

Cartagena, Abril 19 de 1993

Señores
COMITE DE GRADUACION
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Cartagena
E. S. D.

Estimados señores:

Por la presente informo a Ustedes que después de leer la Monografía de Grado titulada "BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS", presentada por la señorita KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA, del Programa de Contaduría Pública, tiene mi concepto de aprobada, ya que reúne los requisitos exigidos para que la señorita pueda optar por el título de Contador Público.

Cordialmente,



CARLOS CORTÉS MATTOS

BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS

KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

1993

BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS

KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA

Monografía de grado presentado
como requisito parcial para optar
el título de Contador Público

Director: **CARLOS CORTES MATTOS**

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

1993

T.
657.3
M538



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION CENTRO, CRA. 6
No. 36-100 4
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO 1382
POSTAL 195
CARTAGENA, COLOMBIA

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

FECHA: ABRIL 23 DE 1993

DE: COMITE DE GRADUACION

PARA: Dr. MILTON GARCIA

REFERENCIA: Tesis de Grado

Para su consideración y estudio remito a Usted la Tesis de Grado: BALANCE SOCIAL - JUSTIFICACION - PRESENTACION Y USOS

Presentado por los Señores: KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA.

Sirvase remitir el Concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una x los términos de:

APROBADA

MERITORIA

LAUREADA

NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra	Donación <input checked="" type="checkbox"/> Canje <input type="checkbox"/> U. de C.
Precio \$	3000 Proveedor <i>Proveedora solicitadora Publ.</i>
No. de Acceso	36183 No. de ej.
Fecha de ingreso:	DD 09 MM 09 AA 92

Cordialmente,

El Profesor (Jurado)

Nota: Plazo de entrega 30 días calendario a partir de la fecha.

Vicky de A.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION: CENTRO. CRA. 6 **5**
No. 36-100
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO 1382
POSTAL 195
CARTAGENA, COLOMBIA

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

FECHA: ABRIL 23 DE 1993

DE: COMITE DE GRADUACION

PARA: Dr. JESUS BLANQUICET T.

REFERENCIA: Tesis de Grado

Para su consideración y estudio remito a Usted la Tesis de Grado: BALANCE SOCIAL - JUSTIFICACION - PRESENTACION Y USOS

Presentado por los Señores: KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA.

Sirvase remitir el Concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una x los términos de:

APROBADA

MERITORIA

LAUREADA

NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

Cordialmente,

El Profesor (Jurado)

Nota: Plazo de entrega 30 días calendario a partir de la fecha.

Vicky de A.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
 PROGRAMA CONTADURIA PUBLICA

PARA : DR. MARIO PUELLO CHAMOE
 DE : COMITE DE GRADUACION
 REFERENCIA : ANTEPROYECTO DE PLAN DE MONOGRAFIA
 FECHA : SEPTIEMBRE DE 1992

Para su consideración y estudio remito a usted el Anteproyecto de Plan de Monografía: BALANCE SOCIAL JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS.

Presentado por los señores:
 KATIA DEL ROSRIO MENDEZ ROCA

Sírvase remitir el concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una X los términos de:

APROBADO

NO APROBADO

Observaciones:

PLAZO DE ENTREGA : Quince (15) días a partir de la fecha de recibido.

Cordialmente,

 PRESIDENTE



 EL PROFESOR (Jurado)

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA CONTADURIA PUBLICA

PARA : DR. MILTON GARCIA BARBOZA
DE : COMITE DE GRADUACION
REFERENCIA : ANTEPROYECTO DE PLAN DE MONOGRAFIA
FECHA : 9 DE SEPTIEMBRE DE 1992

Para su consideración y estudio remito a usted el Anteproyecto de Plan de Monografía: "BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS".

Presentado por los señores:

Katia Mendez Roca

del programa de Contaduría Pública.

Sírvase remitir el concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una X los términos de:

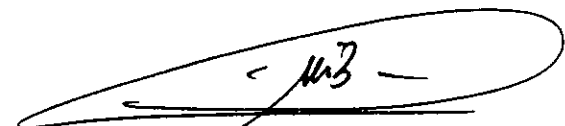
APROBADO X
NO APROBADO _____

Observaciones:

PLAZO DE ENTREGA : Diez (10) días hábiles a partir de la fecha de recibido.

Cordialmente,

PRESIDENTE



EL PROFESOR (Jurado)



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

8
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION
ECONOMICA Y SOCIAL
D.I.E.S
PARTADO AEREO 2344
TELEFONO 645705
COMUTADOR 654436 EXT 33
CARTAGENA - COLOMBIA

PARA: COMITE DE GRADUACION - FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS

DE: KATIA DEL ROSARIO MENDEZ ROCA

PROGRAMA: CONTADURIA PUBLICA

ASUNTO: INSCRIPCION DE ANTEPROYECTO

FECHA: ABRIL 29 DE 1990

TITULO: BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS

Mediante el desarrollo de esta investigación se busca responder el siguiente interrogante: ¿ Es necesario la presentación del Balance Social

como un informe más para el análisis y toma de decisiones en una empresa?

OBJETIVOS GENERALES: Establecer la forma y condiciones necesarias para incorporar la técnica del Balance Social como una herramienta para medir el alcance de la Política Social, dado que la empresa no sólo tiene una responsabilidad económica, sino también una responsabilidad social frente a sus trabajadores, familias, consumidores, proveedores y la sociedad en general.

JUSTIFICACION Busca que ésta información, producto de un proceso lógico, cuyos datos que la conforman reflejen la verdadera situación social de los que en ella intervienen, para controlar y decidir de manera óptima el futuro de la empresa y su contorno social.

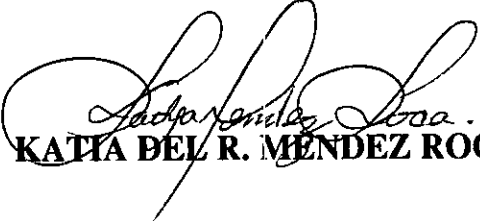
Cartagena, Septiembre 4 de 1992

Señores
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Contaduría Pública
Universidad de Cartagena
E. S. D.

Apreciados señores:

Presento a su consideración mi anteproyecto de Monografía titulado: **BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS.** El cual será asesorado por el Contador Público Sr. Carlos Cortés Matos.

Respetuosamente,


KATIA DEL R. MENDEZ ROCA

Cartagena, septiembre 4 de 1992

Señores
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Contaduría Pública
Universidad de Cartagena
E. S. D.

Apreciados señores:

Me permito informarles que he aceptado asesorar a la Srta. **KATIA MENDEZ ROCA** en la elaboración de su Anteproyecto de Monografía que lleva por título: **BALANCE SOCIAL, JUSTIFICACION, PRESENTACION Y USOS.**

Atentamente,


CARLOS CORTES MATTOS

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
0. INTRODUCCION	1
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DEL BALANCE SOCIAL.	3
0.1.1 Descripción del Problema	3
0.1.2 Formulación del Problema	4
0.2 OBJETIVOS	4
0.2.1 Generales	4
0.2.2 Específicos	5
0.3 DELIMITACION	5
0.3.1 Espacio	5
0.3.2 Tiempo	6
0.3.3 Conceptual	6
0.4 JUSTIFICACION	7
0.5 MARCO TEORICO	7
0.6 METODOLOGIA	11
0.6.1 Población y Muestra	11
0.6.2. Instrumentos	12
0.6.3 Técnicas de Recolección de la Información	13
0.6.4 Técnica de Investigación	13
0.8 PRESUPUESTO	14
0.9 CRONOGRAMA	15
1. EL BALANCE SOCIAL	16

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS Y GENERALIDADES	16
1.2 DEFINICION	29
1.3 OBEJTIVOS	30
1.4 CARACTERISTICAS	31
1.5 USOS	33
1.6 ELABORACION DEL BALANCE SOCIAL	34
1.6.1 USUARIOS DE LA INFORMACION	35
1.6.2 METODOLOGIA	36
1.6.3 PRESENTACION Y CONTENIDO	40
1.6.4 UNIDADES DE MEDICION	48
1.6.4.1 QUE SON LOS INDICADORES	50
1.6.4.2 INDICADORES PROPUESTOS PARA EL BALANCE SOCIAL	52
1.6.4.2.1 AREA INTERNA	52
1.6.4.2.1.1 Características Socio-Laborales del Personal	53
1.6.4.2.1.2 Servicios Sociales de la Empresa al Personal	57
1.6.4.2.1.3 Integración y Desarrollo del Personal	69
1.6.4.2.2 AREA EXTERNA	75
1.6.4.2.2.1 Relaciones Primarias	76
1.6.4.2.2.2 Relaciones con la Comunidad	82
1.6.4.2.2.3 Relaciones con Otras Instituciones	85
1.6.4.3 EL CUADRO DE BALANCE	90
2. ANALISIS DE LA APLICACION DEL BALANCE SOCIAL	97
2.1 JUSTIFICACION	99
2.1.1 POSIBILIDAES DEL BALANCE SOCIAL EN COLOMBIA	100
2.1.2 INCONVENIENTES EN LA IMPLANTACION DEL BALANCE SOCIAL	103
2.2 REQUISITOS PARA LA IMPLANTACION DEL BALANCE SOCIAL	105
2.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS	106



2.3.1 VENTAJAS	106
2.3.2 DESVENTAJAS	108
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
ANEXO No. 1	
ANEXO No. 2	
ANEXO No. 3	
BIBLIOGRAFIA	

0. INTRODUCCION

A través de la historia del hombre se pueden palpar tres facultades que son inherentes a él: comunicar, intercambiar y cuantificar; es fruto del desarrollo de estas facultades la televisión, el comercio y la contabilidad, entre otros. También es cierto que todas las actividades del hombre son movidas por el deseo de satisfacer una necesidad personal o de comunidad.

La contabilidad siempre ha sido vista como una ciencia formal y no como una ciencia fáctica, pero lo cierto es que a través de la contabilidad también se pueden satisfacer las necesidades de información de tipo social de la empresa, al igual que de la comunidad y el estado; y es allí donde entra a jugar un papel importante el Balance Social, debido a que es el instrumento con el que cuenta la contabilidad para dar información de tipo cuantitativo y cualitativo del manejo de las políticas sociales de la empresa.

Desde hace varios años en Estados Unidos y Europa se vienen estudiando alternativas para medir y evaluar la responsabilidad social de la empresa. En este sentido cada nación ha discutido y presentado propuestas para la realización del Balance Social,

basadas algunas en la obligatoriedad de su presentación como es en el caso Francés, y otras en la convicción de que es un medio adecuado de auto evaluación.

Existen una serie de razones que motivaron la realización de este trabajo, siendo una de ellas la más importante la proyección social en el campo contable, y la poca información e investigación en esta área en la ciudad de Cartagena.

En este trabajo se tocarán aspectos tales como la historia del Balance Social, sus objetivos, características, usos, ventajas y desventajas de este tipo de informes y lo valioso que es para evaluar y proyectar la empresa en su aspecto social.



0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DEL BALANCE SOCIAL.

0.1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

La urgencia de satisfacer las necesidades humanas, ha reclamado siempre la existencia de una estructura empresarial que de respuesta a las expectativas y derechos de sus trabajadores y de la sociedad, con la cual la empresa tiene relación.

Es cierto que la empresa tiene por naturaleza una finalidad económica, y es preciso que así sea para alcanzar el bienestar de la comunidad, sin embargo, no se puede seguir considerando como medida de progreso el crecimiento meramente económico, pues una evaluación cualitativa puede mostrar el verdadero bienestar social y humano. Y es por eso que basados siempre en su objetivo económico, tradicionalmente las empresas recolectan y hacen pública la información financiera y administrativa en forma de balances e informes anuales. Esta situación es reforzada con la actitud del gobierno que da más importancia a la parte financiera de la empresa, imponiéndole todo tipo de requisitos financieros y fiscales que de no ser cumplidos estarán sujetos a sanciones, que a la parte social de la misma.

Mientras la empresa no posea unos objetivos más amplios que los puramente económicos, no sea consciente de su responsabilidad social, no se destine un porcentaje de las utilidades para la inversión social, el estado no cree un organismo que fiscalice el cumplimiento de las políticas sociales de la empresa y que estas no se traduzcan en programas y acciones que puedan ser evaluadas, para ser presentadas a manera de informes como los financieros, no se podrá medir en forma cierta el desarrollo de las empresas.

0.1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.

¿Se justifica la presentación del BALANCE SOCIAL como instrumento de medición de las políticas sociales de la empresa?

0.2 OBJETIVOS

0.2.1 GENERALES.

Demostrar que el Balance Social no sólo sirve como herramienta para medir el alcance de la política social de la empresa, sino que también es de gran utilidad para sus diferentes usuarios en la toma de decisiones.



0.2.2 ESPECIFICOS.

-Identificar y analizar las necesidades sociales de la empresa Cartagenera a la cual se va a ajustar el Balance Social.

-Analizar la incidencia que tiene en el recurso humano la presentación de un Balance Social que muestre la inversión social de la empresa.

-Mostrar que técnicas que utilizan las empresas para evaluar el alcance social de la misma.

-Establecer y analizar las ventajas en la aplicación del Balance Social.

-Determinar quienes deben intervenir en la elaboración del Balance Social.

-Dar a conocer y analizar la técnica de presentación del Balance Social.

0.3 DELIMITACION

0.3.1 ESPACIO.

El estudio se realizará en la ciudad de Cartagena, donde

se llevarán a cabo encuestas a un número determinado de empresas privadas grandes y medianas del sector industrial y comercial.

0.3.2 TIEMPO

Teniendo en cuenta que sólo a partir de 1980 se ha venido hablando e investigando acerca del Balance Social. en los países latinoamericanos. se puede decir que para el estudio se tomarán datos desde esa fecha hasta 1992.

0.3.3 CONCEPTUAL

EMPRESA: comunidad organizada de personas humanas que mediante el trabajo buscan un objetivo común.

RESPONSABILIDAD SOCIAL. Es la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas y derechos que surgen en los sectores con los cuales ella se relaciona. en lo concerniente al desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad.

CONTABILIDAD SOCIAL. Subsistema de la contabilidad referida a los hechos sociales tanto del recurso humano en la empresa como de los que se suceden por fuera de ella. en la comunidad en la cual esta se halla inserta.



BALANCE SOCIAL. Es una técnica de evaluación periódica y sistemática de los recursos humanos de la empresa y de la proyección de esta en la comunidad, con fines de información a diferentes públicos, concertación a diversos niveles y planificación tanto del personal como del conjunto de actividades de la institución.

0.4 JUSTIFICACION

Partiendo de la base de que todo va evolucionando, la economía, las políticas administrativas, las empresas, la sociedad, gracias a los hombres que la conforman etc., cada día se hace necesario crear nuevos informes para satisfacer las necesidades que surgen de todo ese desarrollo. Y es así como hoy la teoría de gestión empresarial encara la empresa dentro de una nueva concepción más humana, donde la parte social empieza a cobrar un lugar primordial en el desarrollo de la empresa. Por lo tanto es de gran importancia investigar acerca de la funcionabilidad del Balance Social como respuesta a esta necesidad, sirviendo de instrumento de información cuantitativo y cualitativo de los resultados de la utilización de recursos en la aplicación de rubros de carácter social.

Este informe es la respuesta a las necesidades de información en esta área, de la cual requiere la empresa para la proyección y toma de decisiones.

0.5 MARCO TEORICO

Para hablar del BALANCE SOCIAL hay que hablar primero de la contabilidad y los informes que esta realiza, de la nueva concepción de empresa, del concepto "social" y de la Responsabilidad Social de la empresa, entre otros.

"La contabilidad es un sistema informativo y de comunicación social que ha venido dando respuestas a las múltiples necesidades que las empresas han tenido en su desenvolvimiento a lo largo de mucho tiempo". y los informes que allí se realizan, están diseñados para resolver problemas en virtud de su objetivo, el económico. En otras palabras las empresas tienen medios y experiencias en el manejo de los recursos financieros, productivos y comerciales pero están desprovistos, en muchos casos, de sistemas opcionales para maximizar la gestión del Recurso Humano.

Muchos investigadores están de acuerdo en afirmar que "la empresa es una comunidad de personas humanas que mediante el trabajo buscan un objetivo común". por lo tanto la nueva concepción empresarial no debe identificar la empresa con el capital, sino como un ente de naturaleza social que tiene una misión de servicio. Esto pone en evidencia la importancia y responsabilidad de la empresa en el mundo, como unidad básica de trabajo y producción. Es de anotar que "el mayor peligro para toda empresa privada consiste en



respaldarla con criterios utilitaristas, particulares y egoístas olvidando su dimensión humana y su valor como instrumento del bien común.

Hablar de lo "social" a los empresarios colombianos es crear una atmósfera de tensión. algunos piensan que le van a modificar su objetivo de lograr utilidades económicas. otros creen que este tema es exclusivo de los políticos o de los sindicatos. Es más algunos textos hablan de que en vista de la magnitud de los problemas sociales, que el Estado no puede resolver, las empresas "grandes", sobretodo, deben ayudar a prevenir y corregir estos problemas, trasladando un poco las responsabilidades del Estado. Está claro que aquí se está desconociendo la Responsabilidad Social que corresponde a toda empresa, por muy pequeña que esta sea; porque de acuerdo al tamaño de la empresa y su naturaleza así será su Responsabilidad Social.

También es cierto que cuando se habla de empresa, se piensa en explotación y lucro. Y cuando se habla de empresas sociales se entiende que son aquellas sin ánimo de lucro, creyendo que no hacer utilidad es lo que hace a una empresa social, es como si uno excluyera al otro.

Estas y otras confusiones se deben principalmente por la poca claridad que existe sobre que es "lo social". Otros autores están de acuerdo en que la empresa, cualquiera que sea, nace en y

por la sociedad, en un entorno social con necesidades, y que se desarrollará en la medida en que las necesidades sociales se produzcan, se desarrolle la sociedad y en la forma en que la empresa sea capaz de producir los satisfactores a la sociedad. En el momento en que no se dé la necesidad del servicio o no se dé el servicio para cubrir la necesidad desaparecerá como empresa.

"La primera función social de la empresa es hacer utilidad", entendiéndose la utilidad como una justa retribución del capital invertido con riesgo para fines productivos, socialmente útiles y fuente de nuevas inversiones, que a su vez permiten el aumento de la productividad y la creación de nuevos empleos.

Como vemos, dentro de los orígenes del concepto del Balance Social encontramos el concepto de la Responsabilidad Social por cuanto el segundo es la base filosófica del primero. En el desarrollo del mundo los conceptos de Responsabilidad Social han cambiado originándose prácticas tanto de delegación como de valoración del trabajo y del desempeño de la gente, acordes con el sentido y la extensión de la Responsabilidad Social. Por tanto la orientación del enfoque del Balance Social queda bajo el concepto de Responsabilidad Social.

Pero como podemos definir Responsabilidad Social? Se puede entender como "la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas y derechos que surgen en los sectores con los cuales ella se relaciona. en lo concerniente al desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse" Como vemos la Responsabilidad social es al tiempo interna y externa. la primera concierne al Recurso Humano y la segunda a los demás sectores con los cuales tiene relación. considerándolos no como entes aislados. sino como grupos que tienen sus propias expectativas a las cuales la empresa debe responder (clientes. proveedores. accionistas. sociedad. entre otros)

"El Balance Social" tiene lugar en el reconocimiento de que en la actividad empresarial hay también una Responsabilidad Social".

9

0.6 METODOLOGIA

0.6.1 POBLACION Y MUESTRA

4.2 POBLACION: Para la realización de esta investigación se tomaron las empresas industriales y comerciales grandes y medianas. Esta clasificación se realizó con base al valor de sus activos. considerando como empresas grandes las que tuvieran más de 2000

millones de pesos y como empresas medianas las de 500 a 1999 millones de pesos. Estos datos ^{serían obtenidos a través de la} fueron suministrados por la Cámara de Comercio. *de la ciudad.*

9.2.1 MUESTRA: Para la aplicación de la encuesta se tomaron ⁴ ~~5~~ empresas grandes y ⁵ ~~8~~ empresas medianas.

Las encuestas se entregaron ¹ ~~2~~ de acuerdo al tamaño de la empresa. así: ³ ~~4~~ a las grandes y ² ~~3~~ a las medianas.

0.6.2. INSTRUMENTOS

REVISION BIBLIOGRAFICA: Es de anotar la escasez de material bibliográfico sobre el tema. el cual en nuestro país es relativamente nuevo. por lo menos en la parte técnica. Sobre todo en la ciudad de Cartagena donde se conoce muy poco. casi nada sobre el tema.

9.3 Técnicas de Recolección de la Información

9.3.1 ENCUESTA: Consciente de que un Balance Social no estará completo sin la participación de los trabajadores de la empresa, se diseñó un nuevo mecanismo complementario, que consta de una encuesta. tendiente a identificar la opinión de los empleados respecto a la política social de la empresa.

La encuesta ^{era} cuestionó temas como el gasto social. relaciones humanas. condiciones de trabajo. condiciones

físico ambientales, aspectos de organización entre otras. se realizaron también preguntas sobre factores de satisfacción e insatisfacción que el personal emite respecto a su trabajo, sobre la conveniencia de evaluar las políticas sociales de la empresa y acerca de Balance Social, para determinar que tanto se conocía sobre el tema.

9.3

0.6.3 TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

Las encuestas se realizaron ^a de la siguiente manera: A los empleados se les ^{dejara} alejó la encuesta para recogerla después, y a los jefes de grupo se les ^{hizo} hizo, en lo posible, personalmente.

0.6.4 TECNICA DE INVESTIGACION

El estudio se fundamenta ^{va} bajo el tipo de investigación de campo, utilizando el método descriptivo y analítico, porque recoge una serie de características de las variables, comparándolas para su interpretación y luego sacar algunas conclusiones.

11

0.8 PRESUPUESTO

Se calcula que para el desarrollo de esta investigación se incurrirá en los siguientes gastos:

Compra de libros	\$50.000.00
Fotocopias	30.000.00
Papelaría	20.000.00
Transporte	30.000.00
Pasajes	120.000.00
Impresión del trabajo	150.000.00
Encuestas	40.000.00
TOTAL	<u>\$440.000.00</u>



10.1

0.9 CRONOGRAMA

CONCEPTO	EN TERMINO																	
	SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
A ELABORACION E INSCRIP CION DEL TEMA																		====
B ELABORACION Y PRESEN TACION ANTEPROYECTO																		=====
C RECOLECCION DE DOCUMEN TOS INFORMATIVOS																		=====
D ORGANIZACION DE LA INFORMACION OBTENIDA																		=====
E ENCUESTAS A LAS EMPRESAS																		=====
F ORGANIZACION DE TODA LA INFORMACION																		=====
ELABORACION DEL BORRADOR DE LA MONOGRAFIA																		=====



1. EL BALANCE SOCIAL

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS Y GENERALIDADES

Desde el principio el desarrollo del concepto y la práctica del Balance Social fue el resultado de presiones por parte de la sociedad, el gobierno y otras instituciones sociales. Fue en Estados Unidos donde surgió esta iniciativa hace aproximadamente 20 años, donde un grupo de investigadores contables diseñaron un nuevo informe contable referido al recurso humano en la empresa, experiencia que se generalizó en un círculo de empresas de ese país, luego se extendió a otros países de Europa, especialmente en Francia donde hoy por hoy está establecido en forma oficial. Se puede decir que el éxito de este informe se debió al gran desarrollo económico, político y social alcanzado por estos países.

En los Estados Unidos surge ligado a la necesidad de las grandes corporaciones por legitimar su tamaño y sus prestaciones sociales y políticas dentro de un medio cultural que por definición había rechazado el gigantismo institucional, teniendo como objetivo primordial la obtención de utilidades, bajo el enfoque de entender el recurso humano no como un fin para la empresa sino como un medio; el informe va encaminado a integrar la actividad financiera y económica de la empresa con el recurso humano, cuantificando este último. Este informe busca determinar cual es la



participación del recurso humano en la producción de utilidad, la capacidad productiva del recurso humano, su valor potencial, es decir, saber como utilizar mejor este recurso o como lograr un mejor rendimiento del mismo. Es por eso que ellos no hablan del balance social como tal, sino de contabilidad del recurso humano, quiere decir con esto que ellos no elaboran un balance social como producto de la contabilidad de recurso humano, sino que incorporan una serie de cuentas al balance financiero, en las cuales se refleja toda la información relativa al recurso humano. Es de aclarar, que lo que motivó a las personas que trabajaban en el modelo inicialmente, era que esta información fuera de gestión vinculada fundamentalmente a la contabilidad administrativa, y no que fuese de tipo financiero.

El modelo norteamericano ha sido muy criticado en Francia y Latinoamérica porque al inspirarse en principios de la contabilidad financiera y expresarse en dólares es muy limitante, por tanto no permite medir ítems, como a la satisfacción en el trabajo. Esta contabilidad del Recurso Humano no permite, en una parte, reunir todos los elementos para el establecimiento de un plan social, porque el dólar muy difícilmente puede emplearse como medida exclusiva del fenómeno social.

Antes de hablar de la iniciación del Balance Social en Francia es bueno recordar que fue en ese país donde se exigió por primera vez la presentación de un estado financiero a sus empresas, lo cual determinó un gran impulso a la contabilidad.

Esta iniciativa, del Balance Social, surge a un año de la terminación de la primera experiencia norteamericana. Es motivada en gran parte por agremiaciones de empresarios y dirigentes de empresas, que a su vez obedecían a una gran presión que ejercían los organismos sindicales, los cuales exigían ser informados de lo social en la empresa mediante un tipo de informe diferente a los estados financieros.

Debido a que la estructura social había evolucionado durante los últimos años de la posguerra, además de ya existir un eco de todas esas exigencias, el gobierno, dirigido por Giscard D'estaing en 1974, nombró un comité para la revisión y reestructuración de la empresa. Fue entonces cuando Pierre Sundreau en 1975 sugirió la presentación de un informe que diera cuenta del recurso humano buscando mostrar la nueva situación de la empresa en materia social, al que se le llamó BALANCE SOCIAL. En este informe se llega a una definición de la responsabilidad social de la empresa, y lo necesario de la presentación de un informe objetivo y preciso, para ser posible dicha responsabilidad.

En el se enumeran aspectos positivos de la empresa desde el punto de vista productivo, crecimiento logrado y factor de innovación, pero a la vez se denuncian los excesos de productivismo y concluye que la economía debe servir a otras actividades que la simple acumulación de bienes y servicios.

Para la aprobación del proyecto de ley, que exigía a las empresas la

presentación de un Balance Social, el gobierno lo puso en consideración de los gremios patronales, de dirigentes empresariales y de los sindicatos de trabajadores. En este proyecto de ley se enunciaban los siguientes puntos: Empresas obligadas a presentar el Balance Social, información comprendida en el Balance Social, indicadores para el establecimiento del Balance Social y fecha para la presentación del mismo.

Hoy, la ley obliga a toda empresa de más de 300 personas a presentar un Balance Social anual, el cual debe contener los siguientes rubros: Empleo, remuneración, higiene y seguridad, otras condiciones de trabajo, capacitación o formación profesional, relaciones laborales y condiciones de vida del trabajador y su familia (en tanto estas condiciones dependan de la empresa).

En los Estados Unidos al igual que en los demás países europeos esto es a iniciativa de la administración.

Alain Chevalier distingue en el Balance Social de la empresa diversos grupos de elementos. De un lado, los elementos de estructura y por otro los de comportamiento; el primero está representado por la utilización de tiempo, espacio, condiciones de trabajo, distribución de rendimientos y otros, en el segundo tenemos la actitud de la empresa ante los grupos y organizaciones, política de personal, el poder de la empresa, la actividad de la empresa y sus

consecuencias sobre la sociedad, las orientaciones de la empresa y su papel en la sociedad. Ambos elementos conforman lo que Chevalier llama la nomenclatura que tiene como fin orientar la creación de indicadores sociales que sirven para el diagnóstico social.

Los franceses le llamaron Balance Social por que consideraban que en la medida que el recurso humano de la empresa cuente con las condiciones y medios necesarios para disfrutar un ambiente social agradable, la producción alcanzará los niveles esperados. Es decir, que para alcanzar los objetivos financieros se debe satisfacer las necesidades del hombre dentro de la empresa, y de esa manera éste revierta toda su capacidad productiva para que la empresa pueda desarrollarse plenamente.

Ellos no han pretendido medir el recurso humano monetariamente, ni calcular la rentabilidad de una hora de trabajo de un hombre en relación al total de la utilidad dentro de la empresa, sino que buscan establecer un modelo para mostrar si las necesidades que tiene el recurso humano en el desenvolvimiento de su trabajo son satisfechas durante el período fiscal o no.

Para establecer las empresas más desarrolladas establecen indicadores tales como niveles salariales, niveles de prestaciones sociales, presupuestos para la formación profesional, presupuestos asignados a otras condiciones de trabajo, higiene y salubridad y la atención que le merece las relaciones entre trabajadores y empleadores en términos de

creación de canales de comunicación, nivel de consulta y participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

En los casos de Alemania y España el enfoque va dirigido a la influencia que ejerce la empresa hacia el exterior, es decir su entorno, a lo que se le llamó Contabilidad Social. Por ejemplo: De que manera contribuye al producto interno bruto? Que clases de obra de utilidad común realiza, tales como escuelas, parques, etc.? Como contribuye a la conservación del medio ambiente? Cómo deteriora el medio ambiente o bien las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa y de la población que se encuentra en sus alrededores?. En este modelo es importante saber la forma en como ese medio ambiente influye en el producto y en el recurso humano que lo elabora. En el caso Español no se encuentra generalizado pero si se practica por parte de un buen número de empresas.

Como hemos esbozado anteriormente en los países industrializados están concientes de la necesidad de conocer e informar a todos los interesados todo lo relativo a la organización humana de su capital de trabajo; en nuestro medio apenas se esta tomando conciencia de ello, especialmente en las empresas grandes y no en forma generalizada en todo el país, por lo que se hace necesario que los empresarios conozcan la manera de presentar esta información, llevándole la delantera a iniciativas políticas, que no tardarán en aparecer con proyectos tal vez poco adecuados para el sector empresarial.

Colombia empezó a recibir información sobre el Balance Social y Auditoría Social desde 1972 en el Centro Colombiano de Relaciones Públicas, CERCOP, pero se trató con más profundidad en el Seminario Internacional de Relaciones Públicas realizado en 1980. En 1978 la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, elaboró un modelo de Balance Social para Colombia, el cual fue puesto en práctica por varias compañías y perfeccionado a través de la evaluación. Así mismo empresas como Enka de Colombia, Fabricato, Confama y Finsocial (Antioquia) diseñaron sus propios modelos de Balance Social, al tiempo que la Asociación Colombiana de Relaciones de Trabajo, ASOCORT, y la Asociación Colombiana de Desarrollo Humano, ASCOLDES, realizaban estudios y realizaban recomendaciones sobre el tema. Pero la situación del país y la crisis económica y financiera vivida entre 1980 y 1983, hizo que este tema pasara a un segundo plano.

En 1985 CERCOP elaboró una propuesta de Auditoría Social, motivo por el cual se empezó a investigar sobre el Balance Social; al igual que la Cámara Junior de Colombia -Capítulo Antioquia-, cuando diseñó su programa "La Mejor Proyección Social de la Empresa".

A pesar de estos avances, aún no se ha encontrado una definición bien clara de propósitos, que permita determinar desde ya cual será el enfoque definitivo que va a tomar la corriente del Balance social en nuestras organizaciones, aunque podríamos hablar de una combinación del modelo Francés y el Español.

Podemos decir que el enfoque que se le ha dado al balance social en Colombia, tiene dimensiones tanto hacia adentro de la empresa como hacia afuera de ésta. Y se han querido dar muchas definiciones a lo que es el balance social, o mejor, a lo que es y representa la contabilidad social. Teniendo en cuenta, claro está, que son cosas diferentes. Por tanto se hace necesario aclarar que la contabilidad social es el subsistema de la contabilidad referida a los hechos sociales tanto del recurso humano en la empresa como de los que se suceden por fuera de ella, en la comunidad en la cual se halla inserta. Y el Balance Social es el resultado de dicha evaluación.

En resumen, el Balance social, y la contabilidad social como el instrumento y la metodología para lograr éste, están encaminados a relacionar y dar sentido a los instrumentos, acciones, elementos, indicadores de carácter social en la empresa, con los criterios, estándares, normas, valores, códigos éticos, etc. establecidos en la sociedad. En otras palabras intenta dar sentido a la acción social de la empresa, y en último término a la empresa misma en su dimensión social.

Cuando hablamos de balance social utilizamos términos como impacto social, programas sociales, responsabilidad social y desempeño social, entre otros, los cuales merecen una explicación.

Se entiende por impacto social el efecto resultante de todas las

actividades de la organización sobre los activos sociales de que dispone, sean propios o de patrimonio común. Por programas sociales se entienden todas las actividades específicas llevadas a cabo por la organización destinadas intencionalmente a producir un determinado impacto social. Ya que el balance social también estaría sujeto a una auditoría, es preciso que cada firma u organización decida que aspecto de su acción quiere auditar socialmente y que persigue con tal auditoría, por que no es lo mismo auditar el impacto social de la empresa por sus actividades sociales que auditar los programas sociales de la misma.

Es bien sabido que no se puede medir ni controlar algo si no se han establecido estándares de logro o de desempeño social, por tanto el balance social también requiere para su desarrollo establecer criterios de desempeño social, y he allí donde estriba uno de los problemas del balance social.

Los criterios de desempeño social deben ser determinados por un grupo interdisciplinario, el cual debe abarcar todo el contexto institucional a nivel macro, frente a los activos sociales de la empresa. El desarrollo de estos criterios son necesarios para poder visualizar en términos operativos, el concepto y las implicaciones del contrato social de la empresa. Ya desarrollados, se estará en capacidad de responder interrogantes relacionados con el Balance Social; por ejemplo: cuáles son las acciones que implican para la empresa el contrato social que esta

tiene con la comunidad?; e igualmente se podrá diseñar y operacionalizar sistemas internos de contabilidad que mantengan disponibles por rutina las medidas de desempeño social de la empresa.

Como hemos comentado anteriormente, hay limitaciones para establecer criterios particulares de responsabilidad social, ya que cada empresa tiene barreras y circunstancias específicas que determinan su percepción de lo que son sus responsabilidades sociales.

Entre los factores que afectan la percepción de la responsabilidad social de la empresa tenemos:

1. "Su tarea económica específica
2. Su posición competitiva
3. Su relación particular con algunos problemas sociales específicos.
4. La urgencia de tales problemas
5. La disponibilidad en la empresa de los recursos humanos, financieros y tecnológicos para enfrentar el problema.
6. La disponibilidad de alternativas diferentes a la sola acción de la empresa.
7. Las posibles consecuencias para la empresa y para los demás intereses sociales que se derivarían de actuar o no en una determinada situación.
8. Las presiones de la sociedad y las prioridades que enfrenta la

empresa.

9. Los valores sociales prevalentes dentro y fuera de la empresa."

La Responsabilidad social de las empresas, implica la existencia implícita o explícita de un código de ética que defina los principios de justificación de su acción frente a la sociedad, y las implicaciones de ser o no socialmente responsables.

En la elaboración del Balance Social es fundamental que la empresa defina su propia concepción de lo social, ya que esto será base para determinar su propia responsabilidad social, pues lo que es bueno para una empresa y su comunidad puede no serlo para otras. En nuestro país si la concepción se limita a la parte interna, como ha sucedido, se corre el riesgo de crear grupos privilegiados, como es la de preferir las empresas extranjeras, estatales y nacionales privadas. Por otro lado, si la visión de lo social cubre el medio externo de la empresa, se debe cuidar que no sea tan amplio que se tenga que dar cuentas a los consumidores de los pormenores de los programas y estrategias utilizados por la empresa.

Se puede vislumbrar en el desarrollo del Balance Social en Colombia un concepto universal de lo social, aunque hay que esperar como se sigue gestando; pero hay que estar atentos al verdadero interés que puede tener la empresa en el Balance Social, pues es muy posible que lo vean más bien con fines publicitarios y

dirigidos a promover la imagen de la empresa.

Es bien sabido que la economía, las finanzas y la contabilidad se mueven dentro de categorías cuantificables, con herramientas matemáticas. El planteamiento del balance social, ha desembocado en una solicitud de carácter técnico donde la contabilidad debe asumir una tarea especial de registro de las circunstancias sociales, la cual, actualmente, se caracteriza por su ambigüedad, ya que no existe un consenso generalizado sobre lo que la contabilidad debe abarcar y cómo debe ser proporcionado en la información final solicitada. Ante las diferentes posturas, han surgido diferentes enfoques de esta nueva función de la profesión, ya que es un reto pasar de esa perspectiva de lo cuantificable matematicamente al mundo de las ideas, juicios y valores, de ahí la dificultad en proponer indicadores que midan en la sociedad los resultados y consecuencias de la gestión empresarial.

Lo cierto hasta el momento, es que las diferentes tendencias lleguen a un consenso sobre el hecho de que el Balance Social debe considerarse como un instrumento informativo complementario a la parte financiera tradicional sobre la actuación de los diferentes estamentos de la empresa, tanto internos: trabajadores, ausentismo, accidentes, clima laboral, como externos: contaminación, políticas de bienestar social, aporte cultural, etc.

Se pueden determinar cuatro enfoques principales en lo que ha sido

la teoría y la práctica del Balance Social. El primero atina a lo que es la determinación de los indicadores sociales de un medio determinado, y a partir de ellos determinar las acciones (de tipo macro) necesarias para mejorar el estado de tales indicadores. Un segundo enfoque está orientado a identificar el impacto de la acción empresarial sobre los componentes sociales de ésta y del entorno relevante a la organización. Pretende medir el grado de crecimiento y de deterioro de los activos sociales. El tercero busca, dentro de la teoría del consenso social, medir en términos generales, la bondad social de las instituciones en lo que respecta a cómo la gente y los observadores de fuera (o de dentro) consideran que es el desempeño de la institución sobre variables sociales explícitas o tácitas. Por último, un cuarto enfoque busca establecer relaciones simbólicas entre indicadores de eficiencia y de desempeño, a la manera como se establece el balance financiero de la empresa; este trata de determinar dentro de ciertos parámetros ideales de desempeño, el acercamiento o alejamiento de los resultados empresariales de tales estándares. A través de este enfoque, la empresa se compromete a establecer un conjunto de cuentas referentes tanto a los logros como a los esfuerzos realizados para la obtención de tales logros, y a medir el grado de eficiencia en la utilización de los recursos para el logro de los resultados indicados.

La implantación del Balance Social implica ciertamente algunos costos pero, se puede predecir, según la experiencia de otros países, que dichos costos son de poca significación comparados con

los beneficios que se pueden obtener. Y es el convencimiento de los gremios y de las empresas en los países industrializados que vale la pena llevarlo a cabo, lo que motiva a su realización.

1.2 DEFINICION

Resulta difícil unificar el concepto de balance social debido a que no hay criterios definidos hacia el medio social en el que se desenvuelve la empresa. Dependiendo de la concepción que se tenga de la responsabilidad social se definirá el balance social. De allí que cada tendencia del balance social tiene su propia definición, pero la idea no es hacer un tratado de definiciones, sino sentar una postura al respecto.

La Asociación Nacional de Industriales, Andi, promotora del Balance Social en Colombia, lo define como una "técnica de evaluación periódica y sistemática de los recursos humanos de la empresa y de la proyección de ésta en la comunidad con fines de información a diferentes públicos, concertación a diversos niveles y planificación tanto del personal como del conjunto de actividades de la institución."

Esta definición, la hemos considerado como una de las más completas, porque contiene no sólo el área de evaluación o trabajo del Balance Social, sino también los objetivos y la periodicidad del mismo. Como vemos plantea la evaluación del Recurso Humano de la empresa y su

entorno con el fin de informar, concertar y planificar. Se le podría agregar a esta definición que dicha evaluación se basa en los programas y actividades sociales desarrolladas como resultado de las políticas sociales de la empresa, las cuales están encaminadas a cumplir con las responsabilidades sociales de la misma.

Dentro de éste contexto el Balance Social no es ni será un simple inventario de los esfuerzos y gastos de la empresa para obtener determinados resultados. El Balance social se encuentra en la dinámica del trabajo humano dentro de la empresa y en la dinámica de ésta dentro de la sociedad.

1.3 OBJETIVOS

Los objetivos más importantes que se persiguen con la presentación del Balance Social, son los siguientes:

- Identificar y medir las contribuciones sociales netas periódicas de la empresa. La cual incluye los costos y los beneficios internos de la empresa, y externos que afectan los diferentes segmentos sociales.
- Ayudar a determinar si las estrategias y las prácticas de la empresa que afectan directamente los recursos y las comunidades y los grupos sociales concuerdan con las prioridades sociales ampliamente compartidas, por un lado y con las aspiraciones legítimas de los individuos por otro lado.

- Poner a disposición la información relacionada con los objetivos, políticas, programas y acciones de la empresa en el campo social a todos los componentes sociales.

- Diagnosticar la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un período determinado, lo cual permitirá definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.

Entre otros objetivos tenemos facilitar la gestión social de la empresa, reagrupar los elementos de la política social. Concluyendo, los objetivos del Balance Social están orientados a la evaluación, la planeación y el control, la redistribución de recursos, la fijación de políticas, la concertación y la información.

1.4 CARACTERISTICAS

El Balance Social que se práctica en Colombia abarca dos áreas una interna, referida exclusivamente al recurso humano de la empresa, y otra externa, que cubre los demás sectores con los cuales se relaciona la empresa.

En cuanto a su presentación, se realiza en forma separada a los

estados financieros, ya sea al final de los mismos o en un boletín separado. En el Balance Social se pueden incluir cuadros estadísticos, gráficas de los principales indicadores, inclusive fotografías que ilustran los programas realizados. Y para evaluar el cumplimiento de las políticas sociales de la empresa se utilizan como instrumento de medición las Variables y los Indicadores.

El Balance Social es realizado por iniciativa de cada empresa, ya que no es exigido por ley, como en el caso de Francia.

Para los especialistas hay dos vertientes que caracterizan el Balance Social:

1. Como medio de información: Pone en conocimiento a uno o varios estamentos empresariales, o hacer públicos ante la comunidad un conjunto de hechos económicos y sociales dimanantes de la actuación empresarial, que pueden tener intereses de ser conocidos por aquellos.
2. Como instrumento de gestión: Las empresas pueden adoptar conductas diferentes, algunas favorecerán el diálogo y la negociación con los diversos tipos económicos y sociales (trabajadores, clientes, consumidores, etc.), otras lo utilizarán como instrumento de relaciones pública tendientes a mejorar su imagen, e incluso puede ser utilizado para manipular la realidad de los hechos ante la buena fe de los empleados y el público en

general, proporcionando información sesgada o parcial de la actuación llevada a cabo.

1.5 USOS

En Colombia la investigación y la práctica del Balance Social, es más un proyecto de información social o laboral que un instrumento de gestión y planificación que seguramente lo será más tarde. Pero si es utilizado como instrumento de gestión, como en los países donde se realiza esta práctica, puede ser utilizado de diversas formas, entre las cuales tenemos:

- El Balance Social sirve de base a la aplicación y programación de planes anuales y de largo plazo de la empresa respecto al manejo de los recursos humanos y la comunidad circundante; en áreas tan importantes como la seguridad industrial, las condiciones de trabajo, la preservación del medio ambiente, entre otros.
- Sirve como base y punto de referencia, aceptado por todos, en las negociaciones que tengan relación con la política social de la empresa.
- Se puede utilizar como punto de partida para la elaboración de un plan social de la empresa, buscando integrar más el factor trabajo en su política general.
- Servir de base para las negociaciones con el sindicato.

1.6 ELABORACION DEL BALANCE SOCIAL

Uno de los interrogantes que se suscita en la elaboración del Balance Social, es porque está bajo la responsabilidad del departamento de relaciones industriales si hace parte de la contabilidad. La respuesta depende del criterio de quien la dé. Y como hemos dicho anteriormente el desarrollo del Balance Social está sujeto al enfoque que se le de al mismo.

En la empresa encontramos un sistema informativo y de comunicación llamado contabilidad que se proyecta de abajo hacia arriba a través de sus mensajes. La contabilidad no es sino una sola, lo que ocurre es que como esta produce múltiples mensajes hay una tendencia de identificar a la contabilidad con su respectivo mensaje. La diversidad de mensajes surge cuando el desarrollo de la empresa fue tal, que los directivos se dieron cuenta que no se podía manejar la empresa con el solo informe financiero. Por ejemplo, el aumento en el departamento de producción requirió de un nuevo tipo de información, que la contabilidad produjo al que se le llamó informe de costos o contabilidad de costos; pero este mensaje es preparado en el mismo departamento de producción, donde luego se integra al mensaje financiero.

Lo mismo sucede en la contabilidad social, esta se ubica dentro del departamento de relaciones industriales porque es allí donde está la información y así esté bajo la responsabilidad del jefe de



relaciones industriales este mensaje es parte integrante del sistema contable de información. Por eso es que algunos la denominan Contabilidad Social que es la que prepara el Balance Social.

Lo cierto es que el Balance Social es un campo multidisciplinario, donde concurren una diversidad de profesiones, como por ejemplo comunicadores sociales, trabajadores sociales, sociólogos, contadores públicos, abogados, administradores, aunque el responsable sea uno solo.

"Sin embargo, no hay que confundir a los responsables de su elaboración y a comunicaciones con sus usuarios. Dentro del sistema de información contable hablamos de la experiencia de un comunicador y de unos receptores o usuarios de la información. Mas de uno de los profesionales que llegan a este campo interdisciplinario lo hacen en su carácter de usuario y no como comunicadores del mensaje, es decir personas responsables de la elaboración del mismo: son personas que necesitan de esa información para tomar ciertas decisiones en relación a su actividad."

1.6.1 USUARIOS DE LA INFORMACION

En el caso norteamericano la información va dirigida fundamentalmente a la administración de la empresa y a los accionistas. Mientras que en el caso francés aparte de los ya mencionados se consideran a los trabajadores. Vale mencionar que aun

cuando no se tiene muy en cuenta el público externo, en Francia se exige que se presente un ejemplar del informe a las inspecciones de trabajo de la respectiva área jurisdiccional, tienen muy en cuenta el público externo de la empresa.

En el caso Alemán el público interesado esta formando por los proveedores, los acreedores el Estado y la sociedad en general. Es decir que en cada enfoque podemos encontrar situaciones completamente distinta.

En Colombia, en las ciudades donde se práctica el Balance Social, la información va dirigida a los administradores de la empresa, los accionistas, los empleados, a través de los boletines informativos internos de la empresa, y al público en general mediante su publicación junto con los estados financieros.

1.6.2 METODOLOGIA

Para la realización del Balance Social de la empresa, es necesario definir y estructurar la metodología que se va a utilizar. Además la empresa deberá definir su postura, la cual implica identificar su filosofía social, sus criterios de acción y los valores fundamentales que profesa; estableciendo áreas prioritarias de acción en los campos sociales tanto internos como externos de la organización. La Asociación Nacional de Industriales sugiere los siguientes diez (10) pasos:

1. Establecer la división o departamento encargado de realizar el Balance Social y asignar las responsabilidades pertinentes a esta labor. Como expusimos anteriormente, consideramos que debe ser el Departamento de Relaciones Industriales apoyado por un equipo de trabajo interdisciplinario. Este grupo asignará las funciones y responsabilidades para la consecución de los datos, lo cual debe hacerse por medio de la consulta directa.
2. Definición del plan de trabajo. La unidad responsable debe fijar, también, el plan a seguir para el desarrollo del programa, establecer el cronograma de actividades, destinar recursos y definir las estrategias de trabajo, todo esto debe ser respaldado y apoyado por la dirección de la empresa.
3. Capacitación. Es necesario instruir y capacitar a las personas responsables del Balance Social y a todos aquellos que tengan relación directa con su ejecución. Vale aclarar que también es necesario proporcionar al resto del personal de la empresa la información relativa al significado del Balance Social, la filosofía de la empresa y su interés por el desarrollo del programa. Esto con el fin de generar un compromiso organizacional y el apoyo de todos los estamentos, ya que las acciones y metas de la empresa sólo pueden ser alcanzados con las contribuciones de todos.
4. Adecuación del modelo. Se deben definir las variables, los indicadores y los estándares de medición de cada uno de ellos,

las metas patronos contra las cuales la empresa medirá su cumplimiento. Aquí es indispensable que la administración, de acuerdo con sus necesidades y criterios, fije una escala de ponderación y aplique un valor a cada variable e indicador de acuerdo con la importancia que para la empresa tiene cada uno de ellos. Esta ponderación depende de la importancia del campo de actividad, de las circunstancias de la entidad, de los esfuerzos que se requieren y de los factores externos que influyen en el desempeño económico y social de la empresa.

Estas metas deben ser realistas, alcanzables, revisables, claras, factibles y cuantificables; y se deben fijar a partir de los datos históricos recientes y analizando la realidad del período que comienza.

El Balance Social tiene una etapa previa denominada Informe Social, y consiste en la descripción detallada de las acciones que la empresa ha desarrollado en un período, en las áreas interna y externa. Con base en este informe la empresa fija metas que se propone cumplir para el período siguiente y que evaluará en el Balance Social.

5. Recolección de la información. Etapa importante, debido a que se deben elaborar encuestas con las cuales se va a recolectar la información, las cuales deben ser claras y coherentes de tal manera que cubran los datos que se requieren y sean entendidas

por las personas que la van a diligenciar. Esta claridad es muy importante, porque de ella dependerá que los datos sean ciertos.

La unidad encargada del Balance Social recibe la información, planea y define la forma de presentación y acuerda la utilización de datos y cuadros estadísticos. Los cuadros deben utilizarse como instrumentos para recopilar los datos, en él deben aparecer resultados y análisis concretos.

6. Análisis de la información. En el Balance Social se estudian los datos y a partir de las cifras más relevantes se analiza el significado que ellos tienen para la organización. Con base en estos datos y su análisis se hacen las recomendaciones y correcciones pertinentes.
7. Cuadro de Balances. Es el sistema de presentación de los resultados obtenidos por la empresa de acuerdo con las metas propuestas.
8. Presentación a la gerencia. La presentación está compuesta de una fase descriptiva que analiza cuantitativa y cualitativamente los campos de actividad más significativos para la empresa, sea porque los resultados sean positivos o porque presenten estados críticos.
9. Evaluación. Luego de llevar a cabo el Balance Social, la

Gerencia y la unidad encargada de realizarlo evalúa el proceso que se ha seguido, los resultados y situaciones encontradas en su desarrollo, para que con base en ello tomar las medidas correctivas que faciliten su elaboración y obtimicen sus resultados.

10. Establecimiento de metas para el próximo período.

1.6.3 PRESENTACION Y CONTENIDO

Otro de los problemas que se le presenta al teórico de la contabilidad es la definición del contenido del Balance Social, es que aquí también existen diferentes propuestas, algunas sencillas y otras de una complejidad extrema, elaboradas por consorcios industriales de proyección internacional. Pero como dijimos anteriormente, la idea no es hacer un tratado de los diferentes enfoques, sino sentar una posición.

Ya hemos dicho que el enfoque que se le ha dado al Balance Social cubre dos áreas, una interna y otra externa, los siguientes son los puntos que puede contener el Balance Social en sus dos áreas:

Area Interna:

1. **Características Socio Laborales Del Personal:** Trata de conocer cuantitativa y cualitativamente las características demográficas de los trabajadores, las causas del ausentismo, la rotación del personal y la jornada laboral. Igualmente el total pagado por la

empresa a sus trabajadores por concepto de salarios y prestaciones y las relaciones con el personal sindicalizado.

-Demografía: sexo, edad, estado civil, nivel educativo, antigüedad, procedencia geográfica, clase de contrato de trabajo.

-Ausentismo: incapacidad por enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo, ausencias con permiso, injustificadas, por otras causa, costo del ausentismo.

-Rotación del Personal: ingresos, índice de rotación, índice de selección.

-Jornada laboral: duración, horas extras, vacaciones.

-Salarios y prestaciones: salarios, prestaciones, manejo de nómina.

-Relaciones Laborales: Sindicatos, porcentaje de participación sindical, tipo de negociación, huelga, reclamos, demandas, capacitación, aportes de la empresa al sindicato.

2. **Servicios Sociales De La Empresa:** Se refiere a las acciones que



desarrolla la empresa para la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador, como son salud, vivienda, alimentación y transporte. También incluye las asesorías que la empresa puede brindar al trabajador en diversos campos.

-Salud general: medicina asistencial, primeros auxilios.

-Salud Ocupacional: medicina ocupacional, higiene industrial, seguridad industrial, accidentalidad, reportes de incidentes, enfermedad profesional, campañas de previsión, comités paritarios, inversión total en programas de salud ocupacional, recursos humanos y sus clasificaciones.

-Vivienda: personas con vivienda y sin ella, potencial de usuarios, recursos del fondo de vivienda, destinación del fondo, asesorías en programas de vivienda, número de soluciones.

-Alimentación: servicio de restaurante, número de usuarios, de servicios por día, número y causa de los reclamos, costo total del servicio, exámenes médicos a los manipuladores de alimentos.

-Transporte: servicio, costo total del servicio para la empresa, número de usuarios, de rutas, número y causa de reclamos, préstamos para adquisición de vehículos.

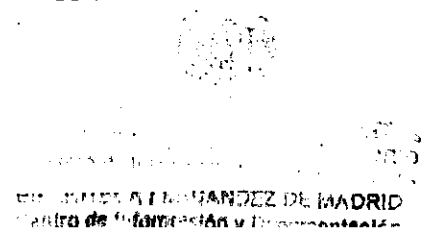
-Servicios especiales: de asesoría jurídica, tributaria, en derecho de familia, en seguros, otros, costo total.

3. Integración Y Desarrollo Del Personal: La satisfacción de las necesidades de trabajo no se refiere únicamente a sus requerimientos básicos, es necesario tener en cuenta que el desarrollo integral del hombre contempla otros aspectos como son el derecho a la información, la integración de la empresa por medio de su participación, la capacitación, la educación y el uso adecuado de su tiempo libre.

-Información y comunicación: información para el desempeño del cargo, comunicación para lograr el sentido de pertenencia a la empresa, circulación de publicaciones.

-Desarrollo del personal: estrategias de participación, evaluación del desempeño, ascensos o promociones.

-Capacitación: investigaciones de necesidades, números de programas, de participantes, costo total, capacitación con recursos internos, con



recursos externos, inducción.

-Educación: primaria, secundaria, superior, formación avanzada, costo total, biblioteca.

-Tiempo libre: actividades deportivas, culturales, sociales, costo de mantenimiento de instalaciones, clubes de aficionados.

Area Externa:

1. **Relaciones Primarias:** La empresa posee unos vinculos sociales y económicos con sectores de la comunidad que tienen derechos y expectativas originadas por la relación directa o indirecta que tenga con ella.

La familia del trabajador contribuye de manera significativa al mejor desempeño de la labor del trabajador, siempre y cuando sus necesidades básicas se encuentren satisfechas, ya que ésto es un elemento fundamental para la estabilidad del trabajador, lo cual traerá como consecuencia una mayor productividad y un mayor sentido de pertenencia.

La responsabilidad de la empresa con sus pensionados no se circunscribe únicamente al pago oportuno de sus pensiones, sino que abarca también la adaptación del pensionado a su nueva forma de vida, la mejor utilización de su tiempo libre y el aprovechamiento de sus conocimientos y experiencias.



Las relaciones que la empresa establece con sus accionistas, distribuidores, consumidores, la competencia, los acreedores y proveedores, además de ser de tipo económico, son también parte del objetivo social de la empresa, con especial énfasis en la información.

- Familia del trabajador: salud, educación, recreación, fondo de ahorro, de calamidad doméstica.
- Pensionados: número de trabajadores con pensión de jubilación, con pensión compartida entre la empresa y el ISS, costos, programas de jubilación, de post-jubilación, asociaciones de jubilados.
- Accionistas: información sobre la empresa, para la asamblea.
- Canales de Distribución: detallista, mayorista, agente intermediario, (información sobre la empresa, el producto, servicios, publicidad, empleo directo generado.
- Consumidor final: información sobre el producto, servicios.
- Competencia: pactos, convenios de cooperación, campañas institucionales.
- Acreedores: información, pagos oportunos, acuerdos.

-Proveedores: información sobre la empresa, sobre el producto, empleo directo generado, creación de nuevas empresas, pagos oportunos.

2. **Relaciones Con La Comunidad:** Las acciones que la empresa desarrolle en beneficio de su comunidad local y de la sociedad en general, son la respuesta a la posibilidad que estos sectores le han dado a ella de permanencia y progreso.

Con el sector público la responsabilidad social de la empresa no se refiere únicamente al pago de impuestos y aportes, sino también a la participación, con su experiencia y conocimientos y en el desarrollo de proyectos y entidades públicas.

-Comunidad local: número de trabajadores, programas con la comunidad local, asesoría a la comunidad local, conservación del medio ambiente.

-Sociedad: empleo generado, aperturas de nuevas oficinas y plantas, desarrollo de nuevos productos y de tecnología propia, sustituciones de importaciones, programas especiales.

-Sector público: impuestos, aportes, participación en proyectos del sector público de interés regional o nacional, participación de empleados en entidades públicas.

3. **Relaciones Con Otras Instituciones:** Son las relaciones que la empresa posee con los gremios, los medios de información y la universidad puesto que estos sectores contribuyen a la creación y permanencia de la libre empresa.

La relación con los gremios y la universidad, es una relación de doble vía puesto que ambos contribuyen al desarrollo de la empresa y al mismo tiempo ésta participa activamente en la vida de ellos.

Se hace especialmente énfasis en la responsabilidad social que la empresa tiene con los medios de información porque a través de ellos la empresa debe satisfacer el derecho a la información que tiene la opinión pública y porque mediante ellos deben promoverse los principios de la libre empresa.

-Gremios: afiliación a gremios, sentido de pertenencia, aportes económicos.

-Medios de información: información enviada, presencia de la empresa en los medios de información, archivo de prensa.

-Universidad: intercambio de servicios, práctica de estudiantes.

Este es el contenido que apoyan la mayoría de los investigadores del Balanza Social y la Asociación Nacional de Industriales.

Queremos hacer incapie en que para la presentación del Balance Social se debe tener en cuenta el nombre de la Empresa, el título "Balance Social", el período que cubre el balance, y en cuanto al contenido se recomienda que sea en el orden anteriormente expuesto, complementado con cuadros estadísticos, gráficas, que muestran la información recogida e inclusive fotos alusivas a las obras y eventos realizados. Es de suma importancia que la información recogida sea veraz, ya que esta será la base para los indicadores (expuestos detalladamente en el punto 1.6.4.2 Indicadores Propuestos para el Balance Social), los cuales son el complemento de este punto de Presentación y Contenido.

1.6.4 UNIDADES DE MEDICION

Esta es y ha sido una de las más grandes preocupaciones de las personas que muestran interés por este tipo de informes. Como hemos dicho anteriormente, la contabilidad utiliza el dinero como unidad de medición, pero si será válido en el caso de lo social?

En cada uno de los enfoques expuestos anteriormente existen diferentes unidades de medición. Por ejemplo en el caso norteamericano todo se mide en término de dollar. En el modelo Francés, la unidad de medición depende del área en la cual se informe. Por ejemplo: cuando se habla de Empleo se informará la cantidad de personas que fueron vinculadas y desvinculadas espontáneamente o por acción de la empresa; así como las

modalidades de empleo. Si se trata, por el contrario, del rubro remuneración, la unidad de medida que prima es el Franco, informando los niveles salariales, la masa salarial que devengan los trabajadores en cada categoría y los promedios salariales por categoría, entre otras cosas.

Para el especialista francés Edmond Márquez las principales técnicas de elaboración del balance social son agrupadas en tres enfoques:

a) Enfoques contables: se incluyen todas las técnicas que "intentan traducir los hechos sociales en términos monetarios" Se trata de adaptaciones de las técnicas contables clásicas (partida doble, información monetaria etc.) con mayor o menor fidelidad a los hechos sociales. Existen diferentes modos de articular estas técnicas en relación con el contenido que pretenda incorporarse a la información social".

b) Enfoques no contables: "Estas técnicas basan las reseñas de las incidencias empresariales de tipo social, bien en descripciones verbales, bien en cuantificaciones en términos físicos, monetarios o conjuntos, al margen de la lógica de las técnicas contables convencionales de la partida doble. Se establece un conjunto de indicadores de lo social y se elige un instrumento idóneo de comunicación, verbal o cuantitativo, mas no al estilo clásico".

c) Enfoques mixtos: "Son todos aquellos que combinan el empleo simultáneo de contenidos y técnicas netamente contables, con otros que se adaptan mejor a términos no contables. (descripciones verbales, indicadores cualitativos, etc.)".

Visto de esa forma el enfoque mixto resulta más atractivo por la circunstancia de buscar una aproximación equilibrada entre la base contable tradicional y los hechos sociales; como lo utiliza el modelo Francés.

Par el caso nuestro vamos a trabajar con los indicadores, los cuales vamos a ampliar a continuación.

1.6.4.1 QUE SON LOS INDICADORES

Es una medida cualitativa y cuantitativa que permite conocer la situación y evaluarla. Es ambicioso esperar que los indicadores puedan captar la realidad en toda su complejidad, pero si deben revelar sus principales componentes o elementos constitutivos y permitir al observador formarse una idea o apreciación de la misma. Generalmente un indicador se construye con base en información, pero no toda información puede decirse que sea un indicador. La idea de elaboración de un indicador implica el manejo de información de tal modo que diga algo sobre una situación o su evolución.

La propiedad indicativa de un dato cualitativo o cuantitativo generalmente se la otorga su referencia a una norma o patrón. Esta

referencia generalmente es una expresión de lo convenido o lo deseable para una determinada situación. Un indicador debe poder decir que tan cerca o lejos se está de llegar a tal situación.

Los indicadores deben ser significativos, es decir que deben captar la realidad de la forma más comprensiva posible o en su defecto los síntomas o indicios que emanan de esa realidad le son correlativos. Los indicadores deben ser válidos, o sea ser mediciones de aquello que se pretende medir. También deben ser objetivos, en otras palabras los resultados deben ser los mismos, aunque las mediciones sean hechas por diferentes personas.

Un indicador debe además poder discriminar entre comunidades o regiones de diferente nivel de desarrollo y deben ser lo suficientemente sensibles como para registrar las variaciones en una situación cuando son cualitativamente importantes. Es importante tener muy en cuenta esta última propiedad cuando se trata de identificar indicadores dentro de un proyecto ya que éste es de duración limitada.

Los indicadores deben ser relevantes dentro del contexto en el cual se definen y para los propósitos que se desean. La relevancia de un indicador puede cambiar con el tiempo o con los cambios estructurales.

Por último, los indicadores deben ser prácticos, es decir que su número debe ser pequeño y su elaboración y uso deben hacerse con

técnicas y procedimientos sencillos, conviene evitar los excesos de proliferación y los de reducción y esquematización. Una solución puede consistir en elaborar una jerarquía de indicadores.

1.6.4.2 INDICADORES PROPUESTOS PARA EL BALANCE SOCIAL

Para establecer los indicadores hay que tener en cuenta el área interna y externa que cubre el Balance Social y el contenido del mismo.

A continuación expondremos las variables, y los indicadores, utilizados como instrumento de medición para el Balance social, teniendo en cuenta su contenido.

Como se dijo anteriormente, es importante la veracidad de esta información, ya que viene siendo el complemento del punto 1.6.3 (Presentación y Contenido), es decir, que es la parte numérica o evaluativa del Balance Social.

Cada uno de los cuadros que se exponen a continuación y resultado de las fórmulas son parte importante dentro de la presentación del Balance Social; ya que se constituye como soporte de la información allí presentada.

1.6.4.2.1 AREA INTERNA

Hemos dicho que en ésta área se contemplan los aspectos fundamentales

de la relación de la empresa con los trabajadores. Y está compuesta por tres grandes grupos: Características Socio-Laborales del Personal, Servicios Sociales de la Empresa e Integración y Desarrollo del Personal.

1.6.4.2.1.1 Características Socio-Laborales del Personal

Incluye la demografía, ausentismo, rotación del personal, jornada laboral, salarios y prestaciones y relaciones laborales.

Dentro de la **Demografía**, en lo referente al sexo, la edad y el estado civil se pueden clasificar los datos obtenidos por nivel y por área, agrupándolos en categorías de: menos de 25, de 25 a 30, de 30 a 40, de 40 a 50, de 50 a 60 y mayores de 60 años. El nivel educativo se clasifica de acuerdo al Decreto 80 de 1980, en el cual la educación superior se divide en Técnica, Tecnológica, Universitaria y Formación avanzada; deben agregarse también los trabajadores que sólo tengan educación primaria y secundaria. Aquí se debe tener en cuenta el nivel y el área.

Para obtener el promedio de antigüedad se clasifica el tiempo de servicio de los trabajadores de la empresa en intervalos de 0 a 5, de 5 a 10, de 10 a 15, de 15 a 20 y más de 20 años. En cuanto a la procedencia geográfica, ésta se clasifica en Local, Regional, Nacional e Internacional. Se considera local cuando el trabajador reside en el mismo municipio donde está ubicada la empresa; regional cuando reside

en un municipio diferente, pero en el mismo departamento.

Otro de los aspectos que incluye la demografía es la clase de Contrato de Trabajo, y de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo se clasifican por su duración en contrato a término fijo, a término indefinido y por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Hay que incluir, además, el número de vinculaciones que se hacen por intermedio de las agencias de servicios temporales.

Para medir el **Ausentismo** se encuentra universalmente aceptada la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{NUMERO DE HORAS PERDIDAS}}{\text{NUMERO DE HORAS LABORABLES}} \times 100$$

La cual es aplicable a todas los indicadores de la variable ausentismo, exceptuando Costo. El costo del ausentismo se puede medir con la siguiente fórmula:

Total días perdidos x Salario diario promedio x Factor prestacional

La **Rotación de Personal** incluye el personal que ingresa y sale de la empresa en el período que se evalúa. Para el segundo se deben tener en cuenta las causas, como renunciaciones, despidos con y sin justa causa, pensiones, entre otros.



$$\text{INGRESOS} = \frac{\text{No. de ingresos}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}} \times 100$$

$$\text{INDICE DE ROTACION} = \frac{\text{No. de egresos}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}} \times 100$$

$$\text{INDICE DE SELECCION} = \frac{\text{No. de personas contratadas}}{\text{No. de trabajadores en período de prueba}} \times 100$$

El número de personas contratadas sólo incluye a las que pasaron el período de prueba.

Para la Jornada Laboral hay que tener en cuenta la duración de la jornada establecida por la empresa, incluye la jornada diurna, nocturna y los turnos; debe anotarse también si la empresa tiene horario flexible, si opera para todo el personal o sólo para determinados niveles. Las horas extras semanales deben cuantificarse por nivel y por área. Y en cuanto a las vacaciones legales es necesario conocer el número de trabajadores que disfrutaron su período de vacaciones, los que la acumularon y el número de los que solicitaron su pago y no las disfrutaron durante el período que se está evaluando, por nivel y por área.

La variable **Salarios y Prestaciones** se refiere al valor en pesos que ha pagado la empresa por cada uno sus indicadores durante el período que se evalúa.

$$\text{FACTOR PRESTACIONAL} = \frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salario}}$$

El factor prestacional nos indica cuánto pagó en prestaciones por cada peso de salario. Para conocer qué porcentaje corresponde a prestaciones por cada peso de remuneración se aplicaría la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salario} + \text{Prestaciones}} \times 100$$

Y si se desea saber cuál es la remuneración mensual que la empresa paga a cada trabajador se utiliza la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario} + \text{prestaciones pagadas durante el año}}{12}$$

En cuanto a las Relaciones Laborales, encontramos que la clasificación de los sindicatos se encuentra en el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, hay que agregar por consiguiente el número de afiliados y la Federación o Confederación a la cual pertenecen. El porcentaje de participación sindical se haya de la siguiente forma:

$$\text{PORCENTAJE DE PARTICIPACION SINDICAL} = \frac{\text{No. de sindicalizados}}{\text{No. de trabajadores que potencialmente pueden sindicalizarse}} \times 100$$

En los casos de huelga debe anotarse su duración; en cuanto a demandas por los trabajadores debe anotarse el número, las causas y los resultados.

En el caso de la capacitación sindical debe anotarse si esta ha sido dentro o fuera de la empresa, el número de cursos y de participantes y el nivel al cual pertenecen dentro de la estructura sindical.

En el caso de que la empresa haga aportes al sindicato en especies o en dinero hay que anotar el monto de estos.

1.6.4.2.1.2 Servicios Sociales de la Empresa al Personal

Las variables que lo componen son la salud general y ocupacional, la vivienda, alimentación, transporte y servicios especiales.

En la variable de **Salud General** no se incluyen los programas de salud ocupacional, sino los servicios generales que la empresa presta a todos sus trabajadores y debe relacionarse, también, la asistencia proporcionada por el ISS.

En lo que respecta al indicador de medicina asistencial, se deben cuantificar y especificar los servicios de salud general, teniendo en cuenta el número de casos atendidos por el ISS y por la empresa, por nivel y por área.

Para determinar el costo de los servicios hay que anotar la participación de la empresa y del trabajador en el cubrimiento del mismo.

El siguiente cuadro se ha propuesto como medio de recolección de estos

datos:

Cuadro No.1

Tipo de Servicios	CASOS ATENDIDOS			
	EMPRESA	Costo Total en pesos		ISS
	No.Trabajadores	Empresa	Trabajador	No. Trabajadores

Por **Salud Ocupacional** se entiende los programas referentes a la medicina del trabajo, seguridad industrial e higiene del trabajo. Estos programas para la industria colombiana fueron reorganizados por el Decreto 614/84. Esta es una de las variables más extensas en cuanto a su contenido, por lo cual seremos más explícitos en la explicación de los indicadores que la componen.

La Medicina Ocupacional, conocida también como Medicina del Trabajo es la especialidad que se dedica a estudiar la problemática de salud que se presenta entre el hombre y su trabajo.

Dentro del indicador de Medicina Ocupacional encontramos los exámenes de preempleo, controles periódicos, reubicación del personal, ausentismo por incapacidad médica y programas de educación en salud, los cuales iremos explicando a continuación.

Los exámenes de preempleo son los que la empresa exige al trabajador antes de su vinculación. Los siguientes son alguno de los datos que

se deben anotar:

Cuadro No.2

Exámenes Realizados	Personal Contratado	Valor Total	% Empresa	% Trabajador

Los controles periódicos son los exámenes que se le realizan al personal, por área, por cuenta de la empresa, de acuerdo con los factores de riesgo que se dan en el ambiente de trabajo. El "% normal" es el porcentaje de trabajadores no afectados; la frecuencia es el número de veces que la empresa realiza los exámenes durante el período.

Cuadro No.3

Area	Tipo de Exámenes	No. de Personas Examinadas	Frecuencia	% Normal	Costo

Los programas de medicina preventiva, como su nombre lo indica, están orientados a prevenir las enfermedades comunes, por que éstas presentan grandes índices de incapacidad y ausentismo. Debe anotarse el número de exámenes, la frecuencia, el número de beneficiarios, la inversión y si es con recursos propios o externos.

Cuadro No.4

No. de Exámenes	Frecuencia	No. de Beneficiarios	Recursos Propios	Recursos Externos	Inversión

En el caso de la reubicación del personal por causa de salud, es importante cuantificar las causas por las cuales el ISS o la empresa deben reubicar un trabajador, cuántos trabajadores han sido reubicados en el período y los programas respectivos.

Cuadro No.5
REUBICACIONES ORDENADAS POR EL ISS

Area	No. de Trabajad.	No.de Trabajad. que el ISS indicó cambio de oficio	Causas	No.de Trabajad. Reubicados	Empleado que examina comu nicación ISS	Programa de segui miento

Cuadro No.6
REUBICACIONES DE PERSONAL REALIZADAS POR LA EMPRESA

Area	No. de Trabajadores	No.Reubicaciones hechas por Empresa sin intervención ISS	Causas	Programas Seguimiento

El Ausentismo por Incapacidad Médica comprende cualquier ausencia del trabajo por causa de enfermedad común, enfermedad profesional, maternidad, accidentes de trabajo y tiempo de consulta. Se debe tener



en cuenta la fórmula del ausentismo explicada anteriormente.

Cuadro No.7

Causas	Indice de Ausentismo	Costo

Los programas de Educación en Salud se refiere a las actividades desarrolladas por dependencias de la empresa, Recursos Interinos, o con instituciones contratadas, Recursos Externos, para capacitar al personal en asuntos relacionados con la salud, la seguridad y la higiene industrial. Se debe especificar el tipo de programa, el tipo de actividad, el número de participantes en cada programa y la inversión en cada uno de ellos.

Cuadro No.8

Tipo de Programa	Actividad	No. de Participantes	Recursos Propios	Recursos Externos	Inversión

El indicador de Higiene Industrial hace referencia al estudio, solución y control del medio ambiente laboral; comprende la evaluación de los riesgos de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.

En la identificación de los factores de riesgo, como por ejemplo

ruido, polvo, gases, etc., en los diferentes ambientes de la empresa, debe anotarse el número de mediciones hechas en el periodo y los programas realizados; debe indicarse, además, si estas actividades son realizadas con Recursos Propios o Externos.

Cuadro No.9

Factores de Riesgo	No. de Mediciones	Tipo de Proyecto	Proyectos Realizados	Recursos Propios	Programa Externos	Inversiones

Los estudios ergonómicos de oficios, que hacen parte de la Higiene Industrial, se refieren a la adecuación del puesto de trabajo de acuerdo con las medidas antropométricas del trabajador, los esfuerzos musculares a que está sometido en la realización de su labor y los estudios sobre posturas.

Cuadro No.10

	No. de Estudios	Tipo de Proyectos	Proyectos Realizados	Recursos Propios	Recursos Externos	Costo
Adecuación al Puesto Trabajo						
Esfuerzos Musculares						
Posturas						

La Seguridad Industrial es una técnica administrativa orientada al estudio, la solución y el control de los riesgos de accidentes de

trabajo e industrial que se puedan presentar en la empresa. Aquí encontramos aspectos importantes como son los manuales sobre normas de seguridad, el uso de elementos de protección personal y mantenimiento de maquinaria y de equipos industriales.

Los manuales sobre normas de seguridad contienen una serie de normas en las cuales se explican las medidas correctas y las normas de operación seguras que se deben aplicar en el trabajo. Se debe anotar si existen manuales de acuerdo con los procesos o si hay uno solo para toda la compañía y la frecuencia de su actualización.

Para el uso de los elementos de protección personal, se debe anotar, de acuerdo con los factores de riesgo del ambiente de trabajo, el número de trabajadores expuestos a cada riesgo, como ruido, gases, polvo, etc.; los elementos que proporciona la empresa para contrarrestar estos riesgos, como tapones, respiradores, cascos, etc.; el porcentaje de uso por parte de los trabajadores, es decir los que utilizan efectivamente los elementos de protección con respecto al total de trabajadores expuestos.

Cuadro No.11

Area de Trabajo	No.Trabajadores Expuestos	Elementos de Protección	% de Uso	Costo de los Elementos Protección

El mantenimiento de la maquinaria y de equipos industriales, es otro

elemento importante de considerar; en este punto deben anotarse los programas de mantenimiento que contribuyen a evitar accidentes de trabajo y su frecuencia.

Los tipos de mantenimiento pueden ser predictivo, preventivo y correctivo, entre otros.

El mantenimiento predictivo es el que se hace con base a las características de las máquinas y los equipos, para predecir que en el lapso de un número de horas de trabajo hay que revisar, reparar o cambiar alguna pieza de la máquina o equipo. En el preventivo se identifican puntos críticos de la maquinaria, para planear su respectivo mantenimiento. Y el correctivo es el que se hace luego de ocurrir una falla en el equipo. Para la recolección de datos se puede utilizar el siguiente cuadro:

Cuadro No.12

Tipo de Mantenimiento	Frecuencia

Para los indicadores de Accidentalidad y Enfermedad Profesional, se recomienda utilizar las siguientes fórmulas universalmente aceptadas.

Por Accidentalidad o accidente de trabajo se entiende, según el Artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo, todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que



produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa de la víctima.

El índice de frecuencia se refiere al número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

$$\text{INDICE DE FRECUENCIA} = \frac{\text{No. de accidentes con incapacidad} \times 1'000.000}{\text{No. de horas hombre trabajadas}}$$

El índice de gravedad o severidad se refiere al número de días que se perdieron por cada millón de horas trabajadas.

$$\text{INDICE DE GRAVEDAD O SEVERIDAD} = \frac{\text{No. de días perdidos} \times 1'000.000}{\text{No. de horas hombre trabajadas}}$$

El índice de lesiones incapacitantes, I.L.I., da como resultado la relación entre la frecuencia y la gravedad.

$$\text{I.L.I.} = \frac{\text{Indice de Gravedad} \times \text{Indice de Frecuencia}}{1.000}$$

Para conocer el promedio de días perdidos por lesión incapacitante, la fórmula a utilizar es la siguiente:

$$\frac{\text{Indice de Gravedad}}{\text{Indice de frecuencia}}$$

Accidentalidad por Población : Para hayar el porcentaje de

accidentalidad se tiene en cuenta los accidentes con y sin incapacidad.

$$\text{PORCENTAJE DE ACCIDENTALIDAD} = \frac{\text{No. de accidentes}}{\text{No. de trabajadoras}} \times 100$$

$$\text{DIAS PROMEDIO DE INCAPACIDAD POR PERSONA} = \frac{\text{Total de días perdidos por incapacidad}}{\text{Total de personas incapacitadas}}$$

El Reporte de Incidentes es una acción preventiva que desarrolla la empresa para evitar accidentes.

$$\text{REPORTE DE INCIDENTES} = \frac{\text{Total de Incidentes}}{\text{Total de días trabajados}}$$

Cuadro No.13

Año	No. de Accidentes	Indice de Frecuencia	No. de Días Perdidos	Indice de Gravedad	I.L.I.	% Acci- dentes	Días pro medio In- capacidad

Por Enfermedad Profesional se entiende todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea por agentes químicos, físicos o biológicos. Lo anterior está claramente expuesto en el Artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo. Es importante también determinar el índice de severidad o gravedad y el promedio de días por persona de incapacidad por

enfermedad profesional, cuya fórmula fue dada con anterioridad.

$$\text{INDICE DE FRECUENCIA} = \frac{\text{No. de casos} \times 1'000.000}{\text{No. de horas hombre trabajadas}}$$

Cuadro No.14

Año	No. de Enfermedades Profesionales	Indice de Frecuencia	No. días Perdidos	Indice de Gravedad	Promedio días Incapacidad

Se deben anotar, si existen, los Programas orientados a la Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como afiches, boletines, cursos, etc.

En el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional, en su artículo 25, nos dice que debe existir el Comité Paritario. Por lo cual se debe anotar si existe en la empresa.

En la Inversión Total en Programas de Salud Ocupacional se tiene en cuenta la nómina de las personas que trabajan en Salud Ocupacional, el valor de los elementos de seguridad y el costo de los demás programas.

También es necesario anotar quiénes son los profesionales y demás personas que componen el equipo que en la empresa trabajan en Salud Ocupacional.

El indicador potencial de usuarios de la variable de **Vivienda**, se refiere al número de trabajadores "jefes de hogar" que no tienen vivienda y que reúnen los requisitos exigidos por la empresa, para obtener la vivienda.

En la destinación del fondo debe especificarse el número de soluciones de vivienda, el valor total de éstas y el porcentaje que corresponde a adquisición, mejora y liberación de gravámenes. También es necesario anotar el número de asesorías en programas de vivienda que la empresa presta a sus trabajadores en materia técnica, financiera, etc.

En lo referente a la variable de **Alimentación**, con relación al servicio de restaurante es necesario tener en cuenta si es prestado o administrado directamente por la empresa, por el sindicato, por los trabajadores o por un tercero; hay que anotar, si hay este servicio, el número de usuarios por día y el número y causa de los reclamos. Igualmente debe anotarse el costo total del servicio, teniendo en cuenta el aporte que hace el trabajador y el que hace la empresa.

Los trabajadores del restaurante o cafetería que fabrican o distribuyen los alimentos, son los que se conocen como manipuladores de alimentos. Debe anotarse la cantidad de exámenes médicos que se les practiquen y su frecuencia.

En la variable de **Transporte** debe indicarse si éste es propio, contratado o si se paga en dinero al trabajador. Y en cuanto a los

préstamos para adquisición de vehículos debe anotarse su número, préstamos por nivel y por área y su costo.

Los **Servicios Especiales** hacen referencia a los servicios que directa e indirectamente presta la empresa gratuitamente al trabajador. Se debe cuantificar el número de asesorías que presta la empresa por nivel y por área. Estas asesorías no requieren la existencia de un departamento especializado en la empresa, ya que pueden ser prestadas a través de los funcionarios de la empresa.

1.6.4.2.1.3 Integración y Desarrollo del Personal

Dentro de ésta área encontramos la variable de **Información y Comunicación**. Donde por Información se entiende el tipo de mensajes que de manera vertical emite la empresa, por ejemplo una circular de la dirección a sus empleados. Y por Comunicación el proceso de doble vía por el cual se emiten mensajes a través de diferentes medios y se espera una respuesta del receptor. Esta variable de Información y Comunicación se circunscribe únicamente a los trabajadores de la empresa.

Los sistemas de comunicación que incluye la variable de Información y Comunicación, no sólo permiten la actualización del personal, sino que son un importante canal de participación e integración.

El indicador de Información para el Desempeño del Cargo se refiere a



la información que la empresa ofrece al empleado para el cumplimiento de las funciones asignadas su puesto de trabajo. Lo anterior implica que hay que averiguar con exactitud qué necesidad de información hay en cada una de las secciones de la empresa y de qué manera hay que transmitir las informaciones, para que sus destinatarios las puedan aprovechar de la mejor manera posible. Puede referirse al manejo de equipos, organización interna de la empresa, reglamentos, manuales de productos, etc. Esta información debe ser un proceso continuado.

El canal a través de los cuales se emiten los mensajes se llama Medio; se pueden clasificar en escritos, orales o audiovisuales. Por lo cual la empresa deberá anotar los medios que utiliza en las categorías mencionadas. El tema de los mensajes es lo que se conoce como el Contenido Cualitativo. Puede clasificarse en información para la empresa: organización, proyectos, etc., para el trabajador: reglamentos, servicios a que tiene derecho por afiliación al ISS, ICBF, etc., y para el mejor desempeño del cargo. Es igualmente importante anotarse el contenido de la información de acuerdo con la anterior clasificación.

Existen algunas informaciones que interesan por igual a todo el personal, como los servicios que presta la empresa, otras son absolutamente imprescindibles para todo el personal, como las normas de seguridad, y la mayor parte son necesarias para una determinada parte del personal.

Se debe anotar también, si la información de la empresa se entrega al

personal periódicamente y con qué frecuencia, semanal, mensual, bimestral, etc.

El indicador de Comunicación para lograr el sentido de pertenencia se desarrolla como un proceso continuado que busca la integración entre el trabajador y la empresa y la identificación de éste con los objetivos y metas de la misma. Este sentido de pertenencia se puede manifestar en el cuidado de los equipos, en la mayor productividad, en la actitud de los trabajadores ante situaciones difíciles de la empresa, entre otros.

En este indicador se anota, también, los medios que utiliza la empresa y su periodicidad. Las encuestas de opinión es uno de los medios más utilizados para el fomento y mantenimiento del sentido de pertenencia y para medir la efectividad de los demás medios que utiliza la empresa.

Otros medios que influyen en el desarrollo del sentido de pertenencia son las reuniones de integración; la comunicación interpersonal de los directivos con los Grupos Primarios, entendiéndose estos como una cantidad limitada de personas que se reúnen para alcanzar un objetivo común basado en sus experiencias y expectativas, está compuesto por cada uno de los jefes con sus colaboradores inmediatos y que sirven como canal de comunicación y participación; los Círculos de Participación, estos se entienden como "los grupos de trabajadores de una misma área que se reúnen voluntariamente para identificar,

analizar y resolver problemas propios de su trabajo cotidiano, utilizando para ello métodos técnicos y específicos como el llamado proceso de contenido"; entre los medios escritos tenemos las carteleras y boletines, importantes en el desarrollo de la empresa porque a través de ellos se invita a los trabajadores a participar respondiendo con inquietudes, sugerencias o temas específicos.

El contenido cualitativo de la comunicación tiene temas relativos a la situación, realizaciones y proyectos de la empresa, entre otros. El contenido de la comunicación debe anotarse especificando el número de veces que se comunicó sobre un determinado tema.

El indicador de Circulación de Publicaciones se refiere a los temas especializados que llegan de fuera de la empresa a la Dirección General, o de la empresa misma, entregados a las secciones o departamentos interesados para su conocimiento y uso. Este número de publicaciones especializadas puestas en circulación deben anotarse al igual que el tema a que se refieren.

Las acciones para alcanzar el **Desarrollo del Personal** logran que el trabajador se sienta valorado, reconocido y respetado. Uno de los indicadores de esta variable son las Estrategias de Participación, donde ha cogido gran auge en el medio empresarial los círculos de calidad o participación. En caso de que estos se realicen debe anotarse el número de círculos, número de participantes, número de áreas que cobijan y los objetivos que se han logrado a través de ellos.

También hace parte de las estrategias de participación los grupos primarios, en el cual debe anotarse el número de grupos, de participantes y el número de áreas que cobija.

En lo referente a la Evaluación del Desempeño la empresa debe tener en cuenta las calidades, cualidades, intereses y potencialidades del personal, con el fin de responder a sus aspiraciones profesionales y económicas. Las evaluaciones realizadas se deben cuantificar por nivel y por área.

El indicador de Ascensos o Promociones se debe medir por nivel y por área, con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{No. de trabajadores promocionados}}{\text{No. de trabajadores}} \times 100$$

Otro aspecto que contempla el indicador de Ascenso o Promociones es el porcentaje sobre el total de vacantes, el cual se refiere al número de vacantes que fueron llenadas por trabajadores de la misma empresa.

$$\frac{\text{No. de Promociones}}{\text{No. de Vacantes}} \times 100$$

Este índice es muy significativo pues es el reflejo de la capacitación y desarrollo del personal.

Es bien sabido que el personal de una empresa debe capacitarse debido

a los continuos cambios y nuevos desarrollos, por lo cual el personal debe adaptarse a las exigencias resultantes. descuidar esta formación puede traer consecuencias graves para la empresa. La Capacitación tiene como finalidad impartir conocimientos que trasciendan el área en que se desempeña la persona en ese momento.

Mediante la Investigación de Necesidades podemos planificar adecuadamente los programas de capacitación de la empresa para los empleados y distribuir los recursos destinados a este rubro, de manera que respondan a las expectativas del personal y los requerimientos de la empresa. Se debe anotar el número y el tipo de investigaciones realizadas.

Esta Capacitación puede realizarse a través de los recursos internos, personal de la empresa, o con recursos externos, es la que se contrata con entidades externas. El número de programas, de participantes, el tema del curso y las áreas de trabajo cubiertas deben anotarse.

El proceso de acercamiento y conocimiento del nuevo personal a su cargo en la empresa es lo que conocemos tradicionalmente como Inducción. Esta Inducción puede ser teórica, a través de visitas, audiovisuales, etc.; o práctica, con entrenamiento previo al desempeño del cargo, en una o varias áreas de trabajo. Con respecto al número total de ingresos debe anotarse cuántos trabajadores recibieron inducción teórica, práctica, teórico-práctica por niveles y por área.

En la variable de Educación debe anotarse el número de trabajadores a

quienes la empresa les facilita económicamente recibir educación primaria, secundaria, superior y formación avanzada. La formación avanzada comprende educación continuada, como cursos de actualización; especialización y formación académica, como doctorados y magister.

El **Tiempo Libre** se refiere a las actividades patrocinadas por la empresa o a las que ella hace algún aporte, para la utilización del personal.

Estas actividades pueden ser deportivas, culturales, sociales, las cuales deben anotarse, sean patrocinadas por la empresa sola o conjuntamente con otras entidades. Igualmente se debe anotar el costo del mantenimiento de las instalaciones, el cual es el valor que paga la empresa por el sostenimiento de zonas sociales, culturales o deportivas para sus trabajadores. Los clubes de aficionados también hacen parte del Tiempo Libre, y son los grupos de trabajadores que se reúnen para desarrollar una actividad común diferente a su trabajo, como por ejemplo clubes de ciclismo, fotográficos, natación, etc.

1.6.4.2.2 AREA EXTERNA

Como el Balance Social sería incompleto si no se considera también la responsabilidad social de la empresa en los sectores externos con los cuales ella tiene relación, hemos de considerar en este punto las variables y los indicadores para su medición, de acuerdo, como se dijo con anterioridad, a su contenido en ésta área; la cual está compuesta

por: Las Relaciones Primarias, con la Comunidad y con Otras Instituciones.

1.6.4.2.2.1 Relaciones Primarias

Dentro de la variable de la Familia del Trabajador encontramos indicadores tan importantes como la Salud, donde se debe clasificar el tipo de servicio que la empresa brinda a la familia del trabajador, bien sea directamente a través de profesionales contratados por la empresa o a través de pólizas de salud; para ambos casos se debe tener en cuenta los servicios de consulta externa, odontología, exámenes de laboratorio, hospitalización y cirugía, entre otros. También hay que tener en cuenta los fondos especiales para salud, administrados por la empresa o por el sindicato. El costo total de estos se debe anotar, teniendo en cuenta la participación de la empresa y del trabajador en el cubrimiento del mismo.

En cuanto a la Educación debe anotarse el número de beneficiarios de las becas y de los auxilios de escolaridad, especificando su destinación, es decir si fueron para primaria, secundaria, superiores y formación avanzada.

En la Recreación se debe especificar el tipo de actividad (cultural, deportiva, social, etc.), al igual que el número de beneficiarios y el costo total de los programas.

En relación al Fondo de Ahorro, destinado específicamente a la familia

del trabajador, se debe anotar el monto de los aportes que la empresa realiza, de acuerdo con lo ahorrado por el trabajador; el número de ahorrantes y el valor mensual de los ahorros. Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es el de los préstamos que se realizan a través del Fondo de Ahorro, anotando el número de estos y el valor.

Si está creado el Fondo de Calamidad Doméstica se debe anotar el número de préstamos y el número de trabajadores beneficiados.

La variable de Pensionados incluye tanto a las personas que disfrutan de su vejez a cargo del ISS o a cargo de la empresa. En esta variable sólo se tiene en cuenta las pensiones de jubilación y las pensiones compartidas, porque la empresa asume un costo directo, y se debe anotar en cada caso el valor pagado por ella.

El objetivo de los programas de pre-jubilación es la adaptación del jubilado a una nueva forma de vida. Estos pueden estar orientados a la utilización del tiempo libre, al desarrollo de una nueva actividad, etc. En estos casos debe anotarse el tipo de actividad, el número de beneficiarios y el costo de estos programas. Los programas de post-jubilación, por el contrario, son el reconocimiento a los servicios prestados por todas aquellas personas que contribuyeron al desarrollo de la empresa, sus programas están orientados a la utilización del tiempo libre, el aprovechamiento de su experiencia, capacidades y habilidades en bien de la sociedad. Al igual que en los programas de

pre-jubilación se debe anotar el número de beneficiarios, el costo de los programas y el tipo de programa.

La Asociación de Jubilados se puede constituir por jubilados de una misma o varias empresas, por lo cual debe anotarse el número de asociados y el monto de los aportes con el cual contribuye la empresa.

En el marco del Balance Social las relaciones que tiene la empresa con los **Accionistas** no se refiere únicamente a la información económica que por ley entrega anualmente a la asamblea de accionistas; esta información debe permitir que los accionistas sean más partícipes de la vida de la empresa, de manera que ellos tomen parte de las realizaciones, proyectos y dificultades de la entidad en la cual han invertido. Además, esta información no debe limitarse a la época de la Asamblea, sino que debe ser un proceso continuado que refleje la vida de la empresa. Esta frecuencia puede ser mensual, trimestral, semestral o anual.

El contenido de esta Información sobre la Empresa puede ser económica: proyectos de inversión, nuevos productos, desarrollo de tecnología propia, etc.; social: proyección interna y externa de la empresa; y de libre empresa: esta promueve el papel de la iniciativa privada en el desarrollo del país y en la defensa de los principios democráticos. Toda la información sobre la empresa que se ha entregado a los accionistas, la frecuencia de ésta, los medios utilizados y el contenido cualitativo debe anotarse.

Referente a la Información para la Asamblea se debe anotar el tipo de información, especificando si ésta comprende aspectos tales como el número de accionistas, Balance Económico y Balance Social, entre otros.

Los Canales de Distribución son los encargados de llevar el producto final al consumidor final. Los más usuales, y ampliamente conocidos, son los detallistas, mayoristas y el agente intermediario. Este último es un representante del fabricante que posee concesiones y compromisos especiales con la empresa; éste se hace cargo de la venta del producto del fabricante al mayorista, detallista y al consumidor final.

En el marco de la Responsabilidad Social de la empresa con sus distribuidores debe tenerse en cuenta, para cada uno de ellos, la Información sobre la Empresa, se anota el tipo y la frecuencia de la información que la empresa brinda a sus distribuidores en relación con su organización, funcionamiento, nuevos productos, formas de pago, balances, etc.; la Información sobre el Producto, como sus componentes, peso, utilización, manejo, almacenamiento, diferencias con la competencia, calidad, advertencias, entre otros, anotando la frecuencia con que se brinda la información; los Servicios que la empresa ofrece a sus distribuidores para que conozcan más el producto, sean más eficientes y brinden un mejor servicio al consumidor final, tales como asesorías, garantías y capacitación; la Publicidad, que en caso de que se realice conjuntamente fabricante-distribuidores debe

especificar la participación porcentual del fabricante y el distribuidor, el tipo de campaña publicitaria, los medios utilizados y los costos; y el Empleo Directo Generado por los canales de distribución, que harían parte del empleo indirecto que genera el productor. Por tanto debe anotarse el número de empleos generados por cada uno de los canales de distribución el total general. En el caso de que el distribuidor sea exclusivo se puede cuantificar como empleo indirecto de la empresa.

En el caso de que la empresa preste Servicios de asesorías, garantías o capacitación debe anotarse el tipo, la frecuencia y el número de participantes.

El **Consumidor Final** es el objetivo fundamental del fabricante porque de la actitud del consumidor depende la permanencia del producto en el mercado. Por tanto es deber del productor suministrar al consumidor toda la información referente al producto: peso, utilización, calidad, ventajas, advertencias, etc. Esta información que suministra el fabricante durante el período evaluado debe anotarse. Otro aspecto importante son los servicios que ofrece el productor y los canales de distribución al consumidor final, tales como repuestos, garantías, reposiciones, etc., lo cual debe anotarse, indicando el tipo de servicio y la información que se suministra que brinda el fabricante.

Dentro de el grupo de Relaciones Primarias también encontramos la **Competencia**, la cual incluye los Pactos que la empresa celebra con sus competidores, refiriéndose a acuerdos relacionados con precios,

descuentos, etc. Los Convenios de Cooperación también se tienen en cuenta en esta variable; a través de ellos los competidores se comprometen a trabajar en un campo específico común a todos con el fin de estimular, ayudar, enseñar, etc., de manera que se beneficie la comunidad y de alguna forma la empresa, por ejemplo las aseguradoras hacen convenio con el INTRA par educar a los conductores de vehículos.

Igualmente se tiene en cuenta las Campañas Institucionales que efectúan los competidores para patrocinar un programa o actividad que beneficie a la comunidad o un sector empresarial, sin hacer mención de ellas en particular, como por ejemplo las textileras que se unen en una campaña contra el contrabando de textiles. El número de campañas y el objetivo de las mismas debe anotarse.

La empresa facilita toda la información económica y social a las entidades financieras, pero este requisito también lo debe cumplir con los demás **Acreedores**, ya que la información oportuna y veraz de la empresa posibilita un mejor entendimiento. Se debe anotar en este caso el tipo y la frecuencia de la información. Con respecto a los **Acreedores** se debe anotar, también, el cumplimiento con los vencimientos, puesto que eso contribuye al desarrollo y permanencia de otras empresas. Se debe tener en cuenta igualmente el número y tipo de acuerdos de pago celebrados entre la empresa y los acreedores, buscando soluciones que beneficien a ambos.

A los **Proveedores** se les debe facilitar también la información sobre

la empresa, con el objeto de que éste conozca no sólo lo que se refiere a la estructura de la empresa y el balance económico y social, sino también la capacidad instalada, características de los equipos o maquinarias, niveles de producción y tipo de productos, entre otros. La información sobre el producto es igualmente importante, y se refiere a las materias primas, proceso de elaboración, calidad, etc. El tipo y la frecuencia de la información sobre la empresa y el producto debe anotarse.

Hay que tener en cuenta, al igual que en los canales de distribución, los empleos directos generados por los proveedores, puesto que hacen parte del empleo indirecto que genera la empresa. Y cuando la empresa decide, por ejemplo, sacar al mercado un nuevo producto puede requerir nuevos proveedores, creándose nuevas empresas, por lo que hay que tener en cuenta el número de estas empresas nuevas.

1.6.4.2.2.2 Relaciones con la Comunidad

La Comunidad Local hace referencia al municipio donde está domiciliada la empresa, y su importancia es mayor cuando este es diferente a la capital del departamento. En esta variable se debe anotar el Número de Trabajadores que la empresa emplea del mismo municipio y el porcentaje que estos representan con relación al número total de trabajadores de la empresa.

Entre los diversos tipos de Programas con la Comunidad Local tenemos por ejemplo los de infraestructura los cuales se refieren a la

contribución que la empresa voluntariamente realiza para el mejoramiento del acueducto, mantenimiento de vías, señalización, etc.; en los de educación se debe anotar la donaciones que ha realizado la empresa como una aula, un laboratorio, etc.; lo mismo sucede con los programas de salud; los recreativos incluyen todo lo referente a la cultura en sus diversas manifestaciones, los eventos deportivos, sociales, etc. Las campañas que la empresa emprende en favor de la comunidad dedicadas a su cuidado y mantenimiento hacen parte de los programas cívicos. El programa de creación de empleo trata no sólo del empleo directo e indirecto que genera la empresa, sino por ejemplo de impulsar el trabajo asociado entre los miembros de las familias de la comunidad, contribuyendo a disminuir el número de desempleados; se debe anotar en este caso el tipo de programas, el costo y el número de beneficiarios.

La asesoría que la empresa brinda a instituciones cívicas, culturales y deportivas, por ejemplo, para la solución de problemas, promoción del desarrollo de la comunidad hace parte del indicador de Asesorías a la Comunidad. Se debe anotar el número y el tipo de asesorías.

Como es bien sabido los programas de Conservación del Medio Ambiente se refiere a las actividades encaminadas a proteger a la comunidad que lo circunda de su producción industrial; es necesario anotar el tipo y el costo de los programas.

La proyección de la variable **Sociedad** es más amplia que el de la

Comunidad Local, su beneficio se extiende a la sociedad en general.

Se debe anotar el total de trabajadores de la empresa como empleo directo y en la medida que le sea posible el que genera a través de los canales de distribución y proveedores como empleo indirecto. En el caso de que la empresa se expanda en comunidades diferentes a su sede principal se debe anotar el número de oficinas o plantas nuevas y el número de empleos directos generados.

Vale la pena mencionar que es tan importante la fabricación de un Nuevo Producto como lo que éste significa respecto a una necesidad del mercado y el empleo que se genera con el desarrollo de él. Lo mismo sucede con el desarrollo de la Tecnología Propia, debe tenerse en cuenta como una contribución de la empresa a la sociedad, por el empleo que genera y el aumento en la calidad de sus productos. Por tanto se debe especificar los empleos generados como consecuencia de estos dos hechos.

En el indicador Sustitución de Importaciones se debe anotar el número de los productos que se fabrican en la empresa en reemplazo de los importados, el empleo que generó y el monto de las divisas que dejaron de salir del país por la no importación. En el caso de las exportaciones se anota el monto de las divisas que le reportó al país los productos exportados por la empresa.

Los Programas Especiales incluye los programas que se desarrollan en la sociedad en general sin limitarse a su comunidad local, pueden ser

de infraestructura, educación, salud, entre otros. Igual sucede en el caso de las contribuciones a las soluciones de desastres o tragedias naturales. En ambos casos se anota el tipo de programa y el costo de cada uno.

Otra de las variables de las Relaciones Primarias es el Sector Público. En esta variable se debe anotar el valor total de los Impuestos y Aportes pagados por la empresa discriminando el concepto.

En la Participación en Proyectos del Sector Público de Interés Regional o Nacional se debe anotar los aportes y la participación de la empresa en el desarrollo de obras o actividades que beneficien a la comunidad regional; por ejemplo participación en la presentación de alternativas para la contaminación ambiental, la seguridad, reciclaje, construcción de puentes peatonales, etc.

Participación de Empleados en Entidades Públicas, este indicador se refiere tanto a la participación en Juntas o Consejos Directivos como a los Comités Permanentes o Temporales que convoquen las autoridades.

1.6.4.2.2.3 Relaciones con Otras Instituciones

Los Gremios tiene unos objetivos muy amplios, en general se refieren a la defensa de la iniciativa privada, de la economía social de mercado, la prestación de servicios a sus afiliados y la participación en la vida y desarrollo de la comunidad. Es necesidad para la empresa

afiliarse a un Gremio empresarial que presente ante sus interlocutores económicos y sociales una posición unificada, para lograr una defensa más efectiva de sus intereses, contribuyendo al desarrollo y consolidación de la libre empresa y al fortalecimiento de la democracia. La relación de los Gremios con el gobierno van desde una consulta hasta un acuerdo; ellos además de hacerse una opinión y transmitir un mensaje al país sobre las principales cuestiones socio-económicas, tienen una participación activa en la vida de la sociedad por medio de su relación con diversas instituciones diferentes al gobierno.

Ante esa labor la empresa tiene una Responsabilidad Social con su gremio, el cual se puede medir mediante su participación en él, la difusión de sus objetivos y servicios y el sentido de pertenencia que la empresa tenga hacia él.

Debido a que la empresa puede pertenecer a diferentes gremios, con diferentes objetivos y servicios que responden a las necesidades de la empresa, se deben anotar los Gremios a los cuales pertenece.

Por la participación de la empresa en los organismos de dirección, en sus actividades y en la utilización de sus servicios y de la información se puede medir el Sentido de Pertenencia de la empresa hacia el gremio. Además, que es responsabilidad de la empresa participar en la vida y desarrollo del gremio, al igual que en las actividades que el gremio ofrece, como seminarios e investigaciones, a

través de su presencia en las asambleas, comités sectoriales, organismos de dirección, entre otros. Es también importante tener en cuenta los servicios especiales que la empresa presta al gremio, como la disponibilidad de sus empleados para brindar asesoría o desarrollar un servicio específico.

Dentro de indicador hay que anotar si la empresa participó directamente en la última Asamblea de Gremio o si delegó su voto, a que comités u organismos de dirección pertenece, dentro del período evaluado a cuáles seminarios e investigaciones ha participado y los servicios especiales que prestó al gremio.

También es importante tener en cuenta los servicios que la empresa ha recibido por su pertenencia al gremio, deben anotarse los servicios de los cuales la empresa se ha beneficiado dentro del período evaluado, por ejemplo consultas: se anotan los temas consultados con mayor frecuencia, gestiones: se especifica el tipo de diligencias que ante el gobierno u otra entidad el gremio realizó con el fin de lograr un beneficio específico para la empresa o su sector, información: este es uno de los servicios más importantes, el flujo de información sobre temas generales y especializados que recibe el gerente, como representante ante el gremio, debe llegar a los respectivos funcionarios de la empresa, de acuerdo con el tema, con el objeto de que esta actividad del gremio sea realmente efectiva para el desarrollo de la empresa, investigación: se debe tener en cuenta las investigaciones desarrolladas por el gremio que han sido de utilidad para la empresa, servicios especiales: incluye los beneficios que

recibe la empresa por los convenios del gremio con entidades internacionales en materia de transferencia tecnológica, capacitación, etc., se debe anotar la participación de empleados en eventos internacionales como representantes del gremio y para el beneficio de la empresa y el sector, y biblioteca: Aquí se anota si la empresa acude frecuentemente a los servicios de biblioteca, y en lo posible especificando el tipo de servicio.

Los Aportes Económicos que realiza la empresa debe hacerlo en los plazos previstos, por que de ello depende el buen funcionamiento del gremio, anotando si la empresa hace sus aportes ordinarios cumplidamente y si ha realizado aportes extraordinarios dentro del período.

Los Medios de Información tiene una gran importancia ya que mediante de ellos se llega a la comunidad con la información que va formando una opinión alrededor de la empresa y del sector privado en general.

Una de las Responsabilidades Sociales de la Empresa es informar sobre sus actividades y sobre su proyección en la comunidad en materia económica y social, es necesario mantener un flujo de información permanente hacia los medios y unas adecuadas y profesionales relaciones con los diferentes medios informativos, prensa, radio y televisión, por tanto es aconsejable canalizar ese esfuerzo a través de un profesional de las comunicaciones bajo la orientación directa de la dirección, permitiendo establecer y mantener un flujo de

comunicación adecuada.

La información debe versar sobre actividades, programas y resultados de la empresa, y debe obedecer a las políticas de la dirección y a los requerimientos de la comunidad. Al enviar la información a los diversos medios de información se recomienda que se realice al tiempo para lograr una mayor acogida, lo cual se puede medir a través de la elaboración de un completo archivo de prensa o de medios en general.

Este Archivo de Prensa se forma recopilando toda la información que sobre los diferentes aspectos de la empresa se publica en los medios escritos, realizándose cronológicamente, por temas especificando el espacio dedicado y la ubicación, o hablados, se tiene en cuenta si fue en radio o en televisión, el tema, los minutos y si fue noticia o declaración.

Se deben anotar, en esta variable, los medios a los cuales se envió información sobre la empresa y el tipo, la acogida que tuvo la información enviada, los medios en que se publicó y cual fue el tipo de información y sobre todo si se lleva un Archivo de Prensa.

Debido a que la mayor parte de sus directivos y empleados provienen de la Universidad, la empresa está estrechamente ligada a la Universidad. La Universidad, a su vez, puede recibir una contraprestación de la empresa en diferentes aspectos, como los siguientes.

Investigación: como la universidad posee una infraestructura, personal

y la capacidad para desarrollar investigaciones en áreas de interés para la empresa, beneficiándose ambas partes, se debe anotar el número y el tipo de investigaciones que contrató con la universidad o realizó junto con ella. Asesoría: la experiencia en campos de la producción, administración y manejo de la empresa puede revertirse a la universidad a través de ideas, sugerencias o programas, por tanto se debe anotar el tipo de asesoría que ha brindado la empresa a la universidad. Laboratorios: hace referencia a las donaciones realizadas por la empresa de equipos y materiales para laboratorio a la universidad, se debe tener en cuenta su costo y la utilización de los laboratorios por parte de la empresa. Docencia: se anota el número de profesionales que la empresa permite que estén vinculados a la universidad a través de la cátedra. y entre otros tenemos las Conferencias donde se anota el número y el tipo de conferencia que los profesionales de la empresa dictaron a la universidad.

La Práctica de Estudiantes que algunas empresas suelen permitir, con el fin de que completen su formación a través de prácticas en las áreas específicas de su profesión, deben anotarse el número de estudiantes en práctica, el costo de éstas y la frecuencia, especificando si son ocasionales o permanentes.

1.6.4.3 EL CUADRO DE BALANCE

Este Cuadro de Balance es el sistema de presentación de los resultados obtenidos por la empresa, y se basa en el presupuesto de metas

definidas al comienzo del período.

Cuadro No.15

Campos de Actividad	Factor de Ponderación	Meta	Valor Obtenido	Dif. en % de Cumplimiento frente a Meta	Resultado Obtenido	Resultado Posible	Resultado Final
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
SUPERAVIT O DEFICIT							

La Columna No. 1 se refiere a los campos de actividad, en ella se enumeran todos los campos de actividad susceptibles de cuantificar, es decir se anotan las Variables con sus Indicadores, por ejemplo: Rotación de Personal, índice de rotación, índice de selección; Salud ocupacional, seguridad industrial, índice de accidentalidad, índice de enfermedad profesional; Vivienda, potencial de usuarios, aplicación de fondos, etc.

En la Columna 2, Factores de Ponderación, lo determina la empresa al comienzo del período, de acuerdo con el grado de importancia que para ella tiene cada campo de actividad. Esta escala de ponderación se establece de 1 a 5.

Ejemplos:

- La empresa tiene un Índice de Rotación muy bajo, y considera que se debe aumentar en forma cautelosa este índice, por ello establece como factor de ponderación 3. Lo cual quiere decir que se vera intensificado en forma gradual sus acciones en este campo de actividad.

- Debido a que en la empresa se ha aumentado el número de accidentes en los últimos años, han considerado dirigir todos sus esfuerzos a bajar este índice de accidentalidad, lo cual ha establecido un factor de ponderación de 5.

La Columna 3, Meta, es el resultado a lograr, en forma cuantitativa. Puede establecerse en cifras absolutas, pesos, porcentajes, etc., según la variable a medir. Las metas deben establecerse con base a los antecedentes de la empresa en este campo de actividad, en los resultados anteriores y en la situación que se prevee. Esta meta debe ser realista y alcanzable dentro del período y no necesariamente superior al período anterior.

Ejemplos:

- La empresa tiene una selección del 5% y la meta es aumentarlo a un 20%.
- En la empresa encontramos que de los 500 trabajadores 150 han sufrido accidentes durante el período evaluado, es decir que su porcentaje de accidentalidad es del 30%, por tanto la meta de la empresa es rebajarlo al 10%.

En el Valor Obtenido o Columna 4, se anota el resultado alcanzado al final del período.

Ejemplos:

- La Selección, que tenía como meta aumentarla al 20%, sólo se aumento en un 15%.
- El resultado obtenido para el indicador de Accidentalidad fue el disminuir este porcentaje en un 8%.

En la Columna 5, Diferencia en Porcentaje de Cumplimiento Frente a la Meta, se anota la diferencia porcentual entre el valor obtenido y la meta presupuestada. Si la meta no se alcanza esta diferencia es negativa, y si se alcanza o supera es positiva. Es importante tener en cuenta los campos de actividad que son de valencia contraria a los demás, es decir que cuando el resultado es más alto que la meta es negativo.

Ejemplos:

- Como vemos que el resultado obtenido, 15%, es menor que la meta, 20%, la diferencia es negativa en menos 25%.
- En accidentalidad hay una diferencia porcentual de más 20%, ya que se pretendía rebajar la accidentalidad a un 10% y se rebajó en un 8%.

Los Resultados Obtenidos, Columna 6, se presentan en una unidad de medida común. Se obtiene de multiplicar la Diferencia en Porcentaje de Cumplimiento por el Factor de Ponderación. La razón es darle un valor relativo al resultado final del balance, convirtiendo en más puntos negativos o positivos aquellos campos de actividad clasificados con niveles más altos de ponderación.

Ejemplos:

- En la selección tenemos un porcentaje de cumplimiento de menos 25% que al multiplicarlo por el factor de ponderación que es 3, nos da como resultado menos 75%.
- En accidentalidad el porcentaje de cumplimiento es 20% y el factor de ponderación es de 5, el resultado es 100%

Los Resultados Posibles, Columna 7, se obtienen de multiplicar el factor de ponderación por 100, que sería el máximo posible a obtener si se cumpliera con la meta en un 100%.

Ejemplos:

- Para este primer ejemplo el Resultado Posible sería de 300, es decir 3 por 100.
- Para este segundo ejemplo el resultado sería de 500.

En la Columna 8, se presenta el Resultado Final real que se obtiene de sumar o restar el Resultado Obtenido del Posible, dando como resultado puntos por encima o debajo de la meta.

Ejemplos:

- Para la Selección el Resultado Final es de 225 puntos, que se obtienen de restar el Resultado Obtenido de menos 75 del Resultado Posible de 300.
- Para Accidentalidad el Resultado Final es de 600 puntos, obtenidos de la sumatoria del Resultado Obtenido de 100 y el Resultado Posible de 500.

Cuando el Resultado Final es superior al Resultado Posible hay Superávit en el cumplimiento de las acciones propuestas por la empresa, con base a su política social. Si por el contrario el Resultado Final es menor al Resultado Posible hay Déficit.

Campos de Actividad	Factor de Ponderación	Meta	Valor Obtenido	Dif. en % de Cumplimiento frente a Meta	Resultado Obtenido	Resultado Posible	Resultado Final
Indice de Ausentismo.							
Indice de Selección	3	20%	15%	-25%	-75	300	225
Indice de Accidentabilidad.	5	10%	8%	20%	100	500	600
Vivienda							
Número de Adquisiciones.							
Asesoría							
					25	800	825
SUPERAVIT							3.12%

De esta manera concluimos la parte de presentación del Cuadro de Balance, y en general la parte de presentación y contenido del Balance Social.

encuesta que tengan que ver con el aspecto social de la misma. Algunas suministraron información escrita, es decir facilitaron los informes sociales que ellas realizan, y cualquier otra inquietud la responderían por teléfono.

En las empresas medianas, los jefes de grupo fueron prestos a colaborar, aunque algunos poco sinceros, ya que en la realización de la encuesta, que fue personal, existían contradicciones de unos con otros. Sin embargo los empleados aunque recibieron la encuesta para su contestación, demoraron hasta cinco días para devolverlas, y no en su totalidad. Un 50% de ellos no fue totalmente sincero o no contestó todas las preguntas por considerarlas demasiado comprometedoras o porque sencillamente no tenían tiempo para resolverlas.

Las empresas familiares tienen un comportamiento muy particular, en un 90% no tienen por escrito sus políticas sociales, y las que se dan son por tradición. Un 40% de estas empresas son muy condescendientes con sus empleados, por lo cual a ellos no les interesó mucho lo del Balance Social, ya que lo ven como un peligro a sus intereses, puesto que como la empresa no lleva un control de lo que invierte en ellos en los diferentes conceptos, al realizar el Balance Social podrían verse disminuidos sus beneficios.

Algo muy curioso se da, y es que cuando la empresa programa conferencias u otra actividad, en pro del desarrollo de sus

empleados, en horas no laborales para lograr un número mayor de asistentes, los empleados no asisten, lo cual desmotiva a la empresa a seguir invirtiendo en ese tipo de actividades. Y el caso contrario es el de los empleados que se quejan, entre ellos, porque no tienen el apoyo de la empresa para su desarrollo integral. En el 99% de los casos en que los empleados discuten sus inquietudes y problemas entre sí, es por que no existe un departamento o persona, de entera confianza, que escuche tales inquietudes o problemas realice un consenso y proponga una solución con el visto bueno de la Gerencia; porque aun cuando los jefes de departamento las escuchen, puede que no le den ninguna importancia o trascendencia, ya que serán, para ellos, casos aislados.

En general, creemos que hace falta conciencia social tanto a nivel de directivos como a nivel de empleados.

2.1 JUSTIFICACION

Entre los diversos objetivos de la empresa encontramos dos que son fundamentales para asegurar su permanencia que son el de eficacia y el de armonía social. La estrategia de gestión actual trata de buscar una mayor integración entre los factores económicos y los sociales, lo que requiere nuevos sistemas de gestión, según las necesidades de la empresa.

Está comprobado que las empresas tienen medios y experiencias en el

manejo de los recursos financieros, productivos y comerciales pero no cuentan, la mayoría de las veces, de sistemas operacionales para maximizar la gestión de los recursos humanos.

En los países donde se ha aplicado la técnica del Balance Social, ha sido de gran utilidad y realmente ha cubierto las expectativas en cuanto su utilización como instrumento de evaluación, medición y control de las políticas sociales de la empresa. Este es uno de los motivos que ha incentivado la práctica de esta técnica en Colombia, pero las empresas Colombianas si estarán preparadas para implantar esta nueva técnica?

2.1.1 POSIBILIDADES DEL BALANCE SOCIAL EN COLOMBIA

Aunque nuestro país no alcanza los niveles de desarrollo que tienen países como Francia, Alemania donde se gestó el Balance Social, no es razón para afirmar que esta técnica no se pueda implementar en nuestro país. Por el contrario, en estos momentos ya existe un grupo de empresas que han realizado y publicado su Balance Social.

Aunque el Balance Social se está aplicando actualmente sólo en las grandes empresas de las diferentes ciudades del país, hay que aclarar que debería ser adoptado por todas las empresas, porque todas tienen una responsabilidad social para con sus empleados y los demás sectores externos con los cuales se relaciona, de acuerdo con su tamaño; pero es un inicio. Ciertamente el núcleo de empresas

aptas para el desarrollo del Balance Social no es muy grande, escasamente serían alrededor de cien empresas, eso quiere decir que solo estaríamos trabajando con la gran empresa; por lo cual no sería aconsejable que el Estado le diera el carácter de obligatorio a la presentación del Balance Social a todas las empresas, puesto que todas no tienen la infraestructura informativa que les permita presentar un informe de esta naturaleza. Y en caso de existir una reglamentación legal sólo se podría incluir a la gran empresa, trabajando, así, para un grupo reducido de personas en detrimento de una gran mayoría.

Siendo conscientes que la obligatoriedad no es el mecanismo más adecuado para su generalización, aunque sea el más elocuente y rápido, hay que pensar en otros medios.

En el caso de la experiencia realizada en la ciudad de Cartagena, las empresas se encuentran en un estado de desconocimiento de su responsabilidad social, que requiere urgentemente la realización de una labor de concientización en su aspecto social. No podemos cometer los mismos errores que comete el Gobierno Colombiano, que fija políticas en las cuales el país no tiene la infraestructura necesaria para que se puedan desarrollar sin tanto traumatismo, es el caso reciente de la privatización, donde estos empleados públicos y oficiales no están preparados para este tipo de cambios, además la empresa privada no tiene esa conciencia de responsabilidad social, frente a sus trabajadores y la comunidad.

Por eso somos partícipes de crear conciencia primero que todo; fin que se puede alcanzar con la participación masiva de las universidades del país, porque si los estudiantes de hoy no conocen, es más "no tienen la remota idea de que es eso" como dicen algunos, los administradores del futuro no podrán aportar ni apoyar esta nueva idea. Y es que si las universidades no realizan también un análisis de los cambios que estamos viviendo y formen estudiantes de criterio, no de papel, que conozcan las nuevas tendencias y fijen una posición con bases, realmente el esfuerzo que se está realizando no encontraría apoyo. Lo anterior no es solamente con respecto al Balance Social sino al mejoramiento de la calidad de profesional que se está formando, los cuales van a ser y son la empresa que estamos viviendo y vamos a vivir; que no saben definir cuales son sus responsabilidades sociales.

Concluyendo, es menester de la universidad crear centros de investigación para producir y percibir los cambios que se dan por fuera de ella, implementar un pensúm académico que de razón de esta técnica como parte de un nuevo desarrollo de la contabilidad, además debe aportar los primeros elementos acerca de la importancia de trabajar en el campo de la información social y lo que esto representa en el desarrollo de nuestro sistema económico y social.

En este caso las organizaciones gremiales juegan también un papel muy importante, ya que ellas pueden llevar esta información a los

profesionales egresados, de manera que sean concientes del papel que les corresponde asumir en esta nueva situación social.

Hay inquietud, se están realizando Balances Sociales, hay seguidores e investigadores de esta nueva técnica, es decir que contamos con material para seguir apoyando y promoviendo este informe, sólo se necesita que los estudiantes conozcan más para que se conviertan en promotores en la empresas donde se vinculen.

El Estado también puede ayudar a través de sus instituciones, las cuales pueden trabajar a nivel de empresarios, por medio de seminarios o conferencias que se promuevan en las empresas para dar a conocer no sólo el Balance Social sino cualquier otro tipo de información o tendencia en pro de la estabilidad de las empresas, es decir, que puede preparar a las empresas con antelación a posibles cambios.

"Hombres completos, empleados hasta el límite de sus capacidades, capacitados hasta el logro total de sus posibilidades, integran la auténtica empresa para la utilidad social."

2.1.2 INCONVENIENTES EN LA IMPLANTACION DEL BALANCE SOCIAL

En Colombia lo característico son las empresas medianas y pequeñas, donde difícilmente se cumplen con todos los requisitos de la contabilidad financiera, lo cual hace pensar que si estas empresas

no sienten la necesidad de la información financiera, menos la sentirán con respecto a la información social. A esto se le suma que los trabajadores no han logrado un buen nivel de reivindicaciones sociales, a diferencia de los trabajadores de Francia, donde la empresa le debe rendir cuentas de la utilización y la orientación que le está dando a el porcentaje de la masa salarial que debe destinar para la formación de sus trabajadores y empleados.

En la gran mayoría de estas empresas, como lo pudimos observar en nuestra investigación, no tiene programas sociales establecidos, su aspecto social se remite al pago de salarios y de prestaciones sociales, que son exigidos por el gobierno, al patrocinio de algunos deportes y la celebración de algunas fiestas. A esto se le añade la poca claridad que tienen los directivos de la responsabilidad de la empresa.

A nivel de implantación del Balance Social se encuentran ciertas actitudes que dificultan el proceso como son el considerar que el trabajo es demasiado amplio y ambicioso, el presupuesto y el personal son demasiado pequeños para esa tarea, lo cual no amerita el trabajo, algunos directivos se encuentran dudosos del concepto del trabajo y tratan de interferir en su ejecución, y lo que no podía faltar, es que se presentan debates sobre lo que debe incluir el Balance, sin llegar a ningún acuerdo.

Administrativamente un balance social tiene implicaciones tanto

desde el punto de vista de la motivación de los funcionarios para hacer el Balance, como de las actitudes comunes y las reacciones que el hecho de hacer un balance social en la empresa desata en la organización y entre los ejecutivos de ella.

2.2 REQUISITOS PARA LA IMPLANTACION DEL BALANCE SOCIAL

Para implementar el Balance Social en una empresa se necesita de unas condiciones previas, que permitan su realización. Creemos que lo primero y fundamental es que la empresa sea consiente de su Responsabilidad Social.

Una vez la empresa conozca y determine cual es su responsabilidad social interna y externa, deben definir, si no existen, unas políticas sociales claras que permitan fijar parámetros dentro de los cuales se desarrollaran las acciones tendientes al cumplimiento de esas responsabilidades. De lo contrario el Balance Social será simplemente un mecanismo para generar imagen externa y no una verdadera herramienta de gestión empresarial.

Para que el Balance Social no sea un programa aislado y tenga continuidad en el tiempo, e igualmente se cumplan los objetivos de información, concertación y planificación, debe haber aparte de la aceptación de la política social un apoyo y compromiso de la alta gerencia, además de la participación de todos los funcionarios de la empresa.

El Balance Social debe contener planes y presupuesto de tal manera que este integrado a la estrategia empresarial, y no se convierta en una acción aislada. Es también importante que haya conocimiento del concepto y contenido del Balance Social, porque de allí se desprende la necesidad e importancia del mismo, lo cual hace que se realice por convicción y no por imagen.

Es aconsejable que una vez implantado el Balance Social, se organice un equipo de auditoría social, se establezca que área debe cubrir la auditoría y decida cuáles serán los criterios de desempeño adecuados para la auditoría que se va a usar.

2.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Debido a su influencia el Balance Social representa una serie de ventajas para unos y desventajas para otros, en su aplicación propiamente dicha, por lo cual hemos considerado conveniente sentar las dos posiciones a continuación.

2.3.1 VENTAJAS

El Balance Social no es simplemente la fotografía de la empresa, sino un instrumento que permite ver las evoluciones en el tiempo. Su práctica posibilita el desarrollo de una política social propia, lo cual permite a la empresa una mejor distribución de recursos y mejorar las relaciones con los sectores internos y externos. Además es una herramienta fundamental

para la toma de decisiones que conciernen al cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa.

A pesar que la mayoría de las personas encuestadas no tenían conocimiento de lo que era el Balance Social, los aspectos positivos que vislumbraron en este tipo de informes fue muy acertado, lo cual hemos querido esbozar a continuación:

- Crearía conciencia en los empleados de las labores que realiza la empresa en pro del desarrollo de los mismos y de la comunidad.
- Ayudaría a mejorar las relaciones patrono-empleado.
- Se verían motivados en el desarrollo de sus trabajos y demás actividades, lo cual se vería reflejado en la producción.
- Se trabajaría con base a un presupuesto, lo que permitiría una mejor distribución del gasto y los recursos.
- Al mostrar un equilibrio Empresa - Empleado - Medio Ambiente, haría más atractiva la empresa a los inversionistas.
- A través de él se podrían replantear las políticas, objetivos y estrategias sociales de la empresa.
- Mejoraría la toma de decisiones en el aspecto social, porque se

tendrían bases para ello.

Realmente el Balance Social tiene muchas ventajas, que los estados financieros no nos pueden ofrecer, nos permite distinguir los problemas sociales y las acciones a seguir, orienta las políticas sociales dentro de la escala de prioridades del personal, motivando al personal a conseguir una mayor identificación con la empresa, superando la satisfacción con el trabajo y mejorando la calidad de vida de las personas de la organización.

2.3.2 DESVENTAJAS

Hablar de Balance Social apunta también a una serie de aspectos que no le favorecen. Y como hemos comentado anteriormente, si se implanta el Balance Social en las grandes empresas, únicamente, queda la sensación de estar trabajando para un grupo minoritario de personas, en detrimento de una gran mayoría.

En nuestra investigación pudimos observar que la gran mayoría de las personas no le ven ninguna desventaja a la aplicación del Balance Social. Sin embargo las personas que no estuvieron de acuerdo adujeron las siguientes razones:

- Puede traer conflictos el mostrar cifras, es mejor expresarlo en otro tipo de indicadores, las cifras para la Gerencia.
- El empleado se puede tornar pasivo, y a lo mejor más exigente para

con la empresa.

- Habría que disponer de más recursos, implicaría nuevos costos y gastos.
- En los casos donde los empleados han sido muy favorecidos por la empresa sin ninguna planeación ni control, verían tal vez disminuidas sus preferencias.
- Se verían reducidas las utilidades, por el costo que eso implica.

Realmente consideramos que la práctica del Balance Social en sí no tiene ninguna desventaja, lo que sucede es que pueden surgir una serie de actitudes negativas al rededor, como cualquier otro cambio que implica desacuerdos. Aparte de las opiniones esbozadas con antelación, pueden surgir otras como considerarlo como una maniobra política, o un mecanismo para darle poder a alguien dentro de la organización, para algunos directivos puede significar una evaluación de su desempeño, al igual que puede significar una forma de revelar a la opinión pública algo sobre la organización.

Por eso es importante que cuando se realice el Balance Social haya una claridad de criterios, objetivos y planes a seguir, para que no se tergiverse el trabajo; ante todo se debe preparar a la empresa para los cambios.

CONCLUSIONES

A través de nuestro trabajo de investigación podemos concluir que existen bases para implementar la técnica del Balance Social en Colombia, enfocado hacia la parte interna de la empresa como su entorno, pero no en forma oficial sino de manera voluntaria por las empresas.

La contabilidad se encuentra en condiciones de suministrar información social, acorde con las necesidades de sus usuarios no importa el tipo de empresa.

El Balance Social es la herramienta indicada para medir, evaluar y controlar los resultados y programas sociales que surgen de las Políticas Sociales, encaminadas, estas, a cumplir con la Responsabilidad Social de la empresa.

Los objetivos del Balance Social se pueden resumir en tres: información, concertación, es decir que sirve de base para las discusiones entre trabajadores y empresarios en materia social, y planteación, en otras palabras, se puede utilizar este documento para proyectar y desarrollar el recurso humano de la empresa.

Realmente en la ciudad de Cartagena se tiene poco conocimiento acerca del Balance Social, tanto a nivel empresarial como a nivel universitario; sólomente se trabaja a nivel de la gran empresa.

El Balance Social por darse en Colombia de manera voluntaria por las empresas, no tiene una presentación única definida, pero lo cierto es que en las empresas donde se está realizando han seguido el modelo del contenido propuesto por la Asociación Nacional de Industriales y apoyado por muchos investigadores de la materia.

RECOMENDACIONES

A través de nuestra experiencia en la ciudad de Cartagena, sugerimos que para propagar el Balance Social en la ciudad es necesario, primero que todo, que la Universidad por medio de una reforma del pensúm académico, de razón del nuevo desarrollo de la contabilidad, porque así como existe la materia de Contabilidad en sus diferentes especialidades también se debe dar la Contabilidad Social. Es ella quien debe aportar los primeros elementos acerca de la información Social.

Que las agremiaciones de Contadores, de igual forma que la Universidad transmita estos conocimientos a sus integrantes, para que puedan llevar la iniciativa a las empresas donde se encuentran vinculados.

Que el Estado antes de hacer oficial la presentación del Balance Social, por medio de sus Instituciones prepare a los empresarios para la implementación de esta nueva técnica.

Que el Balance Social conserve su enfoque interno y externo, como hasta el momento es la tendencia que se ha dado en Colombia.

A lo largo de este trabajo de investigación se ha dejado en claro que no existe una presentación unificada del mismo, por tanto hemos querido mostrar una forma de realizar la presentación del Balance

Social, por el cual se podrían guiar.

COMPANIA XXXXX
BALANCE SOCIAL
Año de 1xxx

Se aconseja realizar una introducción de lo que es el Balance Social, para orientar a los lectores; es igualmente prudente realizar introducción a cada uno de los grupos que componen este Balance.

1. CARACTERISTICAS SOCIO-LABORALES DEL PERSONAL

Demografía	(*)
Ausentismo	(*)
Rotación del Personal	(*)
Jornada Laboral	(*)
Salarios y Prestaciones	(*)
Relaciones Laborales	(*)

2. SERVICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA

Salud General	Cuadro No.1
Salud Ocupacional	Cuadros del No.2 al 14
Vivienda	(**)
Alimentación	(**)
Transporte	(**)
Servicios Especiales	(**)

3. INTEGRACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Información y Comunicación	(***)
Desarrollo del Personal	(***)
Capacitación	(***)
Educación	(***)
Tiempo Libre	(***)

(*) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.1.1

(**) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.1.2

(***) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.1.3

4. RELACIONES PRIMARIAS

Familia del Trabajador	(*/)	(*/)
Pensionados		
Accionistas	(*/)	
Canales de Distribución	(*/)	
Consumidor Final	(*/)	
Competencia	(*/)	
Acreeedores	(*/)	
Proveedores	(*/)	

5. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Comunidad Local	(/**)
Sociedad	(/**)
Sector Público	(/**)

6. RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES

Gremios	(/**)
Medios de Información	(/**)
Universidad	(/**)

7. CUADRO DE BALANCE

Ver Cuadro No.15 en el punto 1.6.4.3

(*/) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.2.1

(/**) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.2.2

(/**) El contenido de esta Variable se encuentra explicada en el punto 1.6.4.2.2.3

ANEXO No. 1

BALANCE SOCIAL

ENCUESTA EMPLEADOS

EMPRESA: _____

FECHA:

CARGO: _____

1. ESTA UD. SATISFECHO CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO?

	SI	NO
LIMPIEZA	---	---
TEMPERATURA	---	---
VENTILACION	---	---
LUZ	---	---
ESPACIO FISICO	---	---

2. LA EMPRESA REALIZA GASTOS EN SUS TRABAJADORES EN LO REFERENTE A:

	SI	NO
DEPORTES	---	---
ACTIVIDADES RECREATIVAS	---	---
ACTIVIDADES CULTURALES	---	---
AUXILIOS EDUCATIVOS	---	---
SALUD	---	---
CAPACITACION	---	---
HIGIENE	---	---
BONIFICACIONES	---	---

3. CUENTA UD. CON TODOS LOS IOMPLEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO? SI NO

4. SE ENCUENTRA UD. IDENTIFICADO Y SATISFECHO CON SU TRABAJO? SI NO

5. LA EMPRESA APLICA LA POLITICA DE ROTACION DEL PERSONAL? SI NO

6. ESTA UD. DE ACUERDO? SI NO

7. COMO SE DESENVUELVEN LAS RELACIONES HUMANAS CON EL SIGUIENTE PERSONAL:

	EXCELENTES	BUENAS	REGULAR	MALAS
DEL AREA	-----	-----	-----	-----
SUBALTERNOS	-----	-----	-----	-----
JEFE DIRECTO	-----	-----	-----	-----
OTROS JEFES	-----	-----	-----	-----

8. CUAL ES LA POLITICA QUE UTILIZA LA EMPRESA PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS?

9. NOMBRE DOS NECESIDADES QUE UD. TIENE COMO PERSONA Y COMO EMPLEADO QUE LA EMPRESA NO ESTE SATISFACIENDO.

10. EXISTE EL SINDICATO EN LA EMPRESA? SI NO

11. ESTAN CUMPLIENDO ESOS OBJETIVOS? SI NO

12. CONTRIBUYE LA EMPRESA CON EL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD? SI NO

13. EN QUE FORMA Y CON QUE FRECUENCIA?

14. CONOCE LAS POLITICAS SOCIALES DE LA EMPRESA? SI NO

15. SE EVALUAN LOS PROGRAMAS SOCIALES DE LA EMPRESA? SI NO
16. LO PRESENTAN A MANERA DE INFORME? SI NO
17. LO DAN A CONOCER? SI NO
18. LE GUSTARIA QUE EVALUARAN LAS POLITICAS SOCIALES? SI NO
19. QUE REPERCUSSIONES TENDRIA EN EL PERSONAL EL CONOCER ESTE TIPO DE INFORMACION?
20. CUAL CREE UD. QUE SEAN LOS USOS QUE SE LE PUEDEN DAR A ESTA INFORMACION?
21. CREE QUE EN ALGUN MOMENTO SERIA CONTRAPRODUENTE EL DAR A CONOCER ESTA INFORMACION A LOS EMPLEADOS? SI NO
22. ENUMERE DOS VENTAJAS DE LA PRESENTACION DE ESTA INFORMACION?
23. EL GOBIERNO HA COLABORADO EN EL DESARROLLO SOCIAL DE LA EMPRESA, EN RELACION CON SUS TRABAJADORES? SI NO
24. CONSIDERA QUE EL ESTADO DEBA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLITICAS SOCIALES DE LA EMPRESA? SI NO
25. QUIENES CREE UD. QUE DEBEN ELABORAR LA EVALUACION DE LAS POLITICAS?
26. SABE UD. QUE ES EL BALANCE SOCIAL? SI NO

ANEXO No. 2

BALANCE SOCIAL

ENCUESTA JEFES DE GRUPO

EMPRESA: _____ FECHA:

CARGO: _____

1. SABE UD. QUE ES EL BALANCE SOCIAL? SI NO
2. CUAL CREE UD. QUE SEA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA?
3. CUALES SON LAS NECESIDADES SOCIALES INTERNAS Y EXTERNAS DE LA EMPRESA?
4. QUE PROGRAMAS EXISTEN PARA SATISFACER ESTAS NECESIDADES?
5. CONOCE LAS POLITICAS SOCIALES DE LA EMPRESA? SI NO
6. REALIZAN ROTACION AL PERSONAL? SI NO
7. CUAL CREE UD. QUE SEAN LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA EL BUEN DESARROLLO DEL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS?
8. SABE UD. SI EXISTE ALGUN INFORME QUE MUESTRE EL BALANCE DE LOS RESULTADOS DE LAS POLITICAS SOCIALES? SI NO
COMO SE LLAMA?
9. LA EMPRESA PRESENTA ESTA INFORMACION A SUS EMPLEADOS? SI NO
10. CUAL CREE UD. QUE SERIA EL RESULTADO SI LOS EMPLEADOS

CONOCIERAN LA INVERSION SOCIAL DE LA EMPRESA?

11. QUIENES CONSIDERA UD. QUE DEBERIAN REALIZAR ESTE INFORME?
12. CUALES SON LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE LE VE A ESTE TIPO DE INFORMES.
13. EL GOBIERNO COLABORA EN EL DESARROLLO SOCIAL DE LA EMPRESA? SI NO
14. CONSIDERA QUE DEBA HACERLO? SI NO

7.	EXCELENTES	BUENAS	REGULAR
DEL AREA	////\	6 ///////////////	14 ////
SUBALTERNOS	////\	10 ///////////////	12 //
JEFE DIRECTO	////	5 ///////////////	15 ////
OTROS JEFES	////\	8 ///////////////	11 ////
		-----	-----
		29	52
			15

8. CONFERENCIAS	///	4
BOLETINES		1
CURSOS CORTOS		1
ACT. DEPORTIVAS	/	2
ACT. CULTURALES	////	4
REUNIONES	////\	6
NO CONTESTARON	////\	6

		24

9. DESARROLLO PROFESIONAL		1
INCREMENTO SALARIAL	/	2
NO HAY	//	3
ASPECTO CULTURAL		1
AYUDAS UNIVERSITARIAS		1
NO CONTESTARON		16

		24

10. SI	////\	6
NO	////\	18

		24

11. SI	////	4
NO SABE	//	2

		6

12. SI	//////////	15
NO	////////	9

		24

13. NO HAY REGLA	////////	10
DONACIONES ANUALES	////	5
PATROCINIO DEPORTIVO	////\	7
BRINDA EMPLEO	/	2

		24

14. SI	/////\\	8
NO	/////\\/////\\	16

		24

15. SI	/////	5
NO	/////\\/////\\	19

		24

16. SI	/////	5
NO		0

17. SI	/////	5
NO		0

18. SI	/////\\/////\\	18
NO	/////\\	6

		24

19. POSITIVO	/////\\/////\\	19
CREA CONCIENCIA EN LO QUE COLABORA LA EMPRESA CON LA ACCION SOCIAL Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LA SEGURIDAD EN SU BIENESTAR AYUDARIA AL MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES MOTIVACION PARA DESARROLLAR MEJOR SUS ACTIVIDADES SATISFACCIONEL MEJORAMIENTO DE SUS CONOCIMIENTOS		
NEGATIVO	///	3

20. GENERAR BUENA INFORMACION
 CREAR UNA BUENA IMAGEN DE LA CIA. EN LA SOCIEDAD
 CORREGIR FALLAS
 CREAR NUEVAS POLITICAS
 MEJORAMIENTO DE CADA UNO
 MEJORAMIENTO DE PROGRAMAS SOCIALES

21. NO	/////\\/////\\	21
SI	///	3

		24

22. BIENESTAR SOCIAL	/////	4
MEJORAMIENTO DE LOS PROGRAMAS	/////	5
IDEM A LA RESPUESTA DE LA PREGUNTA 19	/////\\	9
NO CONTESTARON	/////\\	6

		24

23. NO	////\/////	13
SI	///	3
NO CONTESTARON	////\	8

		24

24. NO	////	5
SI	////\/////	15
NO CONTESTARON	////	4

		24

25. EL CONTADOR	////	5
EL GERENTE	///	4
EL DPTO DE RECURSOS HUMANOS	////	5
LA GERENCIA Y EL CONTADOR	////\	6
NO CONTESTARON	////	4

		24

26. SI	///	3
NO	////\/////	21

		24

JEFES DE GRUPO
=====

1. NO	////\/////	13
SI	///	3

		16

2. MANTENER EL MEDIO AMBIENTE
- BENEFICIAR EL AREA DONDE SE ENCUENTRA LA CIA.
- SATISFACER LAS NECESIDADES DE SUS EMPLEADOS
- CREAR UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO
- CALIDAD EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE PRESTA
- ESTIMULAR A LOS EMPLEADOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES
- QUE EL PRODUCTO NO PERJUDIQUE EL MEDIO EXTERIOR
- DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS
- DESARROLLO DE LA EMPRESA
- CAPACITAR A SUS EMPLEADOS Y FAMILIA
- MANTENER LA SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS
- ENTABLAR UNA RELACION PATRONO-EMPLEADO
- GENERAR EMPLEO
- BUENA REMUNERACION

- 3. MEJORAMIENTO DE LAS TECNICAS DE PRODUCCION
 - ORIENTACION FAMILIAR
 - ACTIVIDADES DE INTEGRACION
 - CREAR FONDO DE EMPLEADOS
 - INCREMENTAR LOS AUXILIOS ESCOLARES
 - MANTENERSE ACTUALIZADO COMO PROFESIONAL
 - MAS CAPACITACION
 - PROMOVER LOS DEPORTES
 - SALAS DONDE SE PUEDAN DESARROLLAR ACTIVIDADES LIBREMENTE
 - CREACION DE UN CARGO QUE PERMITA UNA RELACION DIRECTA CON LA COMUNIDAD.
 - MEJORAR EL NIVEL DE VIDA
 - PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA
 - RECOLECCION DE BASURAS

- 4. EN ALGUNOS CASOS NO HAY NINGUN TIPO DE PROGRAMAS
 EN OTROS CASOS SE REALIZAN EN LA MEDIDA EN QUE SE PRESENTEN LAS NECESIDADES.
 - PLAN DEPORTIVO
 - CAPACITACION PARA EMPLEADOS Y SUS ESPOSAS
 - AYUDAS PARROQUIALES
 - PREMIOS SALARIALES
 - SE PERMITEN LOS PRACTICANTES
 - CONTRATACION DE CAMIONES DE ASEO
 - PROGRAMAS DE ADQUISICION DE NUEVA TECNOLOGIA

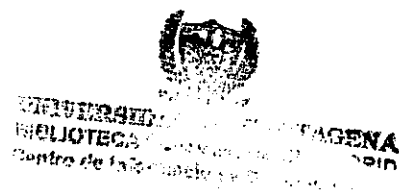
5. SI	////\\\	10
NO	////\	6

		16

6. SI	////	4
NO	////\\\	12

		16

- 7. POLITICAS CLARAS
 - COOPERACION
 - HERRAMIENTAS DE TRABAJO ADECUADAS
 - HAYA CARRERA ADTIVA
 - ENTRENAMIENTO
 - HAYA QUIEN ESCUCHE A LOS EMPLEADOS
 - CAPACITACION
 - AMBIENTE FÍSICO
 - AMBIENTE LABORAL
 - BUEN TRATO
 - ADECUADA REMUNERACION
 - ESTABILIDAD
 - DEPORTES
 - HORARIO ADECUADO
 - TRANSPORTE NOCTURNO
 - CLARIDAD DE FUNCIONES
 - MEJORAMIENTO PROFESIONAL



8. SI	/////	5
NO	/////\\	11

		16

SE LLAMA INFORME SOCIAL

9. SI	/////	5
NO		0

10. POSITIVO
 PERO NO DIVULGARLO EN CIFRAS, SINO EN OBRAS REALIZADAS, LAS CIFRAS PARA LA GERENCIA
 SE VERIAN MOTIVADOS A REALIZAR SUS TRABAJOS
 MAYOR CONCIENCIA - MAYOR RESPONSABILIDAD

11. TODOS LOS JEFES DE DEPARTAMENTO
 LA GERENCIA, EL CONTADOR Y LOS TRABAJADORES
 LA GERENCIA Y EL CONTADOR
 EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
 EL CONTADOR
 LA GERENCIA
 LOS TRABAJADORES ASESORADOS POR LA GERENCIA
 LA GERENCIA, EL CONTADOR Y EL DPTO DE PERSONAL
 LA GERENCIA, EL CONTADOR, EL JEFE DE PERSONAL Y UNA TRABAJADORA SOCIAL.

12. SERIA ATRACTIVO PARA LOS INVERSIONISTAS
 MOSTRAR LA EQUILIBRIO DE LA EMPRESA - EMPLEADOS - MEDIO AMBIENTE
 INCREMENTO DE LA PRODUCCION POR PARTE DE LOS TRABAJADORES
 TENER UN PPTO, SE TRABAJARIA CON BASE A UNA PLANEACION
 SE ORGANIZAN MEJOR LOS GASTOS

DESVENTAJAS:
 EL EMPLEADO SE PUEDE TORNAR PASIVO
 RECORTE DE GASTOS
 INCREMENTO DE GASTOS
 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 PUEDE TRAER CONFLICTOS EL MOSTRAR CIFRAS

13. SI	///	3
NO	/////\\	13

		16

14. SI	/////\\	11
NO	/////	5

		16

EN QUE FORMA:

QUE LO QUE RECIBA EN IMPUESTOS REALMENTE LO INVIERTA EN UN INFRAESTUCTURA ADECUADA PARA LA EMPRESA.

PERMITA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS /

MENOS TRAMITES

AUMENTANDO EL PRESUPUESTO DESTINADO A LA PARTE SOCIAL

MEJORE LOS SERVICIOS PÚBLICOS /

NO AUMENTE LOS IMPUESTOS

INSPECCIONANDO LAS OBRAS PUBLICAS

CREANDO PROGRAMAS DE CAPACITACION A BAJO COSTO

BIBLIOGRAFIA

- ARAUJO. Jack Alberto. Balance Social, Su análisis e Interpretación, Conferencia. Medellín Agosto de 1988.
- BASAGOITTI W., José María. El Balance Social. Investigación Contable, Revista CELIEC#1 Junio de 1983.
- GALLEGO F., Mary. Como Elaborar un Balance Social. Revista Investigación Contable de el CELIEC#4 Abril-Junio de 1988.
- REVES C., Guillermo, BENAVIDEZ P., Alvaro, GIFFUNI C. Blas. Balance Social y Contaduría en Colombia. Universidad Externado de Colombia Bogotá 1989.
- VELEZ R., Alfonso. Balance Social: Desarrollos y Perspectivas Recientes. Volumen 3 No.8, Medellín Julio-Septiembre 1983.
- ARAUJO, Jack Alberto. Balance Social, Contabilidad Social o Contabilidad del Recurso Humano. Revista de Investigación Contable el CELIEC.
- ANDI. El Balance Social, Proyecto para Colombia. Revista Andi No.50, Medellín 1980.
- MEJIA V., David. Las Prácticas en la Administración del Recurso Humano a la Luz de un Proyecto de Balance Social. EAFIT Medellín 1981.