

Aráujo. J.A. (1989). El balance social. Su análisis e interpretación. Contaduría Universidad de Antioquia, 15, 107-128.

BALANCE SOCIAL, SU ANALISIS E INTERPRETACION

Jack Alberto Araújo E.

(Profesor Investigador de la Universidad de Antioquia)

RESUMEN

La inflación y su impacto sobre la información contable no es un tema nuevo en Colombia. Por este problema se han preocupado las entidades gubernamentales, empresariales, académicas y el mismo sector profesional de los contadores públicos.

El Consejo Permanente para la Revisión de las Normas Contables ha propuesto modificaciones al Decreto 2160 de 1986, con el propósito de introducir métodos que corrijan las distorsiones que origina la pérdida de poder adquisitivo en los estados financieros de las entidades contables.

Vamos a trabajar con el nuevo concepto de contabilidad que la concibe como un sistema informativo y de comunicación social de hechos económicos, financieros, administrativos, sociales, etc., cuya estructura está determinada por cuatro elementos, cuales son: el comunicador (el contador y todo el recurso humano vinculado a él) los medios (las computadoras, los libros, etc.) el mensaje (Balances, estados de resultados, etc) y los receptores (usuarios ,ya sean administradores, accionistas proveedores,etc.)

Vamos a explicar cada uno de los vocablos utilizados en la definición. En primera instancia dijimos que era " un sistema ".Ello es así al tener en cuenta que sistema es un conjunto de elementos que interactúan y que son indispensables en la actividad que desarrollan.Ese conjunto de elementos son los ya mencionados en la definición: el comunicador, los medios de comunicación, el mensaje y el receptor.

Dijimos también: "...informativo y de comunicación ".Por qué utilizo la palabra : "informativo" ? Por cuanto tiene un compartimiento de entrada de los datos.La contabilidad no solamente comunica ,sino que también recibe, captura la información. Para elaborar los mensajes y enviarlos a su destinatario la contabilidad tiene primero que recoger datos , seleccionando únicamente los que necesita, los otros no los tiene en cuenta.

Por tanto, existe un proceso de recolección de datos en la empresa que hemos dado en llamar : "**sistema informativo** por ser referente a "captar". Uno para comunicar algo debe estar primero informado de ese algo, o sea que el proceso informativo precede al de comunicación y en consecuencia no pueden ser la misma cosa, aún cuando el común de las personas los utilicen como sinónimos.

El **sistema informativo** está ligado a lo que los norteamericanos llaman **in put**, mientras que el **sistema de comunicación** a lo que llaman ellos **out put**. De tal suerte que no es correcto decir solamente que la contabilidad es un sistema informativo porque estaríamos dando cuenta de una parte de sus funciones realizadas;tampoco sería correcto decir solo que la contabilidad es un sistema de comunicación por las mismas razones expuestas inmediatamente arriba. Es pues necesario decir que "**la contabilidad es un sistema informativo y de comunicación social.**

"Por qué "social"? Porque la información que la contabilidad comunica no solamente es de interés dentro de la empresa, sino que también interesa a otros sectores por fuera de ella.

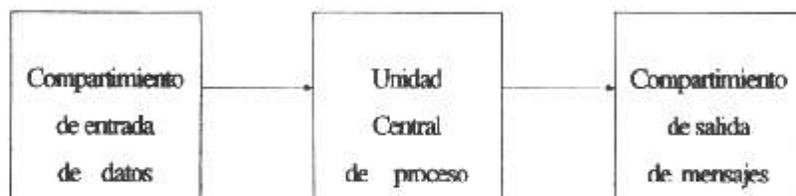
Como se verá no es social en el sentido de la naturaleza de la información que comunica, por cuanto ,independientemente que comunique hechos económicos o financieros el sistema es social por el público al cual van dirigidos

los mensajes. Por ejemplo: algunos mensajes van dirigidos al Estado, tales como las declaraciones de renta; otros van dirigidos a los bancos u organizaciones de crédito internacionales en forma de estados financieros; otros van dirigidos a los sindicatos en forma de balances sociales; otros se dirigen a los accionistas a manera de informes anuales. Es decir, los mensajes contables van dirigidos a una diversidad de sectores sociales, es por ello que se afirma que "la contabilidad es un sistema informativo y de comunicación social".

Ahora, refiriéndonos a la estructura del sistema de información contable veremos que está formado por un compartimiento de entrada de datos, una unidad central de proceso donde los organiza, transforma, los mezcla, los ordena y produce los mensajes que luego emite a través de un compartimiento de salida de mensajes. Apreciemos lo dicho en el siguiente cuadro:

Cuadro No 1

Estructura del sistema de información contable



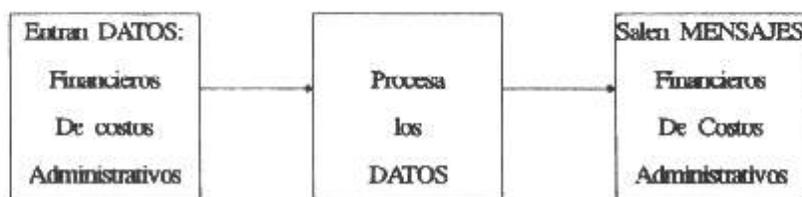
Obsérvese que mientras entran "datos salen mensajes, pues élla comunica mensajes a partir de los datos. Un dato puede ser solo una cifra absoluta o relativa, un indicador, una tasa, etc. Un mensaje por el contrario es un conjunto de datos con sentido tratando de expresar una realidad determinada en forma cuantitativa o cualitativa, a través del cual se conceptualiza una actividad o realidad dada.

En un sistema de esta naturaleza que posee una entrada de datos y una salida de mensajes encontramos lo siguiente: si los datos que se entran son financieros, entonces dichos datos son procesados y el mensaje que resulta es de tipo financiero; si los datos que se entran al sistema son relativos a la producción, entonces el mensaje será relativo a los costos de la misma; pero si los datos que se entran al sistema son administrativos tendremos mensajes administrativos; y, si lo que se proporciona al sistema son datos sociales, entonces tendremos mensajes sociales al estilo de un balance social y no balances financieros.

Lo anterior se puede apreciar en el siguiente cuadro :

Cuadro No 2

Estructura del sistema de información contable



Es pues muy importante entender esto para comprender que existe en la empresa un sistema informativo y de comunicación capaz de producir múltiples mensajes llamados Contabilidad.

1.2. Contabilidad Social

Por todo lo dicho, podríamos definir la contabilidad social como un subsistema de la contabilidad referido a hechos sociales tanto del recurso humano en la empresa como de los que se suceden por fuera de ella, en la comunidad en la cual ésta se halla inserta.

1.3. Balance Social

El balance social se puede definir como un mensaje que contiene, según una nomenclatura y unas modalidades precisas, una cierta cantidad de información racionalmente dispuesta, en términos de variables e indicadores así como cuadros y gráficos de tendencias que muestran el resultado de una gestión social en la empresa relativo al recurso humano dentro de la empresa en un período determinado.

Este mensaje producido por la contabilidad resulta de la concepción de la responsabilidad social que considera que esta se limita a sus trabajadores única y exclusivamente, es decir al área interna de la empresa.

1.4. Balance Social Integral.

El Balance Social integral es un informe a la manera del balance social pero con una cobertura mayor relativa a la actividad social de la empresa en su área de influencia al exterior de la misma. Ello resulta de la concepción de responsabilidad social que considera que ésta no se limita a mantener una responsabilidad únicamente con sus trabajadores, sino que ésta está también dirigida a sus entornos, en la cual opera la empresa.

1.5. Informe Social

El Informe Social es un tipo de mensaje que todavía no tiene una estructura tan definida como la del balance social o balance social integral. Es la forma más

incipiente de presentación de unas cifras que tienen que ver con la gestión social; es una forma primaria, muy descriptiva acerca de la responsabilidad social de la empresa; es un informe que aspira a una estructura superior, más completa, más comprensible y por lo tanto, en el tiempo, trascender de informe social a balance social o balance social integral, por ser ésta la forma más desarrollada del mensaje social. Cualesquiera de estos mensajes no pretenden otra cosa distinta, pero cada uno utiliza un grado de medición y de presentación de los datos más sofisticados el uno en relación al otro.

1.6. Contabilidad del Recurso Humano.

Cuando se pensó por primera vez, siendo los norteamericanos los iniciadores de este proceso, que era necesario un informe sobre el recurso humano se le exigió a la contabilidad tal informe; siendo a ella por cuanto los primeros tres investigadores encargados de su elaboración fueron los contadores públicos: R. Lee Brummet, Eric G. Flamholtz y William C Pyle (*) en la R.G. Barry Corporation(**)

Era la primera vez en el mundo que se ponía en práctica un sistema de contabilidad de recursos humanos. Esta investigación demoró dos años (1967-1969) pero dada la concepción tan pragmática de la empresa norteamericana, el enfoque que se le dió a la preparación de este informe estuvo ligado fundamentalmente a recolectar información para preparar un informe sobre el recurso humano en su relación con la producción. Interesaba saber de qué manera el recurso humano era rentable para la empresa, cuál era su nivel de productividad, cuál su grado de utilización y potencialidad. Bajo esta concepción el recurso humano fue medido en términos de dólares y en consecuencia se alejaba, un año después (1970), de los franceses quienes consideraron la necesidad de medir la actividad social pero no en tanto que recurso apto para la producción, sino en tanto recurso con expectativas, con necesidades biológicas y psicológicas para satisfacer.

Esta nueva filosofía conduce a los franceses a producir un nuevo mensaje sobre el recurso humano enfocado a otras variables lo que dio al traste con el llamado balance social.

En la contabilidad del recurso humano, la información que se recoge se integra al balance financiero, así como en la producción las cuentas de costos se integran al balance financiero.

2. CAMPO DEL CONOCIMIENTO HUMANO AL CUAL PERTENECE EL BALANCE SOCIAL.

Lo dicho bajo el encabezado anterior nos lleva a afirmar que el balance social es territorio de la contabilidad más que de cualquier otra disciplina. Ello conduce al siguiente interrogante: Si el balance social es parte de la contabi-

lidad, por qué está dentro del departamento de relaciones industriales la responsabilidad de su elaboración?

La respuesta sería distinta dependiendo de quien la de. Algunos podrían decir: el balance social es un campo multidisciplinario, en el cual concurren comunicadores sociales, trabajadores sociales, sociólogos, contadores públicos, abogados, administradores. Es decir, una diversidad de profesionales.

Sin embargo, no hay que confundir a los responsables de su elaboración y comunicación con sus usuarios. Dentro del sistema de información contable hablábamos de la existencia de un comunicador y de unos receptores o usuarios de la información.

Más de uno de los profesionales que llegan a este campo interdisciplinario, lo hacen en su carácter de usuario y no como comunicadores del mensaje, es decir personas responsables de la elaboración del mismo; son personas que necesitan de esa información para tomar ciertas decisiones en relación a su actividad.

No hay duda de que los contadores llegan a este campo de estudio animados fundamentalmente por un interés como comunicadores de un mensaje específico para cuya elaboración cuentan con una formación básica como diseñadores de sistemas de información.

Lo dicho anteriormente se puede apreciar en el cuadro No 3.

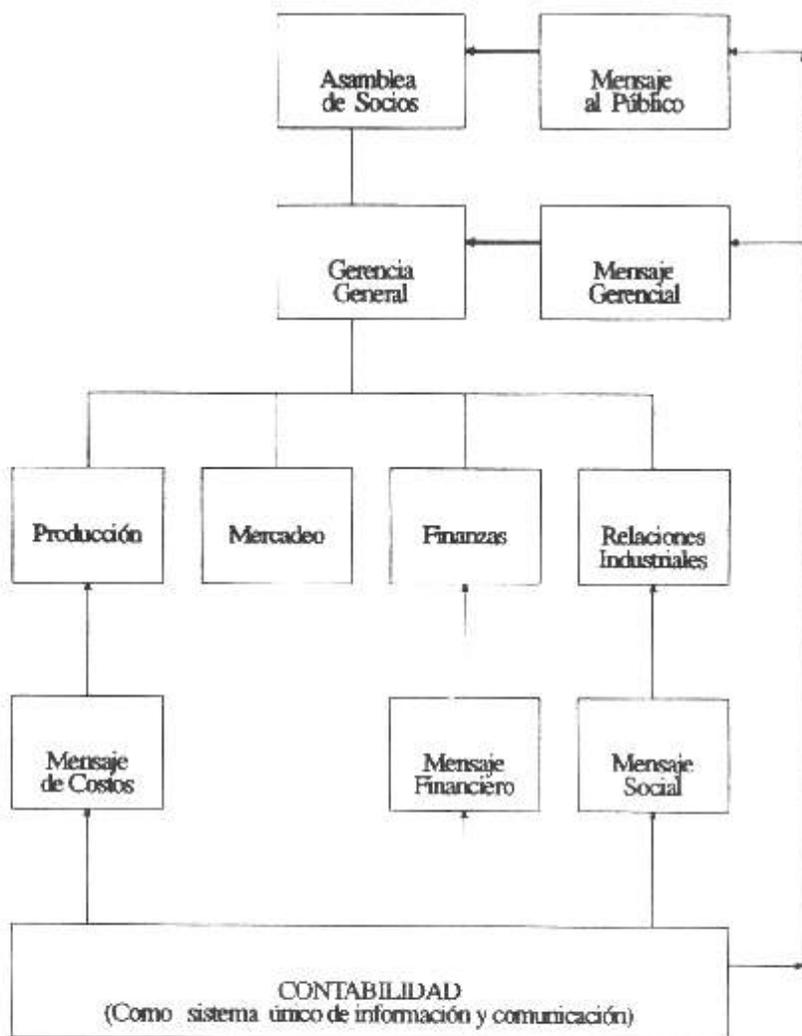
Dicho cuadro se podría interpretar así: Dentro de la estructura actual de la empresa, de arriba hacia abajo encontramos: Asamblea de Socios, Gerencia General y los distintos niveles de responsabilidad a nivel de Gerencias o Vicepresidencias, ellas son: Producción, Mercadeo, Finanzas y Relaciones Industriales.

De otra parte, dentro de la empresa encontramos un sistema informativo y de comunicación llamado contabilidad que se proyecta de abajo hacia arriba a través de sus mensajes. Vale decir que la contabilidad no es sino una sola y no existen muchas contabilidades. No existe, como parece, la contabilidad financiera, ni la contabilidad de costos, ni la administrativa, ni la contabilidad social. Solo existe la contabilidad como una sola unidad. Lo que ocurre es que como ésta produce múltiples mensajes hay una tendencia a identificar a la contabilidad con su respectivo mensaje. Por ello lo correcto sería decir: el mensaje financiero de la contabilidad y no la contabilidad financiera; el mensaje administrativo de la contabilidad y no la contabilidad administrativa o el mensaje social de la contabilidad y no la contabilidad social, etc.

Por eso, cuando la empresa tenía una estructura más sencilla, donde los socios de la empresa eran los mismos gerentes y a su vez eran los que vendían

Cuadro No. 3

Relación de la Contabilidad, sus mensajes y las distintas Areas de Responsabilidad en la Empresa.



y compraban encontramos que su necesidad de información se limitaba a la actividad financiera de la empresa por eso ellos nunca le exigieron a la contabilidad un mensaje diferente del financiero y por eso siempre se llamó contabilidad financiera.

Luego cuando la empresa se desarrolló desembocando en una serie de nuevas actividades como la producción a gran escala, las ventas aumentaron de volumen dados los nuevos mercados nacionales e internacionales. Surgió también el departamento de relaciones industriales o de recurso humano como también se denomina hoy y la administración se separó de sus socios, con el surgimiento de la sociedad anónima, la empresa adoptó una nueva estructura organizativa similar a la que muestra el cuadro anterior, nos encontramos frente a lo siguiente: los socios necesitan ahora de un nuevo tipo de informe y por lo tanto le han exigido a la contabilidad que anualmente produzca, además de los informes financieros tradicionales, produzca también mensajes dirigidos a estos nuevos departamentos e incluso, la contabilidad empezó a preparar un mensaje dirigido al público en general y a sectores de fuera de la empresa lo cual se denominó contabilidad pública.

Así, cuando el departamento de producción para administrar y organizar esa información requirió de un tipo nuevo de información, la contabilidad produjo para ese departamento un nuevo mensaje conocido como informe de costos o contabilidad de costos.

Cuando el gerente observó que la empresa tenía una estructura más compleja, que había crecido y que él no podía manejarla con el solo informe financiero o de costos solicitó a la contabilidad un nuevo informe dirigido a la gerencia. Por ello la contabilidad preparó este otro mensaje llamado contabilidad gerencial o contabilidad administrativa.

Finalmente, cuando la empresa creció tanto en actividades financieras como sociales, hoy por ejemplo encontramos empresas que tienen cerca de 14.000 trabajadores o más, no era fácil manejar un departamento de recurso humano si no se tiene una información precisa de dicho recurso. Esa es la razón por la cual éste departamento exigió, al igual que lo habían hecho los otros departamentos, un informe sobre el recurso humano en la empresa denominado Balance Social que algunos llaman también Contabilidad Social.

Si observamos, por ejemplo, cada uno de los informes que presenta la contabilidad, éstos se elaboran en departamentos diferentes. En la empresa no existe un solo departamento de contabilidad que prepare todos los mensajes. Lo que se ha dado en llamar departamento de contabilidad es el que prepara el mensaje financiero, pero la tal contabilidad de costos no se prepara en este

departamento de contabilidad financiera, sino que es procesado en un departamento localizado físicamente en la planta de producción, allí existe un espacio donde algunas personas suministran información a la contabilidad financiera para la preparación del mensaje de costos e integrarlo al mensaje financiero.

Lo mismo podemos decir de la tal contabilidad gerencial o contabilidad administrativa, ésta opera en un sitio completamente diferente de los dos anteriores, ella es manejada por el Contralor en el departamento de contraloría. Pero por el hecho de no estar físicamente en el departamento de contabilidad financiera no quiere esto decir que ese mensaje administrativo no sea parte de la contabilidad entendida ésta como un todo.

Además, hay en la empresa un departamento que se llama Revisoría Fiscal, el cual es el responsable de opinar acerca del mensaje que se dirige al público y a los socios y que opera en un sitio geográficamente aparte, pero él forma parte de la contabilidad, en la medida que garantiza la confiabilidad de la información contable, así se maneje y opere en un lugar diferente.

Todo lo anterior es aplicable a la contabilidad social, ésta se ubica dentro del departamento de relaciones industriales porque es allí donde está la información y así esté bajo la responsabilidad del jefe de relaciones industriales ese mensaje es parte integrante del sistema contable de información. Por eso es que algunos la denominan Contabilidad Social que es la que prepara el Balance Social.

3. CARACTERISTICAS DE CADA MODELO DE BALANCE SOCIAL

Podríamos hablar del modelo norteamericano, francés, alemán y del modelo colombiano. El primero como lo vimos no es un informe a la manera de un balance social, sino que se integra a través de una serie de cuentas al informe financiero, por lo que no tiene su propia identidad como informe, no obstante se le conoce como Contabilidad del Recurso Humano.

El modelo francés por su parte es el que se ha denominado Balance Social; el alemán se denomina Balance Social Integral y el colombiano que tiene una mayor aproximación al modelo Alemán. En el caso de Colombia, éste modelo se ha propuesto por la ANDI pero según estudios realizados no ha sido del todo practicado aún por las empresas, pues adolece de un esquema de informe o documento de síntesis.

A continuación vamos a presentar un paralelo de los cuatro modelos antes mencionados:

3.1. *En cuanto a las áreas que cubre:*

3.1.1. *Area Interna:*

Todos los modelos se refieren al recurso humano dentro de la empresa. Otra cosa es que si bien el norteamericano se refiere al área interna lo hace bajo el enfoque cuantitativo económico.

3.1.2. *Area Externa:*

Se refieren a esta área los modelos alemán y colombiano. Vale decir que un sin número de países europeos también se refieren a esta área.

3.2. *En cuanto a las unidades de medición utilizadas:*

Los norteamericanos utilizan únicamente el dólar; los franceses a demás del Franco otras varias unidades de medición, igual lo practican los alemanes y en Colombia. Así como se utiliza el dinero, se pueden utilizar otros tipos de unidades de medición como por ejemplo: las horas hombre, las horas máquina, tasas, porcentajes, etc.

3.3. *En cuanto a la manera de presentación de la información:*

En el caso norteamericano éste no se presenta por separado, sino integrado al informe financiero anual como cuentas contables relativas al recurso humano.

El francés sí presenta un informe por separado del informe anual administrativo y financiero; es un informe que puede incluir cuadros estadísticos, gráficas de los principales indicadores, fotografías que pretenden ilustrar mejor el mensaje para hacer lo más grato, más comprensible y lograr asimilarlo mejor.

Si bien entre un informe y otro, pueden existir diferencias en la forma de presentación, vale anotar que en el caso francés, este modelo es estándar y debe al menos contener los mismos indicadores y las mismas variables.

En Alemania se acostumbra su presentación en una separata al informe anual; en Colombia se presenta de ambas maneras: en algunos casos se incluye dentro del informe anual asignándole en éste un espacio que va desde unos pocos párrafo hasta varias páginas, en otros casos se produce una separata al informe anual.

3.4. En cuanto a su obligatoriedad legal:

El único país en el mundo en donde se exige por ley la presentación de estos informes o balances sociales es Francia, en los demás es iniciativa de cada empresa, es opcional su presentación.

3.5. En cuanto a la fecha a partir de la cuál se vienen presentando estos balances:

En los EE. UU. a partir de 1969; en Francia se inició su presentación a partir de 1970, muchos de ellos fueron verdaderos balances sociales integrales pero la ley cuando en 1977 exigió de estos balances anuales a las empresas de más de 300 trabajadores, lo hizo exigiendo únicamente la información referente al área interna y le llamó balance social; en Alemania se comenzó su presentación a partir de 1972 y en Colombia a partir de 1980, en relación a su actividad de 1979, son los casos de Fabricato, Enka y Peldar.

3.6. En cuanto al número de empresas que presentan hoy un balance social:

No tenemos el caso de Norteamérica, ni de Alemania. Ello se debe a que como no es obligatorio no existen estadísticas seguras. En Francia por su parte son cerca de 36.000 las empresas que presentan su balance social anual, es este el número de empresas que tienen más de 300 trabajadores para las cuales la ley exige su presentación.

En Colombia existen cerca de 40 empresas que presentan su balance social y/o informe social, cifra que representa cerca del 10% del número de empresa que tienen más de 300 trabajadores y que en esa medida se constituye en potencialmente posible de presentar en un futuro inmediato este informe.

Ahora, no necesariamente es condición indispensable para presentar balance social el hecho de que se tenga mínimo 300 trabajadores, ya que por la investigación que adelantamos en la Universidad de Antioquia hemos encontrado que un buen número de empresas (al menos 10) que presentan balance social y/o informe social no alcanzan a tener esta cifra de empleados. Pero como recordaremos, el verdadero requisito básico para que una empresa inicie la elaboración de su balance social, independiente de su número de empleados es el que sea consciente de su "Responsabilidad Social" como empresa.

Ver lo dicho bajo este encabezado en el siguiente cuadro comparativo resumen:

Cuadro No 4

Características de cada modelo de balance social

Detalle	MODELOS			
	Norte-americano	Francés	Alemán	Colombiano
1. Area que cubre:				
A. Interna	X	X	X	X
B. Externa	NO	NO	X	X
2. Unidades de medición	US\$	Varias	Varias	Varias
3. Su presentación es por separado	NO	SI	SI	en alguno
4. Es exigido por ley?	NO	SI	NO	NO
5. Año de iniciación:	1969	1970	1972	1980
		(1977 ley)		
6. Número de empresas que presentan balance social :	N.I.	36.000	N.I.	40 apr

Nota :N.I. =no hay información.
apr= aproximadamente

4. CONTENIDO DEL INFORME O BALANCE SOCIAL

4.1. *El Francés o Balance Social, contiene las siguientes 7 variables y sus respectivos indicadores:*

4.1.1. Empleo:

4.1.1.1. Número de trabajadores.

4.1.1.2. Trabajadores en el exterior.

4.1.1.3. Trabajadores contratados.

4.1.1.4. Trabajadores desvinculados.

- 4.1.1.5. Promociones.
- 4.1.1.6. "Chomage" (Desempleados remunerados por el Estado).
- 4.1.1.7. Puestos para minusválidos.
- 4.1.1.8. Ausentismo.
- 4.1.2. Remuneración:
 - 4.1.2.1. Monto de la remuneración o masa salarial total.
 - 4.1.2.2. Niveles de la remuneración..
 - 4.1.2.3. Forma de calcular la remuneración.
 - 4.1.2.4. Prestaciones Sociales.
 - 4.1.2.5. Masa Salarial Total incluido las prestaciones sociales.
 - 4.1.2.6. Participación en las utilidades de los trabajadores.
- 4.1.3. Higiene y Seguridad.
 - 4.1.3.1. Accidentes de Trabajo y de trayecto.
 - 4.1.3.2. Repartición de los accidentes de trabajo por su naturaleza.
 - 4.1.3.3. Enfermedades profesionales.
 - 4.1.3.4. Comité de Higiene y de seguridad.
 - 4.1.3.5. Gastos en materia de seguridad.
- 4.1.4. Otras Condiciones de Trabajo:
 - 4.1.4.1. Duración del tiempo de trabajo
 - 4.1.4.2. Organización y contenido del trabajo.
 - 4.1.4.3. Condiciones físicas de trabajo.
 - 4.1.4.4. Transformación de la organización del trabajo.
 - 4.1.4.5. Gastos empleados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
 - 4.1.4.6. Medicina del trabajo.
 - 4.1.4.7. Trabajadores incapacitados.

4.1.5. Formación:

4.1.5.1. Formación Profesional Continua.

4.1.5.2. Comisiones para formación.

4.1.5.3. Aprendizaje.

4.1.6. Relaciones Profesionales.

4.1.6.1. Representante del personal y delegados sindicales.

4.1.6.2. Información y Comunicación con el personal.

4.1.6.3. Diferencias concernientes a la aplicación del derecho laboral.

4.1.7. Otras condiciones de vida dependiendo de la empresa:

4.1.7.1. Obras sociales.

4.1.7.2. Otras prestaciones sociales.

Es de anotar también que cada uno de estas variables y subvariables tienen una serie de indicadores que en total suman 218. Además, cada indicador se presenta mostrando la información clasificada en 3 categorías: trabajadores, empleados medios y técnicos y Ejecutivos. Todo ello debe mostrarse por el año corriente y los dos años inmediatamente anteriores.

4.2. Por su parte el modelo Alemán, o Balance Social Integral, contiene:

Area Interna

4.2.1. Los trabajadores

- Salarios
- Ventajas extra salariales
- Promoción
- Formación
- Condiciones de trabajo

4.2.2. Accionistas

- Rentas
- Participación en la renta

Area Externa

4.2.3. Factores macroeconómicos y su incidencia sobre el conjunto de la sociedad.

4.2.3.1. Empleo generado

- Directo
- Indirecto

4.2.3.2. Actividad Productiva

- Crecimiento
- Producción
- Productividad

4.2.3.3. Comercio Exterior

- Importación
- Exportación

4.2.3.4. Tecnología

- Nivel tecnológico
- Patentes
- Gastos de Investigación

4.2.3.5. Ahorro de energía

4.2.3.6. Impuestos

- Específicos
- Ventajas Fiscales
- Subvenciones

4.2.3.7. Financiación

- Exterior
- Ventajas Financieras

4.2.3.8. Contribución Ciencia y Educación

- Publicaciones
- Información Exterior
- Efectos externos de la formación

4.2.4. Efectos Socioeconómicos sobre el entorno exterior de la empresa:

4.2.4.1. Clientes

- Calidad
- Servicio técnico comercial

4.2.4.2. Consumidores

- Seguridad en los productos
- Publicidad

4.2.4.3. Comunidad local

- Contribuciones económicas (impuestos locales, servicios prestados, etc.)
- Efectos sobre bienestar comunitario (empleo local, contaminación, inducidos.)

4.3. *El modelo colombiano, llamado Balance Social pero que como el caso Alemán trata tanto el área interna como la externa, así:*

Area Interna

4.3.1. Características Socio Laborales del personal:

4.3.1.1. Demografía.

4.3.1.2. Ausentismo.

4.3.1.3. Rotación de Personal.

4.3.1.4. Jornada Laboral.

4.3.1.5. Salarios y Prestaciones.

4.3.1.6. Relaciones Laborales.

4.3.2. Servicios Sociales de la Empresa al personal:

4.3.2.1. Salud General.

4.3.2.2. Salud Ocupacional.

4.3.2.3. Vivienda.

4.3.2.4. Alimentación.

4.3.2.5. Transporte.

4.3.2.6. Servicios Especiales.

4.3.3. Integración y Desarrollo del Personal.

4.3.3.1. Información y Comunicación.

4.3.3.2. Desarrollo del Personal.

4.3.3.3. Capacitación.

4.3.3.4. Educación.

4.3.3.5. Tiempo Libre.

Area Externa

4.3.4. Relaciones Primarias:

4.3.4.1. Familia del trabajador.

4.3.4.2. Pensionados.

4.3.4.3. Accionistas.

4.3.4.4. Canales de Distribución.

4.3.4.5. Consumidor Final.

4.3.4.6. Competencia.

4.3.4.7. Acreedores.

4.3.4.8. Proveedores.

4.3.5. Relaciones con la Comunidad:

4.3.5.1. Comunidad Local.

4.3.5.2. Sociedad.

4.3.5.3. Sector Público.

4.3.6. Relaciones con Otras Instituciones:

4.3.6.1. Gremios.

4.3.6.2. Medios de Información.

4.3.6.3. Universidad.

5. ANALISIS E INTERPRETACION DE UN BALANCE SOCIAL

El análisis de un balance social puede hacerse abordando los siguientes aspectos:

5.1. *Análisis de variables o indicadores:*

5.1.1. Análisis de una variable o indicador en su comportamiento aisladamente de otras variables, es decir, en su desarrollo natural.

5.1.2. Análisis de una variable o indicador en relación a una exigencia legal.

5.1.3. Análisis de una variable o indicador en relación a otras empresas de su misma naturaleza.

5.1.4. Análisis de una variable o indicador en relación al conjunto empresarial del país.

5.1.5. Análisis de una variable o indicador en relación al sector al cual pertenece la empresa analizada.

5.1.6. Análisis de una variable o indicador reales en relación a las expectativas de la misma empresa, es decir presupuesta.

5.1.7. Análisis de una variable o indicador en relación a otras de las varias mencionadas anteriormente pero ahora estudiadas conjuntamente en un solo gráfico.

Estos análisis se pueden cubrir en períodos corrientes y/o cubriendo varios períodos anteriores.

5.2. Utilización de una o varias de las siguientes técnicas:

5.2.1. Cuadros comparativos, conteniendo cifras absolutas, promedios aritméticos, variaciones, tasas, porcentajes, etc.

5.2.2. Gráficos de tendencias.

5.2.3. Gráficos de barras.

5.2.4. Rectas de regresión o de mínimos cuadrados.

5.2.5. Análisis Horizontal.

5.2.6. Análisis Vertical.

5.3. Para ilustrar mejor todo lo que acabamos de decir en relación al análisis y la interpretación del balance social hemos elaborado ciertos gráficos que muestran comparativamente las tasas internas y externas de participación financiera de una empresa, así :

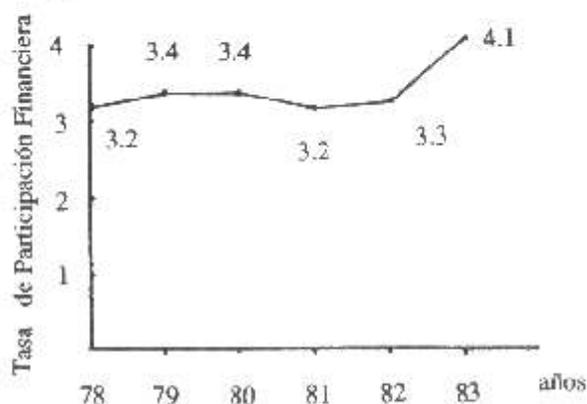
Tasa de participación financiera de la empresa " X " S.A. en materia de formación entendiéndose por ello el porcentaje que la empresa ha asignado

durante el año a formación respecto de la masa salarial total pagada a sus trabajadores.

Según el gráfico que vemos a continuación, la tasa de participación financiera de la empresa "X" S.A. muestra una tendencia a acrecentarse; élla ha pasado de 3.2% en 1978 a 3.3% en 1982 y a 4.1% en 1983, es decir que ha aumentado el 28% entre 1981 y 1983. Veamos lo dicho en el siguiente gráfico:

Gráfico No 1

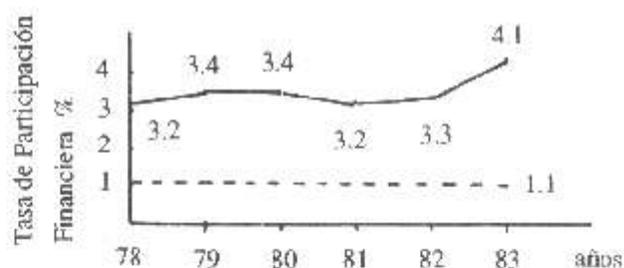
Empresa "X" S.A.
Tasa de participación financiera
1978-1983



5.4. Análisis de la tasa de participación financiera en relación a la exigencia legal.

Supongamos que el Gobierno exigiera asignar por empresa un

1.1 % de la masa salarial a formación tendríamos :



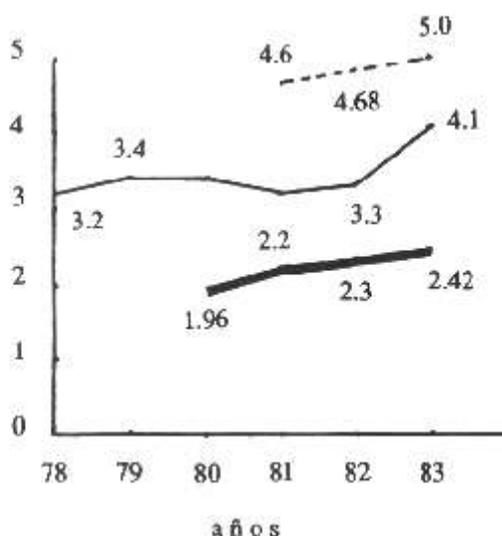
Dicha tasa se observa muy por encima de la exigida por la ley con tendencia a acrecentar su diferencia año tras año lo que podría ser interpretado como un aspecto positivo de parte de la empresa para con sus trabajadores.

5.5. Análisis de una variable o indicador en relación a otras empresas de su misma naturaleza.

Para nuestro caso supongamos que conocemos la tasa de participación financiera de las empresas "Y" y "Z" cuyos indicadores son:

años	Empresas	
	Y	Z
1980	1.96	
1981	2.23	4.6
1982	2.31	4.68
1983	2.42	5.0

Graficando dichos puntos tenemos :



En esta comparación encontramos que la tasa de participación financiera más alta es la de la empresa "Z" y la más baja la de la empresa "Y". En efecto esta última corresponde a menos de la mitad de la primera mencionada.

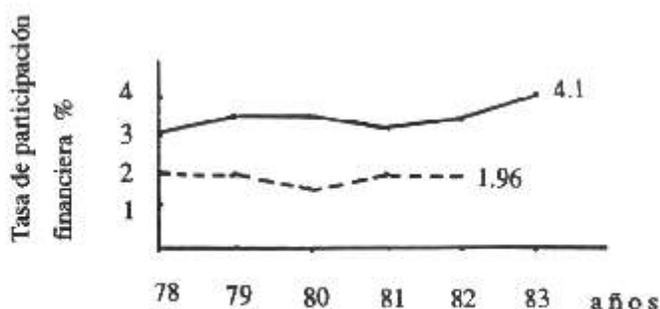
La tasa de la empresa "X" S. A. se sitúa entre las dos últimas. Ella es un 70% más que la de la empresa "Y" y un 23 % más baja que la de la empresa "Z".

5.6. Análisis de la tasa de participación financiera en relación a la tasa promedio del conjunto empresarial a la cual pertenece la empresa.

Supongamos que la tasa de participación financiera del conjunto empresarial del país es :

año	%
1978	1.82
1979	1.84
1980	1.79
1981	1.88
1982	1.96

y si representamos gráficamente esos indicadores tendremos :



Se observa que la curva de la tasa de participación financiera del promedio del conjunto de empresa se encuentra muy por debajo de la tasa de la empresa "X" S. A. lo que se constituye en un factor positivo para la empresa.

NOTAS:

(*) R. Lee Brummet es profesor de contabilidad en la Graduate School of Business Administration ; Eric G. Flamholtz y William C. Pyle son directores asistentes de proyectos en el Institute of Social Research y candidatos al doctorado en la institución primeramente mencionada, en la Universidad de Michigan EE. UU.

(**) El grupo de gerentes de la R.G. Barry que tomó parte activa en esta investigación estaba constituido por Gordon Zacks, presidente; Robert L. Woodruff, Jr., vicepresidente de personal; Wdward Stan, tesorero; Richard Burrell, contralor, y Peter Seldin, ayudante de personal. Este proyecto se llevó a cabo, bajo los auspicios del Center for Research on the Utilization of Scientific Knowledge del Institute for Social Research, en la Universidad de Michigan.

BIBLIOGRAFIA

1. Millot, Michele : "Balance del Balance Social" en revista: *Dirigeant*, No. abril-mayo de 1980. Bruselas.
2. Bogacki Patrick y otro : "Le Bilan Social et le Consommateur" en revista : *Direction et Gestion des Entreprises* Nos. Enero-Febrero de 1984. Paris.
3. Revue Francaise de Gestión : *Le Bilan Social* , No. especial 12-13 de Nov-dic de 1977. Paris.
4. Lev Baruth y otro : "Sobre el Uso del Concepto de Capital Humano en los Estados Financieros" en *The Accounting Review* enero 1971 pags. 103-112
5. Andi y otros : *Manual de Balance Social*, Medellín.
6. Gallego F ,Mary : "Como Elaborar un Balance Social" en revista: *Investigación Contable* de El CELIEC No 4, abril-junio de 1987. Medellín.
7. Rodríguez, Luz Stella : "Balance Social de las Empresas" en revista: *Temas de Relaciones Públicas* febrero de 1987. Medellín.
8. Rodríguez, Elkin : "*La responsabilidad Social de la Empresa*" Mimeo, 6p.