UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION DE EMPRESAS

CATEDRA DE POLITICA ECONOMICA DE LA EMPRESA

PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

Working Papers: n° 116

Título :Balance Social de la empresa en España.

Autor : Santiago García Echevarría

Fecha: Mayo 1986

DOC-1-a-116

UNIVERSIDAD DE ALCALA
5900906099

Universidad de Alcalá de Henares
Facultad de Ciencias Econonómicas y Empresariales
Cátedra de Política Económica de la Empresa
Alcalá de Henares-Madrid

Working Papers: n° 116
Título :Balance Social de la empresa en España.
Autor : Santiago García Echevarría
Fecha: Mayo 1986

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES

Secretaría de Redacción:
Srta. María Luisa Rodríguez
Srta. Dolores Marcos

C Dr. Santiago García Echevarría

Se prohibe la reproducción total o parcial por cualquier método del contenido de este trabajo sin previa autorización escrita.Se trata de trabajos de investigación internos de la Cátedra.

BALANCE SOCIAL DE LA EMPRESA EN ESPAÑA

Prof. Dr. D. Santiago García Echevarría
Cátedra de Política Económica de la Empresa[1]

I. Consideraciones y antecedentes sobre el Balance Social

Objetivo de supervivencia como elemento integrador de la institución

La empresa, como cualquier otra institución económica y social, debe anclar siempre la actuación de sus responsables y de todos los partícipes internos y externos, en uno de los objetivos o metas más preclaros : **supervivencia.** Cuando una institución, una empresa, no sitúa este objetivo en el comportamiento de sus responsables y partícipes de forma inequívoca como el punto central al que deben orientarse los comportamientos y esfuerzos, la eficacia de esa institución puede ponerse en entredicho. Y no porque a corto plazo, bajo la propia presión de objetivos singulares de las personas implicadas o del conjunto de la comunidad interna o externa, no tenga beneficios, resultados, sino porque más allá de esta dimensión de corto plazo la capacidad que posee el objetivo de supervivencia en el comportamiento de las personas responsables de una empresa es, sin duda, un elemento que define y configura toda una forma de interpretar e integrar a los sujetos en la institución.

---

[1]Conferencia pronunciada en la Cámara de Comercio e Industria de Madrid el día 22 de abril de 1986 dentro de las "Primeras Jornadas de Balance Social de la Empresa como instrumento de gestión.

En este sentido, y orientándolas al objetivo de supervivencia, existen necesariamente dos exigencias claves para la institución empresarial o, insistimos, para cualquier otra institución, como puede ser incluso una institución política :

1: - Necesidad de comunicación de la empresa con su entorno, con la comunidad dentro de la cual desarrolla sus actividades y a la cual realiza sus prestaciones y de ella las toma. Pero lo mismo significa esta necesidad de comunicación de la empresa con su entorno para una empresa privada lucrativa como para una empresa pública o para un servicio público o político.

Exigencias de comunicación externa y de información interna

2: - Necesidad de una información interna para que dentro de esta institución, empresa o institución social o política, se pueda producir :

- una regulación adecuada en sus procesos "productivos", según la entidad de las prestaciones.
- una regulación de los comportamientos de los sujetos implicados dentro y fuera de esa institución, de esa empresa.

Estas exigencias varían notablemente de unas empresas a otras, de unas instituciones a otras, de unos países a otros y, no por último, también, de unos períodos históricos a otros. Han sido múltiples los factores que repercuten e inciden en el proceso de valoración de estas exigencias y que pueden, sin duda, catalogizarse bajo las perspectivas siguientes :

1: - Depende, **en primer lugar**, de la propia sensibilidad y exigencias de sus directivos empresariales o sus responsables políticos de las instituciones sociales.

2: - Depende de la propia legislación en cuanto al establecimiento de normas que con carácter formal, y debe acentuarse con carácter formal, sitúan una determinada exigencia de comunicación e información.

3: - Depende, sin duda, de la sensibilidad de la opinión pública, de la sociedad, a su vez estructurada en instituciones de la más diversa índole y que, por lo tanto, poseen mayor o menor exigencia de información en cada uno de estos grupos que configuran la sociedad para lograr sus propias actuaciones y metas.

4: - Depende, por último, de las características específicas del momento histórico de un país, y no sólo por lo que se refiere a la propia estructuración económica, social, sino también de su configuración.

Pero de los elementos que están involucrados en esos cuatro aspectos reseñados hay dos que tienen una prioridad absoluta en cuanto a determinar unas exigencias de información y comunicación a las entidades empresariales, a las instituciones singulares, en términos generales.

Se trata fundamentalmente de los siguientes:

1: - El **orden económico** , orden que puede ser cerrado o abierto. En el primero de los casos significa un orden que no está orientado a la competitividad en cuanto a las prestaciones de las distintas instituciones de una sociedad, económicas, sociales o políticas. Por el contrario, un sistema abierto en el ordenamiento económico significa fundamentalmente una orientación a la competitividad, en su sentido más amplio, de apreciar quién hace las mejores prestaciones. La competitividad, estamos acostumbrados a centrarla regularmente en el plano económico, esto es, quién ofrece en las mejores condiciones la solución a problemas materiales y no materiales de la vida de una sociedad. Pero esta competitividad en una sociedad moderna debiera extenderse cada vez más a una evaluación correcta de las prestaciones sociales e incluso de las prestaciones políticas.

Un determinado tipo de orden económico exige un determinado tipo de información a las empresas

Cuando existe un orden económico abierto éste está caracterizado porque la organización de la economía, de la sociedad así como de la política está basada en la descentralización y por la posibilidad de surgimiento permanente de nuevas unidades empresariales, de nuevas instituciones.

La descentralización como característica clave de un orden económico abierto

Esta característica de sistema abierto implica siempre un grado importante de descentralización permanente lo que obliga a un mejor cálculo económico en todas y en cada una de las instituciones, a los efectos de saber y

conocer dónde se está competitivamente. Y cuando hablamos de cálculo económico nos estamos refiriendo naturalmente, de manera principal, a los elementos que integran toda una medición cuantitativo-económica, pero en ninguno de los casos estamos excluyendo los elementos sociales y políticos, con todas las dificultades que implique su evaluación e integración en un cálculo único.

Pero es que además dentro de este elemento del ordenamiento económico y social se plantea la necesidad de una exigencia de imagen de esta institución cara al conjunto externo de esa empresa y para ello necesita facilitar información.

2: - El **orden social** constituye, sin duda, el segundo elemento fundamental. Una sociedad abierta constituye una estructura viva, sensible, a las prestaciones de los grupos que la integran y está caracterizada también por una mayor descentralización y una mayor capacidad creadora. Es en este sentido en el que una evaluación descentralizadora de la sociedad transmite a cada uno de sus grupos de referencia, y sobre todo a las empresas, unas exigencias de informar y comunicar muy distintas a cuando la sociedad viene definida por un sistema cerrado. España ofrece un ejemplo histórico reciente, muy claro, de esta evolución estructural en las últimas tres décadas.

Un sistema social abierto exige también un tipo de información muy distinta al de un sistema cerrado

Además existen otros condicionantes de **tipo histórico** en cada uno de los países que restringen las posibilidades de desarrollo de sistemas de información y de comunicación, como el que representa el **Balance Social.**

La propia tradición y exigencia contable de un país, su configuración de las cuentas y presentación de éstas, el grado de formación de las personas responsables de las distintas instituciones, especialmente su dimensión universitaria, así como también la exigencia de los otros sistemas que configuran el entorno de forma preferente en el plano económico, tales como pueden ser los sistemas financieros y crediticios, exigencias bursátiles, exigencias fiscales, exigencias laborales, etc.

Por todo ello, puede señalarse que unos paises acentúan más que otros sus exigencias a los sistemas de información y comunicación empresariales imponiendo mayores exigencias a sus empresas y dando una mayor prioridad a la relación entre empresa y sociedad.

La descentralización requiere coordinación y ésta exige una buena información

Precisamente una de las características más significativas de la descentralización de cualquier sistema es el de unas mayores exigencias de coordinación. Y ello implica fundamentalmente la disposición de sistemas de información y comunicación eficientes para que cada uno de los grupos descentralizados puedan disponer de la información adecuada a

integrar en sus propios procesos de configuración de sus decisiones y de definición incluso de sus metas y objetivos.

Se puede en este sentido apreciar claramente dos grandes etapas en cuanto a estas exigencias en los tiempos modernos. Por un lado, la existencia de una fase de reducida normativa legal que se ha centralizado fundamentalmente en las leyes mercantiles en su más amplio sentido y en épocas más recientes, en exigencias estadísticas en las áreas correspondientes a la fiscalidad, laboral, etc.

En España nos encontramos en una etapa histórica en la que las instituciones realizan mínimas prestaciones de información

La experiencia demuestra que durante toda esta fase, por regla general, (y dejamos aquí las excepciones) la característica generalizada en el comportamiento de las instituciones, y no sólo de las empresas privadas sino de las instituciones públicas, ha sido de realizar una prestación de información y comunicación en sus niveles formales mínimos. Toda esta etapa, en la que aún nos encontramos en nuestro país, está acompañada, por consiguiente, de una reducida exigencia de información tanto por la norma como por el propio comportamiento de la sociedad lo que ha repercutido en una falta de información dentro de las propias instituciones. Con ello lo que se ha producido es que el cálculo económico ha sido siempre un cálculo pobre, no ha habido papel y lápiz debidamente adecuados a las exigencias de un cálculo económico racional y eficiente.

En Europa existen unas claras exigencias legales de información a las empresas, aunque en la realidad, este tipo de información no cumple su último objetivo : comunicar

La **segunda fase** que nace en toda Europa en los años sesenta es una fase de crecientes exigencias legales de información a la empresa. Se implican modificaciones en las legislaciones mercantiles, en las laborales, en las fiscales y se produce toda un avalancha arrolladora de exigencias de informaciones formales. Si bien es cierto que todo ello ha desencadenado el desarrollo de técnicas informativas y de planteamientos y ha mejorado una demanda de información, lo que en ninguno de los casos puede afirmarse es que ni esa información es adecuada cualitativamente ni mucho menos que esa información esté cumpliendo con el destino que en principio debe tener todo esfuerzo informativo : comunicar para que los distintos grupos de referencia a los que se orienta esta comunicación sean capaces de insertar en sus procesos de decisión y de comportamiento la información de los otros.

Este desarrollo normativo ha ido mas bien orientado a planteamientos de recaudación, de punición u orientaciones más de una evaluación y no, comunicación.

En los momentos actuales nos encontramos en España precisamente con todo el desarrollo de las exigencias informativas impuestas por las diferentes directrices de la CEE en un nuevo período.

Ya los años sesenta y setenta han ido complicando las exigencias de información, pero no corresponde ni mucho menos el coste de esta

información con los pobres resultados que se obtiene con ella desde la perspectiva de la comunicación. No se integra la información e incluso informaciones sumamente valiosas en manos de la Administración pública.

Es sin duda necesario al evaluar los procesos de desarrollo de un país históricamente el considerar estas diferencias temporales a la hora de introducir innovaciones en el área de información concreta.

II. Evolución del Balance Social en España y valoración de sus realizaciones

No se va a entrar aquí en el debate sobre lo adecuado o inadecuado del concepto de Balance Social (MAPFRE 1983). Existen sin duda, tres conceptos diferenciados en cuanto a la denominación de este sistema de información.

Concepto americano de Balance Social

En **primer lugar**, el que concierne al planteamiento americano referente a la clara implicación en el concepto de la "responsabilidad corporativa" de la institución, pero no se habla de Balance Social como tal.

Concepto francés de Balance Social

El concepto francés que es el que imprime los términos de Balance Social y que logra una presentación muy definida por ajustarse a un término como **"Balance"** fuertemente arraigado como único sistema de información que define la evaluación de la trayectoria y resultados, con todas sus imperfecciones de las instituciones mercantiles.

Esta identificación, se pudiera decir simplificación, de los términos ha originado, sin duda, una amplia divulgación pero, al mismo tiempo, una sentida frustración.

Existe una falsa identificación entre Balance Social y Balance Mercantil

Para muchas personas cuando se habla de **"Balance Social"** se está pensando precisamente en lo que constituye un balance mercantil y, por lo tanto, lo que se busca es una expresión tecnificada en los mismos términos. Cuando se aprecia que ésto no se dá en esta configuración es cuando se produce ese abandono y frustración ya que se esperaba otra cosa de un sistema de información en torno a un **"Balance Social"**.

Precisión de la terminología a emplear

Esta preocupación, en cuanto a la precisión de la terminología, ha hecho que en el discurso académico e incluso en la práctica, muchos autores de la República Federal de Alemania abandonen el término Balance social para recurrir a la "Presentación de cuentas de la sociedad" que trata de reflejar mejor el contenido de este sistema de información.

El debate sobre las nuevas exigencias de información a las empresas nace en el mundo académico de los Estados Unidos

Manteniéndonos aquí, con todas sus dificultades y su mala definición, de "Balance Social", debemos señalar que todo este movimiento de exigencia a las corporaciones mercantiles nace en el mundo académico de los Estados Unidos en el debate a finales de los años cincuenta y comienzos de los sesenta acerca de la exigencia de una mayor apertura de la sociedad que empuja inicialmente el

debate universitario al desarrollo de nuevas exigencias de información de las empresas, fundamentalmente en el período de desarrollo de las grandes empresas multinacionales.

Coincide además en el tiempo este desarrollo con los intentos de definir una **"contabilidad de recursos humanos"**, resaltando prácticamente el plano interno de las propias instituciones empresariales.

Quiere decirse que el debate de los Estados Unidos en torno a la problemática concreta de la responsabilidad social de la empresa está claramente dividida en dos grandes dimensiones, frecuentemente sin ninguna conexión entre ellas.

Dos grandes áreas de responsabilidad social de las empresas americanas

- por un lado, la responsabilidad de la **corporación** frente a la comunidad y,
- por otro lado, la clara visión de que los recursos humanos constituyen en la empresa un factor clave y que no queda registrado en los sistemas de información internos que tiene la empresa.

Esta separación típica de los Estados Unidos es la que no se da principalmente en los planteamientos europeos.

En Europa el debate académico comienza en Alemania

En Europa comienza esta preocupación también con un debate académico introducido por Dierkes en los años sesenta en Alemania y que origina todo un movimiento, fundamentalmente en la práctica. Las grandes empresas y muchas agrupaciones empresariales recogen el reto del **Balance Social** y tratan de desarrollar e impulsar nuevos

conceptos de medición, tanto de respuesta de la institución al entorno como a sus estructuras internas.

En los años setenta este movimiento tiene una importante acogida en el mundo de la sociedad alemana, con lo que se consigue, al mismo tiempo, que se incorporen con retraso a este debate grupos específicos como el mundo sindical, con lo que se plantea una nueva dimensión en la comunicación entre la institución empresarial y sus sindicatos.

En Francia es el mundo empresarial el que dá el impulso al Balance Social

En Francia se plantea bajo términos más de "Balance" Social, como se ha mencionado, y existen obras representativas, más bien del mundo empresarial que del mundo académico, que dan un fuerte impulso y llega hasta formalizar en una ley que estructura todo un sistema de información estadístico y valorativo, en base de ratios, de las exigencias de comunicación entre la empresa y la comunidad.

En España se plantea, por primera vez, este debate en una conferencia de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y, a partir de ahí, empieza a considerarse la posibilidad del Balance Social en el área de la empresa. La introducción en España de esta preocupación por el Balance Social se produce por dos vías.

Vías que introducen en España el debate sobre el Balance Social

Por un lado, a través de los planteamientos alemanes mediante una amplia difusión de la obra de Dierkes y la actividad desarrollada por la Cátedra de Política Económica de la Empresa de la Universidad de Alcalá de Henares y, por otro lado,

por la traducción por círculos cercanos al mundo empresarial de la obra francesa sobre el "Balance Social".

A partir de este momento se inician una serie muy amplia de conferencias, seminarios, etc., especialmente a nivel de la práctica empresarial, buscando con interés las posibilidades de estos sistemas de información cara a mejoras sustanciales de la imagen de la empresa en nuestra sociedad, y también a una bien entendida valoración de que los recursos humanos y las relaciones de la empresa son elementos cada vez más significativos en la actuación empresarial. Todo este movimiento se inicia dentro de un sistema cerrado de Economía y Sociedad que curiosamente ha ido abandonándose durante todo el período siguiente de apertura mas bien como consecuencia de la crisis económica que de una menor valoración del nuevo contexto societario para los problemas empresariales.

Este movimiento español tiene también relevancia en la presentación y debate en Latinoamérica a través de la institución del UNIAPAC, donde se trató de reflejar convergentemente este esfuerzo europeo.

Aportaciones españolas al debate del Balance Social

En España se han realizado una serie de aportaciones significativas, e incluso de primera línea en el entorno europeo internacional, tal como corresponde al Balance Social del Banco de Bilbao. Hay otras empresas que han realizado también esfuerzos adicionales como veremos a continuación, pero con una marcada distancia con el que se acaba de mencionar.

Existe en la actualidad un gran desinterés por el tema

En conjunto, y a pesar del interés que despertó en su momento, el eco ha sido reducido. Hay una primera "impresión" de gran interés y se produce a continuación una gran "decepción" implicando una baja de interés en torno al "Balance Social", hasta llegar al momento actual donde prácticamente pasa desapercibido o no se le da ni se le concede la importancia que posee como sistema de comunicación.

Con la formalización legal francesa del Balance Social apareció en España ese gran interés y puede señalarse valorativamente que el decaimiento que se ha producido en cuanto al interés por el Balance Social pudiera deberse a los siguientes elementos :

Elementos que han sido causantes de dicho desinterés

1: - Que no se disponga de un sistema de información externo e interno aceptables en materia mercantil y financiera, existiendo una amplia pobreza de informes en términos generales, en la propia área económica y que las exigencias para la realización de cálculos económicos dentro de la empresa no ha sido una preocupación clave. Puede señalarse que, en principio, no se dispone, insisto en términos generales, de informaciones suficientes de los procesos empresariales, con todas las grandes excepciones que se quieran.

2: - Que no se haya formalizado en una "técnica", a lo contable, al estilo de los balances financieros, con todas las dudas en cuanto a

la comunicación e información que presentan, ya que ésto era lo que se había esperado de la normativa legal francesa.

3: - Se debe, sin embargo, también a uno de los elementos claves que es la falta de percepción de la "utilidad" del Balance Social en cuanto que sirva para cambiar o modificar los comportamientos de grupos externos y del propio cálculo económico.

4: - Se debe también a la evolución de nuestra propia sociedad que se ha visto afectada durante los últimos diez años por una fuerte crisis, y que se encuentra en proceso de institucionalización organizativa. Además se debe también a que los diferentes grupos de interés o de referencia que pudieran tenerse en cuanto en la comunicación con la empresa, tales como los sindicatos y otras instituciones, no son, este momento, sensibles a esa exigencia, por no plantearse el propio contenido de su institución. La falta de definición organizativa de la sociedad española es un elemento importante en este decaimiento o en esta nueva percepción de las exigencias de comunicación.

5: - La falta de percepción de que en el futuro del mundo empresarial y de las instituciones públicas los recursos humanos son la pieza definitiva y la falta de un **management** adecuado en nuestras instituciones. Aquí es donde cabe la afirmación de que la crisis

española es una crisis fundamentalmente de management más que una crisis de sociedad en sus términos genéricos.

También Europa se ve afectada por esta fase de falta de interés

Esta situación no es sólo una situación típica de España. También los demás países europeos se ven afectados en esta fase de decaimiento de interés por el Balance tal como señala Dierkes: "....el uso voluntario de Balance Social como instrumento de responsabilidad social de la empresa no está muy difundido. En cada país se encuentran empresas pioneras que han realizado algún tipo de experimentos sobre estos conceptos y un reducido número de empresas que informa sobre consideraciones sociales como cuestión de modo. El uso generalizado de este tipo de informes sólo se ha podido lograr por el momento cuando ha sido obligatorio por la Ley".

Una revisión y análisis de las publicaciones españolas realizadas en torno al Balance Social se presenta en el cuadro número 1.

Cuadro número 1. Análisis cuantitativos de los Balances sociales de algunas empresas españolas.

	Volumen páginas	Informe Financiero	Volùmen del informe BS	Personal	Entorno natural	Entorno social	I + D	Suministros	Consumidores clientes	Competidores	Valor Añadido	Catálogo de objetivos	Accionistas	Inversiones
RENFE 1982-83	208			10	8									
B.BILBAO 1979-81	367	8	206	50		12			77		2	2	21	5
GRUPO B. BILBAO 1979-81		7	79	5					19		5		1	
PETRONOR 1979	141	11		31	14	13		1	10	1			7	
CAJA DE AHORROS Y M.PIEDAD MADRID 1983	112	3		10		9			9		3			3
CAJA DE AHORROS MUNIC.DE VIGO 1981	50			6		10			5		4			
LAND ROVER SANTANA,S.A. 1984	62			10		4						1		
CAJA AHORROS CATALUÑA 1983	105	12		4					7					7
EMPRESA NACIONAL DE CELULOSA 1978	65			42	2		2							

En esta valoración puede apreciarse claramente lo anteriormente señalado de las prestaciones logradas en su Balance Social por el Banco de Bilbao, al que siguen con distancia la Caja de Ahorros de Madrid, la empresa Santana y Petronor.

Hay otras publicaciones que se presentan bajo la denominación de Balance Social que no tienen en absoluto nada que ver con el mismo y que incluso hubiera sido más adecuado que no se hubieran presentado en sociedad bajo esta denominación. Un ejemplo típico es el que se refiere a la publicación realizada por RENFE.

Se puede ver también en el Cuadro número 2 que se presenta a continuación cuál es el contenido fundamental de las prestaciones concernientes a los aspectos internos del área de Personal de la empresa.

Con lo que, en estos dos cuadros, aun cuando se ha utilizado una medición cuantitativa totalmente discutible, se reflejan los contenidos específicos de lo que se ha presentado como Balance Social correspondiente a las relaciones de la empresa con el entorno comunidad y el que concierne a su dimensión interna fundamentalmente.

Cuadro número 2. Contenido del Balance Social con respecto al Personal.

	Salarios	Estructura de sueldos	Principios retrib.	Prestaciones social. legal.	Prestaciones social. convenio	Gastos personal	Estructura plantilla	Primas de gratific.	Pensiones	Ayudas vacaciones	Política matrimonial	Seguridad e higiene	Transporte	Vivienda	Jardín infanc	Biblioteca	Deportes	Formación
RENFE 1982-83		6					3								1/2			4
BANCO BILBAO 1979-81	3	2		4		4	7		1			1						2
GRUPO B.BILBAO 1979-81		2				2												
PETRONOR		2		5			2		1			1						3
CAJA AHORROS Y M.PIEDAD MADRID 1983		2		1			2	1/2										1/2
CAJA AHORROS MUNICIPAL DE VIGO 1981		3					2					1						
LAND ROVER SANTANA,S.A. 1984			3	7			10					4						
CAJA AHORROS CATALUÑA 1983																		
EMPRESA NACIONAL CELULOSA 1978		6		10			10					21						

En cuanto al contenido referente a la dimensión de los recursos humanos dentro de la empresa, en la que se ha acentuado fundamentalmente los Balances Sociales de corte europeo la información, está centrada en :

Areas de información sobre personal

- estructura de plantillas
- estructuras salariales
- prestaciones sociales
- seguridad e higiene.

Puede, por lo tanto, afirmarse que salvo la excepción del Banco de Bilbao y de las empresas mencionadas, pero ya en segundo lugar, no ha tenido en España una gran aceptación por parte de la empresa y de las instituciones españolas, y no ha encontrado respuesta la innovación que supone el Balance Social, con lo cual surge la pregunta del "por qué", pregunta que contestaremos más adelante.

Y el problema no es sólo un problema cuantitativo de que son muy pocas las empresas que han escogido la vía de iniciar un desarrollo de sus Balances Sociales, sino que también el problema de calidad y el problema de moda han jugado dos papeles importantes en la evolución y papel del Balance Social de la empresa española.

Orientaciones en la realización del Balance Social

Desde el punto de vista del planteamiento en general del Balance Social deben realizarse las distinciones que corresponden a las dos orientaciones básicas :

1ª - La orientación de **corte americano** en la que predomina la comunidad exterior como punto de referencia de la configuración del Balance social.

2ª - La **orientación europea** que se orienta a las dimensiones de información interna de la empresa, dominando los aspectos de personal.

Aspectos metodológicos

Por lo que se refiere a los aspectos metodológicos también pueden apreciarse aquí los dos enfoques que corresponden a las dos orientaciones que se acaban de mencionar :

1: - La orientación americana está orientada principalmente a medir los **inputs** que ha puesto a disposición la corporación, la empresa para el entorno.

2: - En la metodología europea se ha acentuado más la implantación de la medición de los **outputs** por lo que básicamente se ha dado preferencia al factor recursos humanos.

Técnicas utilizadas

Por último, en cuanto a las técnicas que se han utilizado en el Balance Social dentro de las dos orientaciones mencionadas cabe distinguir :

1ª - En las técnicas americanas se ha ido mucho más a la exposición **cuantitativa** de los **inputs**.

2ª - Mientras que en los planteamientos europeos se ha ido más a una exposición cuantitativa

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

de los outputs buscando indicadores que registren mejor los factores correspondientes al esfuerzo interno en torno a los recursos humanos.

Los modelos legales franceses y portugués recogen en términos indicadores sociales esta valoración de los outputs y lo mismo en los planteamientos alemanes del Círculo de Trabajo Balance Social de la Confederación de Industria, así como también de los propios sindicatos alemanes.

La valoración final que puede hacerse es la siguiente:

1: - Son muy pocos los Balances sociales que se han presentado por parte de la empresa española.

2: - No corresponde el desarrollo realizado en términos de Balance Social con la excepción de los mencionados, en diferentes grados, y se han orientado fundamentalmente más a su carácter de complementariedad con los informes financieros.

La empresa española se ha desligado de la corriente europea en el campo del Balance Social

En principio puede señalarse que la empresa española no ha seguido la corriente europea y que, independientemente de que en Europa ha sido un esfuerzo característico de empresas de gran imagen, o bien un esfuerzo colectivo del mundo empresarial para dar una respuesta a la sociedad y, al mismo tiempo, tratar de informar a los recursos

humanos internos, la empresa española ha abandonado demasiado rápidamente esta necesidad de comunicación de las instituciones empresariales.

Para Europa puede decirse que "las empresas europeas han sido más activas que las americanas en relación al Balance Social y en algunos aspectos técnicamente más avanzadas".

En Europa lo que se ha logrado es por la vía de la definición de distintos planteamientos de Balance Social determinar la necesidad de definir, mediante una serie de elementos, el perfil de la empresa cara a su entorno y cara a sus propios recursos humanos. Lo que se ha logrado es una mayor estandarización en torno a la configuración del Balance Social y, no por último, se ha logrado incrementar cuantitativamente la valoración de las prestaciones empresariales.

Factores que exigen en España una mayor información y comunicación

En España, sin duda, hay que reconocer que se ha producido un parón absoluto en la evaluación positiva del Balance Social, tanto por las instituciones privadas como por las públicas y entramos en un período en el que la institución empresarial española va a tener que confrontarse con unas mayores exigencias de información y comunicación derivadas de los hechos siguientes :

1: - Unas mayores exigencias de información económica como consecuencia de nuestra integración en la CEE tal como se plantean en las directrices de la Comisión Europea, lo que va a tener impacto en el Código de Comercio y en las Leyes de sociedades anónimas, etc.

2: - Aún no se ha producido un impacto importante de la presión social que tendrá lugar una vez superada la situación de crisis económica y una vez que se haya configurado y organizado los grupos de referencia de nuestra sociedad.

3: - No se ha modificado sustancialmente, salvo excepciones, en nuestro país, la necesidad de una mejor configuración de los sistemas de decisión dentro de la propia empresa.

III. Condicionamientos y restricciones en el desarrollo del Balance Social

La pregunta que se plantea es ¿por qué no se ha proyectado más en España la aplicación del Balance Social?

Aquí deben considerarse cinco aspectos o dimensiones claves que explican el por qué el Balance Social no se ha logrado implantar en España y por qué existen serias reticencias a su consideración por parte de la empresa.

Aspectos que han determinado la poca proyección en España del Balance Social

Las empresas españolas no han tenido inconveniente en dedicar recursos humanos y financieros a la introducción de planteamientos de marketing, financieros, organizativos, fiscales, etc., pero las empresas españolas no han estado dispuestas a involucrar recursos humanos y materiales en el desarrollo del Balance Social ¿Por qué?

1: - Aspectos institucionales

Poco esfuerzo por parte de las Administraciones Públicas

Una primera dimensión, para explicar esta situación, debe corresponder a las características institucionales en la sociedad española. Y aquí no se trata sólo de instituciones, como ya se ha señalado, que correspondan a la economía lucrativa privada, sino que no se ha realizado el más mínimo esfuerzo en las instituciones públicas sobre todo en las propias instituciones de la Administración Pública, tales como pueden corresponder a Comunidades, Ayuntamientos, Universidades, Hospitales, etc.

Estas instituciones debieran ser promotoras de Balances Sociales en cuanto a que su Presentación de Cuentas sería ésa, ya que si no se reduce a la consideración de sus características del presupuesto y quizás, en última instancia, el análisis por parte de un Tribunal de Cuentas.

Las empresas privadas tendrán que volver a los planteamientos de un Balance Social en el momento en que la presión social del entorno, por vía de la competencia, y por vía también de las exigencias de grupos sociales específicos estén organizadas institucionalmente.

Sin una institucionalización de la Comunidad que configura el entorno de una empresa difícilmente puede darse orientación al contenido de ese Balance Social.

Cuando se habla de presión social no estamos aquí hablando de "provocación social", sino que estamos entendiendo fundamentalmente el que

las diversas instituciones que configuran una sociedad descentralizada, exijan una estructura de comunicación.

2: - **Aspectos instrumentales**

Sin duda uno de los obstáculos fundamentales en la implantación de los Balances Sociales en España es el problema que se refiere a las características técnicas y conceptos operativos.

Aquí deben distinguirse claramente dos niveles instrumentales que han influido en el planteamiento, y hasta cierto punto desinterés, de la empresa española.

En cuanto a los instrumentos para comunicarse con la comunidad y el entorno tanto cualitativos como cuantitativos por lo que se refiere a las exigencias de sistemas de información eficientes y que se refieren a la descripción de esas prestaciones de una empresa al entorno.

Necesidad de introducir magnitudes calculatorias para obtener valoraciones concretas

El segundo nivel corresponde fundamentalmente a aquel desarrollo de la "cuentas sociales" en las que necesariamente tienen que integrarse las prestaciones de una empresa en su Comunidad necesitando introducir, para su cuantificación, magnitudes calculatorias que necesariamente están implicando valoraciones concretas por parte de la empresa para esas prestaciones. Sin la inclusión de esas valoraciones calculatorias no es posible una evaluación de las prestaciones o output de la empresa a la comunidad y para ello se necesita una aceptación, por parte de los grupos de referencia, de estas evaluaciones calculatorias.

3: - **Aspectos conceptuales**

Aquí debe considerarse también la falta de información existente en torno a las tres dimensiones conceptuales del Balance Social :

Existe una gran falta de información conceptual sobre el Balance

a) - El Balance Social concebido como una información descriptiva de las distintas prestaciones, una dimensión de inventario de las prestaciones en forma de inputs y en su caso de outputs.

b) - en segundo lugar la integración de todas esas prestaciones valorándolas tanto en inputs como en outputs dentro de una "cuenta social"

- cuando se trata de una configuración conceptual de Balance Social como cuenta de futuro, esto es, referida fundamentalmente a que la empresa establece los objetivos que pretende alcanzar en esa sociedad y que lo que debata la sociedad con la empresa son dos niveles diferenciados.

- la definición de metas y objetivos de la empresa con respecto al entorno

- la definición del management, del grado de realización de sus objetivos.

4: - **Aspectos de utilidad**

Desconocimiento de la utilidad del Balance Social

Quizás uno de los aspectos que más negativamente ha influído ha sido la falta de **apreciación de la utilidad** del Balance Social. Al no

existir grupos de "referencia" claramente definidos y organizados, al no concebir estos grupos de referencia de forma concreta la utilidad de un Balance Social, se ha configurado un vacío de exigencias, puesto que no se aprecia el por qué y para quién de esa información que se precisa.

El primer problema consiste en definir cuáles son esos grupos de referencia, cuál es su grado de organización, cuál es la capacidad del propio sistema de gestión de esos grupos para que puedan integrar la información de la empresa y, por lo tanto, qué tipo de información debiera facilitar la empresa a esos grupos.

La utilidad del Balance Social está en función de la propia organización exterior

La utilidad del Balance Social no está solamente definida por el perfeccionamiento de unas técnicas, más o menos sofisticadas del propio Balance Social, sino que está en función de la propia organización de esa comunidad externa en cuanto se refiere a la comunicación del mundo exterior de la empresa.

Pero es que además un sistema de información, cuando se convierte en comunicación eficiente, lo que hace es modificar los comportamientos de los grupos de referencia a los que va destinada. O, al contrario, en un **feed-back** de información se tienen que modificar las prestaciones que realiza esa institución.

La falta de utilidad viene definida, por lo tanto, por la deficiencia en la organización de ese entorno y por la incapacidad de integrar la información de una Balance Social en sus propios esquemas directivos, de sus grupos de referencia.

En este sentido debe darse prioridad a los temas de configuración de "clientes", "formas de las información", "capacidad de la información", como puntos de referencia básicos para dar "utilidad" al Balance Social.

Sin duda hay que pasar necesariamente de un enfoque de tipo "contable-funcional" a un enfoque "estratégico" del Balance Social.

5: - Aspectos de la gestión interna

La necesidad del cálculo económico

Una de las exigencias de una sociedad abierta competitiva es la de cálculo económico en una empresa. El cálculo económico no lo integran solamente los elementos económico-financieros, sino que hay dimensiones que corresponden tanto a los efectos en el entorno de esa actividad empresarial como en los comportamientos también de los propios sujetos internos de la empresa.

Y aquí es donde coinciden y probablemente pueden esperarse, impulsos innovadores en cuanto al Balance Social por el hecho de que un **management estratégico** de la empresa está orientado a una sociedad abierta y competitiva que implica necesariamente la búsqueda del entorno de esa empresa y de los comportamientos de los grupos de referencia para integrarlos en el management empresarial. Pero una dirección estratégica de la empresa está basada y anclada no ya tanto en las funciones a realizar en las tareas empresariales, sino básicamente en los propios comportamientos de las personas de dentro de la empresa que realizan este ajuste de la empresa con su entorno.

Por ello un management orientado estratégicamente en la empresa va a plantear exigencias nuevas al Balance Social y quizás incluso también una modificación sustancial en los propios términos de su configuración metodológica.

Podemos señalar que entramos, a mi manera de entender, en una nueva etapa de exigencias al cálculo económico empresarial, con la necesidad de considerar de forma eficiente tanto el comportamiento externo de la empresa como el interno dentro del conjunto de los procesos de decisión empresarial.

Y aquí es donde el Balance Social puede ser un punto de referencia importante, no ya sólo para percibir los comportamientos a integrar, sino para intentar modificar los comportamientos internos y externos a la misma.

Lo que igualmente debieran considerar las instituciones públicas, en sus más diversos niveles y funciones, es la configuración de una "Presentación de Cuentas" anclada en una estructura de balance societario y de esta manera incorporar de forma más eficiente la información valorativa en sus procesos de decisión.

Restricciones del Balance Social

Las restricciones que pueden apreciarse hoy a la configuración de un Balance Social eficiente pueden definirse como las siguientes :

1ª - Las que provienen de las propias exigencias de la sociedad y que implica previamente una organización de la misma y una despolitización de muchas de las instituciones.

2ª - De la propia concepción de la empresa como instituciones de prestaciones a la sociedad.

3ª - De la utilidad de ese Balance Social.

4ª - De la configuración del sistema de información del Balance Social, de sus posibilidades de cuantificación y de medición.

IV. ¿Balance Social como instrumento de comunicación externa o interna?

El Balance Social debe ser, en primer lugar, un sistema de comunicación externa que viene definido por los grupos de referencia a los que se destina.

Y es, en segundo lugar, cuando debe considerarse como un instrumento de gestión interno por la doble vía siguiente:

a) - Por el feed-back que proviene del exterior de la empresa y que incorpora los elementos que necesitan del análisis de grupos externos para la propia gestión interna.

b) - Para evaluar sus efectos con respecto a las prestaciones y su valoración en el entorno.

c) - Para integrar los comportamientos de sus propios recursos humanos.

La orientación correcta de un Balance Social debe verse ajustada a los términos de una dirección estratégica.

El Balance Social como instrumento de comunicación externa

Consiguientemente debe darse prioridad al Balance Social como un instrumento de comunicación externa. Se trata de establecer un sistema de comunicación que informe, por un lado, tanto de los resultados del management de la empresa en cuanto a significar aportaciones a los distintos grupos sociales implicados como también, por otro lado, el que la empresa trata de modificar los comportamientos de esos grupos de referencia con respecto a las prestaciones y actividades empresariales. Hay, una dimensión de carácter de imagen pero éste no constituye el objetivo fundamental del Balance Social. Se trata de que en una organización económica descentralizada cada una de las instituciones debe realizar las prestaciones bajo criterios de eficacia. Y esta eficacia no debe de contemplarse sólo por lo que respecta a la eficacia desde la propia estructura de una institución singular, sino de la eficacia del conjunto. Es en estos términos cuando ya en 1917 Schmalenbach hablaba de "economicidad nacional". Si bien cada una de las instituciones mide sus decisiones y también la eficacia en la asignación de los recursos bajo los criterios de la eficiencia de la propia institución singular, ésta está condicionada por los comportamientos de los grupos de referencia con los cuales se relaciona. Así el comportamiento de los clientes, proveedores, Estado, etc.

El Balance Social como instrumento de comunicación interna

Consiguientemente debe acentuarse el papel del Balance Social como un instrumento de información externo a la empresa pero que al propio tiempo facilita a la empresa información que debe incorporar en la modificación de sus propios comportamientos. Esta modificación no afecta al ente abstracto empresa como unidad global sino que afecta a cada una de las unidades organizativas como pueden ser los responsables de marketing o los responsables financieros o los responsables de recursos humanos, etc.

Pero esta misma característica de proyección tanto en cuanto a la modificación de comportamientos en las unidades de referencia externa como en cuanto a la modificación o ajuste de los comportamientos y decisiones en el ámbito interno de la empresa se trata de una cuenta de futuro. No se trata aquí de establecer una relación histórica de la valoración que afecta a lo realizado hasta ahora sino que las decisiones que se adopten en la empresa tengan incorporado no sólo las acciones de la propia empresa sino la reacción de los otros grupos de referencia que influyen notablemente y de forma decisiva en los resultados de la empresa.

Aspecto temporal del Balance Social

Es además el Balance Social un instrumento de información externo cuya característica de horizonte temporal es de a largo plazo. No se trata solamente de construir un sistema de comportamientos anclados en una dimensión de corto plazo sino que se refiere fundamentalmente a una tradición de largo plazo.

Es entonces cuando debe considerase el Balance Social como instrumento de gestión interna. Consiste en que a la hora de configurar en cada una de las unidades organizativas de la empresa así como en la alta dirección de la misma las acciones que quieren incorporarse en la configuración de los procesos de decisión, se tengan en cuenta y se integren también las informaciones correspondientes a las reacciones actuales y futuras de esos grupos de referencia a los que van destinadas las prestaciones y en los que se proyecta la entidad corporativa que refleja la empresa.

Con ello lo que se trata es de enriquecer el proceso de cálculo económico que constituye la base del proceso de decisión. Y es por lo que necesariamente en muchos de los elementos que configuran este proceso de cálculo económico tiene que recurrirse a valores calculatorios a los efectos de poder transformar los comportamientos cualitativos en magnitudes de referencia cuantitativas que permitan ser incorporadas como estimaciones de comportamientos futuros.

Es por ello por lo que la configuración del cálculo económico en la gestión interna debe considerar también el comportamiento de los grupos externos a la empresa mediante magnitudes de tipo calculatorio en muchos de los casos.

Estas magnitudes de tipo calculatorio no sólamente son derivadas de la estimación o valoración de las reacciones o valoraciones de los grupos de referencia sino que también muchas de las

prestaciones que corresponden a las acciones empresariales están evaluadas por debajo del verdadero valor de la prestación. Para ello lo que se trata es de incluir como cargo o abono en cada una de las partidas que configuran el cálculo económico de las distintas unidades organizativas los datos complementarios que hagan que las magnitudes del cálculo económico reflejen la realidad tanto económica cuantitativa como cualitativa.

Constituye, consiguientemente, el Balance Social no sólo un instrumento de información de la empresa hacia fuera sino de la empresa hacia dentro y dentro de la propia organización empresarial. Sin un desarrollo adecuado de este instrumento difícilmente podrá determinarse una dirección estratégica de un corte moderno, ya que ésta exige que a cada una de las unidades organizativas totalmente descentralizadas se le imputen "costes" y "utilidades" en la verdadera dimensión que le corresponde y no sólo por el corto sino también por el largo plazo.

V. Bibliografía

"Balanço Social novo instrumento para a empresa" ADCE/Uniapac, Associaçao dos Dirigentes Cristaos de Empresa do Brasil, Brasil 1979

"Social Report" Prudential, Newark 1976

"A Decade of Growth: Annual Report 1979" Prudential, Newark 1980

Social Report of the Life & Health Insurance Business" Washington 1980

"Geschäftsbericht/Sozialbilanz 1976", Deutsche Shell Aktiengesellschaft, Hamburgo 1977

"Bilanz 82", Deutsche Shell Aktiengesellschaft, Hamburgo 1983

"Plan para la implantación del Balance Social en el Instituto Nacional de Industria" Madrid, 1977

"Seminario Balance Social en Europa, INI", Centro de Estudios Artesanos, Empresa Nacional de Artesanía, Madrid 1978

"El Balance Social de la Empresa", Boletín de Documentación Económica Dirección de Estudios INI, Madrid 1977

"Balanço Social 1983, Fidelidade Grupo Asegurador E.P.", Lisboa 1984

"Balance Social 83", Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, Madrid 1984

"Memoria e Informe Social Petronor", Bilbao 1980

"Balance Social del grupo bancario Banco de Bilbao 1979/81" Madrid 1982

"Balance Social Empresa Nacional de Celulosas, S.A.", Madrid 1977

"Memoria Social. Balance Social 1984", Land Rover Santana, S.A., Madrid 1985

"Balance Social 1981", Caja de Ahorros Municipal de Vigo, Vigo 1982

"Memoria Social. Balance Social 1983", Land Rover Santana, S.A., Madrid 1984

"Memoria 1983", Caja de Ahorros de Cataluña, Barcelona 1984

"Balance Social 1982/83 RENFE" , Madrid 1984

"Memoria 1984. Caja de Pensiones", Barcelona 1985

"Menschen Arbeit Geschäft 75. Sozialbilanz", Basf Information Stuttgart 1976

"Geschäftsberich 83. Sozialbilanz Kölner Bank", Köln 1984

"Das Unternehmen. Seine Menschen. Seine Umwelt", Hamburgo 1976

"Sozialbilanz Migros Genossenschafts", Zurich 1978 y años sucesivos

Acosta España, R., Aftalion, F., Albach, H. "I Jornadas de estudio sobre Economía y Sociedad. El Balance Social de la empresa y las Instituciones financieras", Banco de Bilbao 1982

Albach, H. "La empresa y el mercado. Responsabilidad social en una Economía Social de Mercado", Working Paper n° 66, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1982

Dangerfield, Andrew "Informe Social de Empresa (ISE)", Document, S.A., Barcelona 1979

Dierkes, M. "Balance social. Teoría y práctica", Working Paper n° 101, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1985

Dierkes, M. y García Echevarría, S. "Balance Social en la Banca", Working Paper n° 45, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1980

García Echevarría, S. "Responsabilidad Social y Balance Social de la Empresa", Editorial Mapfre, S.A., Madrid 1982

García Echevarría, S. "El Balance social en la gestión empresarial", Working Paper n° 16, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1978

García Echevarría, S. "Balance Social en los países del Mercado Común", Working Paper n° 31, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1979

García Echevarría, S. "Balance Social y Sociedad (El Balance Social como elemento integrante en una Economía de Mercado)", Working Paper n° 53, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1981

García Echevarría, S. "Responsabilidad Societaria y Estrategia Empresarial : Balance Social", Working Paper n° 62, Cátedra de Política Económica de la Empresa, Madrid 1981

Lima Gonçalves, Ernesto "O balanço social da empresa e as exigencias permanentes do pensamento social cristao", Saò Paulo 1978

DE ALCA