

EXTERIORIZACION DE ACCIONES DE INCLUSION LABORAL DE JOVENES A TRAVES DE INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL Y CONCLUSIONES DE RELEVAMIENTOS EMPIRICOS EFECTUADOS¹⁷

Dra. Cecilia Piacquadio

Dra. CECILIA PIACQUADIO

- ❖ Doctora de la Universidad de Buenos Aires área Contabilidad.
- ❖ Contadora Publica, FCE-UBA
- ❖ Licenciada en Administración, F.C.E.-U.B.A.
- ❖ Secretaria Técnica del Centro de Modelos Contables de la sección de Investigaciones Contables de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.
- ❖ Jefe de Trabajos Prácticos de Teoría Contable.
- ❖ Docente Investigadora categoría V
- ❖ Instructora Certificada por OEA CICAD Y UIF Argentina contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo.

¹⁷ Basado en el capítulo 4 de PIACQUADIO, Cecilia (2012 b): “La Contabilidad Microsocial y la inclusión laboral de jóvenes. Exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro”, Tesis Doctoral dirigida por la Dra. M. del C. Rodríguez de Ramirez, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 27 de Diciembre.

EXTERIORIZACION DE ACCIONES DE INCLUSION LABORAL DE JOVENES A TRAVES DE INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL Y CONCLUSIONES DE RELEVAMIENTOS EMPIRICOS EFECTUADOS

SUMARIO

Palabras clave – Key words

Resumen – Abstract

1. Introducción.

2. Indicadores de desempeño social

3. Relevamiento empírico

3.1 Encuesta a los grupos de interés

4. Algunas reflexiones a modo de conclusión

5. Bibliografía.

PALABRAS CLAVE

Contabilidad – Inclusión – Jóvenes – Exteriorizaciones – Relevamientos empíricos

KEY WORDS

Accounting – Inclusion – Youth – Reports – Empirical research

RESUMEN

Las acciones de inclusión de jóvenes plantean la necesidad de exteriorizar a través de informes contables el involucramiento organizacional en estas iniciativas a los diferentes grupos de interés. En este sentido, en la primera parte del trabajo hacemos foco en los indicadores de desempeño económico y social propuestos por las Guías de GRI que, consideramos, resultan pertinentes con el tema que analizamos. También, señalamos eventuales cambios introducidos en dichos indicadores por la nueva generación de Guías (G4).

Asimismo, en una segunda etapa, exteriorizamos los resultados de relevamientos empíricos efectuados en la materia. Los mismos involucran encuestas realizadas a los grupos de interés y los resultados del análisis del universo de informes contables de las organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global.

ABSTRACT

Accounting reports should also provide stakeholders insights related to youth inclusion initiatives developed by the organizations. Along those lines, in the first part of the paper we focus on the economic and social performance indicators proposed by the GRI guidelines which are related to the subject we are dealing with. Additionally, we emphasize the changes introduced to these indicators by the G4 version.

Therefore, in a second part of the paper we discuss the results of the empirical research we have performed within this field. This research consists of surveys conducted to the stakeholders and the analysis of the

accounting reports published by the members of the Argentinian Global Compact Network.

1. Introducción

En trabajos previos¹⁸ mencionamos que las acciones de inclusión de jóvenes involucran las pasantías, los contratos de trabajo de aprendizaje y las becas en sentido amplio. Asimismo, nos referimos a estrategias más recientes [de inclusión de jóvenes] que presuponen un trabajo sinérgico entre la esfera pública y el sector privado en el marco de programas sociales.

En este sentido, en la segunda etapa del proyecto “Contabilidad y respondabilidad (accountability) en la articulación de iniciativas con impactos sociales positivos en el sector privado lucrativo y de las OSC”¹⁹ desarrollado en el ámbito del Centro de Investigaciones en Auditoría y Responsabilidad Social de la FCE de la UBA nos hemos referido a redes colaborativas que, conformadas por organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas y, asimismo, por alianzas entre organizaciones privadas y organismos públicos, propendan a generar espacios de inclusión laboral que tengan como población objetivo a la etapa juvenil.

Estas acciones plantean la necesidad, por parte de la disciplina contable, de exteriorizar a través de informes contables el involucramiento organizacional en estas iniciativas a los diferentes grupos de interés. En este sentido, en la primera parte del trabajo hacemos foco en los indicadores de desempeño económico y social propuestos por las Guías de GRI que, consideramos, resultan pertinentes con el tema que analizamos. También, señalamos eventuales cambios introducidos en dichos indicadores por la nueva generación de Guías (G4). Asimismo, en una segunda etapa, exteriorizamos los resultados de relevamientos empíricos efectuados en la materia. Los mismos involucran encuestas realizadas a los grupos de interés y los resultados del análisis del universo

¹⁸ Piacquadro C. (2012 b)

¹⁹ Proyecto trienal UBACyT 2011-2014, acreditado por Resolución CS N° 2657/2011 (Código 20020100101016 – Anexo I).

de informes contables de las organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global.

Entendemos que adecuadas exteriorizaciones contables – patrimoniales y sociales- que suministren información comparable, sistemática, íntegra y oportuna acerca de los impactos vinculados con iniciativas de inclusión laboral de jóvenes propenden a inspirar a otras organizaciones a impulsar acciones en este mismo sentido. Se trata del aporte que, en vinculación con el desempleo juvenil, podemos efectuar desde nuestra disciplina.

2. Indicadores de desempeño social

En el marco del paradigma de la sostenibilidad actualmente vigente, el desempeño de una organización requiere de una medición o evaluación holística de su gestión económica, ambiental, social y de gobierno corporativo. A tales efectos surge el uso de indicadores contables sociales que se integren en las Memorias de Sostenibilidad, Balances Sociales –o COP's- o informes contables equivalentes.

Así, en este acápite nos referimos a los indicadores propuestos por las guías emitidas por la *Global Reporting Initiative* (por su sigla, GRI) por cuanto las mismas son consideradas un referente en materia de exteriorización de cuestiones vinculadas con la sostenibilidad a nivel local y también mundial. En este marco, circunscribimos el análisis a aquellos [indicadores] vinculados con los procesos de inclusión laboral de jóvenes.

En relación con los indicadores de la Resolución Técnica N° 36, toda vez que los lineamientos para la elaboración del Balance Social previsto en dicha norma se basan en estas Guías, su tratamiento se encuentra subsumido en el presente análisis.

A efectos del abordaje de las Guías nos remitimos a la versión G3.1 –versión vigente al momento de la aprobación de la RT 36- y mencionamos las divergencias que se observan en relación con los aspectos pertinentes en la última generación de Guías GRI, es decir, en la versión G4.

Se observa que tanto en la versión G3.1 como en su antecesora G3 y su sucesora G4 los indicadores se clasifican según el desempeño sea Económico, Medioambiental y Social, surgiendo para esta última categoría [Desempeño Social] una apertura en “Prácticas Laborales y Trabajo Decente”, “Derechos Humanos”, “Sociedad” y “Responsabilidad de Producto”.

A efectos de analizar los indicadores que resulta significativos en el marco del tema investigado [es decir, aquellos relativos a los procesos inclusivos de jóvenes] hacemos foco en los indicadores de desempeño social y, dentro de esta categoría, en los indicadores relativos a las áreas “Prácticas laborales y trabajo digno”, “Derechos Humanos” y “Sociedad”. En relación con ellos analizamos en qué medida los mismos logran captar los multidimensionales aspectos accesorios a los procesos de inclusión laboral de jóvenes, a cuyos efectos nos basamos en la versión en idioma inglés de las guías.

Es dable destacar que, a efectos de viabilizar tendencia, GRI propone que **los indicadores sean presentados en relación con el periodo que la memoria informa y, por lo menos, en relación con dos periodos precedentes**²⁰, desagregación que compartimos. También, sugiere²¹ respecto de cada categoría y sub-categoría de indicadores de desempeño, complementar los [indicadores] propuestos en la guía con indicadores propios y específicos de cada organización informante. Ello, a efectos de exteriorizar más adecuadamente el desempeño alcanzado en comparación con los objetivos propuestos.

En relación con el área **“Prácticas Laborales y Trabajo Decente”** surgen como pertinentes los indicadores principales LA1 y LA2 que mencionamos seguidamente.

²⁰ GRI (2011 a: 25)

²¹ (2011 a: 25, 27, 30, 33, 37 y 38)

Indicador LA1:

“**LA1:** Fuerza laboral total clasificada por tipo de empleo, contrato de empleo y región, con desagregación por género” (GRI, 2011 a: 31, la traducción es nuestra)

En relación con el “tipo de empleo” el protocolo efectúa la apertura en (i) empleo a tiempo completo y (ii) a tiempo parcial. Vinculado con el “contrato de empleo”, distingue entre (i) contrato por tiempo indefinido – sea a tiempo completo o parcial- y (ii) contrato temporario o a plazo fijo, entendiendo por este último aquel que “finalice al momento de expirar un determinado plazo o bien cuando una tarea específica con un tiempo estimado de realización asociado resulte finalizada”²². Asimismo, indica que como “**fuerza laboral total**” debe entenderse a los **empleados del ente y a los trabajadores contratados** y excluirse a los empleados de la cadena de suministro.

Entendemos que, de acuerdo al espíritu de la guía, becarios, pasantes y practicantes se encuentran subsumidos dentro del universo de empleados. Consideramos que este tratamiento es técnicamente incorrecto –los beneficiarios de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral no revisten la calidad de empleados- y consideramos que resultaría pertinente su exteriorización en una categoría independiente eventualmente denominada “**Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral**”.

Más aún, consideramos que en esta sub-categoría de indicadores, debería preverse una apertura en contratos de carácter laboral y extra-laboral y, asimismo, efectuarse una desagregación que contemple taxativamente las principales formas de inclusión de jóvenes (los contratos de trabajo de aprendizaje dentro de los contratos laborales y las becas, pasantías y “otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”, dentro de los contratos de naturaleza extra-laboral).

²² GRI (2011 c: 4, la traducción es nuestra)

Se observa que en la versión G4 este indicador ha desaparecido.

Indicador LA2:

“**LA2:** Número total de empleados, tasa de contratación de nuevos empleados y tasa de rotación media de empleados con desagregación etaria, por género y región” (GRI, 2011 a: 31)

El protocolo reconoce que:

“Esta información puede representar los esfuerzos organizacionales en pos de implementar prácticas inclusivas de reclutamiento basadas en aspectos etarios y de género y el uso óptimo de la fuerza laboral y del talento disponible en diferentes regiones”. (GRI, 2011 c: 6, la traducción es nuestra)

La exteriorización de las acciones de reclutamiento de jóvenes se vincula con impactos que exceden sobradamente la desagregación etaria. Aunque consideramos que efectivamente esta revelación resulta pertinente, a efectos de viabilizar comparaciones debería realizarse una apertura estándar por rangos etarios. La ausencia de esta estandarización propende a que múltiples organizaciones exterioricen múltiples rangos etarios, vulnerándose, así, la comparabilidad, la cual constituye uno de los “Principios para asegurar la calidad y adecuada presentación de la información”²³.

En consecuencia, entendemos que resultaría pertinente la estandarización de rangos etarios según la siguiente apertura: **16-17, 18-19, 20-24, 25-29 y 30-35 años**²⁴.

En la última generación de Guías (G4) este indicador ha sido reclasificado como LA1 en virtud de la omisión del indicador *supra* mencionado, es decir, aquel definido como LA1 en la versión G3.1.

²³ GRI (2011 a: 14)

²⁴ Esta estandarización se basa en categorizaciones efectuadas por sociólogos de la juventud que analizamos en Piacquadio C. (2012 b).

Indicadores HR:

En relación con el área “**Derechos Humanos**” no encontramos indicadores específicos relativos a la inclusión laboral de jóvenes. Entendemos que ello encontraría relación con su eventual exteriorización a través de otras categorías de indicadores. En tal sentido, GRI observa:

“Resulta importante señalar que numerosos aspectos que permiten tomar conocimiento acerca de la gestión relativa a los derechos humanos pueden hallarse bajo otras categorías de indicadores en la Guía y no están limitados a ser exteriorizados bajo la categoría de Derechos Humanos” (GRI, 2011 a: 33, la traducción es nuestra)

Relativo al área “**Sociedad**” surge como pertinente el indicador principal SO1:

Indicador SO1:

“**SO1:** Porcentaje de las operaciones realizadas con involucramiento de las comunidades locales, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo” (GRI, 2011 a: 38, la traducción es nuestra).

Al respecto, el protocolo señala la necesidad de identificar el compromiso de la organización para con la comunidad, la evaluación de impactos y los programas de desarrollo²⁵. Así, define a estos últimos en los siguientes términos:

“Plan que detalla acciones destinadas a minimizar, mitigar y compensar los impactos sociales y económicos negativos, como así también a identificar oportunidades y acciones destinadas a resaltar los impactos positivos que el proyecto tiene sobre la comunidad” (GRI, 2011 e: 3, la traducción es nuestra).

Entendemos que el alcance es impreciso resultando necesario un mayor nivel de desagregación tanto al nivel del indicador como en relación al protocolo. Asimismo, consideramos que los impactos deberían exceder a la comunidad local y referirse, en consecuencia, a la comunidad en sentido amplio toda vez que las acciones de inclusión laboral de jóvenes, pese a beneficiar en primera instancia a la comunidad local, en ocasiones

²⁵ GRI (2011 e: 3, la traducción es nuestra)

y dependiendo del tamaño del ente, pueden impactar positivamente en practicantes ubicados en zonas geográficas distantes. Además, los jóvenes practicantes, una vez capacitados, tienen un mayor valor agregado que ofrecer a sus potenciales empleadores, los cuales representan a la comunidad entendida en sentido amplio.

En este sentido, consideramos que la cantidad de jóvenes beneficiarios de las acciones formativas del ente que hubieran sido incorporados en las empresas u organizaciones relacionadas constituye un indicador de impacto. De igual manera, la cantidad y costo de las becas de estudio otorgadas a empleados, el nivel de formación evidenciado por los mismos en forma previa y posterior a tales iniciativas y el porcentaje de ingresos netos del ente destinados al financiamiento de estos beneficios sociales constituyen posibles indicadores de medición del impacto indirecto en la comunidad. Esto es así, tomando en consideración que el ente ha efectuado aplicaciones de efectivo en desarrollar el talento de personas que, al momento de desvincularse, beneficiarán –con este valor agregado- a potenciales futuros empleadores.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, resultan posibles indicadores de impacto indirecto en la comunidad, también, aquellos [indicadores] relativos al grupo familiar de los empleados. Los mismos, beneficiarios de becas de estudio entendidas en sentido amplio, representan una erogación de efectivo incurrida por el ente de la cual se benefician futuros empleadores y el mismo grupo familiar al acceder a una posición laboral mejor remunerada. En consecuencia, la cantidad y costo de las becas de estudio otorgadas al grupo familiar de los empleados, el nivel de formación evidenciado por los mismos en forma anterior y posterior al otorgamiento de estos beneficios sociales, como así también el porcentaje de ingresos netos del ente destinado a estas acciones, constituyen indicadores de impacto en la comunidad.

Habiendo analizado los indicadores de desempeño social propuestos por las guías de GRI y su eventual pertinencia en vinculación con el tema que abordamos, seguidamente compartimos los resultados de relevamientos empíricos efectuados acerca de esta temática. Los mismos incluyen las conclusiones de encuestas efectuadas a grupos de interés y, también, reflexiones acerca del relevamiento del universo de exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones adherentes a la

Red Argentina de Pacto Global, cuyo estudio preliminar exteriorizáramos en foros académicos precedentes²⁶.

3. Relevamiento empírico

En trabajos precedentes²⁷ nos referíamos a los beneficios que la buena conducta corporativa brinda al ente en términos de una mejor imagen o reputación empresarial. Se observa que este aspecto ha surgido, asimismo, en el marco de relevamientos empíricos que hemos efectuado tanto desde la perspectiva de los grupos de interés como de las organizaciones involucradas. Relativo al primer grupo –*stakeholders*–, de encuestas que hemos efectuado en el marco de una investigación acerca de acciones de inclusión laboral de jóvenes e impacto de las mismas en el dominio contable, ha surgido como común denominador la consideración de que el involucramiento empresarial con estas instancias propende a una mejor imagen corporativa. Relativo al segundo grupo –organizaciones involucradas– surgen manifestaciones de uno de los entes involucrados en este mismo sentido²⁸.

En los dos siguientes acápite explicamos los relevamientos efectuados y analizamos las notas salientes que, a modo de conclusión, han surgido de estos trabajos de campo.

3.1 Encuesta a los grupos de interés

A efectos de conocer la opinión de los diferentes grupos de interés encuestamos, mayormente por medio de circularizaciones vía correo electrónico y, también, en forma personal, a ciento setenta personas

²⁶ Piacquadio C. (2012 a)

²⁷ Piacquadio C. (2012 a) y (2012 b)

²⁸ “Las acciones descriptas brindaron como resultado un cambio en la imagen corporativa de la empresa, siendo ésta una nueva y renovada gestión organizacional, como consecuencia de su sostenido desarrollo. Mediante una trayectoria responsable, profesional y comprometida con su comunidad y su marco de influencia, ATA se proyecta como un verdadero referente en Responsabilidad Social Empresarial”.

Alta Tecnología Alimentaria (2011): *Communication on Progress*, p. 6, disponible en <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/12320>

procedentes del ámbito académico, empresario, organizaciones de la sociedad civil, el gobierno y la comunidad.

El relevamiento consistió en cuatro preguntas relativas a (i) el grado en que la información vinculada con la inclusión laboral de jóvenes que resulta exteriorizada en los informes contables sociales satisface las necesidades del encuestado como *stakeholder*, (ii) los impactos que generan las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas, (iii) el grado en que el universo de impactos vinculados con las acciones de inclusión laboral de jóvenes resulta exteriorizado en los informes contables sociales y (iv) la eventual influencia de la información relativa a las acciones de inclusión laboral de jóvenes en el proceso decisorio del encuestado.

Hemos entrevistado personalmente a catorce de las ciento setenta personas encuestadas en el transcurso de la segunda sesión del décimo ciclo de la Cátedra Abierta de Responsabilidad Social y Ciudadana que tuvo lugar el viernes 10 de Agosto de 2012 en el Auditorio de la Cancillería Argentina.

El resultado obtenido de la labor efectuada se corresponde con veintiséis respuestas de acuerdo con la siguiente apertura: doce respuestas provenientes del ámbito empresario (46,2%), seis procedentes de organizaciones de la sociedad civil (23,07%), cinco respuestas del ámbito académico –universidades y centros de investigación- (19,23%), dos respuestas provenientes del gobierno (7,7%) y una respuesta proveniente de la comunidad (3,8%).

En relación con el grado en que la información sobre sostenibilidad exteriorizada en los informes contables sociales satisface las necesidades que tienen como grupos de interés, las respuestas procedentes del ámbito empresario manifiestan que el grado de satisfacción es bajo en un 50% de los casos, nulo en un 25%, en tanto que en un 8,33% no contestan.

La respuesta brindada por el grupo proveniente de organizaciones de la sociedad civil señala que el grado de satisfacción es alto en un 50% de los casos, medio en un 33,33% y muy alto en un 16,67%. Las respuestas provenientes del ámbito académico señalan que el grado de

satisfacción como grupo de interés es nulo en un 40% de los casos, bajo en un 40% y medio en un 20% de los casos. La respuesta proveniente del gobierno señala que el grado de satisfacción es nulo en un 100% de los casos en tanto que la respuesta obtenida desde la comunidad no contesta esta pregunta.

Consultados acerca de los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes, el ámbito empresario señala que las mismas viabilizan una mejor empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes en un 33,33% de los casos, una mejor imagen corporativa en un 25% de los casos, una disminución de la carga tributaria en un 25% de los casos y la promoción del desarrollo de un plantel alineado con la visión organizacional en un 16,67% de los casos.

Las respuestas procedentes de las organizaciones de la sociedad civil indican en el 100% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes mejoran la imagen corporativa a la vez que viabilizan la mejor empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes. En relación con el ámbito académico, las repuestas en un 60% mencionan la mejor empleabilidad de los jóvenes y la promoción de la movilidad social, en tanto que un 40% se manifiesta por una mejora en la imagen corporativa del ente emisor. El 100% de las respuestas obtenidas del gobierno y del grupo “comunidad” se inclina por señalar una mejora en la imagen corporativa. Asimismo, la respuesta proveniente del grupo “comunidad” observa la falta de transparencia en el proceso de exteriorización de impactos.

Acerca del grado en que los grupos de interés consideran que los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes resultan exteriorizados en los informes contables sociales, las respuestas procedentes del ámbito empresario señalan en un 25% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no resultan exteriorizadas. En un 25% de los casos señalan que el grado de exteriorización resulta parcial toda vez que impactos significativos resultan omitidos, en un 16,67 % de los casos observan que la información es incompleta y solamente en un 8,33% de los casos se indica que la información exteriorizada es completa.

La respuesta procedente de las organizaciones de la sociedad civil omite contestar esta pregunta en un 33,33% de los casos, indica que la exteriorización es parcial en un 33,33% de los casos, en tanto que la considera insuficiente en un 16,67% y completa en un 16,67% de los casos. Las respuestas procedentes del ámbito académico en un 40% de los casos manifiestan que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no resultan exteriorizadas en informes contables sociales, en un 40% indica que la exteriorización es parcial en tanto que un 20% omite responder²⁹. Las respuestas procedentes del gobierno en un 100% no contestan esta pregunta en tanto que la respuesta proveniente de la comunidad manifiesta que la exteriorización es incompleta.

Asimismo, se consultó a los grupos de interés si las acciones de inclusión laboral de jóvenes incidían en su área de influencia. La respuesta proveniente del ámbito empresario señala en un 66,67%³⁰ de los casos que las mismas no inciden en los procesos decisorios en tanto que un 33,33% reconoce que la misma constituye un insumo del proceso de toma de decisiones. El referido 33,33% de participación se corresponde con la siguiente apertura: un 16,67% menciona que esta información representa un insumo significativo, un 8,33% de las respuestas lo reconoce como un insumo de obligatoria consulta en procesos decisorios, en tanto que un 8,33% indica que la información proporcionada brinda información adicional que mejora la calidad del proceso de toma de decisiones.

Las respuestas obtenidas por las organizaciones de la sociedad civil señalan en un 66,67% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes representan un insumo de obligatoria consulta en los procesos decisorios en tanto que un 33,33% de los casos manifiestan que representa un insumo significativo. Las respuestas provenientes del ámbito académico en un 60% de los casos indican que las acciones de inclusión laboral de jóvenes inciden en su área de influencia como un

²⁹ La abstención en la respuesta a esta pregunta provino de un prestigioso académico procedente del ámbito de la sociología de la juventud.

³⁰ Se observa que cinco de las ocho respuestas en este sentido se corresponden con profesionales provenientes de la Electrónica y la Química.

insumo de obligatoria consulta, en tanto que en un 40% de los casos señalan que las mismas no inciden en los procesos decisorios.

Se observa que el 100% de las respuestas provenientes del gobierno y de la comunidad se inclinan por señalar que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no inciden en los procesos decisorios de su área de influencia.

Surge como nota saliente de este relevamiento la percepción desde los **ámbitos empresario y académico y del gobierno** de que **la información sobre sostenibilidad no logra satisfacer sus necesidades como grupo de interés**. Las organizaciones de la sociedad civil, en cambio, se manifiestan a favor de un grado de satisfacción alto en tanto que el gobierno reconoce un grado de satisfacción nulo. Entendemos que esto puede vincularse con el hecho de que los dos primeros grupos [empresario y académico] se encuentran más capacitados y entrenados en la preparación e interpretación de informes de esta naturaleza. Así, la ausencia de esta idoneidad es puesta de relieve por las organizaciones de la sociedad civil al abstenerse en un 33% de los casos de responder sobre si los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes resultan exteriorizados en los informes contables sociales.

Relativo al grupo de interés “gobierno” consideramos que en virtud de las numerosos requerimientos de información exigidos, es dable concluir que dispone a nivel macro –principalmente al nivel del organismo recaudador nacional- de una base de datos enriquecida por revelaciones –sea en formato de papel o a través de transmisión electrónica de datos- cuya presentación resulta obligatoria para las organizaciones micro emisoras. En tal sentido, la presentación de esta información de carácter discrecional no agregaría valor a dicha base de datos pública (es decir, el actor macro dispone de esta información).

Nuevamente, la mayor preparación de los **ámbitos empresario y académico** en vinculación con la información sobre sostenibilidad es puesta de relieve al responder que los **impactos** accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes **no resultan exteriorizados o bien que son parcialmente revelados**. Así, el ámbito académico observa que estas acciones no resultan exteriorizadas o bien lo son en forma

parcial en un 80%, en tanto que igual respuesta por parte del ámbito empresarial tiene una frecuencia del 50% (es decir, las empresas emisoras tienen conocimiento del defecto en la información que exteriorizan). Surge, asimismo, la respuesta de la comunidad indicando que este tipo de información resulta incompleta.

Otra nota saliente es que las mismas empresas manifiestan mayormente que la información relativa a las acciones de inclusión laboral de jóvenes no incide en los procesos decisorios. Entendemos que esto puede hallar eventual vinculación con el defecto de información que este mismo grupo reconoce en los informes contables sociales. Así, se observa que el mismo porcentaje (66,67%) de encuestados provenientes de este grupo que considera que las acciones de inclusión laboral de jóvenes son exteriorizadas en los informes contables sociales de forma incompleta³¹, reconoce su falta de incidencia en los procesos decisorios.

A diferencia del ámbito empresarial, tanto las **organizaciones de la sociedad civil** como el **ámbito académico** manifiestan mayormente que la información vinculada con las acciones de inclusión laboral de jóvenes constituye un **insumo de obligatoria consulta**.

En relación con la respuesta del gobierno en el sentido de que esta información no incide en sus procesos decisorios, nos remitimos a lo mencionado *supra*.

Se observa un **consenso generalizado al nivel de todos los grupos de interés** involucrados en el sentido de considerar que las acciones de inclusión laboral de jóvenes generan impactos en términos de **una mejora en la imagen corporativa del ente emisor**. En este sentido se manifiestan todos los grupos participantes en mayor (organizaciones de la sociedad civil, gobierno, gobierno y comunidad), media (ámbito académico) o menor medida (ámbito empresarial).

Seguidamente exteriorizamos las conclusiones a las que hemos arribado a partir del relevamiento de las exteriorizaciones contables

³¹ El 66,67% resulta de sumar aquellos que consideran que la información no resulta exteriorizada (25%), con más aquellos que respondieron que la información es parcialmente exteriorizada (25%) con más aquellos que se inclinaron por indicar que la información resulta incompleta (16,67%).

sociales del universo de las organizaciones suscriptoras de la Red Argentina de Pacto Global.

3.1 Relevamiento de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global

Tomando como fecha de corte el 14/06/2012, surgen 244 organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global. De ese total, el 34,57% son empresas grandes, un 27,99% son PyMES, 22,22% son organizaciones no gubernamentales, 9,05% son asociaciones empresarias, 5,35% son organizaciones del ámbito académico en tanto que la participación de la esfera pública alcanza el 0,82%.

Del total, ciento seis organizaciones (representativas del 43,44%) presentan COP, ciento dos organizaciones no registran exteriorizaciones (41,8% de los casos), veintiocho (11,48%) presentan Memorias de Sostenibilidad o informes de similares características, en tanto que ocho (representativas del 3,28%) fueron dadas de baja. En relación con esto último, se observa que una empresa solicitó su propia baja, en tanto que las restantes fueron expulsadas por la Red Argentina en virtud de su condición de “no comunicantes”, es decir, debido a la falta de exteriorizaciones de grados de avance en la iniciativa (lo cual debe efectuarse a través de la presentación anual de COP). Asimismo, surge que de las veintiocho Memorias de Sostenibilidad o informes de similares características, solamente ocho (representativas del 28,57%) fueron verificados externamente.

A efectos del análisis, consideramos como indicadores relevantes la exteriorización de (i) la cantidad de beneficiarios [de las acciones de inclusión laboral desarrolladas por la organización], (ii) la cantidad de beneficiarios incorporados al ente una vez finalizada la instancia inclusiva, (iii) la carga horaria y duración, (iv) los costos asociados, (v) la figura del tutor y (vi) la cantidad de tutores.

Se observa que de las ciento treinta y cuatro organizaciones que informan avances en el cumplimiento de los principios del Pacto –sea a través de COP, Memorias de Sostenibilidad o informes equivalentes-

setenta y siete –representativas del 57,46%- exteriorizan acciones vinculadas con la inclusión laboral de jóvenes entendidas en sentido amplio³².

También surge que de las setenta y siete organizaciones que desarrollan iniciativas inclusivas en la etapa juvenil, sesenta y cuatro de ellas –representativas del 83,12%- lo hacen a través de redes asociativas con organismos públicos, otras organizaciones privadas o instituciones educativas. Se observa que cuatro de estas organizaciones omiten exteriorizar las partes involucradas. Las trece organizaciones restantes (16,88%) realizan las acciones inclusivas de jóvenes en forma individual.

Asimismo, surge que son cincuenta y ocho (75,32%) las organizaciones que revelan la cantidad de beneficiarios, resultando que una de ellas lo efectúa en forma global y solamente diez organizaciones (12,99%) revelan la cantidad de beneficiarios incorporados. Solamente ocho (10,38%) organizaciones mencionan la figura del tutor en tanto que cuatro (5,2%) cuantifican a los colaboradores que desarrollaron tal tarea. Solamente veintiséis (33,77%) organizaciones revelan información relativa a la carga horaria o duración de la instancia formativa, en tanto que solamente son doce (15,6%) las organizaciones que exteriorizan los costos asociados, observándose en vinculación con esto último que dos de ellas lo efectúan en forma global. Se observa que una de las empresas que omite revelar costos asociados exterioriza ayudas financieras recibidas del gobierno aunque omite informar a que acción o programa la misma fue aplicada.

De los resultados obtenidos surge que las exteriorizaciones en relación con las organizaciones suscriptoras de la Red Argentina de Pacto Global pueden ser conceptuadas, de acuerdo con relevamientos empíricos efectuados en trabajos precedentes³³, como más completas que los de otras organizaciones privadas lucrativas. Consideramos que las mejores exteriorizaciones observadas en relación con las organizaciones de la Red Argentina de Pacto Global encuentran directa

³² Las becas en sentido amplio incluyen los estipendios o pagos efectuados por los empleadores a efectos de viabilizar la capacitación de los subordinados o de su grupo familiar.

³³ Piacquadio C. (2012 b)

explicación con la sencilla guía que la misma provee a efectos de viabilizar la comunicación de los grados de avance en el cumplimiento de los principios rectores. Asimismo, la exteriorización que la Red efectúa acerca de los múltiples beneficios de comunicar acerca del progreso no representa un factor de importancia secundaria en el marco de estos resultados. Es decir, exteriorizaciones íntegras acerca de la forma de revelar impactos y de los beneficios subyacentes [que la presentación de esta información a terceros supone] resultan seguidas por buenos informes contables sociales.

4. Algunas reflexiones a modo de conclusión

El involucramiento en acciones de inclusión laboral de jóvenes plantea el desafío de revelar adecuadamente frente a los diferentes grupos de interés la información pertinente. A estos efectos, surgen los indicadores de GRI los cuales son receptados por las Normas Contables Profesionales Argentinas y pueden ser complementados por otros [indicadores] desarrollados por el mismo ente emisor.

Entendemos que exteriorizaciones íntegras contribuyen a hacer transparente frente a los diferentes grupos de interés los impactos internos y externos generados a partir del involucramiento, por parte del ente, en iniciativas de inclusión laboral de jóvenes.

La exteriorización de información fundamentalmente íntegra y, asimismo, comparable y consistente dando cuenta del compromiso del ente para con estas instancias inclusivas se traduce, en relación con el emisor, en un incremento de prestigio o valor reputacional y, en términos de terceras organizaciones, en un referente o *benchmark* cuyos potenciales beneficios ameritan que estas acciones sean susceptibles de ser replicadas. Se trata, en consecuencia, del aporte que desde la disciplina contable podemos efectuar a efectos de contribuir a brindar una solución o salida a la problemática del desempleo juvenil.

5. Bibliografía consultada:

FACPCE (2012): “Resolución Técnica 36. Normas Contables Profesionales: Balance Social”.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 a): “Sustainability Reporting Guidelines. Version 3.1”, archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 b): “Indicator Protocols Set. Economic (EC)”, archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Economic-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2013): “G4 SUSTAINABILITY REPORTING GUIDELINES. REPORTING PRINCIPLES AND STANDARD DISCLOSURES”, archivo pdf disponible en <https://globalreporting.org/resourcelibrary/GRI/G4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>

PIACQUADIO, Cecilia (2012 a): “Compromiso social empresario e inclusión laboral de jóvenes: Conclusiones preliminares de un relevamiento empírico”, XXXIII Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán, 3 al 5 de Octubre.

PIACQUADIO, Cecilia (2012 b): “La Contabilidad Microsocial y la inclusión laboral de jóvenes. Exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro” Tesis Doctoral dirigida por la Dra. María del Carmen Rodríguez de Ramirez, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 27 de Diciembre.

PIACQUADIO, Cecilia (2013): “Estrategias no tradicionales de inclusión laboral de jóvenes en el dominio de la Contabilidad Social”, Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social del Centro de Investigaciones en Auditoría y Responsabilidad Social (CIARS) de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), en prensa.

Páginas web consultadas:

<http://www.infoleg.gov.ar>

<http://www.rae.es/rae.html>

<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>