

BALANCE SOCIAL

Para hacer seguimiento a un plan de Desarrollo, las empresas utilizan diferentes herramientas administrativas y gerenciales como la Planeación Estratégica, Justo a Tiempo, Calidad Total, Técnicas de Mercadeo, Plan de Acción, Presupuesto, entre otros trabajando en diferentes mecanismos que refuercen su permanencia.

Pero las empresas tienen también unos objetivos mucho mas amplios que los económicos para asegurar su supervivencia y el bienestar de los sistemas sociales que existen. Esos objetivos se traducen en acciones y programas de beneficio común, los cuales se evalúan periódicamente a fin de controlar su comportamiento y la continuidad de las políticas sociales que la empresa ha adoptado de forma voluntaria.

Desde hace mas de diez años las empresas latinoamericanas cuentan con un instrumento de gestión que les permite evaluar el cumplimiento de su responsabilidad social: Balance social y el Informé social.

El informe sociales un instrumento en el que registra en términos cuantitativos o cualitativos el desempeño social de una empresa en un periodo dado.

Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a metas preestablecidas.

Al igual que con el balance financiero; el balance social debe ser evaluado y presentado conjuntamente al final de cada periodo.

Es importante entonces diferenciar los conceptos, ya que el balance social hace parte de todo un proceso, el cual, al finalizar cada periodo y de acuerdo con los resultados de su análisis brindará la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la responsabilidad social frente a metas establecidas al interior y al exterior de cada institución; mientras que el informe social solo describe el desempeño social en un periodo que por lo general se utiliza en el primer año en que se avalúa las acciones sociales.

OBJETIVOS

Los objetivos del balance social son:

- Realizar el diagnostico 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 reactivar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.
- Como herramienta de gestión empresarial el balance social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
- Dispones de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión publica acerca de su desempeño social como empresa.
- Como instrumento de gestión le permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su responsabilidad social, ya que crea instrumentos mas efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones.

VENTAJAS

Según la O.I.T (organización internacional del trabajo) 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 practica facilita el desarrollo de una política social voluntaria y no impositiva, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la responsabilidad social libremente asumida.

- Brinda información detallada a la alta dirección para la toma de decisiones en la fijación de políticas y estrategias sociales.
- Permite racionalizar los recursos con que cuenta la empresa evaluando la efectividad de los mismos.
- Brinda un mayor conocimiento de las características socio-laborales del personal y la contribución de la empresa al desarrollo integral del hombre.
- El balance social es un instrumento que facilita la fijación de políticas sociales a nivel de la empresa y sectorial.
- Se constituye en un aporte valioso para las negociaciones colectivas.
- El balance social muestra la contribución de la empresa al desarrollo humano del país.

MODELO DEL BALANCE SOCIAL

El modelo presentado en 1987 por la asociación nacional de industriales (andi), la organización internacional del trabajo (oit) y la cámara junior de Colombia (cjc), esta estructurado así:

AREA INTERNA:

Se refiere a la respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores en tres campos:

- Características socio-laborales
- Servicios sociales
- Integración y desarrollo

AREA EXTERNA:

Se refiere al cumplimiento de la responsabilidad social con los demás públicos con que se tiene relación, clasificándolos en tres campos.

- Relaciones primarias
- Relaciones con la comunidad
- Relaciones con otras instituciones

Para caso se definen las variables y los indicadores

las variables son aquellas actividades que en su contenido pueden variar y los indicadores reflejan esa variación . (andi)

los indicadores son un medio y no un fin para llevar acabo un control de la gestión , ya que no constituyen un dato, si no que agregan valor a los resultados.

CAMPO VARIABLE INDICADOR

Características socio demografía estado civil

laborales

En esta medida, las empresas deben definir indicadores que le aporten información para controlar su gestión en términos de eficiencia, eficacia, efectividad e impacto y eliminar aquellos que no aporten información.

EFICIENCIA:

Grado de aprovechamiento de los recursos. Hacer las cosas correctamente.

EFICACIA:

Grado de satisfacción del cliente (interno y externo) a través del producto o servicio (proyectos, programas) . hacer lo correcto.

EFFECTIVIDAD:

Satisfacción del cliente con la optima utilización de los recursos. Hacer lo correcto, correctamente.

IMPACTO:

Evaluar el costo beneficio generado de acuerdo con los objetivos de cada programa, proyecto actividad.

Para cada indicador se debe definir un rango de gestión para el control y evaluación y diseñar su mediación haciendo los ajustes que sean necesarios de forma que brinden información oportuna y valida para la toma de decisiones ejemplo:

Campo: características socio-laborales

Variable: ausentismo

Indicador: accidente de trabajo

Rango de gestión: 0-3 (cero a tres) accidentes por millón hora

Trabajadas

Resultado: 5 accidentes por cada millón de horas

acciones: como resultado esta por encima del rango de

gestión, es necesario tomar acciones

inmediatas para reducir o eliminar de ser

posible las causas.

Se debe tener en cuenta que hay indicadores a nivel operativo y que estratégico y que no todos se publican en el balance social, pues hacen parte de la actividad misma de la empresa y no del cumplimiento de la

responsabilidad social. De igual forma la empresa puede crear indicadores cuando el entorno en el que se desarrollan afecten de una forma u otra su actividad, la de sus trabajadores o la de su comunidad en general.

Un indicador debe dar valor agregado a la información, en consecuencia, a la hora de definirlo se debe tener en cuenta por lo menos :

- Que la información que se recoge sea útil, suficiente y real.
- Que las fuentes sean confiables.
- Que la información se recoja oportunamente para tomar decisiones de control o evaluación.
- La información para facilitar su proceso se debe sistematizar y definir si se presenta cualitativa o cuantitativamente . Hoy en día , mas del 80% de la información esta sistematizada .
- Finalmente se trata de presentar resultados, sino analizar los mismos en el marco de una política social y unos objetivos sociales .

El balance social definido en los párrafos anteriores implica:

- definir los públicos con los cuales se tiene relación y los cuales esperan acciones de la empresa en cumplimiento de la responsabilidad social.
- definir los campos de actividad relacionada con estos públicos que se van a controlar y evaluar durante el periodo , lo cual conduce a definir las variables e indicadores para su control.