

Facultad de Ciencias Económicas- Universidad de Buenos Aires
Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos
Cuantitativos para la Gestión
Sección de Investigaciones Contables

**UNA APROXIMACIÓN A LA INFORMACIÓN CONTABLE
SOCIAL Y AMBIENTAL: LAS COMUNICACIONES DEL
PROGRESO (COP'S). DIAGNÓSTICO DE LAS COP'S**

NORA GORROCHATEGUI

NORA GORROCHATEGUI

- Magister Scientiarum en Administración Pública – FCE- UBA
- Licenciada en Ciencia Política. Universidad del Salvador
- Profesora Adjunta Regular. Sociología de las Organizaciones, FCE- UBA
- Investigadora Centro de Estudios Organizacionales, FCE – UBA

Contabilidad y Auditoría Investigaciones en Teoría Contable Nº 32 - año 16 diciembre 2010

**UNA APROXIMACIÓN A LA INFORMACIÓN CONTABLE SOCIAL Y
AMBIENTAL: LAS COMUNICACIONES DEL PROGRESO (COP'S).
DIAGNÓSTICO DE LAS COP'S**

SUMARIO:

**Palabras Clave
Key Words
Resumen
Abstract**

- 1. Introducción**
- 2. Etapas de evolución del concepto de las CoP's**
 - 2.1 Etapa contractual (2002 - 2004)**
 - 2.2 Etapa comunicacional (2005 – 2006)**
 - 2.3 Etapa procesal (2007- 2009)**
 - 2. 4 Etapa de significatividad (2009 - 2010)**
- 3. Diagnóstico de las CoPs presentadas por empresas que adhieren al Pacto en Argentina**
 - 3.1 Antecedentes**
 - 3.2 Consideraciones metodológicas**
 - 3.3 Observaciones**
 - 3.3.1 Referidas al objetivo: instrumento de gestión comunicacional**
 - 3.3.1.1 Grado de maduración en la presentación de las CoP's**
 - 3.3.1.2 Modalidad de presentación de la CoP**
 - 3.3.2 Referidas al objetivo: Monitoreo del avance en la implementación de los Principios del Pacto Global**
 - 3.3.2.1 Situaciones que se presentan al informar sobre los avances en la implementación de los Principios**
 - 3.3.2.2 Ponderación de la información sobre el avance en la implementación de los Principios**
- 4. Conclusiones**

5. Bibliografía

PALABRAS CLAVE

COPS – EVOLUCIÓN – DEFINICIÓN - DIAGNÓSTICO - EMPRESAS

KEY WORDS

COPs – EVOLUTION- DEFINITION – DIAGNOSIS – COMPANIES

Resumen

El trabajo tiene dos objetivos. Uno, efectuar una periodización de las etapas de evolución de la concepción del Pacto Global respecto a la esencia de las CoP's. Otro, diagnosticar el grado de evolución de la implementación de los Principios del Pacto Global.

Se elabora una definición de la CoP, desde el punto de vista organizacional. Es una modalidad de fidelización del contrato psicológico entre el Pacto y las organizaciones adherentes, cuyo propósito principal es constituirse en un elemento de comunicación entre la organización emisora y sus grupos de interés, respecto al avance en el proceso de implementación de los 10 Principios del Pacto.

Se concluye que la ponderación del grado de cumplimiento general de los Principios del Pacto, por parte de las empresas que operan en Argentina puede calificarse como medio- baja. Esto indica la magnitud del esfuerzo a realizar para mejorar la calidad de las CoP's, teniendo en cuenta los nuevos requisitos que el Pacto ha planteado en 2010, al presentar su Programa Avanzado.

**AN APPROACH TO SOCIAL AND ENVIRONMENTAL ACCOUNTING
INFORMATION: COMMUNICATIONS ON PROGRESS (COPs). COP'S
DIAGNOSIS.**

Abstract

The paper has two purposes. One, it is to make a periodization showing the periods of evolution in the CoP's essence within the Global Compact framework. Another, is to make a diagnosis of the progress in implementing the Global Compact principles.

I elaborate a CoP's definition, from the organizational point of view. It is a fidelity manner of the psychological contract between the Global Compact and the adherent organizations, which principal purpose is to built in a communication element between the emitting organization and their stakeholders, in communicating the progress in implementing the ten principles.

I conclude that the weighing of the general performance degree of the principles by the companies adhering to the Global Compact can be ranked as "middle – law". It proves that the companies will have to make an effort to improve the COP's quality, especially, if they take into account the new requisites, which the Global Compact had presented in 2010, in the Advanced Programme.

1. Introducción

La CoP ha sido definida por el Pacto Global¹ de maneras diferentes en sus documentos según los momentos y los propósitos para los que fueran producidos. A partir de esta situación, la crónica ha permitido identificar hitos en la evolución de la concepción que permiten identificar etapas. Así, en la primera parte del trabajo se avanza en la naturaleza de la CoP, su esencia, intentando reconocer los elementos

permanentes y los que han variado en cada una de las etapas; finalizando el proceso con la elaboración de una definición de la CoP, desde el punto de vista organizacional.

La actitud diagnóstica se presenta en la segunda parte del trabajo al abordar la lectura de las CoP's presentadas por empresas, para identificar el grado de avance en la implementación de los Principios del Pacto Global, registrar los avances correspondientes a un estudio realizado tres años atrás y, señalar la brecha entre nuevos déficit y comportamiento deseable esperado por parte del Pacto. El aporte que se realiza consiste en que las observaciones y conclusiones que se formulan pueden servir de guía para las empresas que deseen mejorar su nivel de transparencia al presentar los avances en la implementación de los Principios del Pacto.

2. Etapas de evolución del concepto de las CoP's

En un lapso de poco más de diez años, el que media entre 1999 y 2010, se pueden identificar cuatro etapas en la evolución de la conceptualización de las CoP's por parte del Pacto Global. Dichas etapas pueden ser indicadores del proceso de aprendizaje conjunto entre el Pacto Global y las empresas adherentes, por el cual se mantiene el apoyo continuado a los Principios del Pacto² avanzándose gradualmente en la

² Los principios del Pacto Global son:

Área derechos humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Área condiciones laborales

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil;
6. Eliminar la discriminación en materia de de empleo y ocupación.

Área medioambiente

exposición de la traducción de los Principios en políticas de gestión organizacional.

2.1 Etapa contractual (2002 - 2004)

Se extiende desde el comienzo de la iniciativa del Pacto Global, 1999 y para Argentina, del 2002 hasta el 2004. Se destaca su carácter contractual blando (por la voluntariedad de las organizaciones de adherir al Pacto) y consensual (por el hecho de que se perfecciona por el solo consentimiento).

En esta etapa la CoP es para el Pacto, una “medida de integridad”, o sea, un procedimiento transparente para proteger la integridad de las Naciones Unidas y del mismo Pacto. Dicha medida tiene la misma importancia que otras de su tipo, tales como, la política sobre el uso del nombre y logo del Pacto Global y las consecuencias de no comunicar el progreso. Esas medidas de integridad toman fuerza a la luz de que el Pacto Global es una iniciativa voluntaria, que no cuenta con el mandato ni los recursos, para monitorear el comportamiento de los adherentes, pero que se constituye en un elemento para afianzar la relación entre ellos y el Pacto (Medidas de Integridad, 2004; Fuertes y Goyburu, 2004).

Así, la CoP puede ser conceptualizada como una **modalidad de fidelización del contrato psicológico**, entre el Pacto y las

-
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales;
 8. Promover una mayor responsabilidad ambiental; y
 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Área lucha contra la corrupción

10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

organizaciones adherentes, por el que se establecen las bases de pertenencia y cooperación.

2.2. Etapa comunicacional (2005 – 2006)

Se destaca el énfasis en los aspectos operativos de la CoP para facilitar un esquema de información a los *stakeholders* sobre lo realizado por la organización respecto a la implementación de los Principios.

En 2006, se afirma que la CoP: "es la herramienta para comunicarse en forma efectiva con los *stakeholders* (o grupos de interés). Y es justamente a través de esta herramienta que una empresa puede crear confianza y lealtad". (Oficina Pacto Global Argentina, 2007).

Se introducen dos elementos en esta nueva acepción de la CoP, uno, el hecho de considerarse a la CoP como un instrumento de gerenciamiento comunicacional con respecto a sus grupos de interés; el otro, es su propósito de generar credibilidad.

Un ejemplo de la definición de la CoP como instrumento de gerenciamiento comunicacional, es aquella que la considera "una comunicación a los usuarios de la información del ente, sobre el progreso que ha hecho la empresa para aplicar los 10 principios del Pacto Mundial entre sus negocios" (Suarez Kimura y Escobar, 2009).

En tal sentido, el Prof. Kirk Hallahan caracteriza las herramientas de comunicación teniendo en cuenta diversas variables. (Wilcox y otros, 2007). Siguiendo su taxonomía, la COP es un **medio controlado**. Como tal, es un informe corporativo, cuyo **uso principal**, consiste en la promoción de las actividades de la organización proveyendo información detallada sobre el cumplimiento de los Principios del Pacto Global. La **naturaleza de la comunicación** es no personal. La **dirección de la comunicación** es unidireccional. La **sofisticación tecnológica** es moderada. La **propiedad del canal** y los **mensajes elegidos** corresponden al promotor, o sea la organización informante. La

implicación del público es moderada. El **alcance** es moderado a bajo. El **costo de impresión** es moderado. Los **principales desafíos a la eficacia** se presentan en cuanto al diseño y la distribución. Desde este análisis se hacen evidentes las limitaciones de las CoP's, que se encuentran ínsitas en su propia naturaleza.

Respecto al propósito de la CoP de generar credibilidad, cabe señalar que entre los especialistas existe cierto consenso en afirmar que la credibilidad se fundamenta en la evaluación de la coherencia, que resulta de la relación entre las palabras y los hechos; cuando ambos se corresponden se estima que el mensaje es creíble (Ciamberlani y Steinberg, 1999).

La CoP es una declaración de las empresas acerca de la implementación de los Principios del Pacto Global. Para que los stakeholders acepten la credibilidad del cumplimiento es necesario definir el "campo de acción". Esto significa que las organizaciones expresen las reglas prácticas de implementación de los Principios, cumplimentando uno de los requisitos que deben observar las CoP's: la inclusión de una descripción de las acciones prácticas, los compromisos hechos, los sistemas implementados y las actividades realizadas respecto a cada uno de los diez Principios.

Así, la coherencia se revela en el plano discursivo de la organización y se fundamenta en las declaraciones que la misma organización formula. Por un lado, las declaraciones de adhesión a los Principios del Pacto Global y por el otro, las que efectúa la empresa sobre "lo que dice hacer" para el cumplimiento de dichos Principios.

La percepción de credibilidad, en este caso se remite a las declaraciones formuladas por las propias organizaciones que adhieren al Pacto, ya que los stakeholders no disponen de recursos para analizar las correlaciones entre lo que dice la empresa y lo que efectivamente hace. La excepción, y no la regla, es que algún *stakeholder* identifique o vivencie una situación no congruente entre lo que dice la organización y lo que efectivamente hace, de manera fortuita y no con un propósito sistemático. El pensamiento metafórico puede resultar práctico para

comprender este tipo de situaciones, ya que sus circunstancias de ocurrencia operarían como la refutación popperiana del contraejemplo.

En esta etapa la CoP es visualizada como **instrumento de gerenciamiento comunicacional**.

2.3 Etapa procesal (2007- 2009)

El énfasis se coloca en la descripción de los procesos que se dan al interior de la organización para informar sobre los avances en la implementación de los 10 Principios. La CoP se revela como un instrumento dinámico que permite reflejar la gradualidad del proceso de aprendizaje organizacional en el lapso que media entre las publicaciones de las CoPs y, además, servir como elemento de referencia para otras organizaciones.

A partir de la adhesión al Pacto, las organizaciones cuentan con un plazo de dos años, para enviar un enlace de su COP al sitio web del Pacto. Esta situación genera una distinción entre organizaciones activas e inactivas. A las empresas que envían una CoP parcial se les recuerda que deben mejorar su actuación en el siguiente ciclo de presentación de informes. Si esta observación no es cumplimentada satisfactoriamente se la clasificará como inactiva hasta que cumpla con el requisito.

La gradualidad tiene incidencia directa sobre la forma de elaboración de la CoP y, a través de la medida implementada por el Pacto. Ejerce el poder de recompensa sobre las organizaciones al clasificarlas como "empresa activa" y el poder sancionatorio, al ubicarlas en las categorías: "no comunica el progreso" o "inactiva"; catalogación que genera consecuencias en la imagen y reputación de la empresa.

Al interior de la organización se producen beneficios que se derivan de la elaboración misma del informe al estimular el progreso interno y contribuir a la mejora continua gracias a la medición de las acciones a través de indicadores. (Oficina Pacto Global, 2007)

Se recomienda la utilización de los indicadores diseñados por Global Reporting Initiative (GRI).³ Ellos versan sobre aspectos económicos, ambientales y sociales de las actividades, productos y servicios que brinda la organización. (García Fronti, 2006). Se elaboran documentos que brindan una guía para vincular las memorias de sostenibilidad de las empresas realizadas conforme a la Tercera Generación (G3) de las Directrices para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI con la preparación de una COP anual del Pacto Mundial (Oficina de Naciones Unidas para el Pacto Mundial, 2007).

El **benchmarking** se presenta como un propósito del Pacto, para crear una red de trabajo para que, a través del aprendizaje y del conocimiento, se pueda influir sobre el comportamiento de otras organizaciones y que también sirva de plataforma para la profesionalización de la práctica de la RSE en Argentina, una de cuyas herramientas son las COP's. (Fuertes y Goyburu, 2005; Brownlie y Escudero, 2006).

La CoP es entendida en esta etapa como un elemento de **cambio evolutivo** en las organizaciones.

2.4 Etapa de significatividad (2009 - 2010)

La prioridad se coloca sobre la información completa, con cobertura de las cuatro áreas que abarcan los Principios, o sea, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y corrupción. Además, se tiene en cuenta la calidad de la información que se suministra y la observancia de los tiempos de cumplimentación.

En el 2009, se profundizan las orientaciones que paulatinamente habían surgido de la experiencia de la producción de las CoP's. Así, se consensuó en la reunión anual de las redes locales de Estambul, la modificación de la política general acerca de las CoP's, con el propósito

³ Consultar la información en: <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatIsGRI/>

de hacer más robustos los informes de las organizaciones para sus respectivos grupos de interés.

Los nuevos requisitos son: 1) los ingresantes al Pacto cuentan con un año para la presentación del primer informe; 2) las organizaciones que tienen una permanencia superior a los cuatro años deben cumplimentar las cuatro áreas que cubren los principios, 3) responder un cuestionario adicional que cubre diferentes dimensiones de la CoP con el propósito de facilitar la información clave sobre el desempeño de la organización a los grupos de interés.

Esta tendencia se ve reforzada con las modificaciones que se han introducido en 2010 respecto a las **CoPs notables**. En 2004, se estableció la categoría de CoP notable para aquellas que cumplimentaran al menos dos de los siguientes aspectos: 1) apoyo fuerte y continuado al Pacto Global; 2) descripción detallada de las acciones prácticas tomadas en la implementación de los Principios del Pacto Global; 3) medidas de los resultados obtenidos; 4) la información del proceso que asegure claridad, cronogramas y diálogo con los grupos de interés.

Seis años después se crea el Programa Avanzado cuyo propósito es crear estándares de sustentabilidad corporativa dando reconocimiento a las compañías, a través de sus CoPs, que demostraran la adhesión a las mejores prácticas enraizadas en el EI Programa provee un marco para que las compañías y los grupos de interés imiten la performance e identifiquen oportunidades extra- financieras y riesgos. Es el primer paso en la implementación del Blueprint for Corporate Sustainability Leadership, lanzado en julio de 2010.⁴

⁴ Blueprint for Corporate Sustainability Leadership. En versión libre, puede ser traducido como el "libro azul", una guía, para el liderazgo corporativo de la sustentabilidad.

Después de diez años de experiencia del Pacto Global, la oficina de Naciones Unidas para el Pacto Global ha desarrollado un modelo de liderazgo para las compañías para la próxima década. Se fundamenta en las nuevas realidades lo cual implica llevar adelante acciones de apoyo a los objetivos y temas más amplios promovidos por Naciones Unidas; para mencionar sólo un ejemplo, los Objetivos del Milenio. Además, tiene el propósito de lograr mayores niveles de

El Programa cubre los puntos principales del *Blueprint* y su primera dimensión se focaliza en: estrategia, gobernanza, implementación de los principios del Pacto Global, responsabilidad sobre la cadena de valor, compromiso de los grupos de interés, contexto, transparencia y revelación.

Con el correr del tiempo, el Programa incluirá dos dimensiones del *Blueprint*, tales como la puesta en acción de objetivos más amplios de Naciones Unidas y asuntos relacionados con el Global Compact. También podrá funcionar como un laboratorio para el desarrollo del Liderazgo de la COP que capture todos los elementos del *Blueprint*.

Así, al presentar sus COP's las compañías tendrán la posibilidad de participar en el Programa completando un cuestionario de autoevaluación cubriendo el contenido de su CoP y autoevaluando su implementación de los Principios del Pacto Global confrontándolos con las mejores prácticas. Los resultados de la autoevaluación podrán estar disponibles para el público para alentar el compromiso de los grupos de interés, incluyendo las redes del Pacto Global y la comunidad financiera.

El cuestionario de autoevaluación profundiza en la descripción de los procesos de la elaboración de la estrategia corporativa teniendo en cuenta los Principios del Pacto y explicitando las áreas responsables de su implementación. También se avanza en la especificación de aspectos ya presentados con anterioridad en documentos técnicos acerca de la presentación de las CoPs, tales como la materialidad, de las cuatro áreas que cubren los principios, así como la descripción de los procesos y las actividades para su implementación y los mecanismos de evaluación. Se

performance, impacto y acción colectiva vinculados a la implementación de los 10 Principios.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT (2010) Blueprint. For Corporate Sustainability Leadership. Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/Blueprint.pdf. Consultado: setiembre 2010

incluyen detalles vinculados con los grupos de interés y la cadena de valor.

Respecto a lo incluido en el cuestionario bajo el título: "Contexto, transparencia y verificación" se incorpora la descripción del contexto de operación de las compañías, los riesgos que afronta la compañía, la comparación con compañías del mismo tipo y con sus propios indicadores producidos dos o tres años antes. También se requiere la verificación por terceras partes y la inclusión de los indicadores GRI.

En esta etapa en plena evolución parece que se tiende a fortalecer la visión de la CoP como instrumento de **instrumento de gerenciamiento comunicacional**, destacándose la robustez de la información y la llegada a los diversos *stakeholders*.

En síntesis, la CoP ha sido definida por el Pacto Global de maneras diferentes en sus documentos según los momentos y los propósitos para los que fueran producidos. En el lapso de una década se observan etapas de evolución, en el transcurso de las cuales, el significado de las CoPs se fue transformando progresivamente, desde la expresión de la adhesión a un marco de deseabilidad, como es el Pacto, a un instrumento de gestión que permita hacer visible la efectivización de los Principios que las organizaciones declaran adoptar.

3. Diagnóstico de las CoPs presentadas por empresas que adhieren al Pacto en Argentina

3.1 Antecedentes

En Argentina se efectuó un esfuerzo diagnóstico en 2007 y se identificaron situaciones en la presentación de las CoPs para que fueran objeto de atención por parte de las empresas. Algunas de ellas son:

1) falta de rigurosidad en la observación de los lineamientos para presentación de las CoPs;

2) el cambio de algunas pautas de información, especialmente vinculadas con el período de información de las actividades, que suele ser violado, en el sentido de informarse sobre situaciones de larga data;

3) la visualización de la CoP como destinada más al Pacto Global que a los respectivos grupos de interés de las empresas;

4) inversión del proceso lógico propuesto por el Pacto Mundial para informar (entendimiento del Principio; revisión de las políticas o programas; selección de las acciones conducentes a cumplir con el Principio o diseño de nuevas acciones) por un proceso que se inicia identificando los destinatarios de la acción y luego asociándolo al Principio del Pacto que eventualmente puede adaptarse mejor (por ejemplo: si la acción se dirige a los empleados (e independientemente de la naturaleza de la misma) se la reporta en el ámbito o los principios de los Derechos Laborales);

5) desigual información respecto a los distintos Principios y silencio particular respecto al Principio 10, lucha contra la corrupción. (Fuertes y Liarte, 2007)

3.2 Consideraciones metodológicas

Se pretende efectuar un análisis exploratorio actualizado de las CoP presentadas por empresas que adhieren al Pacto Global en Argentina, el cual forma parte de una investigación más amplia, actualmente en curso.

El análisis persigue dos objetivos: 1) analizar la CoP como instrumento de gestión comunicacional y 2) monitorear el avance en la implementación de los Principios del Pacto Global.

La unidad de análisis son empresas que adhieren al Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina. Así, la población comprende todas las empresas que adhieren al Pacto Global en Argentina desde el momento de su lanzamiento en 2003, hasta el último dato publicado por el Pacto y disponible al comenzar la investigación que corresponde al 30 de junio de 2009.

Se ha seleccionado una muestra de empresas no probabilística, por su naturaleza y reducido número de casos; por ello no se efectúan generalizaciones, sino tan sólo observaciones, que sirvan de base para continuar investigando⁵.

Para analizar la CoP como instrumento de gestión organizacional se han considerado dos variables: "**grado de maduración en la presentación de las COP's**" y "**modalidad de presentación de la CoP**". Para la primer variable, se han tomado como dimensiones:

- 1) cantidad de elementos informados,
- 2) utilización de indicadores y estándares. Respecto a la cantidad de elementos informados, se ha considerado los tres tipos de elementos que reconoce el Pacto:
 - a) declaración de apoyo continuo al Pacto, por parte del CEO u otro ejecutivo senior de la empresa,
 - b) descripción práctica de acciones tomadas para la implementación de los principios y
 - c) medición de resultados o resultados esperados.

La segunda variable "modalidad de presentación de la CoP", puede ser integrada, si forma parte del informe de sostenibilidad y si no forma parte de él, es considerada como un informe independiente.

A fin de monitorear el avance en la implementación de los Principios se ha efectuado un análisis estandarizado, teniendo como referencia el documento de Naciones Unidas: Guía Práctica para la comunicación del progreso de Pacto Mundial.

⁵ Se ha utilizado la clasificación del Pacto Global. Considerando la variable "tipo": todas corresponden a la categoría: compañía. Según la variable "sector de actividad", las empresas corresponden a: *Construction & Materials, General Retailers, Gas, Water & Multiutilities, Automobiles & Parts, Life Insurance.*

Se han tenido en cuenta tres variables vinculadas a la información que suministran las organizaciones tales como: sistema, actividades y resultados.

Por sistema: se entiende la descripción de los procesos y/o de los sistemas de gestión utilizados para abordar cada principio integrándolos a la estrategia, operatoria y comunicaciones de la empresa.

Actividades: se entiende la descripción de acciones realizadas por la empresa durante el año anterior, a fin de cumplir compromisos que se ven reflejados en las políticas, procesos y sistemas de gestión. Éstas pueden incluir: programas de capacitación, campañas de sensibilización pública, actividades de supervisión (como auditorías o revisiones), iniciativas o programas de cooperación.

Resultados: se refiere a la información demostrada de la mayor implementación de un proceso de mejora continua respecto a la implementación del principio.

A cada empresa se le ha asignado un valor expresado en categoría semántica, como alto (A) y valor numérico (3) si informa sobre las tres variables; medio (M) (2) si los hace sobre dos variables y, bajo (B) (1) si solamente menciona una variable. Además, se ha considerado como bajo (B)(1) a aquellos casos en los que se informa sobre la aceptación formal de la normativa internacional o bien, se explicita una política sobre el Principio, pero no se avanza en la descripción del sistema, actividades y resultados.

No se ha asignado puntaje (0) a los casos en los que la empresa informa con las expresiones: "no aplica" ; o bien otras situaciones, tales como las que la empresa no ha recibido información de violaciones al principio , rotulada "sin denuncia", otras propias del silencio organizacional en el que no hay menciones expresas al Principio, caratuladas como "no informa" y otras, en la que lo que se informa no corresponde al Principio, denominada, "tergiversación del principio".

La ponderación del grado de avance en la implementación de los principios se efectúa de diferentes maneras.

La primera, analizando el avance del principio teniendo en cuenta la ponderación que cada empresa ha logrado respecto a la implementación de dicho principio. Lectura horizontal del Cuadro N°1. (Se presenta como Anexo). Los valores posibles asignados a dicho cumplimiento, son los siguientes: 0 a 5 bajo (B), 6 a 10 medio (M) y 11 a 15 alto (A).

La segunda, analizando el grado de cumplimiento general de los Diez principios del Pacto Global considerados en conjunto, por empresa. Lectura vertical del Cuadro N°1. Los valores posibles asignados a dicho cumplimiento, son los siguientes: 1 a 10 bajo (B), 11 a 20 medio (M), 21 a 30 alto (A).

La tercera, analizando el cumplimiento de cada principio con respecto al cumplimiento general de los principios del Pacto Global, por empresa.

La cuarta, es el establecimiento de prioridades de los principios en cuanto a su grado de cumplimiento.

Cabe destacar que la fuente, para el análisis de la dimensión: "cantidad de elementos informados", es la página web del Pacto <http://www.unglobalcompact.org/>. Para todos los otros análisis se ha considerado la última CoP publicada por la empresa o su correspondiente Informe de Sustentabilidad, tal como figura en la página web antes mencionada.

3.3 Observaciones

3.3.1 Referidas al objetivo: instrumento de gestión comunicacional

- Considerada la CoP como una herramienta de gestión comunicacional se puede afirmar que existe un alto grado de maduración en la presentación de las CoP's

3.3.1.1. Grado de maduración en la presentación de las CoP's

- La relación entre antigüedad en la adhesión al Pacto y cantidad de CoP's presentadas es cercana a 1, lo cual hace que todas las empresas seleccionadas sean consideradas "activas". Esto que es una obviedad, resulta significativo porque en promedio las empresas seleccionadas han presentado 5 CoP's en el período analizado.
- Todas las empresas informan sobre los tres tipos de elementos.
- Todas las empresas presentan declaraciones de apoyo continuo al Pacto, registrándose diversidad respecto a la autoridad firmante y al destinatario de la información.
- Respecto a la autoridad firmante, se registra un caso, que corresponde al Presidente de la organización y en el resto, los firmantes son los ejecutivos responsables del área que en la organización hace el nexo con el Pacto, observándose gran variedad de responsables. En algunos casos, ésta es el área de Relaciones Institucionales, el responsable del Punto focal del Pacto Global, o bien el Presidente del Directorio de la organización.
- En lo relativo al destinatario de la información, se registran las siguientes situaciones: el Pacto, lectores del Informe y en la mayor parte de los casos, no se especifica.
- Parece evidenciarse una tendencia creciente a la utilización de los indicadores GRI. En los casos presentados se manifiesta una correlación entre la utilización del GRI y la presentación de COP's integradas, pero no se puede hacer una generalización dado el escaso número de organizaciones analizadas.
- Se pueden mencionar, entre otros, los siguientes estándares que las empresas mencionan utilizar, tales como: normas ISO vinculadas principalmente a la gestión de calidad y gestión ambiental, OHSAS, relativo a la evaluación de Higiene y Seguridad y AA1000 de AccountAbility.

- Se observa una ausencia manifiesta de indicadores económico – financieros respecto a la información del avance sobre los distintos principios. Esta situación está en concordancia con las recomendaciones internacionales sobre el hecho de que los estándares de contabilidad y de reporte todavía requieren ser desarrollados y fortalecidos. (OCDE, 2009).

3.3.1.2. Modalidad de presentación de la CoP

- Se observa una tendencia creciente a la presentación de las COP's como parte integrante de los Informes de Sustentabilidad de la organización. Esta modalidad de presentación de CoP integrada puede tener relación con la tendencia evidenciada en las conferencias internacionales, a incluir recomendaciones sobre la reducción del número de informes y su simplificación, particularmente, después de la crisis financiera internacional. No obstante, se señala que las COP's independientes, o sea, presentadas como documentos separados son más accesibles y claramente relacionadas con la exposición de los Principios.

3.3.2 Referidas al objetivo: Monitoreo del avance en la implementación de los Principios del Pacto Global

3.3.2.1 Situaciones que se presentan al informar sobre los avances en la implementación de los Principios

- Se observan situaciones de “no aplica” respecto a los Principios 4 y 5 vinculados a cuestiones del trabajo infantil, en cuyo caso la información suministrada tiene carácter positivo. El caso que se presenta respecto al Principio 3, obedece a una situación específica vinculada a la naturaleza y tamaño de la firma

informante, que pone en evidencia una incongruencia en los planos de operación organizacional, por un lado, al operar a nivel general, adhiere a los Principios del Pacto y, por el otro, a nivel micro, al reconocer que no cuenta con personal sindicalizado.

- Situaciones rotuladas como “sin denuncia” se presentan respecto a los Principios 2 y 6, o sea relacionados con los derechos humanos y cuestiones de discriminación. También debe ser interpretado en este contexto con sentido positivo.
- “No informa” se aplica a los Principios 2, 3,4 y 5. Puede ser interpretado como que la organización ha superado las situaciones que los Principios pretenden promover y, en tal sentido, también pueden ser interpretadas en sentido positivo.
- La tergiversación se presenta respecto al Principio 1 y 2. En este caso, la información tiene sentido negativo, puesto que la organización no ha captado la esencia del Principio y, además, lo informado no corresponde al Principio, lo cual, no cabe dentro del espíritu del Pacto, o bien, no corresponde su información al Principio de referencia. Esta situación se plantea con mayor claridad respecto al área de los derechos humanos, lo cual indica un camino para colocar el énfasis en la mejora de la información.
- Respecto al Principio 3, vinculada a las condiciones laborales, se observa la Declaración de aceptación formal de la normativa internacional, pero en ningún caso se presenta la exposición de resultados alcanzados.

3.3.2.2 Ponderación de la información sobre el avance en la implementación de los Principios

- De la lectura horizontal del Cuadro N° 1, se puede obtener la ponderación media del comportamiento conjunto de las empresas respecto a cada principio. Los Principios 1,6,7,8,9 y 10 han obtenido una ponderación media , el resto de los Principios ha obtenido una ponderación baja y ninguno alta.
- El área medioambiental es la que evidencia mayor transparencia en la información, ya que los Principios 8, 7 son los que han

- obtenido puntajes más altos, lo que significa que han informado con mayor grado de detalle respecto a los sistemas, actividades y resultados obtenidos en la implementación del Principio.
- El Principio 10, lucha contra la corrupción, ha obtenido un puntaje sorprendentemente alto, dado que todas las organizaciones han informado al menos alguna actividad desarrollada al respecto. Esto puede ser interpretado como una acción correctiva, iniciada por las empresas a partir de los exiguos resultados obtenidos en el diagnóstico realizado en 2007, o bien como una respuesta al conjunto de orientaciones que desde el Pacto, se efectúan con respecto a hacer los mejores esfuerzos para avanzar en la implementación del Principio.
 - El Principio 1, vinculado al área de derechos humanos sigue en orden decreciente de importancia, pero no el Principio 2, correspondiente a la misma área, dado que las empresas han optado por informar solamente sobre sistemas o actividades.
 - El Principio 6, referido a la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, merece más puntuación entre los que son incluidos dentro del tema de las condiciones laborales. Esto se debe a la alta proporción de informaciones sobre el principio en el que se ha contestado “no aplica”, como es el caso de las cuestiones vinculadas al trabajo infantil, Principio 5 y las relacionadas con la abolición de los trabajos forzados, Principio 6, que parecen ser materias saldadas por parte de las organizaciones, explicado anteriormente.
 - De la lectura vertical del Cuadro N° 1, se puede obtener el cumplimiento general de los principios por parte de cada empresa. Se observa que tres de las cinco empresas analizadas tienen un cumplimiento general medio y las dos restantes un cumplimiento bajo.
 - Al analizar el cumplimiento de cada principio con respecto al cumplimiento general de cada empresa se observa cierta correspondencia entre la ponderación general de cumplimiento de todos los principios y cada uno considerado individualmente.
 - Las prioridades respecto al cumplimiento de los principios corresponden en igual proporción al área medioambiental y lucha contra la corrupción, siguiendo en orden de prioridad derechos

humanos y condiciones laborales. Se vuelve a señalar que el puntaje obtenido por las condiciones laborales puede estar distorsionado porque varias empresas consideran superado el tema del trabajo infantil.

4. Conclusiones

La presión internacional, caracterizada por el ejercicio de un “poder *soft*”, al inducir a las organizaciones a adherir a Principios que concuerdan con las ideas de la época fue virando, a lo largo de la primera década del milenio, hacia la aplicación del “poder experto”, revelando los aspectos más técnicos de redacción del la CoP, para forzar la traducción de los Principios en políticas de gestión organizacional que se concreten en acciones efectivas.

Integrando los rasgos dominantes de la evolución de la conceptualización de la CoP puede ser definida como: “una modalidad de fidelización del contrato psicológico entre el Pacto y las organizaciones adherentes, cuyo propósito principal es constituirse en un elemento de comunicación entre la organización emisora y sus grupos de interés, respecto al avance en el proceso de implementación de los 10 Principios del Pacto”.

La dinámica de la presentación de las CoP's y el estricto cumplimiento de las condiciones que el Pacto establece, para que las empresas mantengan su condición de activas, es una demostración más del “soft power” que ejercen los organismos internacionales, para que las empresas adecuen su comportamiento al inducido por dichos organismos.⁶

⁶ Al momento de redactar este documento, se presentan 250 organizaciones como adherentes al Pacto Global en Argentina, de las cuales 176 son empresas y 144 están consideradas como “activas”, o sea que presentan sus CoP's en tiempo y forma. <http://www.unglobalcompact.org/participants/search>. Consultado: diciembre 2010.

En el año 2007, se concentran la obtención de distinciones para las CoP's notables, situación que no ha sido reeditada durante los siguientes tres años; lo cual implica que las empresas argentinas tendrán que mejorar la calidad de las presentaciones de las CoP's para obtener dicha mención.

De la contrastación entre los déficit identificados en 2007 y las observaciones formuladas de la lectura de CoPs en 2010, parece evidenciarse que no se ha avanzado hacia la etapa procesual y de significatividad que ha marcado la evolución de la conceptualización de las CoP's por parte del Pacto Global. No obstante ello, se observa un alto grado de maduración en la presentación de las CoP's como herramienta de gestión comunicacional desde el inicio de las actividades del Pacto en Argentina en 2004 hasta el presente.

La brecha entre el máximo deseable expresado en los documentos generados desde la iniciativa del Pacto respecto a la presentación de las CoP's y el comportamiento real que se evidencia de la lectura de las CoP's señala el camino en el cual las empresas deberían mejorar la transparencia de las presentaciones.

Los principales puntos de mejora son: la información sobre los procesos que se desarrollan en la organización para la implementación de los Principios, con la descripción de los sistemas, actividades y resultados; la rigurosidad en la descripción de los procesos y sistemas de gestión utilizados para abordar cada principio integrándolo a la estrategia y operatoria de la organización y, la medición de los resultados de las actividades que se realizan, incluyendo especialmente indicadores de tipo contable, económico y financieros, así como en la expresa mención de los estándares vinculados a actividades conexas a la responsabilidad de las empresas, tales como los indicadores GRI y la recientemente aprobada norma ISO 26000.

Los principios vinculados a la cuestión medioambiental son los que evidencian mayor grado de transparencia respecto a la información. Se infiere que las empresas dan por superadas algunas cuestiones, como

por ejemplo, las vinculadas al trabajo infantil. En el extremo opuesto, parecen colocarse las informaciones vinculadas al área de los derechos humanos, en la cual se registran más situaciones confusas que no corresponden a los lineamientos planteados desde el Pacto.

Virtudes y defectos que van de la mano hoy, parecen convertirse mañana, en los focos de atención para las mejoras organizacionales. Esto es aplicable, al Principio 10 "Lucha contra la corrupción". En 2007, el silencio organizacional sobre el Principio era llamativo; tres años después, hay una reacción positiva al comenzar a señalarse, al menos una actividad que se desarrolla en la organización sobre este Principio. Ahora bien, cabe preguntarse si la información sobre la realización de alguna actividad vinculada al Principio, implica un cambio en el comportamiento externo de la organización que se corresponde con la convicción organizacional de luchar contra la corrupción. La respuesta excede el marco de este trabajo.

La ponderación del grado de cumplimiento general de los Principios del Pacto puede calificarse como medio- baja, lo cual indica la magnitud del esfuerzo que tendrán que hacer las empresas que operan en Argentina para mejorar la calidad de las CoP's. Esto se reafirma particularmente, teniendo en cuenta que el Pacto Global ha profundizado su nivel de exigencia respecto a la presentación de las CoP's al presentar su Programa Avanzado.

El hecho señalado en 2007, de que el Pacto Global era visualizado como el destinatario de las CoP's, parece haber sido subsanado con la tendencia creciente a colocar la información de la CoP en los Informes de Sustentabilidad, cuyos destinatarios parecen ser todos los *stakeholders*.

A su vez, esta situación produce reducción de costos en la producción de informes. Este hecho beneficioso ha producido, efectos no deseados, como por ejemplo, cierto grado de pérdida de identidad de la CoP, al sintetizarse la información y volverse más técnica, particularmente con el uso de indicadores, como los del GRI, que subsumen información. Todo ello, implica limitación a la accesibilidad a la información para el

público general y un grado creciente de conocimiento experto por parte del lector.

Así, la ecuación: menos costos, más precisión, menos accesibilidad, resulta beneficiosa para empresas y especialistas en la temática pero, como documento pierde fuerza, en términos de claridad y accesibilidad.

Aquí queda también planteado otro de los dilemas a resolver en los próximos años, respecto a la actitud diagnóstica, que permite monitorear los avances respecto a déficit identificados en el pasado y evaluar si las acciones correctivas implementadas han producido los efectos esperados o han generado otros, no deseados. Así, podremos ver en el futuro cercano una nueva serie de modificaciones en las CoP's que mejoran las situaciones no deseadas del pasado que, a su vez, contienen el germen de nuevos problemas.

5. Bibliografía

BROWNLIE, M. y M. ESCUDERO (2006) A practical guide to Communication on Progress. Advice for Global Compact Participating Companies Preparing their Communication on Progress. Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/newsandevents/news_archives/2008_10_20.html. Consultado: diciembre 2008.

CIAMBERLANI, L. y L. STEINBERG (1999) **Comunicación para la Transparencia. Manual de Gestión Empresarial**. Buenos Aires; Granica.

FUERTES, F. y N. LIARTE-VEJRUP (2007) Comunicando el Progreso en Argentina: tendencias presentes y recomendaciones para el futuro (para las empresas y para la red local) Red Pacto Mundial. Argentina.

FUERTES, F. y M. GOYBURU (Compiladores) (2005) Las Comunicaciones sobre el Progreso 2004. Documento de Trabajo N° 3. Oficina del Pacto Global en Argentina. Disponible en:

http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/COPs_2004.pdf . Consultado: setiembre 2010.

GARCÍA FRONTI, I. (2006). **Responsabilidad social empresaria. Informes contables sobre su cumplimiento.** Buenos Aires, Buenos Aires, Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, (2009) The Financial Crisis. Reforma and exit strategies. Disponible: <http://www.oecd.org/document/>. Consultado: noviembre 2010.

OFICINA DEL PACTO GLOBAL EN ARGENTINA (2007) Las Comunicaciones sobre el Progreso 2006. Documento de Trabajo N° 5. Disponible en: http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Las_CoPs_2006.pdf . Consultado agosto 2010.

OFICINA DE NACIONES UNIDAS PARA EL PACTO MUNDIAL, GLOBAL REPORTING INICIATIVE (2007) Estableciendo la conexión. Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial. Disponible en: <http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/GRIestableciendolaconexFINAL.pdf>. Consultado: julio 2009.

PACTO GLOBAL (2004) Medidas de Integridad. Disponible en: <http://www.pactoglobal.org.ar/>. Consultado: agosto 2010.

SUAREZ KIMURA, E. y D. ESCOBAR (2009). Un estudio empírico sobre los informes de Responsabilidad Social Empresaria. Foro Virtual de Contabilidad Social y Ambiental. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

WILCOX, D.,G. CAMERON y J. XIFA (2007) **Relaciones Públicas. Estrategias y Tácticas**, Madrid; Editorial Pearson.

ANEXO

**CUADRO Nº 1 : GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS
DEL PACTO GLOBAL POR PARTE DE LAS EMPRESA**

PRINCIPIOS	EMPRESAS				
	A	B	C	D	E
1 (M) Ponderación (8)	Sistema (B) (1)	Sistema Actividades (M) (2)	Sistema (B) (1)	Sistema Tergiversación (B) (1)	Sistema Actividades Resultados (A) (3)
2 (B) Ponderación(3)	Sistema Tergiversación (B) (1)	Sin denuncia (B) (1)	No informa (0)	Actividades Tergiversación (B) (1)	No informa (0)
3 (B) Ponderación(5)	Sistema Resultado (M) (2)	No aplica (0)	No informa (0)	Sistema Actividades (M) (2)	Actividades (B) (1)
4 (B) Ponderación (2)	No aplica (0)	Sistema (B) (1)	No aplica (0)	Sistema (B) (1)	No informa (0)
5 (B) Ponderación (2)	No aplica (0)	Sistema (B) (1)	No aplica (0)	Sistema (B) (1)	No informa (0)
6 (M) Ponderación (6)	Actividades (B) (1)	Sin denuncia (B) (1)	Resultados (B) (1)	Sistema Actividades (M) (2)	Sistema (B) (1)
7 (M) Ponderación(9)	Sistema Actividades (M) (2)	Actividades (B) (1)	Sistema Actividades Resultados (A) (3)	Sistema Actividades (M) (2)	Actividades (B) (1)
8 (M) Ponderación(10)	Sistema Actividades Resultados (A) (3)	Sistema (B) (1)	Sistema (A) (3)	Sistema Actividades (M) (2)	Actividades (B) (1)
9 (M) Ponderación (8)	Sistema (B) (1)	Actividades (B) (1)	Sistema Actividades Resultados (A) (3)	Sistema Actividades (M) (2)	Actividades (B) (1)
10 (M) Ponderación(10)	Sistema (B) (1)	Actividades (B) (1)	Sistema Actividades Resultados (A) (3)	Sistema Actividades (A) (3)	Actividades (M) (2)
Ponderación Empresa	13 (M)	10 (B)	14 (M)	13 (M)	10 (B)
PRIORIDADES	MA Corrupción DD HH Cond.Laboral	Sin prioridad	MA Corrupción	Corrupción MA Cond. Laboral. DD HH	Corrupción MA DD HH Cond Labor

Fuente: Elaboración propia

