006
- Gimenez, Carlos. *Sistemas de Costos*. Buenos Aires. Ed. La Ley 2007
- Goodpaster, K.E., "Ethical Imperatives and Corporate Leadership", en Freeman, R.E., editor, *Business Ethics: The State of the Art*, Oxford, Oxford University Press, 1991.
- Governance, *California Management Review* 25, no. Spring, 1983.
- Grant, C., "Friedman Fallacies", *Journal of Business Ethics*, 110, 1991.
- Guardia Mazo Ramón, "El beneficio de compartir valores", Ediciones Deusto, Bilbao 1988.
- Hamel, G. y C.K. Prahalad, *Competing for the Future*, Boston, Harvard University Press, 1994.
- Hampton, David R., "Administración", Ed. Mc Graw Hill, Tercera edición, México, 1997.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E., *Administración, "Un enfoque basado en competencias"*, Ed. Thomson, México, 2002.
- Hellriegel, Don, Slocun John M., *Administración, Séptima Edición*, Ed. Thomson, México, 1998.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Moral>
- Informe de Gestión 2002-2004 Consejo Superior y Rectorado de la UBA
- International Federation of Accountants. Education Committee International Education Standards for Professional Accountants. USA October 2003.
- *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 8º, nº 2, 2002.
- Jansen, M.C., "Takeovers: Their Causes and Consequences", *Journal of Economic Perspectives*, 1988.
- Kast, Fremon; Rosenzweis, James F, "Administración de las organizaciones (enfoque de sistemas y de contingencias)", Ed. Mc Graw Hill, México, 1988.



- Kay, J., *Foundations of Corporate Success*, Oxford University Press, 1993.
- Kelman, S., “Cost-Benefit Analysis: An Ethical Critique”, *Regulation*, reimpresso por Hoffman y Morer, editors, *Business Ethics: Reading and Cases in Corporate Morality*, 2a. Ed., New York, MacGraw-Hill, 1990.
- Lauría, D. Políticas de desarrollo institucional: Un análisis desde el FOMECA. En: Sánchez Martínez, E. *La educación Superior en la Argentina*. Buenos Aires. Argentina Ministerio de Cultura y Educación Secretaría de Políticas Universitarias. 1999
- Lozano, Josep, *Ética y Empresa*, Ed. Trotta, 1999.
- Macintyre, A., “Utilitarianism and Cost/Benefit Analysis: An Essay on the Relevance of Moral Philosophy to Bureaucratic Theory”, en Sayre, K., editor, *Values in Electric Power Industry*, Notre Dame, Ind., Philosophy Institute of the University of Notre Dame, 1977.
- Mishan, E.J., *Cost-Benefit Analysis*, 4a. Ed., Londres, Routledge, 1988.
- Moller, Carlos, “Calidad Personal: La base de todas las demás calidades”, Ediciones Gestión 2000 S.A., 1ra. Edición, Barcelona, 2001.
- Mulder Duclós, Enrique, Ortiz Ibarz, José, Pearson Educación SA, Madrid, 2001.
- Novak, J. *Teoría y práctica de la educación*. Alianza Editorial. Madrid 1990
- O’Neill, O., “Universalism in Ethics”, en *Routledge Encyclopedia of Philosophy*, Routledge, Londres, 2002
- Parkinson, J.E., *Corporate Power and Responsibility*, Oxford, Clarendon Press, 1993.
- Pelayo García Sierra, *Diccionario Filosófico, Filosofía en español*, Oviedo, 2000
- Rafael Breide o Beid *Capacitación y habilitación profesional* En: VII. Jornada para docentes de la Universidad de Morón. Morón. 21 de Noviembre de 2006
- Rappaport, A., *Creating Shareholder Value: The New Estándar for Business Performance*, New York, Free Press, 1986.
- Ribas, F. *Renovando nuestras clases. Propuesta Curricular Basada en Competencias Laborales*. En el 27º Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos. 1º Congreso del MERCOSUR de Costos y Gestión. Tandil Argentina. 2004
- Robbins, Stephen, Couter, Mary, *Administración*, Quinta edición, México, 1996.



- Rubio Domínguez, Pedro, “Introducción a la Gestión Empresarial. Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas”, [www.eumed.net/libros/2006/prd/](http://www.eumed.net/libros/2006/prd/) , 2006.
- Rue, Leslie W., Byars, LLOYD, Administración, “Teoría y aplicaciones”, México, 1994.
- Safarano, José M., “Gestión & Costos, Beneficio creciente Mejora continua”, Carlos M. Jiménez, Ed. Macchi 2001, Buenos Aires, Argentina.
- Sagoff, M., The Economic of the Earth: Philosophy, Law and the Environment, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- Salinas, D Currículum, racionalidad y discurso didáctico en Apuntes y aportes para la gestión curricular Compiladora Poggi, M. Kapelusz. 1996
- Samuel, J., Saarir, A., “Corporate Social Responsibility. Background and Perspectivas”, de [www.infochangeindia.org/Corporatesrlbp.jsp](http://www.infochangeindia.org/Corporatesrlbp.jsp)
- San Martín, R. Camino al título. La Nación. Buenos Aires, 28 de septiembre de 2003.
- Sánchez Vázquez, A., “Ética”, Grijalbo, México, 1969.
- Savater, Fernando, Valores Morales y Valores Científicos, Revista Ciencias Nro. 63, julio-setiembre 2001, España.
- Schumpeter, J.A., The Theory of Economic Development, Boston, Harverd University Press, 1934.
- Sen, A., On Ethics and Economics, Oxford, Blackwell, 1987.
- Serrano, M. Nueva percepción de la identidad profesional del docente universitario ante la convergencia europea. [en línea] Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 8, No. 2, 2006
- Shaw, W.H., and V.Barry, Moral Issues in Business, 5a. Ed., Belmont, California, Wadsworth Publishing Co., 1992.
- Singer, P., “Compendio de ética”, Alianza, Madrid, 1995.
- Social Accountability Internacional, “Responsabilidad Social 8000”, Norma SA8000, New York, 1997.
- Stenhouse, Lawrence Investigación y Desarrollo del currículum. Ed. Morata. Madrid. 1998
- Stephen, R. Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall 1994
- Stone, C.D., Where the law Ends, New York, Harper & Row, 1975.





- Stoner, A.F., Freeman, R., Administración, Quinta edición, México, 1994.
- Terry, George R., Franklin, Stephen G., “Principios de administración”, Décima segunda impresión, México continental, 1997.
- Toer, Mario. Si la universidad no cambia, la reforma el mercado. Clarín 24 de octubre de 2000
- Vázquez Alonso, Marisol, “Marketing Social Corporativo. Una nueva estrategia de desarrollo comercial en España”, Edición electrónica. [www.eumed.net/libros/2006/mav/](http://www.eumed.net/libros/2006/mav/) , 2006.
- Velasquez, M.G., “Business Ethics: Concepts and Cases”, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 2000
- Velijanovski, C.G., “The New Law and Economics: A Reserch Review, en Ogas y Veljanovski”, editors, Readings en Economics of Law and Regulation, Oxford University Press, 1984.
- [www.redpuentes.org/recursos/docs\\_generales/gri2002](http://www.redpuentes.org/recursos/docs_generales/gri2002)
- Zabalza, M. Diseño y Desarrollo Curricular. España. Ed. Narcea 2004
- Zabalza, M. La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. España. Ed. Narcea. 2001.
- Zúñiga Vargas, F La Formación Basada en Competencias en América Latina Cinterfor. OIT Montevideo. 2000



## **ANEXOS**

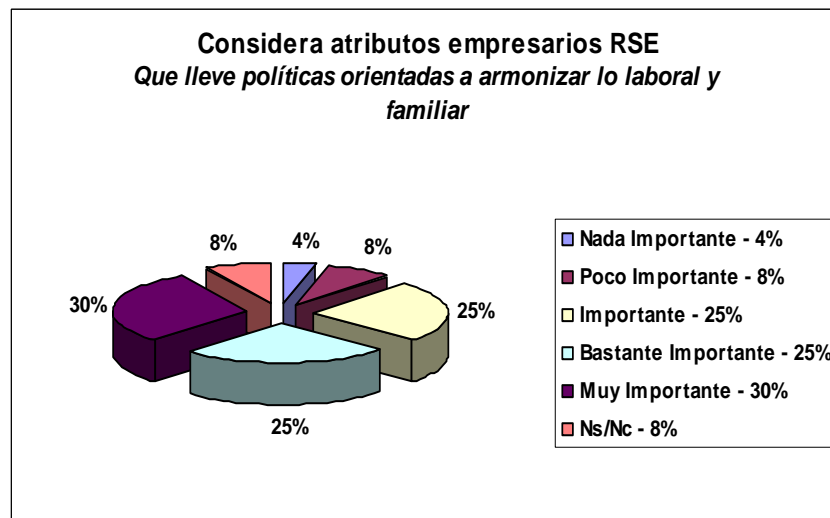
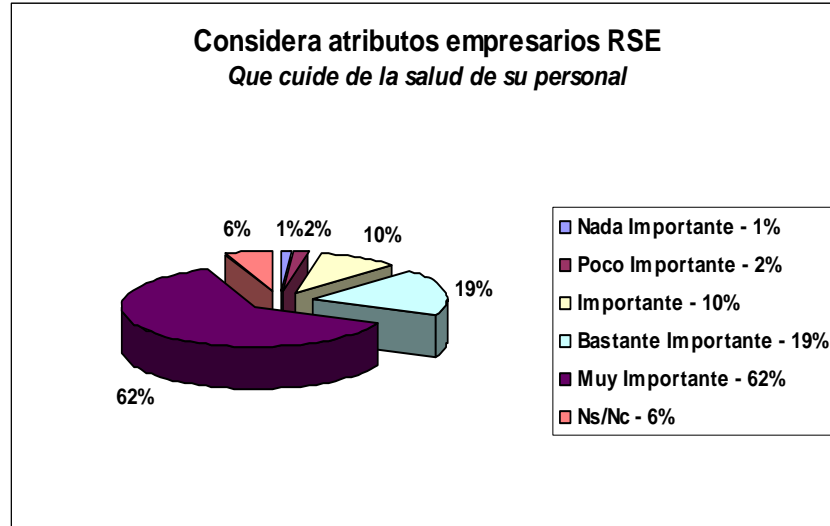


## Grado de importancia de atributos llevados a la práctica por las empresas para definirlas como socialmente responsables.

(Considerando la puntuación teniendo en cuenta que 5 es muy importante y 1 nada importante, pudiendo utilizar los puntajes intermedios, y utilizando el 9 para no sabe/no contesta).

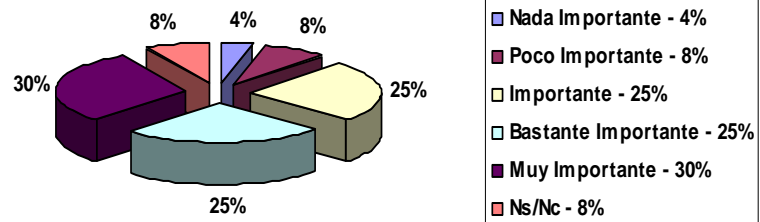


**ANEXO I : ALUMNOS:**

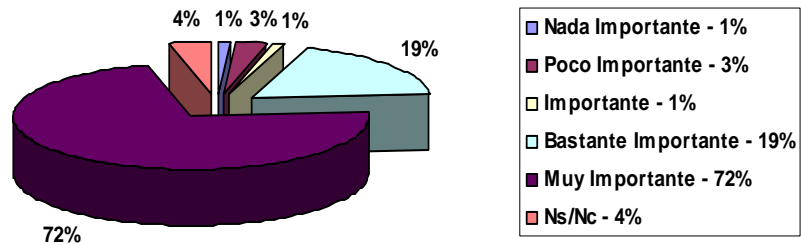




**Considera atributos empresarios RSE**  
*Que lleve políticas orientadas a armonizar lo laboral y familiar*

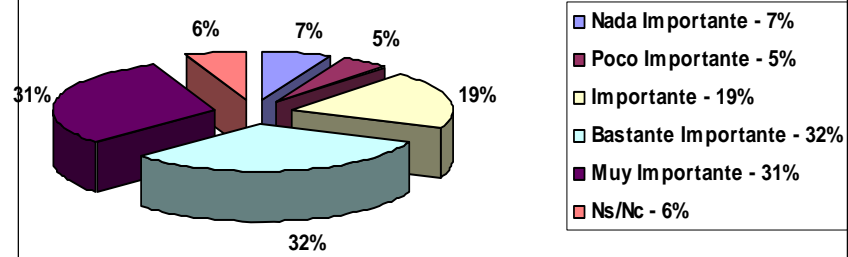


**Considera atributos empresarios RSE**  
*Que cumpla normas legales, sanitarias, ambientales*

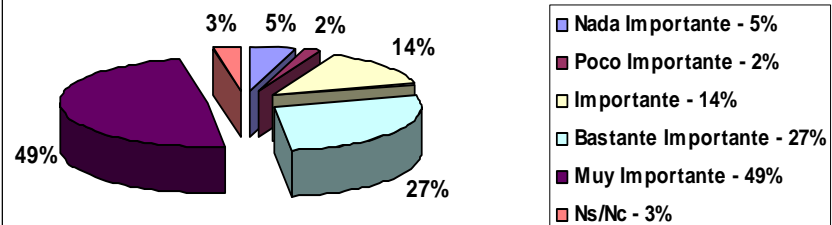


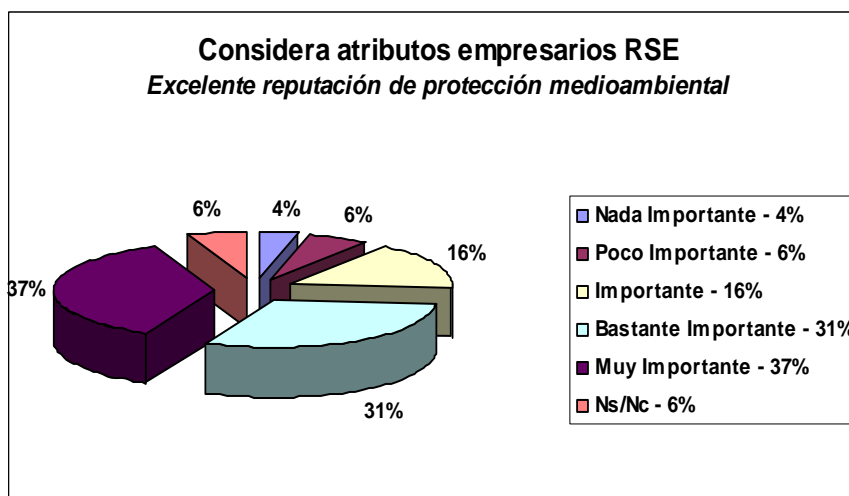
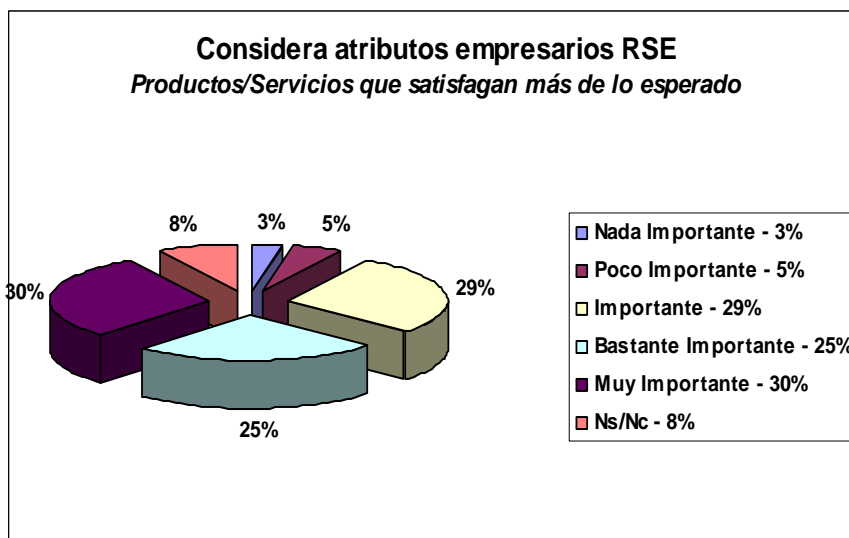


### Considera atributos empresarios RSE La gestión orientada a generar rentabilidad



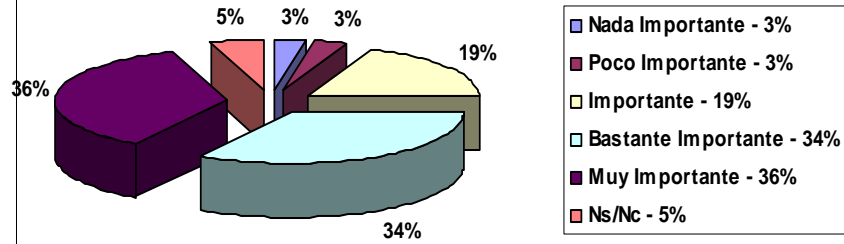
### Considera atributos empresarios RSE Que fomente la creación de empleo



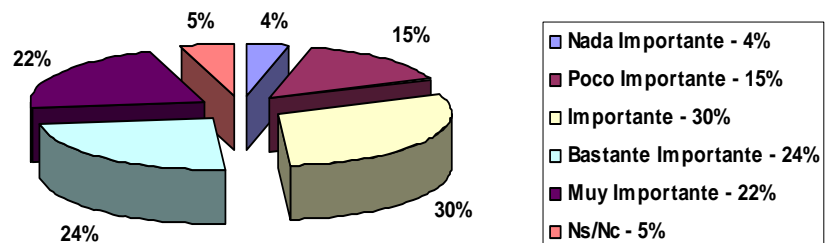




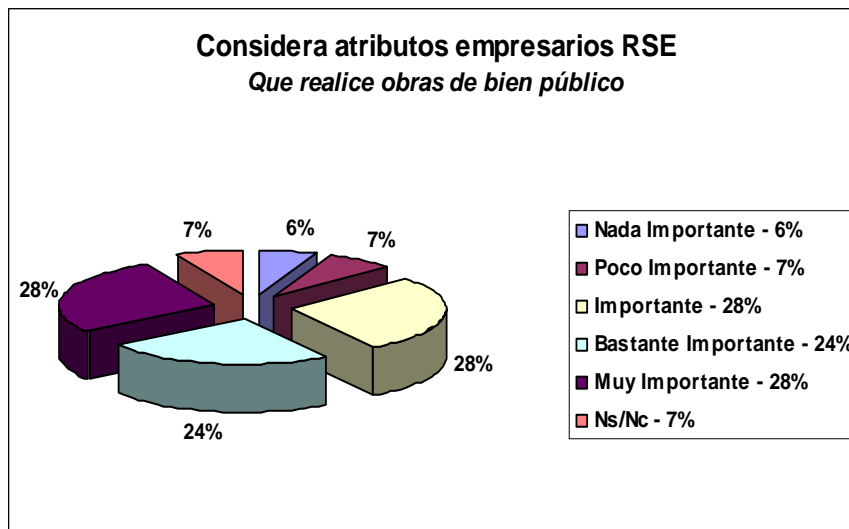
### Considera atributos empresarios RSE Mejore la comunidad donde se encuentra



### Considera atributos empresarios RSE Que informe sobre su actuación ambiental, laboral y comunitaria

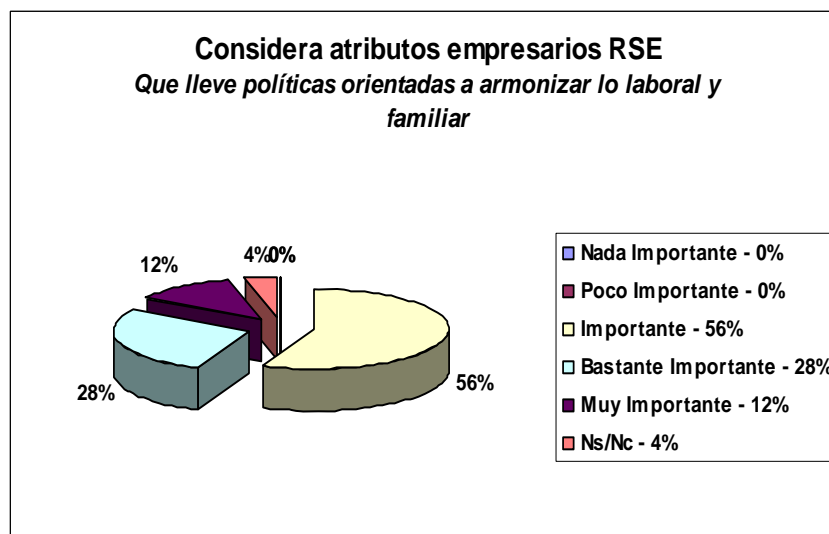
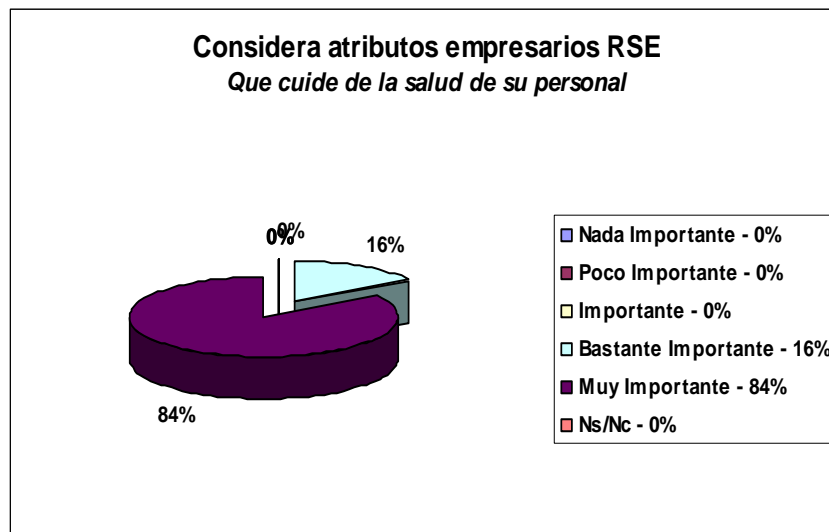


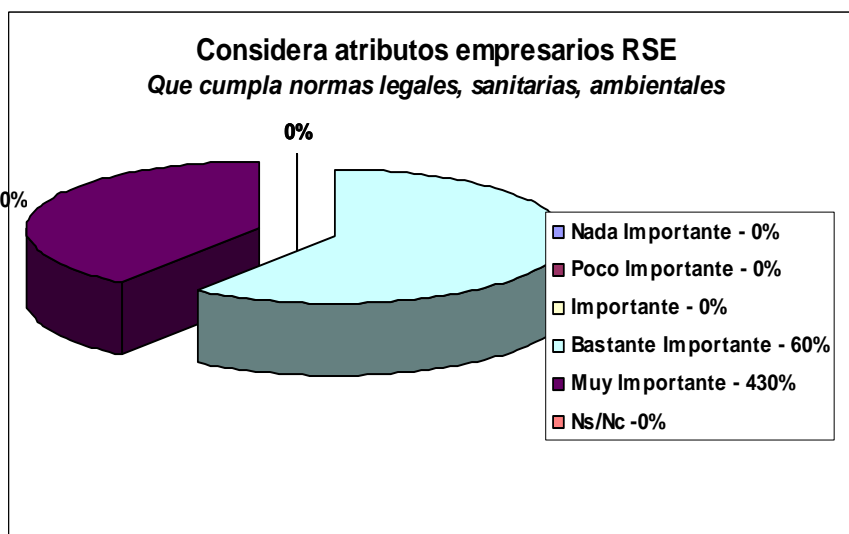
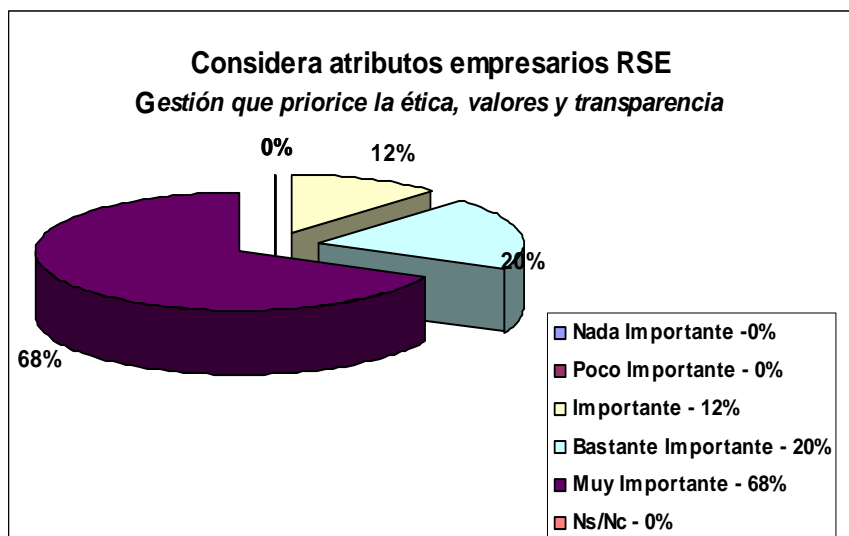


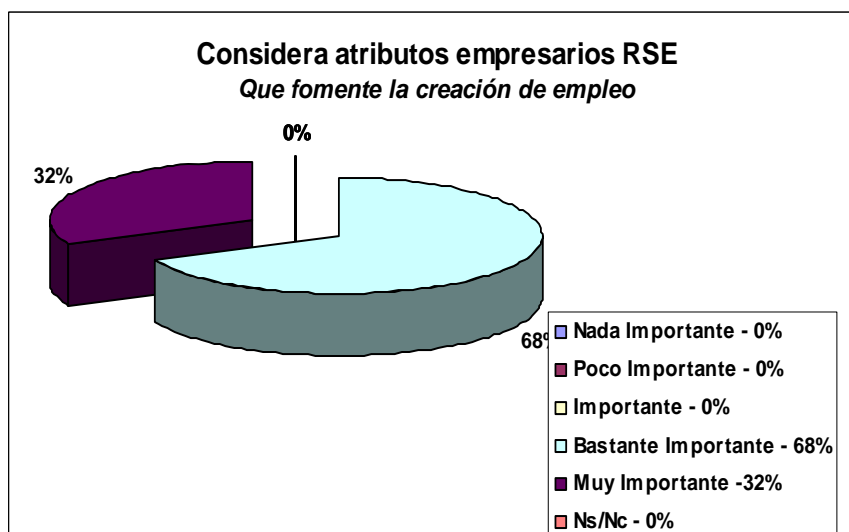
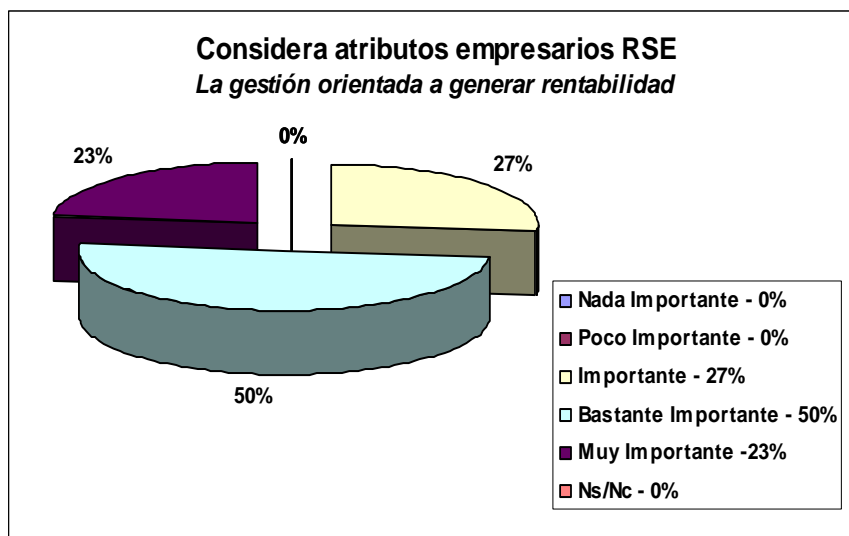


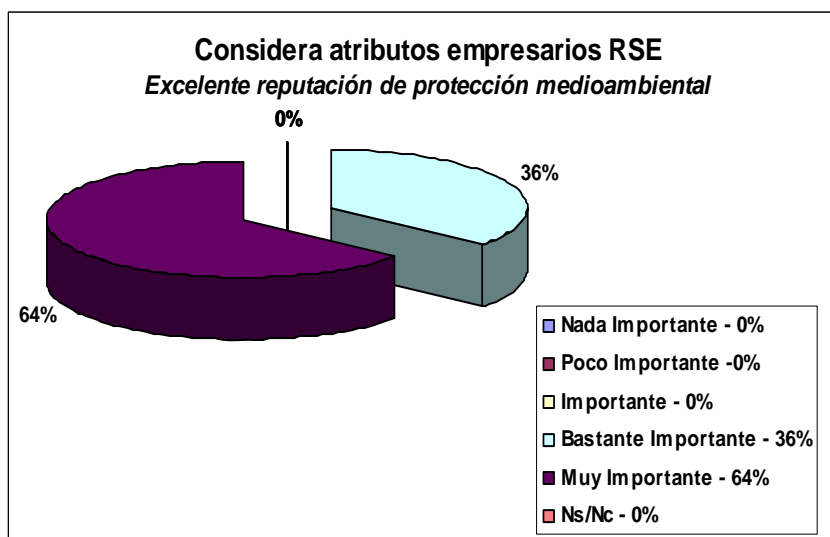
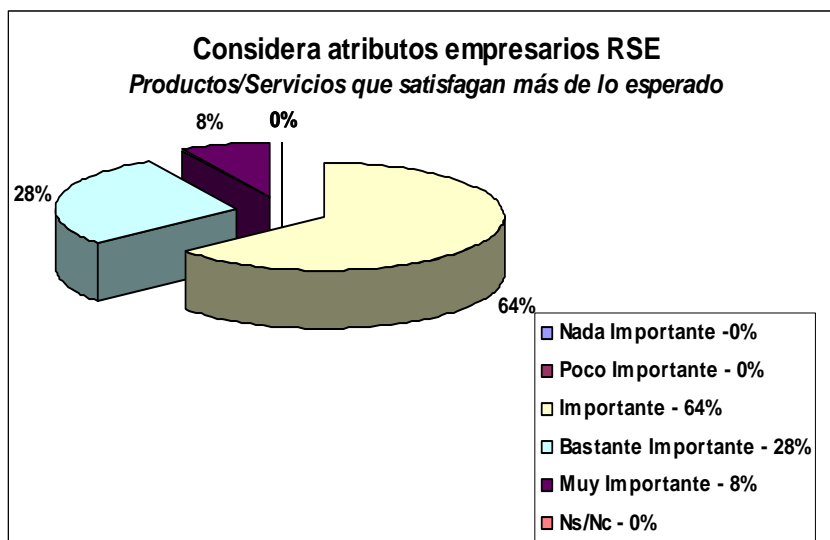
Resumen por preferencias:	Nada Import.	Poco Impor.	Importante	Bastante Imp.	Muy Import.	Ns/Nc	Total
Que cuide de la salud de su personal	1%	2%	10%	19%	<b>62%</b>	6%	100%
Que lleve políticas orientadas a armonizar lo laboral y familiar	4%	8%	25%	25%	<b>30%</b>	8%	100%
Gestión que priorice la ética, valores y transparencia	2%	5%	9%	23%	<b>56%</b>	5%	100%
Que cumpla las normas legales, sanitarias, ambientales	1%	3%	1%	19%	<b>72%</b>	4%	100%
La gestión orientada a generar rentabilidad	7%	5%	19%	32%	<b>31%</b>	6%	100%
Que fomente la creación de empleo	5%	2%	14%	27%	<b>49%</b>	3%	100%
Productos/Servicios que satisfagan más de lo esperado	3%	5%	29%	25%	<b>30%</b>	8%	100%
Excelente reputación de protección medioambiental	4%	6%	16%	31%	<b>37%</b>	6%	100%
Mejore la comunidad donde se encuentra	3%	3%	19%	34%	<b>36%</b>	5%	100%
Que informe sobre su actuación ambiental, laboral y comunitaria	4%	15%	30%	24%	<b>22%</b>	5%	100%
Que realice obras de bien público	6%	7%	28%	24%	<b>28%</b>	7%	100%

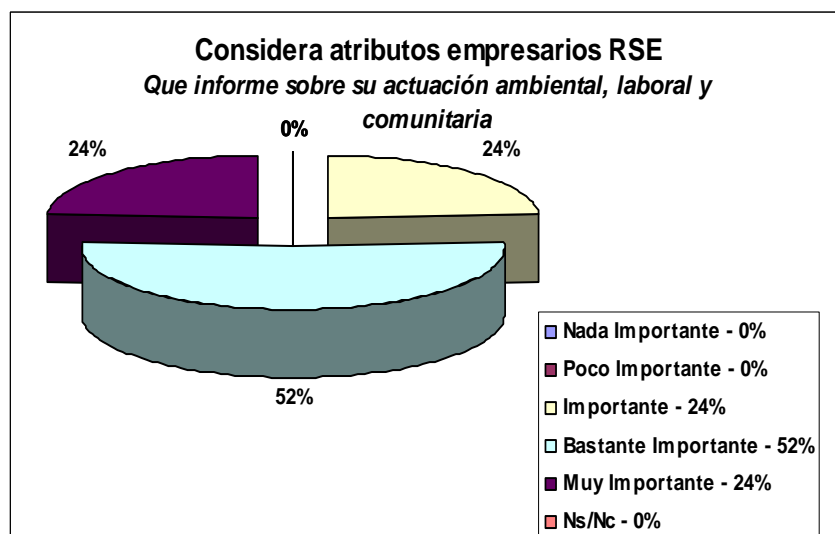
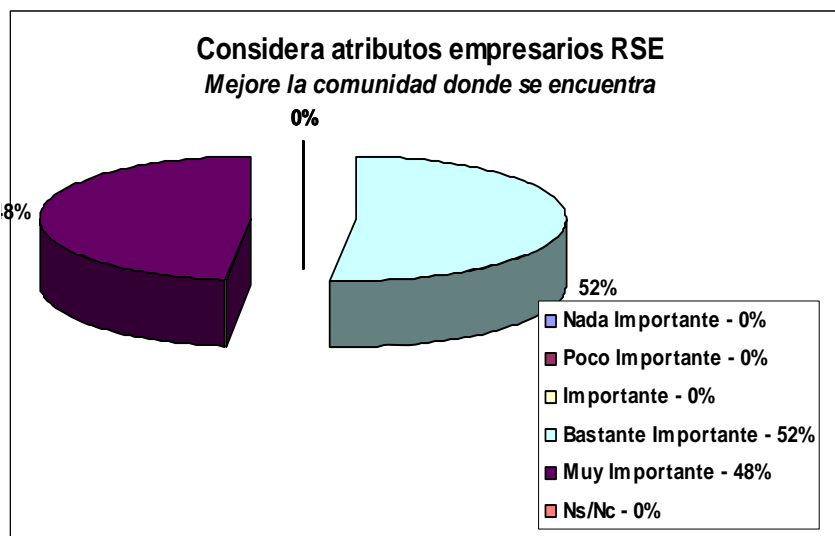
## ANEXO II : PROFESIONALES

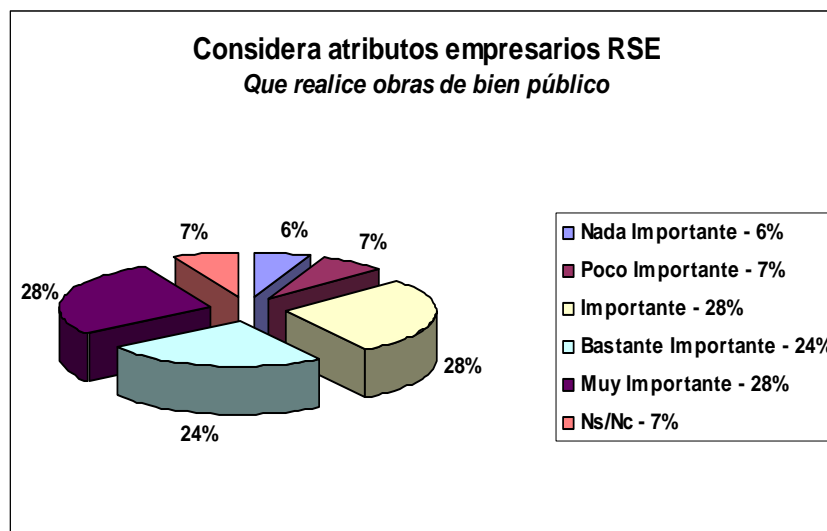












Resumen por preferencias:	Nada Import.	Poco Import.	Importante	Bastante Imp.	Muy Import.	Ns/Nc	Total
Que cuide de la salud de su personal	0%	0%	0%	16%	<b>84%</b>	0%	100%
Que lleve políticas orientadas a armonizar lo laboral y familiar	0%	0%	56%	28%	<b>12%</b>	4%	100%
Gestión que priorice la ética, valores y transparencia	0%	0%	12%	20%	<b>68%</b>	0%	100%
Que cumpla las normas legales, sanitarias, ambientales	0%	0%	0%	60%	<b>40%</b>	0%	100%
La gestión orientada a generar rentabilidad	0%	0%	27%	50%	<b>23%</b>	0%	100%
Que fomente la creación de empleo	0%	0%	0%	68%	<b>32%</b>	0%	100%
Productos/Servicios que satisfagan más de lo esperado	0%	0%	64%	28%	<b>8%</b>	0%	100%
Excelente reputación de protección medioambiental	0%	0%	0%	36%	<b>64%</b>	0%	100%
Mejore la comunidad donde se encuentra	0%	0%	0%	52%	<b>48%</b>	0%	100%
Que informe sobre su actuación ambiental, laboral y comunitaria	0%	0%	24%	52%	<b>24%</b>	0%	100%
Que realice obras de bien público	6%	7%	28%	24%	<b>28%</b>	7%	100%