



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE GRADUADOS

Carrera: Especialización en Contabilidad Superior y Auditoría

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIDAD

**BALANCE SOCIAL Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN
EMPRESARIAL RESPONSABLE Y EFICIENTE**

Autor:

Cra Zelaya Débora Noemí

Tutor:

Cr .Paiva Ernesto

Córdoba, Octubre 2015



BALANCE SOCIAL Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL
RESPONSABLE Y EFICIENTE por Zelaya Débora Noemí se distribuye bajo una [Licencia Creative
Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer especialmente a la Co-Directora y Profesora de la Especialidad la Dra. Eliana Werbin que me acompañó durante el cursado con todo lo que necesite, siempre predispuesta y eficiente con sus respuestas.

También a todos los profesores de la carrera que gracias a sus conocimientos, predisposición y experiencia me permitieron crecer profesionalmente y lograr mi objetivo.

DEDICATORIA

A mis padres que siempre me apoyaron en todas las decisiones de mi vida y confiaron plenamente en mí. También a mi familia, amigos y novio que me acompañan incondicionalmente y alientan en cada paso que doy.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue analizar las características esenciales que debe contener un Balance Social para que cumpla con su propósito y como la implementación del mismo en una organización contribuye hacia la gestión empresarial eficiente y responsable. Para esto se hizo una breve referencia a distintas definiciones y características de Responsabilidad Social y Balance Social en normativas existentes a nivel nacional como internacional. Del análisis realizado surge que para la elaboración de un buen Balance Social se debe contar con un adecuado sistema de información por lo cual se plantearon distintos modelos que se podrían emplear para la confección del mismo. También se destacó la importancia de la existencia de una buena Auditoria Interna que permitirá generar valor agregado en los distintos procesos operativos y administrativos de una organización. Finalmente se desarrollaron algunas consideraciones a tener en cuenta sobre Responsabilidad Social.

Palabras Claves: Balance Social, Responsabilidad Social, Sistema de Información, Auditoria Interna

ABSTRACT

The Objective of this work was to analyze the essential properties that must be a part of any Social Balance for it to guarantee its purpose, and to demonstrate how its implementation in an organization contributes towards an efficient and responsible business management. In order to demonstrate this, different concepts and characterizations of Social Responsibility and Social Balance in contemporary national and international standards have been briefly addressed. As a result of the analysis conducted arises that for the confection of a good Social Balance there must be an adequate information system, for this reason several different options to be applied were suggested. Another important issue that must be considered is the existence of a good Internal Audit System which will be able to generate added value to the different operational and administration processes in an organization. Finally some considerations respecting Social Responsibility were described.

Key words: Social Balance, Social Responsibility, Information Systems, Internal Audit

ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	4
III.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	6
A. ESTUDIO EXPLORATORIO BIBLIOGRAFICO SOBRE BALANCE	
SOCIAL.....	6
ISO 26000.....	6
GUIA GRI G3.....	13
B. ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LOS SISTEMAS DE	
INFORMACION EN LA ELABORACION DEL BALANCE SOCIAL.....	15
Objetivo del balance Social.....	17
Ventajas de un Balance Social.....	18
Características técnicas fundamentales.....	19
B.1 Modelos para la elaboración de Balance Social.....	21
Modelo 1.....	21
Modelo 2.....	24
Modelo 3.....	27
C. ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE AUDITORIA DE LA	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	32
Balance Social como herramienta de auditoría organizacional.....	32
Auditoria interna y su impacto en el Balance Social.....	35
D. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL	
Conceptualización.....	38

La Responsabilidad Social como proceso de gestión estratégica.....	40
Costo de los errores al implementarse Responsabilidad Social.....	41
E.CONCLUSIONES.....	43
F.BIBLIOGRAFÍA.....	46

I-INTRODUCCION

En la actualidad a nivel mundial cada vez mas lo social esta adquiriendo mas relevancia. A través del tiempo el concepto de empresa ha evolucionado, pasando de ser considerada tradicionalmente como una organización cuyo objetivo es la obtención de un beneficio a través de la satisfacción de las necesidades de mercado, a ser considerada como uno de los elementos fundamentales del desarrollo sostenible. Por desarrollo sostenible o sustentable se entiende aquel que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades (Cabrera Sotomayor, 2006).

La responsabilidad social se ha convertido en un proceso reconocido y aplicado por las instituciones que en la actualidad se preocupan por reforzar su imagen externa e institucional y alcanzar mayores niveles de credibilidad, lealtad. Como así también el reconocimiento del valor de los recursos humanos, de la relación de la institución con la sociedad, el mejorar su desempeño entre otros objetivos los cuales son factores determinantes del éxito de las organizaciones. Esa es la razón por la cual los inversores y usuarios de la información producida por las instituciones le prestan especial consideración a la información cuantitativa y monetaria. Así como a los reveladores de condiciones que corresponden al tratamiento del personal y al compromiso de la institución con su ámbito social. A nivel mundial es variada la cantidad, calidad y detalle de la información que se publica y transparenta en relación con los recursos humanos y con la comunidad, en ciertos países depende de los requerimientos legales y en otros casos se relaciona con la política organizacional (González García ,2001).

La responsabilidad social empresarial es una pauta cultural y no la tarea de un sector del negocio. Es una filosofía, una cultura, una manera de hacer negocios de manera responsable, y el Balance Social es la herramienta de exposición, de cuantificación, de revelación. Una buena responsabilidad social empresarial no se trata de acciones desconectadas de solidaridad, caridad o beneficencia, sino de algo mucho más profundo un diseño que vaya contra la corriente de la mayoría de los modelos de administración empresarial contemporáneos. La misma debe apuntar a la unión, al desarrollo de valores y a la responsabilidad individual, que forme parte de la gestión estratégica y que contemple el know how del negocio (González García ,2014) (Sylvester R., 2009).

La responsabilidad social empresarial debe ser vista en esencia como un proceso gradual y continuo que apunta a mejorar el negocio, contribuyendo desde esta premisa que es fundamental, al logro de otros fines que trascienden el límite de la empresa. Se trata de restablecer los principios, de movilizar transformando valores en acciones, de temprar un carácter organizacional ejemplar y sólido, de comprometerse interesadamente en lo público, de contribuir al fortalecimiento de la comunidad contenedora del ente, de concebir en resumen la responsabilidad social con una mirada global (Sylvester R., 2009).

En la actualidad para que una organización alcance una gestión empresarial exitosa debería asumir diferentes responsabilidades económicas, de servicio y sociales. Las primeras la económicas involucran crecimiento, desarrollo y generación de riqueza, repercutiendo todo ello en el valor de las empresas para sus accionistas. Las segundas responsabilidades las de servicios son aquellas que comprometen a las empresas con sus clientes, buscando de manera permanente la plena satisfacción de sus expectativas. La responsabilidad social son todos aquellos compromisos que tiene la empresa para con la sociedad en general y sobre todo con aquellos grupos con los que están en estrecho contacto (Sánchez Calvillo R., 2001).

El Balance Social es una herramienta de la política empresaria que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus ámbitos interno y externo, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente. La finalidad es el diagnóstico del clima laboral y social, información, planeamiento de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona. Consiste en reunir y sistematizar la información correspondiente a las dimensiones sociales de la empresa, realizando con objetividad y seriedad una descripción de indicadores, así como una enumeración realista y rigurosa de las tareas realizadas por la institución en materia social. Para la implementación eficaz de un Balance Social en la empresa, son requerimientos básicos: la existencia de una filosofía social, el convencimiento de la dirección y el compromiso corporativo (Gallego M., 1999).

Un Balance Social debería tener como mínimo los capítulos relacionados con el manejo de los RRHH, la política medioambiental, la sustentabilidad (el mediano y el largo plazo), y la inserción del ente en la comunidad. Es fundamental una descripción de las prácticas adoptadas por la empresa en las que se explicita la decisión de hacer negocios de manera responsable. Coherencia con la Visión, la Misión, las Estrategias y las Tácticas (González García I., 2014).

El objetivo de este trabajo fue analizar las características esenciales que debe contener un Balance Social, y del sistema de información con el que se lo va a elaborar y como la implementación del mismo en una organización contribuye hacia la gestión empresarial eficiente y responsable.

II. METODOLOGIA

La herramienta metodológica que se aplicó como primera etapa fue el análisis de la bibliografía existente en relación con el tema básicamente la consulta de libros, trabajos de investigación realizados con anterioridad, revistas, publicaciones, material disponible en sitios de Internet, así como disertaciones de autores reconocidos en la materia. Esta etapa tuvo como resultado la acumulación de la información necesaria para comprender la temática de la Responsabilidad Social Empresarial y la utilidad que implica la implementación de un balance social por parte de las empresas.

Este trabajo, se llevo a cabo en base a estudios exploratorios de carácter bibliográfico y se tuvo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

A-Estudio exploratorio bibliográfico sobre Balance Social

Este estudio se llevo a cabo en base a los siguientes autores:

- ISO 26000
- Guía GRI G3.1(Global Reporting Initiative)
- RT 36/2012

B-Estudio exploratorio sobre los Sistemas de Información en la elaboración del Balance Social

Este estudio se llevo a cabo en base a los siguientes autores:

- “Manual de Balance Social”, desarrollado por ANDI, la cámara Júnior de Colombia- capítulo Antioquia- y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001).
- RT 36/2012
- Guía GRI G3.1(Global Reporting Initiative)
- Sánchez, Calvillo, Víctor R (2001).
- Dapena, L (2014).

C - Estudio exploratorio sobre auditoria de la responsabilidad social

Este estudio se llevo a cabo en base a los siguientes autores:

- Ríos G (2012).
- Gallego M (1999).
- Ávila M (2002).
- Instituto de Auditores Internos de la Argentina (IAIA)(2009).
- Ballesteros C, Del Rio E (2003).
- Santiago S (2011)

D- Algunas consideraciones sobre Responsabilidad Social

Este estudio se llevo a cabo en base a los siguientes autores:

- Ballesteros C, Del Rio E (2003).
- Santiago S (2011).

III. RESULTADOS Y DISCUSION

A-Estudio exploratorio bibliográfico sobre Balance social

A continuación se desarrollaran las principales normas internacionales y nacionales como así también las principales herramientas a tener en cuenta para definir los términos Responsabilidad Social Empresaria y Balance Social

ISO 26000

ISO 26000 es una guía para la gestión de la Responsabilidad Social (no es una norma certificable) elaborado por el comité técnico ISO/WG SR, que ha sido uno de los grupos de trabajo más grandes y relevantes en la historia de ISO (Hereu 2014).

Esta norma internacional proporciona orientación sobre los principios, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social. Además sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en las estrategias, sistemas, prácticas y procesos organizacionales existentes. También enfatiza la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la responsabilidad social. La ISO 26000 pretende ser de utilidad para todo tipo de organizaciones del sector privado, público y no gubernamental, con independencia de que sean grandes o pequeñas y estén operando en países desarrollados o en países en desarrollo (Puterman ,2012).

Los principios de la ISO 26000

1) Rendición de cuentas

Deben rendirse cuentas por los impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente, lo cual también implica asumir responsabilidad por sus impactos negativos y el compromiso de tomar las medidas pertinentes para repararlos y evitar repetirlos. Este

principio es fundamental para poder llevar a cabo una correcta integración de la Responsabilidad Social.

2) Transparencia

Una organización debe ser transparente en la toma de decisiones que afecten a la sociedad y al medio ambiente. De este modo, sugiere que la organización debería suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible. Lógicamente, sin desvelar información confidencial ni protegida.

3) Comportamiento ético

Las organizaciones deben promover activamente el comportamiento ético. El comportamiento de una organización debe basarse en valores de honestidad, equidad e integridad, lo que significa que la empresa no debería perseguir únicamente el beneficio económico, sino también tratar de maximizar los impactos positivos en su entorno social y medioambiental, y minimizar los negativos.

4) Respeto a los intereses de las partes interesadas

Una organización debe respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas, teniendo en cuenta a adicionalmente a los dueños o socios. También puede haber otras partes cuyos intereses deben tenerse en cuenta ya que si bien no forman parte de la empresa, tienen unas necesidades y unos intereses legítimos que pueden verse afectados por las actividades de la empresa

5) Respeto al principio de legalidad

Las organizaciones deben aceptar el principio de legalidad como obligatorio, y operar en conformidad con la legislación aplicable. Podrán incluir mecanismos para identificar los requisitos legales aplicables y revisar periódicamente su cumplimiento.

6) Respeto a la normativa internacional de comportamiento

Las normas internacionales de comportamiento deben ser respetadas, especialmente cuando no exista regulación legal para la materia en cuestión o cuando las leyes locales entren en conflicto con la dicha normativa internacional. Y para el caso de que la ley de su jurisdicción entre en colisión con la normativa internacional, la organización debería revisar la naturaleza de sus relaciones y actividades en esa jurisdicción y evitar ser cómplice de comportamientos que no sean compatibles con la normativa internacional de Responsabilidad Social.

7) Respeto a los derechos humanos

Deben respetarse los derechos humanos, y reconocer su importancia y universalidad. Es decir, que estos derechos son aplicables a todos los individuos de todos los países y culturas y por ejemplo, dar pasos para evitar beneficiarse de situaciones donde los derechos humanos no se protegen (Hereu 2014).

Materias fundamentales de responsabilidad social

Para definir el alcance de su responsabilidad social, identificar asuntos pertinentes y establecer sus prioridades, una organización debería abordar las siguientes materias fundamentales:

1. Gobernanza de la organización

- 2. Derechos humanos**
- 3. Prácticas laborales**
- 4. El medio ambiente**
- 5. Prácticas justas de operación**
- 6. Asuntos de consumidores**
- 7. Participación activa y desarrollo de la comunidad**

La ISO 26000 desarrolla cada una de estas materias en diversos asuntos. A continuación se hace una breve exposición resumida de estas materias y asuntos:

1. Gobernanza de la organización

Se considera a la gobernanza de la organización como el factor más importante para hacer posible que una organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades, y para integrar la Responsabilidad Social en toda la organización. La gobernanza es quizá el pilar más importante, es a través de esa toma de decisiones como una organización puede hacer posible un cambio hacia una conducta socialmente más responsable.

2. Derechos Humanos

Algunos de los asuntos a gestionar dentro de esta materia son los relacionados con la resolución de reclamaciones, discriminación y grupos vulnerables, principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sin duda, los derechos humanos tienen unas características muy peculiares que los hacen únicos y los colocan por encima de cualesquiera otros derechos. El compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos debe existir independientemente de la

capacidad o disposición del Estado en el cual opera la organización, para cumplir con sus propias obligaciones en materia de derechos humanos.

3. Prácticas laborales

La operación de prácticas laborales apropiadas en una de las materias fundamentales, e incluye todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza por o en nombre de la organización, incluyendo el trabajo subcontratado. Dentro de esta materia, se tratan diversos asuntos como pueden ser trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo y protección social, salud y seguridad ocupacional.

La gestión responsable de las prácticas laborales y de los asuntos expuestos por la norma es un factor crítico para el éxito de la gestión de la Responsabilidad Social de una organización. Difícilmente una organización podrá promover y desplegar una gestión de la Responsabilidad Social hacia el exterior si las prácticas laborales en la propia organización no son ejemplares y siguen los principios fundamentales.

4. Medio ambiente

ISO 26000 introduce la gestión de la sostenibilidad de forma contundente dentro de la Responsabilidad Social de las organizaciones. De este modo, el impacto en el medio ambiente de las operaciones de una organización pasa a ser un elemento fundamental de la Responsabilidad Social de una organización, y pasa de tener una consideración científico / técnica a tener una consideración de comportamiento ético.

Dentro de esta materia, se tratan diversos asuntos como pueden ser el uso sostenible de recursos, mitigación del cambio climático, protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales

En el desarrollo de sus actividades cotidianas, es inevitable que cualquier organización genere impactos en su entorno medioambiental. La utilización de los recursos, la localización física y la producción de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad de los ecosistemas.

5. Prácticas justas de operación

Las prácticas justas de operación hacen referencia a la necesidad de que la organización tenga un comportamiento ético en sus relaciones con otras organizaciones, así como con sus partes interesadas. Esto incluye la conducta de la organización en sus relaciones con clientes, proveedores, administración pública, competidores, etc. La prevención de la corrupción, la competencia justa y el respeto a los derechos de propiedad son elementos claves desarrollados a lo largo de la norma.

De este modo, dentro de esta materia, se tratan de forma detalladas asuntos tales como anti-corrupción, competencia justa, promover la responsabilidad social en la cadena de valor.

Para la ISO 26000, las prácticas justas de operación pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo y promoviendo conductas de responsabilidad social en la esfera de influencia de la organización

6. Asuntos de consumidores

El consumidor es, sin duda, una parte interesada a la cual se debe considerar para su adecuada protección y cumplimiento de sus expectativas (más allá del mero cumplimiento de la legalidad). Dentro de esta materia, algunos de los asuntos mas relevantes que se tratan son las prácticas justas de marketing, protección de la salud y seguridad de los consumidores, protección y privacidad de los datos de los consumidores

Es así que la ISO 26000 promueve un comportamiento socialmente responsable de la organización hasta el último protagonista de la cadena del suministro, que no es otro que el consumidor. Es decir destaca la importancia de que la organización asuma ciertas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles educación e información veraz sobre las estrategias de marketing y contratación. De este modo fomenta el consumo responsable y sostenible, y elaborando bienes y prestando servicios que estén al alcance de todas las personas, incluyendo las más vulnerables, entre otras posibles acciones que toda organización debería considerar.

7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

La norma establece como ampliamente aceptado que las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan, y que de este modo contribuyan al desarrollo de la comunidad. Se expone, que la participación activa debe ir más allá de involucrarse con los impactos producidos en la comunidad, y que debe extenderse a hacia el apoyo y creación de una relación con la comunidad. Y sobre todo, implica el reconocimiento del valor de la comunidad.

Para el desarrollo de esta materia, se exponen diversos asuntos, entre ellos la participación activa en la comunidad, educación y cultura, inversión social mediante contribución a programas sociales.

Obviamente, la capacidad de una organización para participar activamente y contribuir al desarrollo de una comunidad está íntimamente relacionada con su tamaño y recursos, y por lo tanto, esta la gestión de materia debe dimensionarse en función de dichos factores (Hereu, 2014).

GUIA GRI G3(Global Reporting Initiative)

Esta guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad es una iniciativa internacional apoyada desde Naciones Unidas que se define a sí misma como “una iniciativa internacional a largo plazo, promovida por un conjunto diverso de partes interesadas o interlocutores, cuya misión es desarrollar y diseminar a nivel global las guías necesarias para aquellas organizaciones que, de manera voluntaria, quieren emitir informes sobre la sustentabilidad de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de sus actividades, productos y servicios”(FACPCE-RT 36/2012).

Esta guía parte de la visión estratégica basada en la importancia que tiene esta información (cuando es periódica, creíble y consistente) para contribuir a enfrentar los desafíos que implica la sustentabilidad de las sociedades. De este modo, la Guía del GRI contempla tres dimensiones: la económica, la ambiental y la social, e identifica las categorías que comprende cada una de ellas así como los indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten seguir la evolución de los resultados (FACPCE-RT 36/2012).

Su estructura parte de los principios de transparencia, inclusión y verificación, y esos principios son los que determinan las características que debe tener la información: completa, relevante y situada en un contexto de sustentabilidad. La calidad y veracidad de información deben garantizarse mediante su precisión, objetividad y comparabilidad (FACPCE-RT 36/2012).

Propósito de la memoria de sostenibilidad

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

memoria de sostenibilidad deberá proporcionar una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante, e incluirá tanto contribuciones positivas como negativas (GRI G3.1, 2001).

Las memorias de sostenibilidad que se basan en el Marco de elaboración de memorias del GRI presentan los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptado por la organización. Las memorias se pueden utilizar, entre otros, para los siguientes propósitos:

- Estudio comparativo y valoración del desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a leyes, normas, códigos, pautas de desempeño e iniciativas voluntarias
- Demostración de cómo una organización influye en –y es influida por– las expectativas creadas en materia de desarrollo sostenible
- Comparación del desempeño de una organización y entre distintas organizaciones a lo largo del tiempo (GRI G3.1, 2001).

Orientación sobre el Marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad

Todos los documentos del Marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad se han elaborado utilizando un proceso que busca el consenso a través del diálogo entre los grupos de interés. Dichos grupos son la comunidad inversora, los empleados, la sociedad civil, los auditores y la comunidad académica, entre otras (GRI G3.1, 2001).

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

prácticas a las que se enfrentan una amplia gama de organizaciones, desde las pequeñas empresas hasta aquéllas con gran volumen de operaciones que operan en distintas áreas geográficas al mismo tiempo. El Marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad describe el contenido general, así como contenidos sectoriales específicos, acordados por una amplia gama de grupos de interés en todo el mundo, los cuales se consideran generalmente aplicables para la descripción del desempeño de una organización en materia de sostenibilidad (GRI G3.1, 2001).

La Guía consta de un conjunto de Principios que tienen como finalidad definir el contenido de la memoria y garantizar la calidad de la información divulgada. También incluye los denominados Contenidos básicos, que están formados por los Indicadores de desempeño y otros apartados, así como una serie de pautas sobre aspectos técnicos relacionados con la elaboración de memorias (GRI G3.1, 2001).

Aunque actualmente está la versión G4 de la guía, el GRI seguirá reconociendo las memorias que se elaboren a partir de las anteriores versiones G3 o G3.1 durante dos ciclos completos de presentación de las mismas. Todas las memorias de sostenibilidad que se vayan a publicar después del 31 de diciembre de 2015 deben elaborarse de acuerdo a la versión actual (GRI G4, 2013).

B- Estudio exploratorio sobre los Sistemas de Información en la elaboración del balance social

En esta etapa se analizó como los sistemas de información permiten realizar un adecuado Balance Social, los requerimientos principales para su elaboración y como el mismo servirá para la toma de decisiones estratégicas. Se presentan distintos modelos y metodologías para la elaboración del mismo, y como se complementa con el Balance Contable.

Según Herbert (1982) la meta de un sistema de información es mantener atención y no simplemente inundar a la gente con información que, de alguna manera desordenada, pudiera acaso tener algún uso potencial para ellos. Es cuestión de dirigir la atención de la gente a los asuntos importantes y prioritarios.

Es necesario definir qué tipo de información proveer a los tomadores de decisiones en las empresas para ayudarlos en el proceso de toma de decisiones estratégicas. El sistema de información para la gestión estratégica debe entonces presentar información para evaluar el desempeño de la misma y tomar decisiones en base a este desempeño, al entorno en el cual compite y a los objetivos que posee. Para esto, debe contemplar una serie de perspectivas o dimensiones que permitan realizar una adecuada gestión estratégica (Dapena, 2004).

Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos o cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a unas metas preestablecidas. Al igual que con el Balance Contable, el Balance Social debería ser presentado conjuntamente al final de cada periodo. Por ello, de acuerdo con los resultados de su análisis, debería brindar la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social frente a metas establecidas tanto internas como externas de cada organización (ANDI-OIT, 2001).

Existen muchas razones para la elaboración de un Balance Social, entre las mas importantes, se puede mencionar la insuficiencia o incapacidad de la contabilidad tradicional para recoger y mostrar con claridad la información relativa a la actividad social de una entidad y por tanto la consecuencia de que no se ofrece una imagen fiel de la empresa o entidad únicamente con datos contables en sentido estricto (Ribas Bonet, 2001).

Muñoz Colomina (1986) habla de la contabilidad socioeconómica como “un instrumento de gestión, al incorporar los objetivos sociales, junto a los económicos en el control y planificación de la gestión”. Se trata de analizar lo previsto, lo realizado y las desviaciones entre ambos para llegar a una gestión óptima (Parra Luna, 1984). La innovación en dichos procesos de gestión también puede ser considerada una de las ventajas del Balance social según Salas Puig (1983,) junto con la eficiencia y el análisis de la empresa.

Los objetivos del Balance Social son:

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un periodo determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la mejora de las condiciones de trabajo (responsabilidad interna) y de la sociedad en general (responsabilidad externa).

- Como herramienta de gestión empresarial el Balance Social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendentes a aumentar la competitividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio

- Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los grupos de interés "stakeholders" con los cuales tiene relación, para poder informar adecuadamente a los mismos, incluida la opinión pública, acerca de su desempeño social como empresa (ANDI-OIT, 2001).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El balance social por si solo no podrá conseguir transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad. Su práctica facilita el desarrollo de una política social

voluntaria y no impositiva, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionada con la Responsabilidad Social libremente asumida.

Las ventajas de un Balance Social son:

- Brindar información detallada a la Alta Dirección para la toma de decisiones en la fijación de políticas y estrategias Sociales.
- Permitir racionalizar los recursos sociales con que cuenta la empresa evaluando la efectividad de los mismos.
- Brindar un mayor conocimiento de las características socio-laborales y de la contribución de la empresa al desarrollo integral de la persona.
- Constituirse en un aporte valioso para las negociaciones colectivas.
- Mostrar la contribución de la empresa al desarrollo social y económico del país.

(ANDI-OIT, 2001)

Dificultades y limitaciones

Al mismo tiempo que existen numerosas razones para elaborar un Balance Social, también aparecen dificultades que explican su poca implantación a pesar de que es un tema objeto de estudio desde hace varias décadas.

La primera limitación que se puede mencionar es la dificultad que entraña medir y cuantificar aspectos sociales en términos monetarios o cifrados (Marques, 1982). Es complicado definir indicadores adecuados para este fin (Freije Uriarte, 1978). “Es mucho más fácil enumerar especulativamente los aspectos en que puede concretarse la responsabilidad social, que proceder a la delicadísima tarea de evaluar su cumplimiento y encontrar los indicadores que pueden servir para medirlo” (Suarez González, 1982 p. 282). Se puede

destacar también el coste en términos de tiempo y dinero que supone el asumir la elaboración del Balance Social. Algunos de estos costes pueden incluso resultar prohibitivos para algunas entidades (Leat, 1996).

La elaboración del Balance social tiene carácter unilateral porque recae en la misma organización (Parra Luna, 1984), lo cual dificulta que sea percibido como algo útil por los demás agentes implicados. Es importante hacer referencia a razones de tipo cultural a la hora de explicar el poco éxito de la práctica del Balance Social. Cuesta mucho concebir las cosas de diferente modo a como se ha venido haciendo tradicionalmente y por tanto introducir elementos de cambio (Cea García, 1980). La entidad pasa por diversas fases desde que comienza a prestar atención a los aspectos sociales hasta que llega a integrarlos plenamente en sus decisiones y elabora un Balance Social de forma sistemática y asumida por sus directivos (Ackerman, 1975; García Echevarría, 1982). En general, el principal problema es la falta de estandarización del mismo Balance Social.

Características técnicas fundamentales

Las características técnicas fundamentales que debieran contener el Sistema de Información del Balance Social y el Balance Social en sí mismo, para que sea una buena herramienta, y su uso no de lugar a la utilización subalterna de sus contenidos. La buena fe, la transparencia, el pacto de sana incorporación de la información, son requisitos absolutamente indispensables y definitivos. Las características son:

- a. Integral (totalidad).
- b. Verificabilidad. Que surja del sistema de información del ente y que ello sea verificable simplemente reprocesando la documentación sustentatoria a partir de la cual es elaborado.
- c. Que la producción de la información, ya sea ésta cuantitativa, monetaria, o en otras

medidas, esté asegurada por un ambiente de control o sanas normas de control interno que le agreguen credibilidad.

d. Comparabilidad.

e. Uniformidad en la presentación de los indicadores.

f. Auditable.

g. Preparado, en muchos aspectos, por sectores independientes al que afectan los indicadores.

h. De fácil comprensión. Acompañado por glosarios de términos técnicos cuando se justifica su inclusión, dadas las particularidades de la actividad del ente empresarial.

i. Que el nivel de transparencia tenga el límite que el secreto profesional o empresarial reserva para quien toma el riesgo del negocio.

j. En principio, comenzar a transitar el camino pero será de utilidad, a medida que se agreguen ejercicios, presentarlos en forma comparativa.

k. Cuantificación. Lo narrativo o explicativo no está mal, pero los números y los sistemas cuantitativos, dan mejor idea de la performance. La monetización de las afirmaciones y contenidos es fundamental para transmitir idea de magnitudes.

l. En lo que hace a los intangibles habrá que diseñar indicadores. Será un camino de prueba permanente. No abundan a nivel mundial herramientas definitivas para valuar de manera razonable casos como clientela, grado de aceptabilidad de la imagen empresarial, conductas respecto la sustentabilidad, niveles de capacitación de los RRHH, etc. (González García, 2014).

MODELOS PARA ELABORACION DE BALANCE SOCIAL

Desde la óptica empresarial se están empezando a hacer modelos propios de Balance Social para cada empresa por medio de la investigación. A continuación se desarrollaran 3 modelos propuestos de metodologías de elaboración del Balance Social.

MODELO 1- Uno de los organismos que más interés ha puesto en la investigación acerca del Balance Social, ha sido la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), por tal razón, para la propuesta de metodología de elaboración del Balance Social en este punto se tomará como base el libro “Manual de Balance Social”, versión actualizada, desarrollado por ANDI, la cámara Júnior de Colombia-capítulo Antioquia- y la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2001).

Requerimientos metodológicos para la implantación del balance social

Para la implantación del Balance Social en una empresa, es necesario que existan una serie de condiciones que hagan factible su realización como un proceso continuo de gestión. De acuerdo con esto la ANDI (2001) plantea la obligatoriedad de existencia de ciertos aspectos previos para la elaboración del mismo como lo son:

a. Estructuración de una política social en la cual se fijen parámetros dentro de los que se desarrollen las acciones tendentes al cumplimiento de su Responsabilidad Social interna y externa. Si esta política no existe, la empresa deberá comenzar por definirla, aceptarla y respaldarla, pues de lo contrario el Balance Social será simplemente un informe y no una herramienta de gestión empresarial que permita planificar y ejecutar acciones coherentes con su propia realidad y la de su entorno.

b. Apoyo de la alta gerencia. Si no existe este apoyo, el Balance Social será sólo un programa aislado y sin continuidad en el tiempo y, por lo tanto, tampoco cumplirá con los objetivos de información, concertación y planificación.

c. Existencia de una estrategia corporativa integral. El Balance Social como programa corporativo debe estar integrado a la estrategia empresarial y debe contemplar objetivos, planes y presupuesto, de tal manera que no se convierta en un proyecto aislado sino que forme parte de las actividades de la empresa.

d. Conocimiento y contenido del Balance. La empresa no se puede limitar a conocer el concepto sino el contenido del mismo, su justificación y razón de ser. En la medida en que se conozca su contenido y sus ventajas, mayor podrá ser el compromiso de la Organización y de la Alta Gerencia.

e. Definición de objetivos y metas. Con base en el conocimiento de la realidad de la empresa, ella debe retomar la información que posee sobre su política y programas sociales, para definir los objetivos y metas de su Balance Social; estas metas deben ser realistas y se recomienda en lo posible consultarlas con los sectores involucrados.

Metodología para su elaboración

Para elaborar un Balance Social no existe una metodología establecida, es importante tener en cuenta que a partir de las diferentes características de las organizaciones en cuanto a razón social, sector al que pertenecen, entorno donde se desempeñan, entre otras, debe diseñarse un modelo de indicadores específicos. Los mismos deben interpretar la realidad organizacional a evaluar. Tomando en consideración los elementos del modelo ANDI, se sugiere el cumplimiento de las siguientes etapas:

a. Designación del Área Responsable y del Coordinador Social: Puede ser un departamento de la empresa, personas de varios departamentos, o incluso un auditor externo. El coordinador planifica las actividades, solicita colaboración interna o externa de la empresa, responde ante la dirección del desarrollo del balance, etc.

b. Definición del Plan de Trabajo: este comprende actuaciones, áreas, cronogramas, también en esta fase se definen los aspectos a evaluar, medios a utilizar para la obtención de información necesaria, etc.

c. Formación: Es imprescindible la formación de los participantes en la elaboración del Balance Social en temas como la política social de la empresa (programas, servicios, beneficios), la estructura administrativa de la empresa, los recursos que existen y por supuesto la formación en materia de responsabilidad social corporativa.

d. Adecuación de los indicadores a utilizar tanto internos como externos, presentación de los resultados de dichos indicadores (información cualitativa y cuantitativa), cálculo y ponderación de resultados e indicadores de acuerdo con la empresa (actividad, misión, recursos)

e. Recolección de la Información: Establecer los métodos de recopilación de información (definir encuestas, sugerencias, hojas de reclamaciones, documentación administrativa de la empresa) y el almacenamiento de los datos obtenidos del modo más adecuado al tipo de análisis que se va a realizar.

f. Elaboración del cuadro del Balance a fin de establecer el déficit o superávit social de la organización. Una vez elaborado el cuadro se realiza un análisis e interpretación de las cifras que presenta tanto totales como parciales, lo cual permitirá obtener conclusiones y recomendaciones para la elaboración de propuestas y metas futuras.

El cuadro de balance resume el proceso de planeación y control de la gestión social, en el se muestran las variables y los indicadores sobre los cuales la empresa establece metas para el período y el comportamiento de las mismas presentándolo a la alta dirección para evaluar su ejecución (Colina J. y Senior A., 2008).

MODELO 2.- Este modelo es el que propone la Resolución Técnica (FACPCE) 36/2012 en la misma se fijan los criterios para la preparación y presentación del Balance Social, el cual podrá ser elaborado de forma opcional por todo tipo de entes, para ser presentado a terceros con o sin ánimo de lucro. Para la preparación del Balance Social, esta resolución se basa en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI), que es el modelo internacional más reconocido y el que registra mayor tendencia a la aceptación.

Uno de los objetivos para la preparación del Balance social es demostrar la forma en la que contribuye la organización, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora. O también como incide en el deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional y/o global. La mera información sobre las tendencias del desempeño individual (o sobre la eficiencia de la organización) no dará respuesta a este objetivo.

El Balance Social debe, por lo tanto, tratar de presentar el desempeño en relación con concepciones más amplias de la sustentabilidad. Esto incluye analizar el desempeño de la organización en el contexto de los límites, y las exigencias impuestas sobre los recursos ambientales o sociales a nivel sectorial, local, regional o mundial, y sobre el uso de recursos y niveles de contaminación. También puede ser relevante en lo referente a objetivos sociales y

económicos, tales como objetivos de desarrollo sustentable y objetivos socioeconómicos a escala nacional o internacional.

1. Estructura

El Balance Social incluye:

1.1. Memoria de Sustentabilidad

Para la elaboración de la Memoria de Sustentabilidad se atenderá a las pautas y principios establecidos en la Guía para la confección de Memorias de Sustentabilidad elaborada por el GRI.

1.2. Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD)

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

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

Características de la información del Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD).

El EVEGyD está fundamentado en conceptos macroeconómicos, buscando presentar la parte en que contribuyen las entidades en la formación del Producto Bruto Interno. Es un estado económico financiero, histórico, que muestra el valor económico generado por una

organización y simultáneamente revela cómo se distribuye entre los diversos grupos sociales que han contribuido a su creación.

Para los inversores y otros usuarios, esa demostración proporciona información de naturaleza económica, financiera y social, y ofrece la posibilidad de una mejor evaluación de las actividades de la entidad en la sociedad en la cual está inserta. El EVEGyD elaborado por segmento (tipo de clientes, actividades, productos, área geográfica y otros) puede representar información aún más valiosa para la formulación de proyecciones de analistas sociales y económicos.

Alcance y presentación

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

La distribución del valor económico generado debe ser expuesta, como mínimo, en los siguientes conceptos:

- Remuneraciones al personal.
- Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo.
- Al Estado (impuestos, tasas y contribuciones).
- Retribuciones al capital de terceros.
- Retribuciones a los propietarios.
- Ganancias retenidas.
- Otras.

1. Presentación

El Balance Social se podrá presentar en forma conjunta con los Estados Contables del ente, o por separado, haciendo referencia, en el Balance Social, a dichos Estados Contables. El período por el cual se emitirá será el mismo al que se refieren los Estados Contables. Los usuarios deberán poder acceder a la información referenciada, para lo cual la organización deberá indicar claramente cómo lograr tal acceso. En aquellos entes que posean actividad e inversión social en más de una jurisdicción, se recomienda presentar el Balance Social separando claramente la actividad de cada jurisdicción (cada provincia y Ciudad Autónoma de Buenos Aires) (FACPCE 36/2012).

MODELO 3.- Este modelo fue elaborado en un artículo científico de Sánchez Calvillo (2001) en el mismo se define lo que es un Balance Social, las partes que lo integran, como se elabora y sobre todo cual es su finalidad. También hace una equivalencia entre los rubros de Balance Contable y Social.

El Balance General, contablemente hablando, es un documento que nos proporciona información valiosa para la toma de decisiones financieras. Es también un documento que refleja, de una manera razonablemente exacta, la situación financiera de la empresa.

Pero existe otra connotación de balance la social. Es sobre el balance social que se pretende abundar, con el propósito de poder conceptualizarlo, esquematizarlo, elaborarlo, utilizarlo y darlo a conocer. Hoy en día no es posible perder de vista todas las responsabilidades que debe asumir una empresa para con sus diversos públicos, siendo una de ellas precisamente la social.

El balance social de las empresas su conceptualización y esquematización

El Balance General, en su connotación contable, es un resumen esquemático que incluye rubros y clasificaciones, reflejando razonablemente la situación financiera de una empresa. En esencia, este resumen muestra, por una parte, la procedencia de los recursos con que cuenta en ese momento la empresa (su pasivo y su capital; sus recursos ajenos y propios) y por la otra parte, en que están aplicados dichos recursos (sus activos totales).

Tabla 1. Rubros del Balance General

ACTIVOS TOTALES	PASIVO
	CAPITAL CONTABLE

Extrapolando, se pudiera decir que el Balance Social de una empresa es un resumen que debe incluir rubros clasificados que reflejan la congruencia entre la política social y humana declarada de la empresa y las acciones efectivamente emprendidas.

Tabla 2. Rubros del Balance Social y su equivalencia contable

CONNOTACION CONTABLE	CONNOTACION SOCIAL Y HUMANA
PASIVO	POLÍTICA SOCIAL
CAPITAL	PERSONAL
ACTIVOS TOTALES	-REMUNERACIONES -ACCIONES SOCIALES -MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA EN EL TRABAJO (MCVT) -CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Elementos del Balance Social

La política social y humana sería el equivalente al Pasivo, pues es el recurso que toma la empresa de fuera, que es en términos contables, el apalancamiento. Es decir la utilización de recursos ajenos con la finalidad de elevar el rendimiento sobre los fondos propios.

Si la política social está bien conceptualizada, bien enfocada y mejor desarrollada, actuará como una palanca y magnificará no sólo las utilidades de la empresa, sino el bienestar de todo su entorno. Por el contrario, si la política humana no es considerada ni utilizada, los resultados serán pobres desde el punto de vista social y la empresa será cuestionada por su propio ambiente. La política social y humana, son pues, las guías o directrices que orientan las acciones en materia social y humana. Con estas acciones, la empresa regresa a la sociedad en su conjunto algo de lo que tomó de ella: la fuerza y el intelecto laboral.

El personal sería, desde luego, el capital con que cuenta. Se habla de Capital Humano, el recurso más importante, ya que sin este no podría funcionar.

Finalmente, las remuneraciones, las acciones sociales, la mejora de las condiciones de vida en el trabajo (MCVT) y la capacitación y desarrollo, serían el equivalente contable de los Activos Totales disponibles; serían la contrapartida exacta de las acciones sociales llevadas a cabo y de todos los esfuerzos realizados por el Capital Humano de la empresa en congruencia, desde luego con la política social y humana de la empresa.

Importancia del Balance Social

El Balance Social, debe ser un documento tan importante como su símil contable. Desde un punto de vista social, su importancia radica en que es la radiografía de la empresa que muestra su aspecto más humano y social. Además, proporciona información valiosa para

que la empresa sea evaluada por sus trabajadores, por las autoridades y por el público en general, en cuanto a sus logros sociales y humanos, así como determinar cuál ha sido su contribución efectiva al desarrollo social de su entorno.

Desde un punto de vista económico, la importancia del Balance Social está en el hecho de que con este tipo de información es posible determinar el avance económico real (en cuanto a salarios y prestaciones, capacitación y mejora en las condiciones de vida de los trabajadores) por zonas o por regiones. Esto proporcionaría información muy valiosa al gobierno, lo que le permitiría diseñar o modificar sus políticas de desarrollo nacional.

Elaboración del Balance Social

El Balance Social deberá ser, físicamente hablando, un documento, cuadernillo, boletín o folleto, compuesto por las partes que se enumeran y ejemplifican a continuación.

a.- Política social y humana

En este rubro, la empresa enunciará, de manera clara y explícita, sus políticas tanto social como humana. Con esto, la empresa fija su compromiso y las líneas de acción que la han de guiar en su relación y colaboración con su Capital Humano.

b.- Personal por categoría o puesto y por sexo

Con la finalidad de conocer la estadística básica de su planta laboral, en este rubro la empresa dará a conocer la cantidad y el género de su personal, así como los porcentajes correspondientes.

c.- Movimiento de Personal

Se pretende que en este rubro la empresa muestre claramente los movimientos, de cualquier índole, realizados con su personal. Esto con la clara finalidad de dar a conocer la rotación interna y externa del personal.

d.- Edad promedio y antigüedad promedio en la empresa

Aquí, la empresa dará a conocer, por rangos y por género, las edades del personal así como el promedio de éstas, lo que permitirá observar la permanencia del personal en la empresa, así como el grado de madurez (edad) del mismo.

e.- Ausentismo (Horas)

Este rubro está destinado a dar a conocer las principales causas de ausentismo en la empresa y la tasa de éste, permitiendo así, determinar su incidencia real en la productividad de la organización.

f.- Sueldos y salarios

Aquí, la empresa dará a conocer la percepción mensual promedio por categoría de todo su personal. Esta información, más que confidencial, es de carácter vital en el sentido de que permite observar y cuantificar lo que la empresa efectivamente está regresando, vía sueldos y salarios, la parte que de la riqueza generada en la empresa le corresponde al capital humano.

g.- Acción social

En este rubro, la empresa dará a conocer las principales actividades sociales que promovió, dentro y fuera de sus instalaciones, así como el monto invertido en ellas. Esto permitirá evaluar y cuantificar el impacto real y su significado, de todas las actividades de tipo social que la empresa emprende y ha emprendido en beneficio de su personal y de su localidad y zona de influencia.

h.- Mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo (MCVT)

En este rubro, es muy importante para la empresa que dé a conocer todas las inversiones que en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores ha realizado. Esta información es de vital importancia para el personal como para

la comunidad en general, ya que muestra claramente el esfuerzo real y tangible de la empresa en beneficio directo de su Capital Humano.

i.- Capacitación y desarrollo

Finalmente, en este rubro la empresa dará a conocer la inversión realizada en uno de los rubros de mayor importancia como lo es el de la capacitación y desarrollo de su personal.

Aquí, la empresa muestra de manera clara el esfuerzo económico que efectivamente está realizando la empresa en la educación y en el desarrollo de su Capital Humano, con miras, en el largo plazo, de incrementar su potencial para beneficio del ser humano, de la empresa, de otras empresas y de la sociedad en su conjunto.

Difusión del Balance Social

El Balance Social debe presentarlo la empresa cada año, al finalizar su periodo contable. De esta manera, dará igual importancia a ambos Balances (el Contable y el Social) y ambos serían presentados a la máxima autoridad de la empresa y a la representación de los trabajadores, así como difundirlo en toda la organización, en la comunidad, en los organismos gubernamentales y en otras empresas (Sánchez Calvillo V., 2001).

C- Estudio exploratorio bibliográfico sobre Auditoria de la Responsabilidad Social.

BALANCE SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE AUDITORIA ORGANIZACIONAL

A pesar de estar pasando por un período de crisis e incertidumbre económica, cada vez son más las empresas que optan por una visión de los negocios que incorpora a su gestión el respeto por los valores y principios éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente. Para ello es muy importante que desde la alta dirección exista un compromiso de un cambio

en la cultura de la organización y con la construcción de confianza para con las partes interesadas, tanto internas como externas; y que se lleven adelante decisiones y actividades conducentes con el desempeño ambiental sostenible, que sea económicamente viable y socialmente equitativo (Ríos G., 2012).

Para llevar adelante este objetivo, surge la Auditoría Social como estrategia que ayudarán a la organización a identificar su impacto social o ambiental, medir o evaluar repercusiones, comunicar interna o externamente su desempeño, y hacer mejoras permanentes en áreas tales como la relación con la comunidad, prácticas laborales, asuntos de derechos humanos, responsabilidad ambiental, y conductas éticas (Ríos G., 2012).

El Balance Social es una herramienta de Auditoría Social en cuanto permite, mediante la aplicación de una metodología específica, medir cuantitativa y cualitativamente la gestión social de cualquier organización (pública o privada) dentro del marco de su Responsabilidad Social respectiva. Esto permitirá orientar la planificación de las actividades de la empresa para el año siguiente, además de demostrar el desarrollo de las actividades del año anterior. Su aplicación permitirá un mejor desempeño, lo cual redundará sin lugar a dudas en una mayor rentabilidad del negocio (Gallego M., 1999).

Las auditorías sociales pueden ser muy valiosas para las empresas, hacia el interior de las organizaciones la realización periódica de la Auditoría Social es la garantía de tener una herramienta de observación y medición sobre como se tiene en cuenta la dimensión socioeconómica en todos sus aspectos. Hacia el exterior, la auditoría es un instrumento que permite verificar la transparencia del compromiso y los objetivos, siempre que al final de la auditoría se emite un informe y se comunica lo concerniente a los objetivos, los esfuerzos y los resultados. Permitirán a la compañía mejorar su relación con los representantes de la

comunidad y con los inversionistas, minimizar costos operativos, identificar impactos no financieros y prioridades, detectar debilidades en cuanto a obligaciones legales o estándares de calidad y evitar potenciales conflictos.

Pero por otro lado a pesar de tener unas ventajas indiscutibles, los procesos de Auditoría Social son complejos y costosos en tiempo. No puede olvidarse que las decisiones erradas en este sentido acarrearán altos costos, impactos negativos, pérdida de credibilidad, falta de compromiso en el desempeño del trabajo, deterioro del medio ambiente, problemas de calidad en los productos y servicios, pérdida de mercados y finalmente fracaso del negocio, entre otros (Gallego M., 1999)(Ríos G., 2012).

La auditoría social va más allá de la simple auditoría financiera y contable. Esta incluye planes, estrategias, proyectos, políticas, procedimientos y prácticas ejercidas por la organización o institución auditada. Revisa el sistema de información, contratos y programas, estructura y funcionamiento de las unidades organizacionales, sus productos y servicios, además de los estados financieros, cumplimiento de leyes y regulaciones. De este ejercicio, total o parcial, debe resultar un producto con propuestas de mejoramiento institucional (Ávila M., 2002).

Según el Instituto Ethos, el Balance Social también puede ser definido como el reporte anual producido voluntariamente por la empresa luego de una auditoría interna para identificar su grado de responsabilidad social. Esta auditoría interna busca entender la gestión del negocio y evaluarla según criterios ambientales, socios económicos, en los diversos niveles: políticas de buena gobernanza corporativa, valores, visión de futuro y desafíos propuestos (Instituto Ethos, Fundación EMPRENDER y REDES, 2006).

AUDITORIA INTERNA Y SU IMPACTO EN EL BALANCE SOCIAL

Según la definición del Instituto de Auditores Internos de la Argentina (IAIA) la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Promueve la eficacia y eficiencia de las operaciones de la Organización, revisando los procesos vigentes, detectando oportunidades de mejoras susceptibles de ser puestas en práctica y estableciendo con el auditado su compromiso en un plan de remediación. El mismo le permite lograr la mejora continua en un proceso que se retroalimenta con la implementación de los planes de acción (IAIA, 2009).

La Auditoria Interna genera valor agregado en los distintos procesos operativos y administrativos de la organización generando recupero de costos, alternativas de ahorro y mitigando situaciones de ineficiencias, para ello asigna sus recursos específicos que son limitados, cubriendo los factores de riesgo a los que está sujeta la empresa. Para colaborar en el proceso de generar valor se debe utilizar un marco metodológico para identificar el mapa de riesgos de la compañía, minimizar las amenazas, administrar la incertidumbre y optimizar las oportunidades. Asimismo el Auditor Interno debe asegurarse que exista una adecuada estructura de Control Interno que esta embebida dentro del concepto de Administración Integral de Riesgos y fuertemente alineada a la estrategia de negocio.

La implementación de un sistema de riesgo operacional reconoce los siguientes beneficios: reduce incidentes y pérdidas derivadas; mejorar la calidad del servicio y de los productos; aumenta la eficacia de los procesos de la Organización; efficientiza la gestión del negocio con información oportuna para la toma de decisiones; permite cumplir con la normativa vigente y mejora la imagen reputacional de la Empresa. Para una correcta administración del riesgo, es necesario identificar y reconocer los riesgos del negocio, comprenderlos, medirlos y finalmente generar herramientas que faciliten la toma de decisión.

La realidad actual impone a los Auditores Internos la necesidad de ser más eficiente, agregando valor a través de su labor, sin perder de vista el negocio. Implementar programas de auditoría considerando la responsabilidad social empresaria (RSE) ayudará al negocio a tener un enfoque integral y a poder medir los aspectos no-financieros de su relación con la comunidad y otras actividades relacionadas, identificar requerimientos de información de los representantes de la comunidad, y determinar cuáles son las fortalezas y debilidades, para poder tomar decisiones estratégicas.

La función del Auditor en la implementación de un programa de responsabilidad social corporativa y sustentable es crucial para la proyección de las empresas y entidades a futuro, y estos deben auditarse y evaluarse como un todo, pero a su vez, los elementos del programa deben controlarse de manera separada, realizando auditorías separadas para cada elemento del programa. También, pueden realizarse auditorías por agrupaciones de temas, como:

* Lugar de trabajo: elección de empleo, salud y seguridad, prácticas ambientales, diversidad e igualdad, ética, gobierno, derechos humanos.

- * Marketplace: calidad de producto y seguridad, promoción responsable y ventas, administración responsable de la cadena de suministros, prácticas de desarrollo y prueba de productos, administración de productos, prácticas de revelación y privacidad.
- * Ambiente: administración responsable de recursos (aire, agua, suelo, desperdicios, uso de energía, etc.), cumplimiento regulatorio.
- * Comunidad: voluntariado, compromisos de/con grupos de interés, filantropía, negocios inclusivos, etc. (IAIA, 2009) (Ríos G., 2012).

Teniendo en cuenta las características de un Balance Social para realizar una auditoría interna en las organizaciones que lo aplican se deberían considerar algunos aspectos como:

- Descripción de los principales procedimientos sustantivos a aplicar partiendo de la premisa de que mucha de la información que se incluye en un Balance Social puede ser cualitativa, requiriendo por lo tanto de procedimientos específicos.
- La evaluación del control interno imperante en el ente por cuanto a menudo podrían no estar adaptados y resultar menos confiables que aquellos relacionados con la información financiera de un juego de estados contables.
 - Procedimientos para la identificación de los grupos de interés y de sus necesidades.
 - Con frecuencia se requiere la participación de expertos en distintas áreas.
 - Se debe capacitar a auditores en el diseño e implementación de los programas de Responsabilidad Social
 - Se deben identificar con precisión los parámetros que se habrán de utilizar para evaluar o medir los asuntos (criterios)

La persona encargada de una auditoria en un Balance social debe ser un hombre de método y de práctica de auditoria, ya que es más eficiente en su gestión. Es necesario que sea abierto en sus relaciones con la gente de personal, que conozca en cierta medida los elementos de la función del personal, pero sobre todo que sepa dialogar. Así es frecuente encontrar en las empresas diferentes personas que realizan esta función (ingenieros, sociólogos, juristas, contables). Se considera que un servicio de auditoria interna puede realizar un Balance social, ya que si dispone de una buena formación el auditor y no solo opera con materias contables, la gestión de los recursos humanos y de las relaciones sociales puede formar parte de su materia de trabajo (Nevado Peña D. 1999)

Las organizaciones pueden contar con sistemas de control interno, incluidas funciones de auditoría interna, como parte de sus procesos para gestionar y divulgar la información. Estos sistemas internos son importantes para la integridad y credibilidad generales de una memoria. Sin embargo, GRI recomienda, además del uso de los recursos internos, recurrir a la verificación externa de las memorias de sostenibilidad (Guía Gri G3)

D- Algunas consideraciones sobre Responsabilidad Social

Conceptualización

El concepto Responsabilidad Social Corporativa es una traducción literal del inglés Corporate Social Responsibility e intenta describir, básicamente, como deberían actuar las empresas como miembros responsables de la sociedad.

La responsabilidad social corporativa ayuda a aumentar el valor de la marca y mejorar la reputación, en tanto que es trata de un factor de diferenciación y fidelización muy poderoso (Andreu, 2003). Con clientes más fieles, la empresa puede aumentar los precios y como

consecuencia también los ingresos por ventas. Además asciende la moral de toda la organización y el orgullo de pertenencia, a la plantilla le gusta más trabajar para la empresa. Por eso, la compañía obtiene la capacidad para atraer y retener a los talentos (Forética, 2002), eso lleva a una subida de la productividad de los empleados y en combinación con mejores estándares medioambientales aumenta la calidad de los productos. Aunque también existen diferentes posturas e intereses respecto de la RSE (Ballesteros C, Del Rio E, 2003).

Cuando se habla de que las empresas deben ser socialmente responsables se piensa inmediatamente en la generación de un alto costo. Sin embargo, a través de una adecuada gestión estratégica se pueden alcanzar una serie de beneficios y de aceptación de parte de sus *stakeholders*, que dan por entendido la importancia considerarla una inversión que arroja resultados positivos a largo plazo.

Esta gestión estratégica de la responsabilidad facilita la creación de ventajas competitivas, que traen consigo una serie de beneficios. Entre ellos se pueden mencionar el hecho de disminuir costos al evitar conflictos con la sociedad en general, mejora la productividad, debido a que los trabajadores se identifican plenamente con estas actividades logrando mayor sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Además, favorece el entorno interno de la empresa al valorar el rol de cada miembro. Lo mismo ocurre con el entorno externo de la empresa al tener en cuenta el impacto social de las acciones que ejecute.

La RSE no se trata de una actividad marginal, adicional a la económica, oportunista y esporádica, sino como una nueva actitud de la empresa hacia el entorno social. Es una obligación de la empresa hacia la sociedad. Debe buscar un mayor bienestar social y mejor calidad de vida, es decir, aspectos cualitativos y en grandes medidas intangibles, lo que lógicamente dificulta su medición e implementación.

Es importante tener en cuenta que las prácticas de la responsabilidad social son cambiantes, debido a las características y condiciones de cada empresa. Precisamente, el verdadero contenido de la responsabilidad social está en la integración de las finalidades propias de la empresa y las de la sociedad, en la consideración de los valores sociales y en la integración en la actividad empresarial. De ahí que la RSE debe entenderse como una responsabilidad integral, amplia e inseparable de la propia responsabilidad económica. Por lo tanto, para que la empresa crezca a largo plazo es imprescindible que sustente sus procesos y productos en unos estándares éticos que integre en su gestión, y que trate de dar respuesta a las demandas de los agentes sociales a los que afecta o que le afectan (Santiago S., 2011).

La Responsabilidad Social como proceso de gestión estratégica

Pretender que se aplique inmediatamente RSE en una empresa no es un asunto fácil. La razón se encuentra en que la RSE se debe mirar como un proceso integrado que debe cumplir una serie de fases que lleve a considerarse como parte de la planeación estratégica y que por ende debe ser a largo plazo.

Bestratén y Pujol (2004), citado por Solano, incluye tres categorías: primarias, secundarias y terciarias. Que deben seguir una secuencia que garantice que se llegará a la aplicación de acciones responsables.

Las responsabilidades primarias forman parte de la razón de ser de la empresa por lo que no pueden considerarse aún acciones propias de RSE. Su importancia radica en que debe verse como la fase de inicio para realizarlas. Dentro de ellas se incluyen: brindar productos de calidad a precios justos, crear riqueza en la empresa y en la sociedad, respetar los derechos de los trabajadores y darles condiciones de trabajo dignas, que favorezcan su desarrollo personal y profesional, promover una empresa sostenible y en crecimiento, identificar y mitigar o

evitar los impactos negativos sobre el ambiente, cumplir las leyes y reglamentos que le sean aplicables y distribuir equitativamente la riqueza generada.

Las responsabilidades secundarias, exceden lo obligatorio y cuya aplicación requiere esfuerzos de la empresa. Podemos decir que este es el umbral entre la RSE la obligatoriedad. Bestratén y Pujol (2004) dividen estas responsabilidades entre aquellas que se contraen con los trabajadores y aquellas que configuran las relaciones con la comunidad.

Las responsabilidades terciarias, no están incluidas en la actividad específica de la empresa, se relacionan con lo social y causan mayor impacto en el fuera, como los medios de comunicación. Entre ellas se encuentran Promover programas de ayuda a la comunidad o a otros, Ayudar a la construcción de infraestructura social, Colaborar con centros de formación, como escuelas, universidades, entre otros (Santiago S., 2011).

Costo de los errores al implementarse Responsabilidad Social

Normalmente cometer errores trae como resultado una serie de consecuencias, que se traducen en costos. Estos costos pueden incluir erogaciones monetarias, o también incurrir en costos de oportunidad muy altos. La RSE no es la excepción, razón que obliga a las empresas que la desarrollan o piensan hacerlo a considerarlos y darle un manejo apoyado en una gestión estratégica. A continuación se mencionan algunos muy errores muy comunes:

- Mala relación con la sociedad, esto se traduce en conflictos continuos, que a largo plazo se traducen en problemas para la empresa que puede llegar a su desaparición.
- Proyectar una imagen de la empresa como donador frecuente, pero sin efectos visibles en la relación con la comunidad La empresa proyecta una imagen en la cual aparece como un ente capaz de solucionar los problemas de la sociedad, pero con la percepción de que

la empresa es la responsable de sus inconvenientes, por lo que tiene la obligación de resolverlos.

- Percepción de la población de que la empresa es responsable de todos los males de la ciudad, lo cual obliga a la empresa a considerar la posibilidad de tratar de cambiar esta imagen, dejarlas cosas como están a o recurrir a los estrados judiciales, situación que a la larga empeoraría la situación ente la sociedad.

- Incertidumbre permanente respecto de la reacción de la sociedad frente acciones de RSE Surge cuando la empresa no hace una adecuada gestión de la RSE, por lo que no se anticipa a la problemática en que se encuentra la sociedad (Santiago S., 2011).

La Responsabilidad Social obliga al cambio

Un aspecto fundamental que se encuentra implícito con la RSE es que las empresas que la apliquen no pueden ni deben constituirse en reemplazo de lo que le corresponde al Estado. Por eso la RSE llega a confundirse con actividades filantrópicas debido a que se limitan a hacer donaciones y apoyar obras que de alguna manera la beneficien. La RSE es más que eso. Es contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en general, de tal manera que incluya la posibilidad de gestionar un cambio social integral y beneficioso para sus stakeholders. Este cambio social no lo hace directamente la empresa, se apoya en los diferentes grupos de interés, quienes serán apoyados, guiados y orientados por la empresa promoviendo campañas y programas de índole social. Por lo tanto, la RSE implica cambio, y como todo cambio no puede dejarse al azar. Antes por el contrario, requiere de una gestión estratégica que forme parte de la planeación estratégica, que además incluya a todos los integrantes y a todos los niveles de la empresa.

La RSE requiere de recursos que se inviertan en desarrollo económico, que lógicamente beneficie a la sociedad y a la empresa por lo que debe contar con objetivos claros y estrategias de implementación. Si no se hace así el fracaso y por ende el declive y desaparición está garantizada, pues no tienen claridad acerca de lo que la empresa quiere lograr y proyectar ante la sociedad (Santiago S., 2011).

E-CONCLUSIONES

La sociedad y la comunidad de negocios, cada vez más demandan mayor nivel de información y, simultáneamente un notable incremento en el nivel de transparencia y de revelación sobre la actividad de las organizaciones. En los últimos años se viene hablado mucho sobre la temática del Balance Social, aunque todavía no ha sido producto de ninguna norma que estableciera su obligatoriedad, sino por la difusión que se viene realizando desde diferentes ámbitos. Se espera que en un futuro no muy lejano se incremente su uso y ya hay iniciativas en este sentido, en que el reconocimiento de la buena actividad social de una empresa u organización otorgue cierta categoría y sea ante la sociedad una garantía de que está actuando de forma correcta en el desarrollo de sus actividades. En Argentina ya hay un proyecto de ley para establecer la obligatoriedad de contar con un Balance Social para las sociedades de capital estatal o mixto y para las sociedades comerciales privadas que deseen participar en licitaciones públicas. Para el resto de las organizaciones será de carácter voluntario.

-Por ahora las iniciativas nacionales e internacionales sugieren lineamientos a seguir en la implementación de la Responsabilidad Social como la ISO 26000, que si bien es de gran utilidad, su defecto es que no es una certificación y no realiza auditorías. También esta la

Guía GRI que como su nombre lo indica es una guía para elaborar memorias de sostenibilidad y establecer un modelo común para la comunicación de la información económica, ambiental y social dentro de una organización.

-Este trabajo permitió destacar la necesidad de implementar el uso de Balance Social en las organizaciones y como esta herramienta de gestión empresarial le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la competitividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además de poder evaluar las acciones en términos de costo-beneficio. La competitividad de una organización no es posible alcanzarla solo desde el manejo de variable económicas sino desde una visión integral tanto dentro de la organización, su gente, como fuera, la sociedad y la comunidad donde ésta funciona estableciendo variables e indicadores sociales que le permitan a una organización poder medir y evaluar su desempeño.

-El Balance Social permite tomar decisiones a partir de información no solo económico-financiera sino que permite incluir diversas variables relacionadas con el comportamiento de la organización en el sistema social dentro del cual se encuentra inmersa. Presentar un Balance Contable únicamente resulta insuficiente para mostrar la imagen fiel referida a una organización, ya que no contiene información relativa a la actividad social. Es por esto que el Balance Social es considerado un complemento del balance financiero, permitiendo a la organización obtener mas información sobre su desempeño e impacto en la sociedad. Sería adecuado que el Balance Social presentara un informe de auditoría de un Contador Publico independiente para brindar el nivel de credibilidad y confianza a los diversos grupos de interés, asegurando la razonabilidad de las cifras, cantidades y afirmaciones en el contenida.

-Los procesos de auditoria social a pesar de tener grandes ventajas, son complejos y costosos en tiempo. Hay que tener en cuenta que las decisiones erradas en este sentido

acarrear altos costos, impactos negativos, pérdida de credibilidad, falta de compromiso en el desempeño del trabajo, deterioro del medio ambiente, problemas de calidad en los productos y servicios, pérdida de mercados y finalmente fracaso del negocio, entre otros

-La Auditoria Interna ha ampliado su función pasando desde los roles tradicionales de salvaguarda de activos y cumplimiento de normas, a un enfoque más proactivo de generar valor a la Organización, evaluando efectividad y eficiencia de los procesos y posibilidades de fraude, llegando al contenido más reciente que se suma a las funciones anteriores, la de ser un asesor interno que evalúa riesgos y colabora con la Alta Dirección de la Compañía en el cumplimiento de los objetivos de control

-La responsabilidad social es continuamente fuente de polémicas y controversias por los beneficios que brinda a las empresas que se han comprometido con prácticas sociales. Sin embargo, muchas no lo hacen, quizás por desconocimiento o por considerarla un gasto innecesario y sin retorno. Pero lo cierto es que la responsabilidad social exige gestión, la cual debe incluir indicadores que permitan evaluar tales actividades y motivar a los lectores a la reflexión y el interés por lograr su implementación como parte de la estrategia empresarial, que además pueda ser vista como una de las razones de un posible fracaso por no haber asumido un compromiso serio con la sociedad en general

-Según lo analizado se puede deducir que cada vez son mas las organizaciones que se interesan en el uso del Balance Social por los beneficios que brinda y por que no pueden ser ajenas a los retos que deben enfrentar en la actualidad. Los mismos le exigen replantear sus procedimientos, estilos gerenciales, productos, minimizar costos y muchas otras acciones orientadas a la búsqueda de la eficiencia y eficacia. Esto es lo que finalmente permitirá a las empresas ser competitivas.

F-BIBLIOGRAFIA

- Ackerman, R. W. (1975). *The social challenge to business*. Cambridge: Harvard University Press.
- ANDI, OIT, CJC. (2001). Manual del balance Social “versión Actualizada”, Medellín, Julio 2001, 99 p.
- Avila, M.O (2002). *Conferencia ofrecida en el II Congreso Centroamericano de Profesionales Universitarios. Tegucigalpa, Honduras*
- Cabrera Sotomayor, G. (2006). La Responsabilidad Social de la Empresa y las metas del desarrollo del milenio, edición electrónica. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/141/1/M-CD3857.pdf>
- Cea García, J.L. (1980). La Teoría del Balance Social. *Cuadernos Universitarios de Planificación Empresarial*, N° 3, pp. 355-380.
- Colina, J.; Senior, A. (2008). *Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable. Multiciencias, Vol.8, pp. 71-77.*
- Dapena, L. (2014). Sistemas de Información, Material de estudio de la Especialidad en Contabilidad Superior y Auditoría, Escuela de Graduados en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba
- Del Rio, E.; Ballesteros, C. (2003) La Auditoría Social y la Economía Solidaria, REAS, 97p
- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. (2012). *Interpretación N° 6 de Normas de Contabilidad y Auditoría*

- Federacion Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. (2012). Resolución Técnica 36/2012
- Freije Uriarte, A. (1978). Necesidad del balance social de la empresa y de las instituciones públicas. *Boletín de Estudios Económicos*, N° 104, pp. 71-91.
- Gallego, M. (1999) El Balance Social como Herramienta de Auditoría Organizacional, Revista Universidad Eafit, 40p.
- García Echevarría, S. (1982). *Responsabilidad social y balance social de la empresa*. Madrid: Fundación Mapfre.
- González García I. (s. f.). El Balance Social como herramienta de medición en la RSE. Recuperado de http://responsabilidad-social.educacionparapoder.com.ar/balance_social.htm [05/11/2014]
- González García, I. (2001). El Balance Social un enfoque integral. Recuperado de http://www.ideared.org/doc/balance_social.pdf [05/11/2014]
- Guía GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad (versión 3.1 2000-2001)
- Gustavo, R. (12 de Octubre de 2012). Nota de Prensa. *Responsabilidad social empresaria como modelo de gestión del negocio* , pág. 1.
- Hereu , A. (6 de Febrero de 2014). *Estudi Tenco Ambiental*. Recuperado de <http://estuditecnoambiental.blogspot.mx/2014/02/norma-iso-26000-de-responsabilidad.html> [02/05/2015]
- Instituto de Auditores Internos(IAIA). (4 de Junio de 2009). *www.iaia.org.ar*. Recuperado el 25 de Agosto de 2015, de <https://www.iaia.org.ar/revistas/elauditorinterno/21/ArticENAI.htm>
- Instituto Ethos, Fundación EMPRENDER y REDES. (2006). *Balance Social y la Comunicación de la Empresa con la Sociedad*. Santa Cruz de la Sierra: División Imprenta El Deber.

- Leat, D. (1996) Are Voluntary Organisations Accountable. En BILLIS, D. y HARRIS, M. (Eds.): *Voluntary Agencies. Challenges of organisation and Management*. London: Macmillan Press Ltd. pp.61-79.
- Marques, E. (1982) De la contabilidad financiera a la contabilidad social. *El Balance Social de la Empresa y las Instituciones Financieras: I Jornadas de Estudio sobre Economía y Sociedad, 1981, Madrid*. Madrid, Banco de Bilbao, pp. 381-394.
- Muñoz Colomina, C. I. (1986). Problemática de la responsabilidad social de la empresa y su medida a través de la contabilidad. *Técnica Contable*, N° 446, pp. 73-80.
- Nevado Peña D.(1999) *Control de gestión social : la auditoria de los recursos humanos*, La Mancha , España, Universidad de Castilla-La Mancha.
- Paiva, E. (2014). Auditoria de Estados Contables y Auditoria de Sectores Especiales, Material de estudio de la Especialidad en Contabilidad Superior y Auditoria, Escuela de Graduados en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. RA.
- Parra Luna, F. (1984) El Balance social de la empresa como instrumento integrado de Gestión. *Revista Internacional de Sociología*, N° 49, pp. 61-84.
- Ribas Bonet, M. A. (2001). El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, noviembre, 115-147
- Salas Puig, J. M. (1983). Reflexiones acerca de la Construcción de un Modelo Operativo de Balance Social. *AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas): ponencias y comunicaciones de su I Congreso, 1981, Valencia*. Madrid: Instituto de Planificación Contable, pp. 587-608.
- Sánchez Calvillo, V. R. (2001). El Balance Social en las Empresas. *Conciencia Tecnológica*, abril, 14-19.

- Santiago, S.D.V (2011) La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dimensión empresarial*. - Vol. 9 No. 2, pp. 6-15.
- Simon, H. (1982). El Comportamiento Administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa. 4ª ed. Aguilar
- Sylvester, R.G. (2009). Liderar desde una sólida Responsabilidad Social y Empresarial. Recuperado de http://responsabilidadsocial.educacionparapoder.com.ar/liderar_rse.htm
[05/11/2014]
- Suárez González, F. (1981). Aspectos laborales del Balance Social de la Empresa. *El Balance Social de la Empresa y las Instituciones Financieras: I Jornadas de Estudio sobre Economía y Sociedad, Madrid*. Madrid: Banco de Bilbao, 1982, pp. 271-283.