



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

El balance social como elemento instrumento de diálogo con sus grupos de interés

Guillermo Eduardo Hoffmann

Ponencia presentada en XIX Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en 2013 por el Centro de Investigación en Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas –Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

EL BALANCE SOCIAL COMO ELEMENTO INSTRUMENTO DE DIALOGO CON SU GRUPOS DE INTERES

Guillermo Eduardo Hoffmann (UNC)

Concepto

Como nos explica IDEA¹ “nuevos actores y nuevas actitudes irrumpen en el marco de la sociedad argentina. Las organizaciones no gubernamentales, la inmensa demanda de transparencia, rendición de cuentas, reducción de costos de la política, se suman a la existencia de voluntariado social y corporativo, los reclamos legales y sociales de revelación de políticas para el desarrollo sustentable, así como las estrategias respecto de la gestión de los recursos humanos, son temas que adquieren creciente relevancia. El Balance Social es la forma de informar, de medir y de permitir comprar enfoques diversos”.

El Balance social es, como lo explica Isabel Blanco, un proceso de rendición de cuentas y de acuerdo a lo expresado por Leguizamón² es la oportunidad de traducir en formato de reporte las acciones que expresan y explicitan la manera en que una empresa forma parte y crece junto a la comunidad a la que pertenece.

Otra definición es la suministrada por IDEA³ donde se comenta que “es una herramienta de la política empresaria que permite evaluar cuantitativamente y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus ámbitos internos y externo, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima laboral y social, información, planeamiento de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona”.

DERES⁴ plantea que “es una herramienta que, al ser elaborada por varios profesionales que forman parte de la empresa (ingenieros, contadores, analistas y otros), tiene la capacidad de reflejar y medir la preocupación de las misma por las personas, el medio ambiente y en términos generales, cómo interactúa la empresa vista como una unidad funcional con el resto del mundo”.

Hay que tener en cuenta que es un instrumento de gestión y como tal una herramienta para el perfeccionamiento de los programas de Responsabilidad Social que permite una rendición de cuentas a la sociedad pero siempre teniendo en cuenta que deben tener una garantía de auditabilidad, ya que el primer auditor es la sociedad.

GRI⁵ establece que “una memoria de sostenibilidad deberá proporcionar una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante, e incluirá tanto contribuciones positivas como negativas”.

Para el Instituto Ethos⁶ “el Balance Social es resultado de un proceso que se inicia con un diagnóstico de la gestión de la empresa, para por la planificación, implementación y evaluación de sus acciones y resulta en un documento que revela al público los resultados que ella logró y las metas que se propone para el ciclo siguiente”.

¹ Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina. El Balance Social, un enfoque integral. Pág. 3. Octubre 2001.

² Senadora María Laura Leguizamón. “Que sea obligatorio es una gran oportunidad”. Entrevista realizada por la revista Fonres RSE - #4 - Mayo 2012, pág. 21.

³ Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina. El Balance Social, un enfoque integral. Octubre 2001. Pág 11.

⁴ Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES). “Manual para la preparación e implementación del balance social en el Uruguay”.

⁵ GRI. “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad” Versión 3.1. 2000-211. Página 5.

⁶ Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social. Guía de Elaboración del Balance Social. 2003. Pág 5.

Como menciona Minnicelli⁷ “y como demuestra una empresa que es socialmente responsable, lo demuestra a través de herramientas que permitan medir objetivamente la performance de las acciones que realiza”

El mismo debe ser planteado como una respuesta a grupos de interés con un sistema para su control por estos.

El Balance Social en sí mismo es la base, pero el verdadero instrumento es el análisis e interpretación de los resultados y variaciones respecto de las metas establecidas, por lo cual se requiere un conjunto de indicadores.

Como proceso para el desarrollo del informe se requiere que se identifiquen y clasifiquen las áreas de impacto social de la compañía, que se desarrollen sistemas objetivos de medición en dichas áreas, luego que se realice una investigación empírica y como finalización del proceso se tiene que comunicar a través de un informe.

Origen

El origen del mismo se puede remontar a la década de los 60 en Estados Unidos donde surgieron los primeros intentos de exposición pública. Se procuró cuantificar en términos monetarios el perjuicio y beneficio social directamente relacionado con las políticas de las empresas. Por otra parte en Europa también empezaba a preocupar el tema produciéndose iniciativas en Alemania, España, Francia e Inglaterra.

En Francia en el año 1977 se dio la primera definición legal como instrumento de información global obtenida mediante el uso de indicadores sociales.

Según expone Isabel Blanco⁸ “la evolución muestra la diferencia entre las normas de los 60 y los 70 que fueron en general reactivas y centradas en obligaciones y sanciones, más que en aspiraciones de mejoramiento y preservación de los recursos naturales y las propuestas posteriores. Las versiones actuales tienden a ser proactivas y consistentes en requisitos de transparencia, respecto por el medio ambiente, educación y capacitación de las personas, mejora de las condiciones laborales, y bienestar de la comunidad”.

Requisitos

García Casella⁹ plantea que deben ser:

- Integrales, tratando de incluir todas las actividades que realizar la organización como los impactos sobre los distintos grupos de interés de las actividades de la empresa.
- Objetivos, sin pretender mediante sesgos beneficiar al emisor de la información u otra persona.
- Comparables, con información del mismo ente o de otros entes.
- Completos, entendiéndose como que deben cubrir todas las actividades, productos, servicios, localizaciones geográficas, etc.
- Claros y simples, para poder ser comprendidos sin ningún tipo de ambigüedades.
- Inclusivos, en ellos se deben reconocer los intereses, inquietudes e información necesaria de todos los grupos de interés.
- Susceptibles de cambios de criterios, la empresa y sus informes deben mostrar los cambios en política, decisiones y acciones que en respuesta a los intereses e inquietudes de los grupos de interés.
- Fiables y dar adecuado respaldos a los reclamos de confiabilidad.

7 Alessandra Minnicelli. “Medición de Eficacia”. Pág. 116 .
<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

⁸ Isabel Blanco. “Balance social como instrumento de gestión”. Pág. 103. II Congreso Internacional de Economía y Gestión 2008.
<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

⁹ UBA- FCE: Centro de Modelos Contables de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática. Programa de Investigación “Legislación de la Información Contable y de Gestión en materia social en la Argentina” Primer informe. Pág. 19 a 20.
<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

- Creíbles, es decir deben contar con credibilidad interna y externa.
- Oportunos, para que sirvan para la toma de decisiones de todos los destinatarios.

Por otra parte el Pacto Mundial¹⁰ incluye el concepto de materialidad y los define de la siguiente manera: “una empresa se enfrenta con una amplia variedad de temas sobre los que podría informar. Los temas e indicadores pertinentes son los que se pueden considerar de manera razonable importantes para reflejar los impactos económico, medio-ambiental y social de la empresa, o influenciar las decisiones de los grupos de interés y, por lo tanto, merecer su inclusión posible en el informe. La materialidad es el umbral en el cual una cuestión o un indicador se convierte en lo suficientemente importante para ameritar su inclusión”.

Estructura

Hay muchos estilos en la confección de los balances sociales y entre muchos ejemplos es interesante el de Natura donde en el caso de su reporte de sostenibilidad del año 2009 fue elaborado en base a una metodología participativa en el que la empresa fue cocreando el informe junto a sus grupos de interés.

Como indican desde DERES¹¹ “la alineación de conceptos, contenidos mínimos e indicadores a ser utilizados en la elaboración de balances sociales en el mundo en general y tal como lo demuestran iniciativas y estudios internacionales, presentan un tendencia hacia la uniformidad”.

Beneficios

Según plantea DERES¹²

- **Agrega Valor: Imagen**

Es un instrumento cada vez más valorado por los inversionistas y consumidores en el mundo.

- **Aumenta el atractivo de cara a los Inversionistas: Respaldo a proyectos de inversión.**

Es un instrumento de validación que los analistas de mercado, inversionistas y organismos financieros incluyen en su lista de documentos necesarios para respaldar la sustentabilidad de los proyectos de una empresa.

- **Mejora las relaciones con los grupos de interés: Confianza.**

El balance social actúa como complemento del balance financiero-contable, demostrando la apertura de la empresa al diálogo y a sus esfuerzos por responder a los intereses de todos sus públicos objetivos.

- **Reduce costos producto de crisis: Minimiza Riesgos**

La comunicación fortalece los puentes de confianza entre las empresas y sus Stakeholders, reduciendo paralelamente los riesgos de conflicto.

- **Disminuye el riesgo de publicidad adversa: Percepción**

Las empresas que dan cuenta de sus acciones, están mejor preparadas para guiar los intereses de sus consumidores y de otros stakeholders, de esta forma se evitan percepciones negativas de la empresa.

- **Identificación de potenciales conflictos: Autoprotección**

El esfuerzo por compilar toda la información requerida en un reporte social puede ayudar a identificar prácticas o situaciones que pudiesen comprometer a la compañía.

- **Mejora la efectividad organizacional: Herramientas**

Es una valiosa herramienta para estructurar, medir y divulgar el ejercicio de la responsabilidad social en sus diversos escenarios.

¹⁰ United Nations Global Compact. “Guía práctica para la comunicación del progreso del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas- Crear, transmitir y publicar una COP”. Pág. 14

¹¹ Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES). “Manual para la preparación e implementación del balance social en el Uruguay”

¹² Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES). “Manual para la preparación e implementación del balance social en el Uruguay”

- Respuestas a la creciente demanda de transparencia: **Mostrar más**

En el mundo actual hay una amplia variedad de grupos (activistas, medios de comunicación, organizaciones sin fines de lucro, etc.) nacionales e internacionales, que están presionando a las empresas para dar a conocer su desempeño en temas sociales y medioambientales.

Indicadores

Los indicadores según los define Minnicelli¹³ “son una herramienta de gestión que permiten un seguimiento preciso para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, visualizar resultados esperados y no esperados, y poder aplicar acciones y medidas correctivas oportunas, en lo posible concomitantes con las ejecución de los planes, programas o proyectos en ejecución. Son instrumentos de monitoreo y observación de un sistema, que se construyen a partir de la evaluación y relación de variables de dicho sistema”. Desde el punto de vista del Balance social nos lleva a pensar que son la mejor herramienta para la evaluación de resultados en forma efectiva y confiable que puede usar una empresa para saber si los objetivos que trazó para sus acciones de RS se están cumpliendo.

Es decir, sirven para contrastar lo realizado con lo planeado y plantear acciones correctivas si hiciera falta. También se usan para diseñar nuevas pautas, realizar planificaciones y ordenar prioridades. Además, los balances sociales se basan en datos que aportan estos indicadores. Estos deben poseer los siguientes requisitos: validez científica; disponibilidad y fiabilidad de los datos; representatividad; sensibilidad a los cambios; sencillez; relevancia y utilidad; comparabilidad y por último viabilidad económica.

Minnicelli¹⁴ comenta que los indicadores se elaboran teniendo en cuenta las características de nuestro país y de manera general debido a la cantidad de organizaciones que son materia de estudio y a que las mismas se encuentran asentadas en diversas zonas geográficas, sociales y ambientales cuyos entornos difieren enormemente, resultado imposible la elaboración detallada de indicadores para cada tipo de organización existente. Por ello decidimos desarrollar una aproximación de indicadores en cada una de las áreas de estudio (social, económico y ambiental).

No se debe olvidar que los indicadores deben estar implementados de una manera que sea de fácil comprensión para todos, estos deben ser entendibles por el público en general y permitir la interpretación y análisis. Por último puede ocurrir, como en el caso de la normativa ambiental, que los indicadores van a estar dados por la normativa del lugar donde la misma se encuentre asentada y además hay que tener en cuenta que puede darse el caso de que dichos estándares legales no se encuentren legislados (En este sentido esta la normativa Nacional que fija líneas generales pero quienes regulan más finamente son las jurisdicciones Provinciales y Municipales).

Utilizando los conceptos vertidos por el Instituto Ethos¹⁵ se pueden obtener las siguientes consideraciones generales sobre la información contenida en el mismo son: Relevancia, Veracidad, Claridad, Comparabilidad, Regularidad, Verificabilidad, Coherencia. Esto debe ser así para que los mismos puedan ser auditados por algún organismo externo como así también por los miembros de su zona de influencia y por la sociedad en general. Destacando que la instrumentación eficaz depende en gran parte del compromiso del grupo de interés.

¹³ Alessandra Minnicelli. “Mitos y realidades: Indicadores responsables”. Artículo publicado por la revista Fonres RSE - #5 - Junio 2012, pág. 40.

¹⁴ Alessandra Minnicelli. “Mitos y realidades: Indicadores responsables”. Artículo publicado por la revista Fonres RSE - #5 - Junio 2012, pág. 40 a 41.

¹⁵ Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social. Guía para la elaboración del Balance Social. 2003. Pág 7 y 8.

Legislación

La primera regulación en la República Argentina a nivel nacional sobre el balance social se realizó mediante la sanción de la Ley N° 25.250. En su art. 18° establecía que las empresas que ocupen a más de quinientos (500) trabajadores debían elaborar anualmente un balance social que contenga información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa.

Entre sus objetivos se pueden mencionar los siguientes:

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

El Decreto N° 1171/2000 había reglamentado el citado art.18° de la ley 25.250 disponiendo que las empresas con más de 500 trabajadores dependientes estaban obligadas a elaborar y entregar al sindicato con personería gremial un documento único denominado balance social. Asimismo debía incluir, como mínimo, información sobre el empleo, las remuneraciones, cargas sociales y demás elementos integrantes de la base de cálculo del costo laboral, condiciones de higiene y seguridad de la empresa o de los establecimientos, los planes referidos a la formación y capacitación, y todo lo relativo a las relaciones profesionales. El balance social debía cerrarse al 30 de abril de cada año, y el Ministerio de Trabajo era la Autoridad de Aplicación según lo establecía esta ley.

Por otra parte en su artículo 1 del decreto reglamentario se planteaba que las empresas debían elaborar un único Balance Social si tuviese un único convenio colectivo por la actividad que realiza. En el caso de que la empresa fuera suscriptora de más de un convenio colectivo debía elaborar un Balance Social en cada caso, sin importar el número de trabajadores comprendidos en cada uno de los convenios.

La Ley N° 25.877 derogó en su art.1 la ley 25.250 regulando en sus artículos 25/27 los aspectos relativos a la elaboración y contenido del balance social reduciendo a trescientos (300) trabajadores la cantidad mínima a partir de la cual las empresas se encuentran obligadas a elaborar anualmente un balance social. La citada ley todavía no fue reglamentada.

En su artículo 26 se establece los siguientes requerimientos mínimos de información a incluir en el balance social:

- Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- Estado de evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- Incidencia del costo laboral.
- Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- Rotación del personal por edad y sexo.
- Capacitación
- Personal efectivizado.
- Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

- Programa de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificaciones de condiciones de trabajo. Por otra parte hay que destacar la iniciativa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que mediante la ley 2594, que fija el marco jurídico del Balance de Responsabilidad Social y Ambiental (BRSA) en el ámbito de la ciudad. En la misma se establece la obligación y el acceso público a los reportes de sustentabilidad para empresas de más de 300 empleados, con ingresos mayores a los establecidos para las PyMES conforme a la resolución SEPyME 147/06, siendo para las restantes organizaciones voluntaria.

Es importante destacar la encuesta voluntaria que está realizando la Superintendencia de Seguros de la Nación con relación a la Responsabilidad Social Empresaria, donde la consulta está basada en cuatro ejes de investigación:

- Visión
- Conocimiento
- Situación Actual
- Interés y expectativa

Y las respuestas que brinden de las entidades servirán para:

- Conocer su percepción y/o representación de la RSE.
- Conocer el grado de desarrollo de la RSE en cada entidad.
- Tomar conocimiento de las acciones y/o políticas de RSE que se están implementando.
- Indagar sobre el interés y las expectativas en RSE que posee el mercado.

Reflexión final

El Instituto Ethos¹⁶ indica que “el Balance Social es considerado por muchos especialistas y por el Instituto Ethos como el principal instrumento de diálogo de las empresas con sus diferentes públicos. En este documento, la empresa da una visión general de todas sus actividades económicas y de sus impactos sociales y ambientales. Es también en el Balance Social que la empresa puede presentar sus compromisos, con metas económicas, sociales y ambientales, y relatar las dificultades enfrentadas y los desafíos a vencer”.

Es importante destacar que los conceptos del RSE y del Balance Social por consiguiente se deben desarrollar en el marco de la alta gestión, para lo cual el Estado debe generar herramientas que faciliten a las empresas la implementación e incorporación de la RSE en su gestión. El éxito del instrumento se basa en el diálogo con un amplio abanico de interlocutores (Stakeholders) con el objeto de colaborar significativamente con la creación de valor. Hay una íntima vinculación entre responsabilidad social, sustentabilidad y reputación de las empresas. Es una herramienta que, que debe ser elaborada por varios profesionales que forman parte de la empresa (ingenieros, contadores, analistas y otros), que tiene la capacidad de reflejar y medir la preocupación de la misma por las personas, el medio ambiente y en términos generales, cómo la empresa vista como unidad funcional con el resto del mundo. Tener en cuenta que la alienación de conceptos, contenidos mínimos e indicadores a ser utilizados en la elaboración de balances sociales en el mundo en general y tal como la demuestran iniciativas y estudios internacionales presentan una tendencia hacia la uniformidad.

Por otra parte el balance social debe ser contemplado como una parte integrante del sistema de gestión de la organización y por lo tanto debe ser compatible e integrable con los otros sistemas como pueden ser el de gestión de la calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, o innovación, entre otros.

La realidad muestra que la mayoría de los informes publicados no son auditados

¹⁶ Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, Guía de Elaboración del Balance Social. Año 2003. Pág.5

Bibliografía

Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, Guía de Elaboración del Balance Social. Año 2003.

Alessandra Minnicelli. "Mitos y realidades: Indicadores responsables". Artículo publicado por la revista Fonres RSE - #5 - Junio 2012, Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES). "Manual para la preparación e implementación del balance social en el Uruguay"

United Nations Global Compact. "Guía práctica para la comunicación del progreso del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas- Crear, transmitir y publicar una COP".

Isabel Blanco. "Balance social como instrumento de gestión". II Congreso Internacional de Economía y Gestión 2008.

<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

UBA- FCE: Centro de Modelos Contables de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática. Programa de Investigación "Legislación de la Información Contable y de Gestión en materia social en la Argentina" Primer informe.

<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES). "Manual para la preparación e implementación del balance social en el Uruguay".

GRI. "Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad" Versión 3.1. 2000-211.

Alessandra Minnicelli. "Medición de Eficacia".

<http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/institutos/ceconta/casella1.pdf>

Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina. El Balance Social, un enfoque integral. Pág. 3. Octubre 2001.

Senadora María Laura Leguizamón. "Que sea obligatorio es una gran oportunidad". Entrevista realizada por la revista Fonres RSE - #4 - Mayo 2012,

As instituições estruturam as interações sociais, sendo que a durabilidade delas decorre exatamente do fato de elas possibilitarem a formação de expectativas estáveis sobre o comportamento dos outros indivíduos (Hodgson 2006). As instituições dependem dos pensamentos e das ações individuais (Hodgson 2006). No entanto, elas não devem ser conceituadas como padrões de comportamento, caso contrário estar-se-ia presumido que as instituições não existiriam se os comportamentos relacionados a elas fossem interrompidos (Hodgson, 2006).

Neste sentido, uma instituição é um tipo de estrutura social (conjunto de relações sociais) que podem influenciar nos hábitos, pensamentos e ações dos indivíduos (Hodgson 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é uma tarefa fácil explicar o comportamento individual. A teoria econômica neoclássica tradicional simplifica este problema através da adoção de pressupostos que consideram os indivíduos como sendo racionais e com preferências “dadas”. No entanto, a realidade mostra que essa simplificação não pode ser considerada.

A tradicional teoria do desenvolvimento econômico, com foco no crescimento, também incorpora o papel das instituições. As instituições influenciam no desenvolvimento econômico exatamente pelo seu poder de reconstruir as preferências e comportamentos dos indivíduos (Pessali e Dalto 2010). Assim, para os mesmos autores, a “concepção moderna de desenvolvimento se caracteriza justamente pela ampliação da liberdade das pessoas, o que inclui a ampliação dos recursos materiais que atendam as suas necessidades de sobrevivência e bem-estar”.

Apesar da distinção entre North, que considera as preferências dos indivíduos como influenciando as instituições, e Hodgson, que considera as instituições como elemento que molda o comportamento individual, o fato é que a análise institucionalista, desde as ideias iniciais presentes em Veblen, possui grande relevância para o estudo das instituições, indivíduos e desenvolvimento.

A definição de Sen para desenvolvimento econômico incorpora o comportamento dos indivíduos através do exercício das capacitações, sendo estas moldadas pelas instituições, assemelhando-se com a corrente neo-institucionalista. A relação entre as instituições e a definição de desenvolvimento proposta por Sen, está no exercício das capacitações, que difere de um indivíduo para outro em função das instituições informais e formais, como distinguido por North. E, além disto, estas instituições influenciam as capacitações individuais, isto é, as regras informais interferem nas regras formais, como identificado por Hodgson (2006). Assim, esta relação entre instituições e desenvolvimento em Sen (1990) pode ser percebida quando o autor diferencia funcionamentos de capacitações e afirma que a importância está em analisar a possibilidade ou não da realização das capacitações, ou seja, na existência da liberdade dos indivíduos em poder optar entre um estilo de vida.

As instituições *a priori*, moldam os hábitos e os comportamentos dos indivíduos (Hodgson 2003). Neste sentido, a ideia “de causalção de cima para baixo” (das instituições para os indivíduos) de Hodgson, é condizente com a realidade, pois a análise deve levar em conta as instituições já existentes, como a linguagem. Não é possível analisar desenvolvimento econômico de forma isolada, sem considerar as instituições e os indivíduos. As pessoas são diferentes das estruturas, mas ambas são conectadas e interagem de forma interdependente, sendo que as instituições podem restringir e/ou ampliar as escolhas individuais (Hodgson 2003).

É fundamental analisar as instituições e o desenvolvimento econômico de forma agregada, uma vez que as primeiras são constituídas por indivíduos e o desenvolvimento econômico depende das capacitações destes. Assim, o estudo dos comportamentos individuais no ambiente dinâmico em que as pessoas estão inseridas

deve ser pauta inicial de qualquer estratégia ou discussão política que envolva o desenvolvimento econômico, uma vez que o objeto de estudo entre as esferas econômica, social e política é comum: os indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barcelos, O. (2011), O comportamento humano no pensamento institucionalista – uma breve discussão. *Século XXI*, Santa Maria, 1 (1), p. 44-63.
- Hodgson, G. (2001), A evolução das instituições: uma agenda para pesquisa teórica futura. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, 3 (1), p. 97-125.
- Hodgson, G. (2003), “The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory”. *Cambridge Journal of Economics*, 27, p. 159-175.
- Hodgson, G. (2006), “What Are Institutions?”, *Journal of Economic Issues*, 40 (1), p. 1-25.
- North, D. C. (1990), “Institutions, Institutional Change and Economic Performance”. Cambridge University Press.
- North, D. C. (2003), “The Role of Institutions in Economic Development”. United Nations Economic Commission Europe, Geneva, Switzerland, Discussion Paper Series.
- Pessali, H. e Dalto, F. (2010), A mesoeconomia do desenvolvimento: o papel das instituições. *Nova Economia*, Belo Horizonte, 20 (1), p.11-37.
- Sen, A. (1983), “Development: Which way now?” *The Economic Journal*, 93 (372), p. 745-762.
- Sen, A. (1988), “The concept of development”. *Handbook of Development Economics*, cap. 1.
- Sen, A. (1990), Development as capability expansion. In: Grin, K. e Knight, J. (Eds.). “Human development and the international development strategy for the 1990s”, Macmillan, London, p. 41-58.
- Sen, A. (2009), “The idea of justice”. Belknap Press: Cambridge.
- Veblen, T. B. (1983), *A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições*. São Paulo: Abril Cultural.