

INFORME Nº 1



COMISIÓN ESTUDIOS SOBRE SUSTENTABILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Consejo Profesional
de Ciencias Económicas
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

Introducción a la Gestión y al Reporting del Desarrollo Sostenible

Introducción a la Gestión y al Reporting del Desarrollo Sostenible

Informe N° 1

**Coordinación general
Inés García Fronti**

**Coautoras (por orden de las autorías)
Claudia A. Bosco – Renée Carrelo -Marta Roson –
Natalia S. Carpio – Daniela P. Roel – Inés García Fronti**

**Comisión Estudios sobre Sustentabilidad Económica,
Social y Medioambiental
Consejo Profesional de Ciencias Económicas
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

Introducción a la gestión y al reporting del desarrollo sostenible : informe n° 1 /
Claudia A. Bosco ... [et al.] ; coordinación general de Inés M. García Fronti. -
1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Consejo Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2022.
Libro digital, PDF - (Informes de comisiones)

Archivo Digital: descarga
ISBN 978-987-660-359-1

1. Desarrollo Sustentable. 2. Informe de Gestión. I. Bosco, Claudia A. II. García Fronti, Inés
M., coord.
CDD 338.902

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio
sin autorización previa del CPCECABA.

EDICON
Fondo Editorial Consejo
Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Viamonte 1549 - CABA
Tel. 5382-9200
www.consejo.org.ar
www.edicon.org.ar

ÍNDICE

I. Integrando la Sostenibilidad en las Organizaciones: Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible <i>Por Claudia A. Bosco</i>	5
II. Empresas del Bien Común. Matriz del Bien Común. Herramientas de medición, balance y reporte para Empresas, Municipios, Organizaciones Sociales y Comunidades <i>Por Renée Carrelo</i>	29
III. Empresas B <i>Por Marta Rosón</i>	45
IV. Estándares Global Reporting Initiative (GRI) <i>Por Natalia S. Carpio y Daniela P. Roel</i>	53
V. Normas Contables Profesionales emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas (F.A.C.P.C.E.). Resolución Técnica N° 36: ‘Balance Social’ y Resolución Técnica N° 44: ‘Modificación de la R.T. 36 Balance Social’ <i>Por Natalia S. Carpio y Daniela P. Roel</i>	73
VI. Reporte Integrado. International Integrated Reporting Council (IIRC) – Value Reporting Foundation (VRF) <i>Por Inés García Fronti</i>	77

I. Integrando la Sostenibilidad en las Organizaciones: Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible

Por Claudia A. Bosco

1. Transformar Nuestro Mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

1.1 Antecedentes

A lo largo del tiempo, las preocupaciones respecto a los problemas del desarrollo humano se incrementaron, ampliando las dimensiones de su estudio. Durante décadas, el hambre y el analfabetismo junto con los problemas de la salud fueron las mayores preocupaciones. Dichas preocupaciones evidencian la unidad entre el desarrollo económico y el desarrollo social.

En los países en vías de desarrollo, con brechas de desigualdad dentro y entre países cada vez mayores, todas estas dimensiones se encontraban aún más agravadas. El estallido de diversos conflictos armados en muchos de ellos motivó a los países desarrollados a ampliar las acciones humanitarias y los esfuerzos por contribuir al logro de la paz.

De estos factores surge la necesidad de adoptar un compromiso multidimensional con el objeto de lograr un nivel de vida más elevado para todos, que cubra los diferentes aspectos relacionados con el desarrollo: la paz, el crecimiento económico, la protección del medio ambiente, la justicia social y las instituciones democráticas (Naciones Unidas, 1992).

Hacia el fin de la década del '90 la mayoría de los países desarrollados habían optado por abrir sus economías e integrarlas en una economía global con crecientes interdependencias. El abordaje de los impactos de dichas interrelaciones, dio origen a nuevas definiciones integradas e interconectadas acerca del significado de desarrollo.

Relata Peter Jackson (s/f), que la conferencia Científica de las Naciones Unidas, celebrada en Estocolmo (Junio 1972), llamada "Primera Cumbre para la Tierra" puso de manifiesto por primera vez la problemática sobre el cambio climático y sus consecuencias advirtiendo a los gobiernos a tomar consideraciones y propiciar mediciones de los impactos. En su declaración final, se enunciaban principios para la conservación y mejora del medio humano y un plan de acción medioambiental internacional, haciendo foco en los recursos hídricos, la biodiversidad marina, las fuentes de energía renovable, la desertificación y los bosques. Se reconoció también al desarrollo sustentable como el proceso de preservación de los recursos naturales en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

Es a partir del Informe Brundtland (1987) que aparece el término de "Desarrollo Sostenible" dando visibilidad a los problemas del desarrollo de los países como una integración de problemas económicos, sociales y ambientales y definido como el "desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro" (CEPAL, s.f.). Asimismo, se resaltó el papel de la economía internacional, la energía y la industria, proponiendo principios legales de protección ambiental como parte de la protección a la vida.

Una nueva alianza mundial comprometió a los gobiernos de los 189 países partícipes, al trabajo mancomunado a partir de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), también llamada Objetivos del Milenio (ODM), la misma consistía en 8 objetivos que debían concretarse para el año 2015 y se detallan a continuación: 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre. 2. Lograr la enseñanza

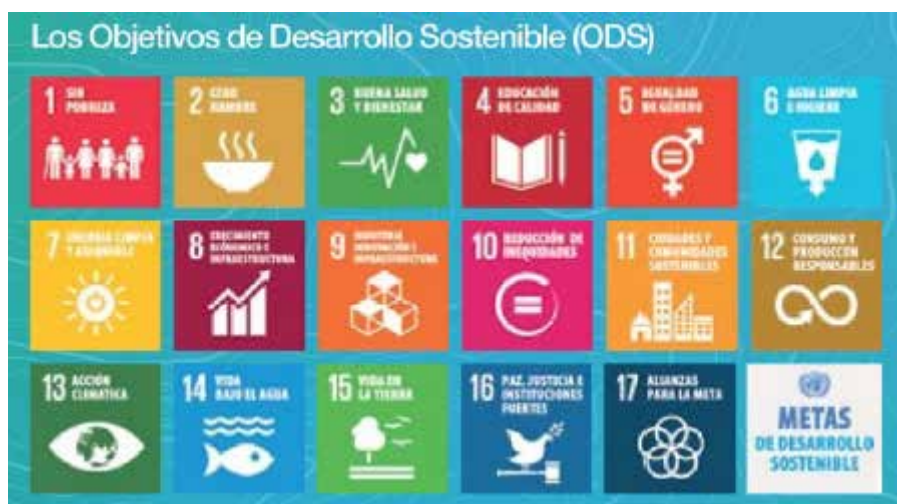
primaria universal. 3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. 4. Reducir la mortalidad infantil. 5. Mejorar la salud materna. 6. Combatir VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades. 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo. (Naciones Unidas, 2000).

La cumbre de Johannesburgo (2002) cuya declaración se basa en los Derechos Humanos universales, debatió principalmente sobre temas de salud, el acceso al agua potable, su saneamiento y el estrés hídrico. También debatió sobre la pérdida de biodiversidad, el establecimiento de áreas marítimas protegidas, la utilización de químicos en la agricultura y la generación de energías renovables. Reconociendo asimismo a la diversidad cultural y la buena gobernanza como condiciones para alcanzar el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2002).

“El futuro que queremos” es el documento que resalta la importancia de pensar en un conjunto de objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) que incorporen de forma equilibrada las tres dimensiones del desarrollo: económica, social y ambiental, como metas continuadoras a partir de 2015. Este informe, titulado “Una nueva alianza global: erradicación de la pobreza y transformación de las economías a través del desarrollo sostenible” generado a partir de la Conferencia Rio+20 (Brasil, 2012) propuso cinco ejes transversales: 1. No dejar a nadie atrás. 2. Poner el desarrollo sostenible en el centro. 3. Transformar las economías para lograr empleo y crecimiento inclusivo. 4. Construir la paz e instituciones efectivas, abiertas y responsables. 5. Forjar una nueva alianza global. (Naciones Unidas, 2013).

1.2 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

El 25 de Septiembre de 2015, se publicó en Nueva York el Documento fundacional de la Agenda 2030 titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, 169 metas y 300 indicadores. La “Agenda 2030”, que rige los programas de desarrollo mundiales, incluye una alianza entre los 193 países adoptantes, comprometidos a movilizar los medios necesarios para su implementación, especialmente asistiendo a las naciones con mayores necesidades. Esta iniciativa entró en vigor a partir del 1 de enero de 2016 y culmina en diciembre de 2030. La Resolución 70/1 de Naciones Unidas (2015) puede descargarse del siguiente enlace: <https://undocs.org/sp/A/RES/70/1>.



Agenda 2030. Fuente: SGD Compass: “Guía para la acción empresarial en los ODS” Naciones Unidas (p.2)

Luego de asumir el compromiso, se les encomendó a los países hacer un proceso de “adopción” y de “adaptación” de las Metas a su realidad local. Ese proceso de “localización” supone definir y cuantificar las metas, realizar planificaciones estratégicas, elaborar métodos e indicadores de medición de las contribuciones y un buen sistema de información.

Argentina, luego de la adhesión, inició el proceso de priorización y adaptación de las metas a la realidad nacional, a cargo del Consejo Nacional de Políticas Sociales quien, asimismo es el responsable del seguimiento. Con bajada a los tres niveles de gobierno (nacional, provincial y municipal) el mismo, constituye un proceso dinámico y de permanente revisión. El gran desafío desde el inicio, radicó en involucrar a los actores del sector privado para que inicien el proceso de integración de la Agenda 2030 a la estrategia organizacional y a su gestión. También, capacitar a la ciudadanía y empoderarla en su rol de consumidor responsable y fundamentalmente, motorizar las compras públicas sostenibles, como modo directo para acelerar el cambio. El reto actual radica en la compilación y sistematización de la información sobre las contribuciones a cada ODS, tanto en el ámbito público como el privado.

A continuación proponemos a modo de ejemplo el trabajo sobre el proceso dinámico local, en la interrelación entre un ODS, sus metas e indicadores, a cargo del Consejo Nacional de Políticas Sociales (Junio, 2021).

El ODS 8 plantea “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. Su objetivo es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, asimismo el informe identifica 10 metas y en cada una de ellas indicadores de medición. Es así como en el ejemplo observamos el ODS 8, la meta 8.1. y el Indicador 8.1.1. desagregado. Algunas metas y algunos indicadores tienen “rótulos”, así nombrados en la ficha técnica del anteriormente mencionado informe (pág.15). La meta 8.1. “Adaptada” significa de acuerdo con el informe (pág.13), que ha sido adaptada a la circunstancia del país. En relación con su indicador 8.1.1. plantea que se encuentra “En Revisión”, referido en la ficha como “que permanece en revisión por los organismos oficiales para refinar algunos aspectos conceptuales y metodológicos o ajustar su comparabilidad con el indicador internacional” (pág.15).

Metas	Indicadores
8.1. (Adaptada) Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto en torno del 3% anual en los países menos adelantados.	8.1.1.* Tasa de crecimiento anual del Producto Interno Bruto a precios constantes. En revisión.
	8.1.1.** Tasa de crecimiento anual del Producto Interno Bruto a precios constantes per cápita. En revisión.

Fuente: Consejo Nacional de Políticas Sociales (Junio 2021, pág.30).

Como siguiente ejemplo, seleccionamos al ODS 10 que establece la “Reducción de las Desigualdades” y cuyo objetivo es reducir la desigualdad en y entre los países, el informe muestra identificadas 7 metas y cada una de ellas contiene sus indicadores de medición. Observamos que la meta 10.5. figura rotulada “Nueva”. La ficha técnica del informe (pág.15) describe: “ (...) que la meta ha sido priorizada a partir del proceso de adaptación 2020-2021” y refiere que no figuraba en la priorización a 2019.

En relación a los indicadores del ejemplo, observamos los rótulos: “Indicador a Construir”, la ficha técnica se refiere a que está siendo analizado en relación a la pertinencia al contexto de Argentina y a la factibilidad de su construcción y “En Desarrollo” se refiere a que se han elaborado nuevas propuestas de indicadores que se encuentran en revisión, a partir de la priorización de nuevas metas.

10.5. Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos. Nueva.	Indicador a construir.
10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas. Nueva.	10.7.1.* Brecha salarial entre las personas trabajadoras migrantes y las nativas. En desarrollo.
	10.7.4.* Proporción de la población integrada de refugiados, apátridas y vías complementarias por población total nacional. En desarrollo.

Fuente: Consejo Nacional de Coordinación de políticas sociales-Argentina Objetivos de Desarrollo Sostenible (pág.36).

1.3 Proceso de Creación de Valor

Durante los dos años previos a la definición de la Agenda 2030, se llevó adelante un proceso parti-

cipativo de diálogo y de definición de prioridades a través de un intenso proceso de consultas públicas. Se recogieron las expectativas de todas las partes interesadas alrededor del mundo: miembros de estado, grupos de expertos, académicos; fueron incluidos también, el sector público, empresas y ciudadanos representantes de diversos sectores. Se consideraron especialmente las realidades de los grupos más pobres, vulnerables, minoritarios y de ubicaciones remotas, logrando obtener mayor consenso, generando así una base amplia de legitimación.

La Agenda 2030 constituye la definición más clara y completa acerca de los problemas del desarrollo, definido como sostenible. Con un alcance ampliado a todos los países, no solo a los países en vías de desarrollo como proponían los anteriores ODM, pone de manifiesto el carácter integral de la problemática y la interconexión sistémica de cada una de sus dimensiones.

Realiza un expreso reconocimiento de que los gobiernos por si solos no podrán dar soluciones a los problemas de desarrollo mundial y constituye un llamado a alinear las contribuciones de todos los actores sociales y de las diversas disciplinas. Especialmente, reconoce a las empresas con sus inversiones y su capacidad de innovación, como los motores generadores del desarrollo. Asimismo reconoce los diversos tipos y tamaño de organizaciones, desde micropymes a empresas multinacionales.

La Agenda, integra las dimensiones del desarrollo en tres ejes transversales: el cuidado del medioambiente, el crecimiento económico inclusivo y la igualdad social. Incorpora a su vez los temas de las 4 áreas de trabajo que agrupan a los 10 principios de Naciones Unidas: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

1.4 Cinco Dimensiones del Desarrollo Sostenible: Planeta – Paz - Personas – Prosperidad – Participación colectiva



Fuente: Naciones Unidas Bolivia (2017, p.2)

La Agenda 2030, representa las 5 dimensiones integradas para el abordaje de los problemas de desarrollo: entender profundamente cada una de ellas, constituye el primer paso en el proceso de integración. En este sentido, cada una de las dimensiones abordadas a continuación, intentan reflejar algunos de

los aspectos centrales del problema para luego sugerir posibles acciones, que contribuyan a la solución.

La propuesta representa la mirada desde la experiencia profesional, además de facilitar información contenida en Guías que hemos utilizado como base para el desarrollo de las dimensiones, cuya lectura recomendamos: Pacto Global de Naciones Unidas (Septiembre 2017) y Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2016).

1.4.1 Planeta



Priorizar el cuidado del planeta como base fundamental para el pleno desarrollo de la vida, las economías y de las naciones.

El aumento de la temperatura media global provocado por las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) asociado a la extracción y uso ilimitado de combustibles fósiles; la acumulación desmedida de desechos, junto con la utilización excesiva de químicos contaminantes y el cambio de uso del suelo, contribuyó al desequilibrio actual y a la pérdida de resiliencia del ecosistema.

El aumento de deshielo en los polos y de los glaciares continentales; el aumento del nivel y acidez de los océanos; la pérdida de biodiversidad marina; el cambio en los ciclos de lluvias y sequías; las olas de calor y frío extremos; la desertificación de suelos; los incendios; las inundaciones; etc. son solo algunas de las consecuencias que impactan directamente sobre la población y sus actividades especialmente en los grupos más vulnerables, generando desplazamientos de comunidades enteras, destruyendo las posibilidades de alimento y de producción, dificultando el acceso al agua, provocando enfermedades e imposibilitando oportunidades de desarrollo.

Proteger los ecosistemas marinos y terrestres es proteger la provisión de alimentos, aire, agua limpia o medicinas naturales. Además, es proteger el hábitat de muchísimas especies, la generación de nutrientes, la sanidad de múltiples servicios medioambientales como la regulación de la temperatura, retención del carbono, los valores estéticos y recreativos; incluso los valores espirituales.

Debemos comprender a los recursos hídricos como sistemas integrados a la costa ya que aproximadamente el 70% de las poblaciones tienen su asentamiento en las franjas costeras. Asimismo, la contaminación generada por la actividad humana en las ciudades tiene un impacto directo sobre el ecosistema marino y sus consecuencias en el ambiente, la salud y la economía.

Frente a lo anteriormente expuesto, surge un gran interrogante: ¿Cómo contribuir desde las Organizaciones? Podemos empezar a responder el mismo a partir de algunas sugerencias que enumeramos y detallamos a continuación:

- Ajustar las actuaciones de la organización a criterios de sostenibilidad, con una declaración expresa de respeto por los derechos humanos y el medio ambiente. Plasmar el compromiso en la visión y misión de la empresa. Impregnar dicho compromiso en las descripciones de puestos, en las evaluaciones de desempeño y en los criterios utilizados en el proceso de selección de los recursos humanos.
- Involucrar en las prácticas con criterios ASG (Ambientales, Sociales, Gobernanza) a toda su cadena de valor.
- Llevar adelante prácticas tributarias sostenibles.
- Implementar un canal de denuncias.

- Invertir en I+D (Investigación y Desarrollo) de tecnologías sostenibles.
- Establecer criterios de eficiencia energética, disminuir el uso de combustibles fósiles y utilizar eficientemente el agua.
- Estimular la producción y uso de fuentes de energías renovables.
- Aplicar los principios de la economía circular y el eco-diseño.
- Implementar planes de mitigación de riesgos y planificación de estrategias sostenibles.
- Respetar los ecosistemas marítimos y terrestres, desarrollando una gestión sostenible de los recursos.
- Reducir los residuos, el uso de químicos contaminantes, plásticos y materiales no biodegradables.
- Promover el desarrollo en infraestructura y ciudades sostenibles.
- Promover hábitos de consumo sostenible. Disminuir el consumo innecesario, reparar e incentivar el reciclado.
- Capacitarse, capacitar y sensibilizar a todos sus grupos de interés. Compartir las buenas prácticas.
- Generar alianzas público-privadas, con organizaciones de la sociedad civil, universidades, cámaras, comunidad, otras empresas.
- Ejercer la diplomacia empresarial y liderar el cambio.
- Hacer público su desempeño en relación con los aspectos ASG a través de la emisión de informes de sostenibilidad, balance social y/o reportes integrados, y asimismo otras formas de reporting.



1.4.2 Paz

Construir sociedades pacíficas y estables basadas en el respeto por los derechos humanos constituye la base fundamental para el pleno desarrollo de la vida. Promover sociedades inclusivas, respetuosas del estado de derecho, la buena gobernanza en todos los niveles, en instituciones públicas y privadas. Promover un entorno regulatorio claro y estable, con acceso a la justicia e instituciones transparentes y responsables. Trabajar para erradicar la corrupción en todos los niveles y organizaciones, de forma tal que impida aún en estados democráticos, violaciones a los derechos humanos, escenarios propicios para el crimen organizado, el narcotráfico y el terrorismo.

¿Cómo contribuir desde las Organizaciones?:

- Ajustar las actuaciones de la organización a criterios de sostenibilidad, con una declaración expresa de respeto por los derechos humanos. Plasmarse el compromiso en la visión y en la misión. Desarrollar un código de ética, incorporar protocolos y políticas de igualdad, de conciliación familiar, de no discriminación, cero tolerancia a la violencia, al acoso y a la corrupción.
- Impregnar el compromiso de dichas políticas en las descripciones de puestos, en las evaluaciones de desempeño y en los criterios utilizados en el proceso de selección de los recursos humanos.
- Llevar adelante prácticas tributarias sostenibles.
- Implementar un canal de denuncias.
- Implantar un programa de prevención contra el delito y fraude que incluya el proceso de debida diligencia.
- Capacitar en DDHH (Derechos Humanos) y transparencia a empleados, proveedores y a toda la cadena de valor.
- Trabajar en alianzas apoyando la implementación de la cadena de valor.
- Capacitarse, capacitar y sensibilizar a todos sus grupos de interés. Compartir las buenas prácticas.
- Generar alianzas público-privadas, ONG, universidades, cámaras, comunidad, otras empresas.
- Ejercer la diplomacia empresarial y liderar el cambio.
- Hacer público su desempeño en relación con los aspectos ASG a través de la emisión de informes de sostenibilidad, balance social o reportes integrados.

1.4.3 Personas



El cuidado de las personas está íntimamente ligado al cuidado del medio ambiente; al sostenimiento de la paz y las instituciones democráticas; la inclusión y la equidad, como base fundamental para el sostenimiento de la vida.

La pobreza comprende múltiples dimensiones: carencia de alimentos; deficiente nutrición; falta de agua potable; ausencia en atención médica y al acceso a tratamientos y medicamentos; carencia de servicios de salud sexual y reproductiva. Educación no inclusiva e inequitativa. Falta de vivienda digna, habitar un entorno natural insano y contaminado. Falta de posibilidades para acceder a un trabajo digno, imposibilidad de acceso a la seguridad social y falta de educación financiera. Los grupos afectados son los más vulnerables, los refugiados, inmigrantes, mujeres y niños y otros grupos minoritarios.

Se identifican algunas causas generadoras de pobreza: La falta de educación, considerada como la de mayor impacto, genera mayor pobreza; la educación es el principal motor generador de crecimiento social y económico sostenible. Otras causas generadoras de pobreza son el desempleo, la exclusión social, los desastres ambientales, las guerras, las tiranías y el terrorismo, las enfermedades y principalmente, la corrupción.

” La igualdad entre géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible” Así lo define la Red española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2016, p.22).

Las mujeres, otros grupos minoritarios y grupos vulnerables, reciben salarios más bajos y encuentran mayores barreras a la hora de acceder a la vida laboral y a la representación política. Además, la invisibilidad de la economía del cuidado, siendo objeto de mayor discriminación y violencia. Las desigualdades son generadas por diversas causas de discriminación y exclusión: edad; raza; orientación sexual; religión; género; etnia; clase social; discapacidad.

¿Cómo contribuir desde las Organizaciones?:

- Promover condiciones laborales dignas con protección social a las familias.
- Crear cultura en derechos humanos.
- Crear condiciones de seguridad en el empleo.
- Ajustar las actuaciones de la organización a criterios de sostenibilidad y con perspectiva de género. Incluir una declaración expresa de respeto por los derechos humanos, y el compromiso asumido en su visión y misión.
- Desarrollar el código de ética, Incorporar protocolos y políticas de igualdad, de conciliación familiar, de no discriminación, de cero tolerancia a la violencia, al acoso y a la corrupción.
- Impregnar el compromiso de dichas políticas en las descripciones de puestos, en las evaluaciones de desempeño y en los criterios de selección.
- Llevar adelante prácticas tributarias responsables y sostenibles.
- Promover la creación de puestos de trabajo inclusivos. Programas mi primer empleo.
- Programas de becas y pasantías.
- Promover negocios inclusivos.
- Promover productos y servicios accesibles y/o gratuitos.

- Aplicar evaluaciones a proveedores con criterios ASG y debida diligencia.
- Impulsar el desarrollo local. Apoyar emprendedores y productores y contratar mano de obra local.
- Apoyar y fomentar las prácticas sostenibles en la cadena de suministros.
- Generar alianzas que apoyen el desarrollo de las capacidades de fortalecimiento de los derechos humanos en la cadena de suministros.
- Apoyar la agricultura sostenible. Reducir los desperdicios alimentarios.
- Impulsar la innovación tecnológica.
- Involucrarse en proyectos de colaboración para el desarrollo. Generar alianzas con universidades y escuelas locales.
- Capacitarse y capacitar. Desarrollar programas de capacitación a todos sus grupos de interés. Especialmente relacionados a los derechos humanos, la no violencia y el empoderamiento financiero.
- Generar alianzas público-privadas, ONG, universidades, cámaras, comunidad, otras empresas.
- Hacer público su desempeño en relación con los aspectos ASG a través de la emisión de informes de sostenibilidad, balance social o reportes integrados.
- Ejercer la diplomacia empresarial y liderar el cambio.

1.4.4 Prosperidad



Las empresas son las mayores generadoras de riqueza y contribución al PBI nacional. Cumplen una función esencial en la creación de empleo y en el desarrollo económico inclusivo y equitativo, esto se realiza a través de todas sus relaciones y a lo largo de su cadena de suministros y distribución.

La inversión en industria, en innovación e infraestructura son los motores generadores del desarrollo económico, del bienestar de las personas y el cuidado del medio ambiente. Potenciar las inversiones en estas áreas, con calidad, que sean confiables, inclusivas y sostenibles, contribuye a potenciar la resiliencia de las comunidades, su tejido social y abona el terreno para lograr mejores oportunidades; a la vez que genera mejor planificación y da mejores soluciones de urbanización en los asentamientos humanos dentro de las ciudades.

La información en relación el consenso del Acuerdo de París, apela a la reflexión acerca del cambio cultural necesario, para abordar la interpelación al modelo de desarrollo insostenible actual. Trabajar para aportar mejores soluciones al problema del cambio climático y mejorar las condiciones de las comunidades, detener la degradación del capital natural y productivo, la contaminación, la producción exagerada de residuos.

¿Cómo contribuir desde las Organizaciones?:

- Ajustar las actuaciones de la organización a criterios de sostenibilidad y con perspectiva de género. Incluir una declaración expresa de respeto por los derechos humanos, y el compromiso asumido en su visión y misión.
- Desarrollar el código de ética, Incorporar protocolos y políticas de igualdad, de conciliación familiar, de no discriminación, de cero tolerancia a la violencia, al acoso e implementar programas efectivos que imposibiliten la corrupción.
- Proteger los derechos laborales, promover entornos de trabajo saludable y seguro.
- Promover condiciones laborales dignas con protección social a las familias.
- Identificar los sectores de mano de obra intensiva y generar empleo formal y decente.
- Educar para lograr el empoderamiento financiero y desarrollar las capacidades de trabajo en los grupos vulnerables o entornos de pobreza.

- Invertir en investigación y desarrollo de modelos de negocios que promuevan producciones y comercialización de productos y servicios sostenibles, con especial atención en las cadenas de abastecimiento y distribución.
- Crear y posibilitar el acceso a programas de Financiamiento en condiciones acordes, para el desarrollo de los sectores más desfavorecidos.
- Concientizar y capacitar sobre nuevos patrones de consumo y producción responsable.
- Desarrollar formas innovadoras para gestionar los recursos naturales.
- Invertir en modernización de la tecnología, la infraestructura en las industrias, la agricultura y la ganadería. Mejorar la conectividad, el transporte, en abastecimiento de agua potable y su saneamiento. En la generación de energías limpias y el desarrollo de tecnología que permita su almacenamiento seguro.
- Desarrollar proyectos incluyendo la perspectiva de servicios eco-sistémicos para fortalecer la infraestructura en las ciudades más vulnerables y aumentar su capacidad de adaptación a episodios extremos de cambio climático.
- Gestionar la transferencia de tecnología y en su caso las habilidades técnicas como base del crecimiento, siendo parte de la cadena de valor en la economía global.
- Generar alianzas público-privadas, ONG, universidades, cámaras, comunidad, otras empresas para contribuir al diseño de políticas complementarias y readecuar programas de educación que forjen nuevos perfiles técnicos y profesionales.
- Apoyar el fortalecimiento de pequeños agricultores y emprendedores locales.
- Estimular el consumo de pesca local.
- Rediseñar los modelos adoptando modelos circulares.
- Hacer público su desempeño en relación con los aspectos ASG a través de la emisión de informes de sostenibilidad, balance social o reportes integrados.
- Ejercer la diplomacia empresarial y liderar el cambio.

1.4.5 Participación Colectiva



La Agenda 2030 constituye una herramienta muy poderosa para definir y orientar las acciones en pos de dar soluciones a los problemas de desarrollo que aqueja a todos los países y a muchos gravemente. El carácter de multidimensional, de interrelación e integridad, muestra la complejidad que requiere la coordinación mancomunada de diferentes actores: gobiernos en todos sus niveles, científicos, académicos, empresas y la ciudadanía.

¿Cómo contribuir desde las Organizaciones?:

- Generar canales de financiación a proyectos de desarrollo sostenible.
- Generar diversas alianzas que contribuyan a la solución de alguno de los problemas de desarrollo.
- Generar alianzas para el traspaso de información, tecnología, conocimiento e innovación en las soluciones.

1.5 Condiciones: Multidimensional, Interrelación y Sistémica

La búsqueda de soluciones al momento de integrar la Agenda 2030 en la estrategia y en la gestión organizacional, debería orientarse hacia una construcción holística que elimine o reduzca los impactos negativos y potencie aquellos impactos positivos. El carácter multidimensional, de interrelación y sistémica de la Agenda 2030, contribuye a potenciar los impactos y a generar un efecto multiplicador de beneficios. De aquí la importancia de realizar el proceso de diagnóstico y la definición del contexto durante la priorización. De tal manera, de aprovechar el efecto multiplicador de las contribuciones positivas y neutralización o minimización de los posibles impactos negativos.

Consideremos como ejemplo la siguiente decisión: una organización decide crear un puesto de trabajo inclusivo y genera capacitación a personas en condiciones de pobreza, para integrarlo en un puesto formal dentro de su nómina. Esta decisión contribuye positiva y simultáneamente con los siguientes

ODS: ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico; ODS 10, reducción de las desigualdades; ODS 3, salud y bienestar; ODS 1, fin de la pobreza; ODS 2, hambre cero; ODS 4, accediendo a la formalizar la educación para sus hijos. A continuación ejemplificamos en un gráfico, las múltiples interrelaciones entre los ODS, su carácter sistémico e integral.



Fuente: Elaboración propia.

Observamos que cuando tomamos una decisión orientada a generar impacto en uno de los ODS, el carácter multidimensional, de interrelación y sistémico genera que su efecto sea multiplicador, brindando así múltiples beneficios.

En otro sentido, una decisión orientada a contribuir positivamente en el ODS1: fin de la pobreza, pero aplicando una estrategia y gestión no alineada con los aspectos ASG, podría generar un impacto en el consumo masivo de productos y servicios no sostenibles, impactando negativamente eventualmente en el ODS 13: acción por el clima, ODS14: vida submarina y el ODS 15: vida en ecosistemas terrestres. Y posiblemente, también afectar negativamente al ODS 2: hambre cero y ODS 3, salud y bienestar. El ODS 17, fomentar alianzas para lograr los objetivos, es transversal a toda la Agenda 2030. Contribuye al logro de las contribuciones de los restantes 16 objetivos.

Asimismo, debemos considerar especialmente la sensibilidad de afectación sobre el ODS 10: reducción de las desigualdades y el ODS 16: paz, justicia e instituciones sólidas, para los casos de decisiones relacionadas con la transferencia de financiamiento y la transferencia de tecnologías y conocimiento.

2. La Agenda 2030 como Herramienta para la Transformación Organizacional

2.1 Introducción

El Ex secretario general de las Naciones Unidas Ban Ki-moon, ha expresado a la luz de la Agenda 2030:

“El empresariado es un socio vital para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las empresas pueden contribuir a través de la actividad principal de su negocio, por lo que pedimos a las empresas de todo el mundo, que evalúen su impacto, establezcan metas ambiciosas y comuniquen de forma transparentes sus resultados.” (SDG Compass, 2016, p.4)

La expresión enfoca a las empresas, como parte de los actores fundamentales a la hora de impulsar la transformación, interpretando su invitación como una concreta definición del proceso de inclusión de los aspectos ASG, ligándolos directamente al corazón del negocio. Entendiendo a la Agenda 2030 y sus ODS, como una herramienta que nos facilita la transformación organizacional necesaria para contribuir al desarrollo sostenible.

Las motivaciones de llevar adelante el proceso pueden ser diversas. Una fuerte convicción filosófica de alinear los negocios con el propósito de la vida y sentido de humanidad. Posiblemente, por diferentes requerimientos: comerciales; financieros; reglamentarios; científicos; etc.

Existen manifestaciones con tendencias a identificar como las mayores preocupaciones sobre riesgos de negocios, los relacionados con episodios climáticos extremos; fracaso de la acción climática; desastres naturales o ambientales; pérdida de la biodiversidad; fraude o robo de datos y delitos cibernéticos; crisis de agua y el fracaso de la gobernanza. La consideración de las consecuencias directas de estos impactos sobre las naciones, comunidades, y las personas tiene implicancia directa sobre los negocios.

Es así como se observa cada vez más y con mayor frecuencia, la solicitud de la llamada información financiera tradicional junto con la llamada información no financiera relacionada con la sostenibilidad al momento de evaluar el desempeño de un negocio. Iniciar acciones en tal sentido, es parte de un proceso madurativo de mejora continua que legitima la actividad empresarial en su contexto. Lo anteriormente expuesto implica, pasar de las acciones descoordinadas a la integración, alineando el propósito y sus objetivos con una visión más amplia y de cobertura a necesidades globales.

Una de las complejidades exteriorizadas por las organizaciones a la hora de llevar adelante el proceso de integración de la sostenibilidad y de emisión de informes o reportes, es la diversidad de iniciativas disponibles para abordar la temática.

En tal sentido, observamos que hay una tendencia de los principales organismos emisores de estándares: SASB (Sustainability Accounting Standards Board), IIRC (International Integrated Reporting Council), GRI (Global Reporting Initiative) y CDP (Carbon Disclosure Project) a trabajar mancomunadamente y alinear las iniciativas para simplificar y generar mejor entendimiento y mayor contribución para todos.

2.2 Pasos para la Integración: *SDG Compass*

Acompañando el impulso del desarrollo sostenible, el Pacto Global de Naciones Unidas (UN Global Compact en inglés), el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés) y la Global Reporting Initiative (GRI) se conjugaron en la elaboración de una herramienta llamada *SGD Compass*: “*Guía para la acción empresarial en los ODS*” de Naciones Unidas (2016), como una propuesta facilitadora para la integración de los ODS a la estrategia empresarial.

La sostenibilidad supone la creación de valor compartido. Implica el reconocimiento de todas las partes relacionadas y sus expectativas. Posibilitando la incorporación de aspectos ambientales, sociales y de buena gobernanza en la estrategia y en la gestión empresarial. Las organizaciones que han iniciado el proceso de contribución a la sostenibilidad, transitan un proceso evolutivo propio alineando así su visión, misión y valores organizacionales con la nueva manera de creación de valor, accediendo a la construcción de un nuevo contrato social que le permita legitimar su modo de operar a la vez que presenta nuevas oportunidades, tanto para sí mismas como para sus partes relacionadas o stakeholders.

La “Guía” propone 5 pasos para integrar los ODS en las organizaciones:



Fuente: SDG Compass

La Guía considera como base y punto de partida el cumplimiento normativo, el respeto por estándares internacionales mínimos y el abordaje prioritario de los impactos relacionados con los derechos humanos. Tanto para sí como para su cadena de valor. Si bien enfoca la implementación en las grandes empresas multinacionales, anima la aplicación a las pequeñas y medianas empresas y a todo tipo de organizaciones.

En los siguientes apartados brindaremos algunas nociones de los temas principales a abordar en la integración de la sostenibilidad en las organizaciones, entendida como un proceso de transformación organizacional, a la vez que transitaremos los 5 pasos de integración propuestos por *SDG Compass*.

2.3 Contexto

Definir el Contexto implica conocer dónde está la organización y hacia dónde quiere ir; requiere atravesar un proceso profundo de revisión organizacional: de todas sus actividades, sus productos y servicios e inclusive, el análisis de todas sus relaciones.

Definir el perfil abarca explicitar el tipo de organización; propiedad y forma jurídica; marcas; actividad principal y secundaria; productos y servicios, analizar su vida útil y la forma de deposición final; ubicación de sus sedes de operaciones; tamaño; relevamiento de su cadena de suministros y distribución.

Identificar los grupos de Interés y conocer cuáles pueden ser sus expectativas resulta fundamental.

Analizar la Gobernanza, su estructura, cómo es el proceso de toma de decisión y cómo se delega autoridad. Cuáles son los valores que definen el accionar y cuáles son las políticas formalmente definidas.

Contraoponer lo que la organización es hoy, con el modelo de desarrollo al que aspira contribuir.

En esta etapa y previamente, adquiere relevancia la capacitación y la concientización con relación a temas de sostenibilidad: ODS, indicadores, directrices sobre carbono neutral, derechos humanos, integridad y anticorrupción, economía circular, etc. Dará una base más amplia de conocimiento para determinar un contexto de sostenibilidad ambicioso.

2.3.1 *SDG Compass Paso 1: Entendiendo los ODS.*

La guía propone como primer paso ENTENDER los ODS destacando 3 aspectos:

- √ Qué son los ODS: Explica y los enuncia. Hemos dedicado el inicio del presente capítulo I (apartado 1 completo). A nuestro criterio, comprender la profundidad de la problemática detrás de cada uno de los ODS, es clave a la hora de generar soluciones innovadoras a los problemas de desarrollo: las empresas deben tomar un papel protagónico en este sentido.
- √ Entendiendo el caso empresarial: Las empresas pueden descubrir nuevas oportunidades de crecimiento y detectar situaciones de riesgos, bajo el análisis de la contribución a los ODS. Describe las ventajas competitivas al adoptar la integración: Identificar futuras oportunidades de negocios, mejorar el valor de la sostenibilidad corporativa, fortalecer las relaciones con las partes interesadas, estabilizar las sociedades y los mercados; y usar un lenguaje común y un propósito compartido.
- √ La responsabilidad mínima de las empresas: Destaca, partir como punto de partida, que las empresas dan cumplimiento a la legislación vigente, que respetan estándares internacionales mínimos y los derechos universales. Independientemente de su tamaño, sector y lugar de operación. Hace referencia a los principios que universalmente se aplican a todas las empresas: Declaración Tripartita de los Principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social; los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

2.3.2 *Grupos de Interés y Cadena de Valor con enfoque circular*

Integrar en el análisis del contexto, la identificación de los grupos de interés (también llamados las partes relacionadas) adquiere vital importancia. El reconocimiento de ellos y la identificación de sus expectativas, fundamenta una de las mayores contribuciones a la sostenibilidad.

Entendiendo al desarrollo sostenible como la meta a alcanzar y usando como modelo de gestión la creación del Valor compartido: resulta ésta una información clave para el proceso de priorización e integración posterior.

La norma AA1000 define a los grupos de Interés como aquellos individuos, grupos de individuos u organizaciones, que afectan y/o podrían ser afectados por las actividades de la organización, sus productos y servicios o en definitiva, su desempeño.

El proceso de identificación de los Grupos de interés, el relevamiento de sus expectativas, el modo de relacionamiento y el establecimiento de compromisos o la capacidad de dar respuestas, constituye un proceso clave con una metodología específica. Para el abordaje de la temática recomendamos considerar las normas AA1000SES Norma de Compromiso de los grupos de interés (2011 y 2015) junto con AA1000APS Guía de Principios de Accountability (actualizada 2018).

El análisis de la cadena de valor representa otra de las mayores contribuciones que puede realizar una organización a la sostenibilidad. Incluye la identificación de las actividades primarias y de apoyo, analizarlas con doble enfoque. Por un lado, para identificar todos aquellos elementos de la actividad que tienen o potencialmente pudieran tener impacto negativo y la identificación de los riesgos asociados. Por el otro, identificar qué elementos de la actividad potencian o podrían potenciar positivamente la contribución. Al mismo tiempo, que se identifican las mayores preocupaciones y oportunidades para los grupos relacionados.

Considerar las actividades primarias desde la logística de abastecimiento, los proveedores, los materiales, las operaciones, los productos y servicios, hasta la logística de distribución. Incluido el análisis de la vida útil del producto y hasta el proceso final de deposición. También considerar las funciones de compras, el desarrollo de tecnologías, la gestión de los recursos humanos, las prácticas de gobierno y la infraestructura de la empresa.

El análisis de la cadena de valor desde la perspectiva Circular, toma en consideración algunos de los siguientes principios, como la reducción en la utilización de recursos (materiales y energías); análisis de la durabilidad, renovación, reutilización, reparación, sustitución, modernización y reacondicionamiento; a su vez analiza la reducción o eliminación de desechos evaluando posibilidades de aceleración a través de la adopción del eco-diseño, de desarrollo de tecnologías digitales, incorporando la colaboración multi-actor e incrementando la prestación de nuevos servicios que tendrán por objeto, alargar lo más posible su vida útil hasta su deposición final.

A continuación y a modo de ejemplo, proponemos la imagen del cuadro que resume el proceso de Diálogos con los Grupos de Interés del Grupo Sancor Seguros. Recomendamos la lectura de su Reporte de sustentabilidad 2019/2020.



Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020. (p.13).



Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020 (p.14).

2.4 Materialidad

El análisis de la Materialidad definido aquí para trabajar específicamente en relación con la integración de los ODS, permite realizar el reconocimiento y lograr una mejor comprensión de los impactos económicos, sociales y ambientales generados por la organización a fin de poder ponderarlos de acuerdo con su grado de afectación para ella misma y para todos sus grupos de interés, real o potencialmente. Se comprende que los impactos que las organizaciones puedan tener sobre la economía, la sociedad o el medio ambiente, podrán ser: positivos o negativos.

De ahí la necesidad de identificar a todos los grupos de interés, relevar las expectativas relacionadas con la organización que generan mayores preocupaciones para ellos. Analizar la cadena de valor, y aplicar el análisis de circularidad.

Para evaluar la materialidad se combinan factores internos y externos tales como: la misión de la organización, su estrategia y las preocupaciones de los grupos de interés relevadas. Pero también se espera que la organización tenga en cuenta consideraciones expresadas en acuerdos y estándares internacionales o consideraciones de las comunidades de expertos. Recomendamos ver los Estándares del Global Reporting Initiative: (GRI) 101 fundamentos- Principios para la elaboración de informes.

SDG Compass grafica la idea de cómo poder soslayar la brecha del desempeño actual que mantienen las organizaciones, frente al desempeño requerido en la creación del valor compartido, considerando las necesidades del contexto global. El análisis más amplio, debe considerarse a la hora de la determinación de la materialidad considerado como base para el diseño y construcción de la nueva estrategia.

- √ Mapear la cadena de valor para identificar áreas de impactos.
La guía recomienda tener en consideración el contexto: lugar donde realiza las operaciones, áreas de uso intensivo de mano de obra o proveedores ubicados en zonas con bajo nivel de implementación de estándares laborales y bajo respeto por los derechos humanos. La utilización de información sectorial puede contribuir.
Refiere el proceso de mapeo como un proceso de relacionamiento inclusivo de las partes interesadas internas y externas a fin de articular puntos de vistas y preocupaciones sobre los impactos actuales o futuros. Considera especialmente, los grupos minoritarios, marginados y vulnerables. Debajo, exponemos ejemplos facilitados en la Guía con relación al mapeo de los ODS frente a la cadena de valor.



Fuente: *SDG Compass* (p.12) - www.sdgcompass.org

- √ Seleccionar indicadores y recolectar datos.
El proceso de mapeo permite identificar las áreas donde debería enfocarse el mayor esfuerzo y encontrar un indicador que mejor represente el desempeño a largo plazo.
A tal fin, la guía propicia los datos donde obtener un inventario de indicadores de negocio disponibles de fuentes internacionales altamente reconocidas.
- √ Definir prioridades.
La priorización no es un proceso científico, sino que involucra juicios subjetivos. De aquí surge la necesidad de transparentar el proceso y dejarlo bien documentado.
Priorizar basado en el principio de materialidad tiene en cuenta las condiciones de gravedad y probabilidad. Tanto sobre impactos negativos (evaluación de riesgos para las personas y el medio ambiente) o la potencialidad de generación de impactos positivos, de innovación u oportunidad de fortalecer la competitividad a través del estudio de los productos, servicios o inversiones.

La guía de implementación, sugiere revisar la priorización periódicamente (1 año) o cada vez que ocurra un cambio sustancial.



Fuente: *SDG Compass* (p.27) - www.sdgcompass.org

2.5 Gobernanza

La aceleración de los cambios que coloca en el centro a los principales riesgos relacionados con la sostenibilidad, motoriza el proceso de transformación en las organizaciones, generando la necesidad de un liderazgo que transforme el modelo de gobernanza actual.

La redefinición del propósito empresarial, el nuevo diálogo con los grupos de interés, la identificación y gestión de riesgos y oportunidades ligados a aspectos ASG, requieren de su liderazgo y supervisión. Así como la responsabilidad por la transparencia en los informes de desempeño general y además, velar por la ética e integridad de toda la organización.

Comunicar el propósito a través de la redefinición de la misión y visión empresarial; la emisión y comunicación del Código de Ética, incorporar políticas ambientales, sociales, anticorrupción y sistemas de *compliance*, son algunas de las acciones con las que la Gobernanza contribuirá al éxito del proceso.

2.5.1 *SDG Compass* Paso 3: Estableciendo Compromisos

En base al proceso de evaluación de Impacto y priorización, la organización establece los objetivos.

SDG Compass, sugiere Objetivos específicos con el enfoque en los ODS, medibles y con plazo determinado de concreción, de modo de gestionar las prioridades compartidas e impulsar el desempeño de la organización. A tal fin, define cuatro acciones:

- √ Definir el alcance de las metas y seleccionar los Indicadores claves de desempeño (KPI por sus siglas en inglés).

La definición de las metas y su alcance vienen definido por la priorización. Del mismo modo, la selección de los Indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) debe poder orientar, monitorear y comunicar el progreso, y en tal caso, determinar la base para definir objetivos específicos, que sean medibles y para un plazo de tiempo definido.

- √ Definir la línea base y definir el tipo de objetivo.

Establecer una línea base permite poder monitorear el progreso de la meta definida. Dos modalidades pueden utilizarse para su determinación: 1) Un punto particular en el tiempo: Por ejemplo, se define una reducción del 10% del consumo eléctrico para el año 2021, tomando como base el consumo total del año 2020. 2) Un período de tiempo en particular: Por ejemplo, se propone una meta de aumento del 12% en el promedio de consumo de energías de fuentes renovables para el periodo 2020-2022, tomando como base el consumo de energías de fuentes renovables promedio del período 2018-2020.

Destaca la importancia de la transparencia relacionada a la consistencia y pertinencia de los datos recabados.

Asimismo, la guía define dos tipos de objetivos: 1) Objetivos absolutos: Considerando el indicador específico definido. 2) Objetivos relativos: representa la intensidad, comparado con una unidad de producto.

√ Establecer el nivel de ambición.

Resulta esperable que un nivel ambicioso definido por las empresas impulse un mayor impacto y un mejor desempeño que cuando se define objetivos modestos. Incluso quien lidera, tendrá mejor reputación y ejercerá presión sobre sus pares para mantener el ritmo de contribución. La tendencia que se impone es el enfoque “de afuera hacia adentro” como enfoque para la fijación de metas. Establecer este nivel es considerar las necesidades globales o sociales y alinear los objetivos del negocio, reduciendo la brecha entre el desempeño actual y el desempeño esperado. En tal sentido, los ODS representan la meta ambiciosa legitimada por consenso y se espera su liderazgo dure los próximos años.

√ Anunciar los Objetivos con los ODS.

Comunicar la adhesión al compromiso con la Agenda 2030 y sus ODS, o comunicar el proceso de integración de la Agenda en la estrategia y en la gestión empresarial, resulta una manera sencilla y eficaz de transmitir las aspiraciones de la organización al desarrollo sostenible. La comunicación debería ser transparente y regular acerca de los compromisos asumidos, los esfuerzos realizados y los logros alcanzados y las ambiciones a futuro.

2.5.2 SDG Compass Paso 4: Integrando

Integrar la sostenibilidad implica la transversalidad en toda la organización. Incluyendo a todas sus actividades, productos y servicios y en todas las área funcionales, en la cadena de suministros y de distribución e inclusive en la consideración de la vida útil del producto. Lograr la integración transversal implica el apoyo de la Alta Dirección.

SDG Compass propone abordar la integración con eje en 3 acciones claves:

√ Anclando los objetivos de sostenibilidad dentro del negocio:

Define 2 principios importantes para anclar los objetivos en el corazón del negocio:

- 1) Comprender el proceso de creación de valor compartido, como la nueva visión empresarial.
- 2) Integrarlos en las descripciones de puesto, en las evaluaciones de desempeño y en algún sistema de incentivos.

El proceso de integración implica un cambio cultural, que debe permear a toda la organización.

√ Integrando la sostenibilidad a través de todas las funciones:

El punto de partida es la capacitación/ concientización para toda la organización. Las áreas claves liderarán el proceso tomando más protagonismo, en cada organización de acuerdo con la índole de su negocio. Las áreas de mayor relevancias son las de I+D, compras, operaciones y recursos humanos.

Si bien las organizaciones recurren al apoyo de expertos externos, dentro de la organización es necesaria la creación de una gerencia, juntas o grupos de trabajos en sostenibilidad. Integrados por representantes de todas las áreas de la organización. Incluso dentro de la estructura de gobierno, la creación de un comité de sostenibilidad para definir los temas estratégicos. Debajo compartimos un ejemplo de cómo pueden ser incorporados los objetivos de sostenibilidad dentro de la organización. A partir de la definición de Indicadores Claves de Desempeño (KPI), caen en cascada las Acciones y se distribuyen a distintas áreas de la Organización.

En la práctica: Incorporación de objetivos de sostenibilidad en la organización



Fuente: SDG Compass (p.23) - www.sdgcompass.org

√ Comprometerse con alianzas:

La creación de valor compartido requiere de una dinámica colaborativa entre las partes relacionadas. *SDG Compass* propone explorar por lo menos tres tipos de asociaciones:

1) En la cadena de valor: Construir soluciones combinando habilidades, conocimiento, tecnologías y recursos. 2) Dentro de un mismo sector: Eleva los estándares del sector. Contribuye a identificar retos y oportunidad y superarlos. 3) De múltiples partes interesadas: gobiernos, universidades, asociaciones civiles, para dar solución a realidades más complejas.

A continuación, a modo de ejemplo, proponemos una imagen de cómo el Grupo Sancor Seguro integra los temas materiales con la estrategia de negocios, publicada en su Reporte de sustentabilidad 2019/2020.



Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020. (p.27)

2.5.3 SDG Compass *Paso 5: Reportando y Comunicando*

Los reportes de sostenibilidad se han convertido en una herramienta estratégica a la hora de integrar la sostenibilidad en las organizaciones. No solo por el valor que aporta a la generación de confianza, sino que han logrado ser una herramienta valiosa para la toma de decisiones; para apoyar el cambio cultural necesario; impulsar el desempeño y la innovación. Sobre todo, contribuyen en el relacionamiento con todas las partes interesadas.

SDG Compass propone 2 acciones claves en este sentido:

✓ Proceso de reporte y comunicación efectiva: Las empresas tienen disponibles estándares internacionales muy reconocidos para apoyar el proceso de emisión de la información no financiera, tales como: Estándares GRI; Reporte Integrado (IIRC); Comunicaciones de Progreso (Pacto Global de Naciones Unidas), Balance Social (FACPCE). Encontrarán el desarrollo de algunas de las iniciativas mencionadas en los siguientes capítulos.

✓ En la actualidad, la tendencia es de unificar criterios con el fin de elevar la calidad de la información, para una mejor comprensión. En este sentido, los principios de información aportados por los estándares del GRI han contribuido sustancialmente con las empresas, a la hora de informar con calidad, los temas relevantes para sí, para sus grupos y la manera de gestionarlos. En el capítulo 4 de este libro, encontrará información referente a la emisión de Reportes bajo los estándares del GRI.

Informar adecuadamente, implica considerar información cuantitativa (métricas numéricas de porcentajes o de proporción) y cualitativa, que amplía la información narrativa relacionada a cómo la organización ha identificado, analizado y cómo gestiona sus impactos relevantes, reales o potenciales.

Las empresas además, pueden elevar el valor de sus informes posibilitando el proceso de Verificación externa competente e independiente. En el capítulo 5 de este libro, encontrará información referente al proceso de Verificación.

✓ Comunicar el desempeño frente a los ODS: La adopción del compromiso por parte de las empresas de integrar los ODS en los negocios, en sí contribuye a priorizar la narrativa y el tipo de divulgación que se hará con relación al desarrollo sostenible al representar esta una definición común y consensuada.

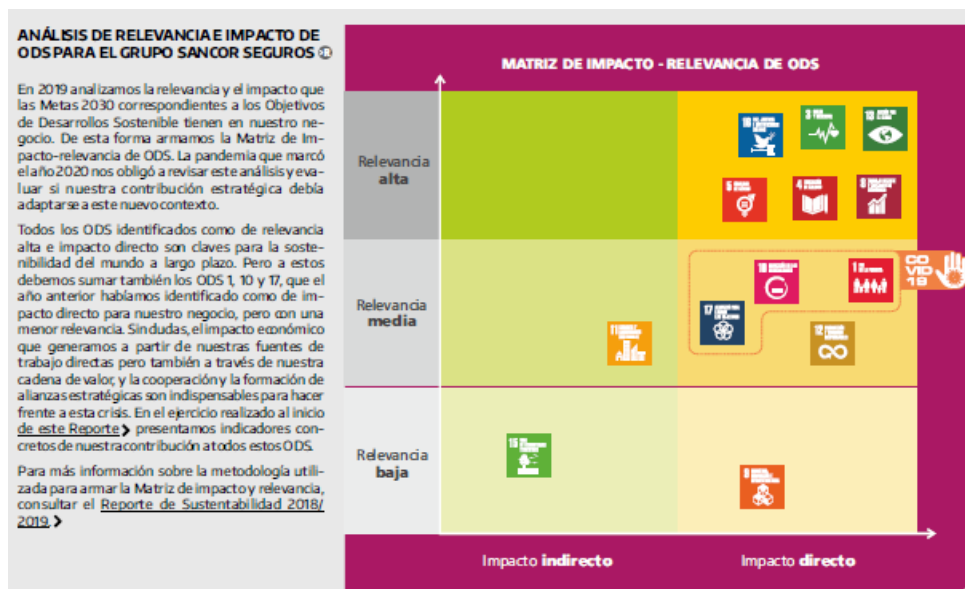
Las empresas que ya reportan sobre los temas de sostenibilidad pueden alinear las divulgaciones con el lenguaje ODS y así asegurar mejor diálogo entre las partes.

SDG Compass sugiere que para cada ODS priorizado, las organizaciones pueden divulgar la siguiente información: 1) Qué ODS se identificó como relevante y la forma de identificación. 2) Cuáles son los impactos significativos tanto positivos como negativos. 3) Cuáles son los objetivos para gestionarlos y su progreso. 4) Qué estrategias y prácticas se usaron para el manejo de los impactos relacionados. 5) Por último, que explique la integración: desde las políticas, los procesos, hasta la debida diligencia.

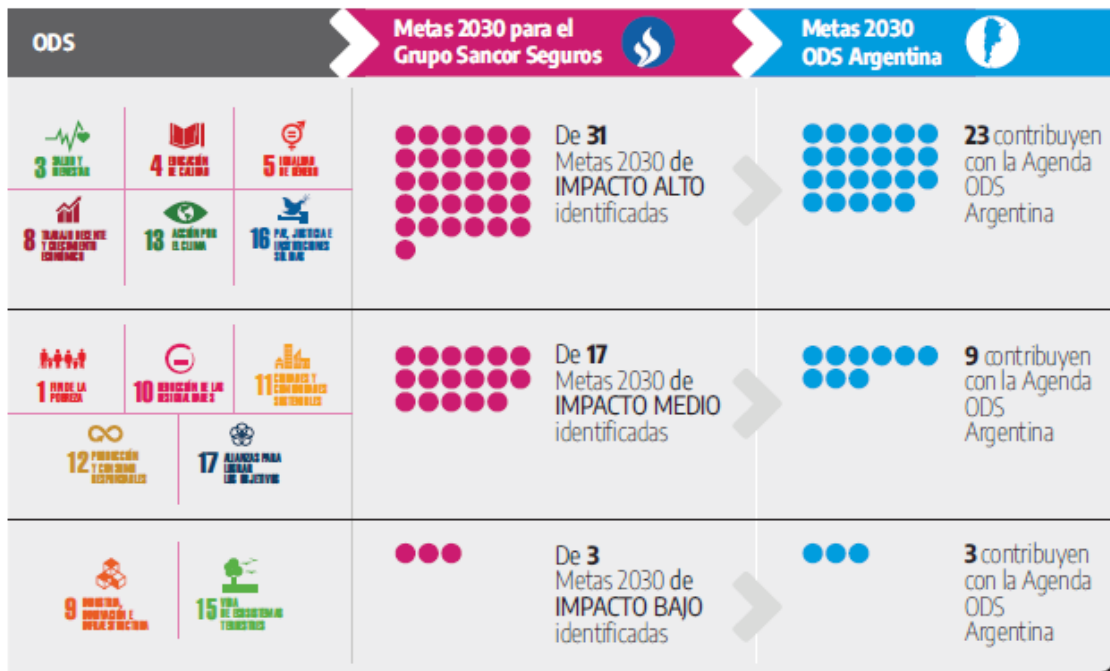
A continuación proponemos información relevada del Reporte de sustentabilidad 2019/2020 del Grupo Sancor Seguro. Las mismas muestran a modo de ejemplo: tabla con algunos indicadores laborales seleccionados para medir la contribución social; Análisis de relevancia e impacto en ODS; Las contribuciones a metas por ODS, identificadas para Sancor Seguros y las identificadas para Argentina.

INDICADORES LABORALES				
Ejercicio	30/06/2018	30/06/2019	30/06/2020	Cantidades
Cantidad de empleados	2.300	2.366	2.422	2.422*
Empleadas mujeres	48%	48%	48%	1.152
Empleados hombres	52%	52%	52%	1.260
Puestos ejecutivos mujeres	33%	34%	35%	130
Puestos ejecutivos hombres	67%	66%	65%	241
Puestos gerenciales mujeres	14%	14%	12%	8**
Puestos gerenciales hombres	86%	86%	88%	57
Puestos no gerenciales / ejecutivos mujeres	51%	52%	52%	1.025
Puestos no gerenciales / ejecutivos hombres	49%	48%	48%	961
Empleados menores a 24 años	3%	3%	2%	48
Empleados entre 24 y 30 años	19%	19%	16%	388
Empleados entre 30 y 50 años	72%	72%	75%	1.816
Empleados mayores a 50 años	7%	6%	7%	170
Representación sindical				
Empleados afiliados al Sindicato del Seguro	77%	79%	73%	1.758
Colaboradores en Convenio	96%	94%	95%	2.301
Colaboradores Fuera de Convenio	4%	6%	5%	121

Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020. (p.49)



Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020. (p.145)



Fuente: Grupo Sancor Seguros. Reporte de Sustentabilidad 2019-2020. (p.19)

Referencias

- Acuerdo de París. <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico/acuerdo-de-paris>
- CEPAL (s.f.) Acerca del desarrollo sostenible.
- Obtenido de: <https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-sostenible/acerca-desarrollo-sostenible>
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. (Junio 2021). Argentina. Objetivos de desarrollo sostenible, metas priorizadas e indicadores de seguimiento. Obtenido de: <https://www.argentina.gob.ar/politicassociales/ods>
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. (Abril 2019). La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible en lenguaje claro. Obtenido de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lenguaje_claro_web.pdf
- Forética. Clúster transparencia, buen gobierno e integridad. (Junio 2020). Hacia la nueva gobernanza ESG: Consejos de administración sostenibles.
- Obtenido de: <https://foretica.org/publicacion/hacia-la-nueva-gobernanza-esg-consejos-de-administracion-sostenibles/>
- Jackson, P. (s.f.). De Estocolmo a Kyoto: Breve historia del cambio climático. Naciones Unidas. Obtenido de: <https://www.un.org/es/chronicle/article/de-estocolmo-kyotobreve-historia-del-cambio-climatico>
- Grupo Sancor Seguros (2019-2020). Reporte de Sustentabilidad.
- Obtenido de: <https://www.gruposancorseguros.com/reportes>
- Naciones Unidas (2016). SDG Compass. La Guía para la acción empresarial en los ODS. Obtenido de: <https://sdgcompass.org/>
- Naciones Unidas (Octubre 2015). A/RES/70/1 Resolución General de Naciones Unidas 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
- Obtenido de: <https://undocs.org/sp/A/RES/70/1>
- Naciones Unidas (2013). Una nueva Alianza Mundial: Erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible. https://www.un.org/es/sg/pdf/hlp_report_post2015_sg.pdf

Naciones Unidas (Sept. 2002). A/CONF 199/20. <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/CONF.199/20>

Naciones Unidas (Sept. 2000). A/RES 55/2. <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Naciones Unidas (1992). Declaración de Río sobre el Medio ambiente y el desarrollo. <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/documents/declaracionrio.htm>

Oficina del Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas de Bolivia (07-2017). Mecanismos de Monitoreo de ODS. (p.2). Obtenido de: https://cedla.org/wpcontent/uploads/2017/07/Mecanismos_Monitoreo_ODS_Jul_2017.pdf

Pacto Global de Naciones Unidas Colombia (Septiembre 2017). Guía para el Liderazgo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Un enfoque basado en Principios.

Obtenido de: https://www.pactoglobal-colombia.org/images/PDFs/Blueprint-for-Business-Leadership-on-the-SDGs-TRADUCCION-FINAL_AJUSTES-.pdf

PNUD Argentina. (s.f.) Transformar nuestro mundo: La agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Bs As. Obtenido de: www.undp.org/PNUDArgent-DossierODS

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2016). El sector privado ante los ODS-Guía práctica para la acción. Madrid: Edamel. Obtenido de:

https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/02/Guia_ODS_PM_20170215_web.pdf

WBCSD (2015). Guía para CEOs sobre la Economía Circular. Obtenido de: https://docs.wbcsd.org/2017/06/CEO_Guide_CE_ESP.pdf

II. Empresas del Bien Común. Matriz del Bien Común. Herramientas de medición, balance y reporte para Empresas, Municipios, Organizaciones Sociales y Comunidades

Por Renée Carrelo

1. Generalidades de la Economía del Bien Común (EBC)

1.1 Introducción a la EBC

La Economía del Bien Común (EBC) es una propuesta de modelo económico y social, centrado en las personas, que se presenta como una palanca de cambio en tres ámbitos fundamentales: económico, político y social. Es una alternativa concreta, posible, viable y aplicable a empresas y sociedad.

Actualmente la EBC es un movimiento internacional que ha puesto en marcha un proceso abierto y participativo, que está en continuo crecimiento y que busca cambios socioeconómicos a nivel local y global.

La EBC comenzó a ser visible gracias a la publicación en Austria, en agosto del 2010, del libro de Christian Felber, “Economía del Bien Común” (traducido al castellano en 2012 y reeditado en 2015). La sociedad actual está inmersa en una auténtica crisis de valores y por ello la EBC propone aplicar en la economía y en la política aquellos valores que hacen florecer las relaciones humanas: honestidad, empatía, confianza, cooperación, solidaridad, etc. De esta manera, todas las propuestas nacidas de la EBC están impregnadas de una serie de valores fundamentales que conforman el ADN del modelo, y que no buscan más que el bien común de todas las personas. Estos valores son: 1) Dignidad Humana; 2) Solidaridad; 3) Sostenibilidad Ecológica; 4) Justicia Social; 5) Participación Democrática y 6) Transparencia.

La EBC no ha inventado nada nuevo, pues la mayoría de las constituciones de los países democráticos presentan estos valores como la única manera de alcanzar el bienestar de todos los ciudadanos a los que amparan. Pero la actualidad no deja de demostrar que efectivamente, los estados no están cumpliendo con sus constituciones, sino que se está anteponiendo las prioridades de las empresas transnacionales y otros grupos de presión frente a las necesidades de las personas y el cuidado del ambiente. En ese sentido, la EBC propone que la economía debe ponerse al servicio de la sociedad, recuperando su función primitiva que no es otra que la creación de riqueza y su distribución de forma racional con el objetivo de cubrir las necesidades humanas y promover así su bienestar. A la hora de proponer la EBC como un sistema beneficioso para la sociedad, no podemos por menos que detenernos en detallar el beneficio que dicha propuesta supone para las empresas. Ellas, como organizaciones creadoras de riqueza, tienen un papel fundamental en la buena marcha de la economía y por ello en este capítulo se detallan algunos de los beneficios que para ellas reporta la EBC.

Hoy por hoy es fundamental tomar conciencia de la necesidad de que los agentes económicos y las organizaciones vayan más allá del afán de lucro individual; lo cual significa obviar las necesidades de la mayoría, con los efectos que ya estamos viendo de mayor desigualdad, polarización social y degradación ambiental. Una desigualdad que no es casual, sino más bien el resultado de una ideología imperante y unas políticas aplicadas desde principios de los 80 del siglo XX.

Nos jugamos nuestro futuro como seres humanos, el valor de lo colectivo y el bienestar de las generaciones futuras.

El mercado hoy por hoy, con los instrumentos habituales (mecanismo de precios y el objetivo último de maximización de beneficios), no puede determinar quién contribuye a mayor medida al bien común; ya que esto exige un discernimiento moral que tienen que dilucidar y decidir los ciudadanos según criterios democráticos.

Probablemente el papel desarrollado por los llamados trabajadores esenciales durante la pandemia del coronavirus, y que se encuentran muchas veces y pese a todo, entre los peor pagados, ha modificado la percepción general respecto a quién hace la contribución más importante a la sociedad. Precisamente por eso hay que recuperar la idea del bien común como fin primero y prioritario que tiene que estar presente en todas las actividades humanas.

Por supuesto que cualquier empresa tiene que ganar dinero para ser viable, pero este resultado positivo tiene que ser posible y compatible con otros criterios de ética.

La empresa, como proyecto creativo y productivo, no es solo un instrumento que genera dinero para satisfacción exclusiva de los propietarios del capital, sino que también es una organización fruto de la cooperación, y es por tanto responsable ante sus trabajadores y trabajadoras, clientes, proveedores, la sociedad, así como ante el territorio en el que desarrolla su actividad. Ello requiere visualizar la aportación al bien común que hacen las empresas y organizaciones, y que el balance financiero no recoge.

Por eso es importante disponer otros instrumentos, como el balance y la matriz del bien común, que señalan y desvelan esos valores sociales y ambientales, tan importantes, y que hay que conocer, para poder hacer una valoración justa y racional de los productos y servicios que se nos ofrecen; en pocas palabras cómo y en qué condiciones se han producido.

El balance y la matriz del bien común son un referente clave en la implementación del modelo y se pueden aplicar a cualquier tipo de organización.

En pocas palabras, que la eficiencia empresarial a través de la cooperación se combine con los valores de la solidaridad, la dignidad, la sostenibilidad y la transparencia, valores que visualiza la economía del bien común.

Frente a un modelo basado en la competencia más descarnada, podemos elegir otro que esté basado en la ética y la responsabilidad social. Frente a un modelo especulativo y de corto plazo, donde aumenta la desigualdad y la destrucción ambiental, podemos pensar en otro donde las relaciones económicas y los intercambios se basan en la cooperación, el largo plazo y la sostenibilidad (Asociación Valenciana de la EBC, 2020).

Por supuesto, el eje de cualquier cambio es la conciencia y el conocimiento de otros caminos y alternativas, mediante la formación y la divulgación, papel que juega este capítulo sobre “La Economía del bien común”.

1.2 Antecedentes y necesidad de un cambio de modelo

Muchos geólogos, y otros científicos naturales y sociales coinciden en que hacia 1780 se inició una época geológica dentro del período Cuaternario, a la que denominan Antropoceno (del griego antropos = hombre y kainos = reciente), (Steffen, Grinevald, Crutzen, & McNeill, 2011). Esto coincide con el surgimiento del capitalismo y lo que marca es la época en la cual la acción humana se ha convertido en la principal fuerza natural en dar forma al Planeta. Esa acción humana se despliega fundamentalmente en el campo económico, y deriva de nuestras formas de producción y consumo desde la primera Revolución Industrial y se identifica a través de los siguientes indicadores que pueden verse en detalle en el último informe del IPCC: a. El aumento de las emisiones de dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero; b. Pérdida de biodiversidad; c. Se han alterado muchos ciclos biogeoquímicos, como los del agua, el nitrógeno y el fósforo; d. Incremento de la población.

La entrada en el Antropoceno implica que hemos traspasado un umbral de los 9 límites planetarios y que no estamos ante una crisis transitoria, sino en situación de colapso de la biocapacidad de la Tierra.

Es urgente el cambio de paradigma en lo político, social y económico.

1.3 Comparación con otros modelos e iniciativas

La Economía del Bien Común es un enfoque holístico cuyos conceptos están cerca de los valores fundamentales de la Economía Social (Coraggio, 2002), la Economía Circular (Ellen MacArthur Foundation, 2015), la Economía Azul (Pauli, 2010), Las empresas B o BCorp (Abramovay y Correa 2013), El Buen vivir o Sumak Kawsay (Hidalgo-Capitán y otros 2014), la Economía del Decrecimiento (Lattouche, 2009), Movimiento de Ecoaldeas (Leaf, 2011), Movimiento de pueblos en transición (del Río, 2015), Comercio Justo o Fair Trade, (Gendrón, 2012), Economías Colaborativas (Cañigual, 2014), Consumo responsable o consciente, Movimiento de software libre, Movimiento por los bienes comunes (Bollier, 2016), Economía de la Dona o Doughnut Economics (Raworth, 2018), Economía del Bienestar (Wellbeing Economy), Economía de Francesco y muchas otras economías alternativas y transformadoras, que nos ofrecen un amplio menú para innovar y orientarnos a la regeneración socioambiental.

El modelo de la EBC ofrece un complemento adecuado y respaldado por la sociedad europea (El 19 de febrero de 2015, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema “La Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social”. A tal fin se abordó un estudio de las propuestas de la EBC, las que fueron comparadas con las de otros modelos, y se redactó un dictamen (CEySE, 2015) que finalmente fue aprobado en septiembre del mismo año por 144 votos a favor, 13 en contra y 11 abstenciones), que hoy ya se está aplicando en Argentina y otros países de Latinoamérica. Sus objetivos y valores van más allá de las propuestas convencionales de la responsabilidad social y su visión holística le brinda la capacidad de reunir a los agentes más diversos de la sociedad (Rodríguez 2019).

La EBC es una herramienta para construir un sólido sistema social y económico que pueda dar a la sociedad civil «protección y desarrollo», que ayude a encontrar soluciones y, en la medida de lo posible, prevenir crisis y que, además, contribuya al cambio económico y social. La EBC es la manera de poner la resiliencia en el centro de los procesos para apoyar la transición de una situación de crisis a la recuperación y la prosperidad.

2. Concepto de Bien Común y valores de la Economía del Bien Común

2.1 Concepto de Bien Común

Siendo una propuesta a construir desde abajo hacia arriba, la EBC no es un modelo cerrado ni completo. Se considera como una propuesta inicial a ser adoptada, enriquecida y mejorada en forma democrática desde cada localidad, municipio y organización. De modo que no ofrece una definición normativa universal de Bien Común. Cada comunidad debe determinar democráticamente qué es el bien común y cómo se determina o se mide.

Dicho esto, no está de más considerar cómo ha sido y es entendido por diferentes pensadores. Entre los filósofos Platón, Aristóteles y Santo Tomás de Aquino discurrieron sobre el bien común, y muchos otros con posterioridad se basaron en sus posturas o debatieron con ellas.

Lo primero que surge es que la noción de “bien” se vincula con la de “bueno”, que significa que algo es de alguna manera deseable o valorado positivamente por alguien (Ferrater Mora, 1965, 208ss). Por lo tanto, el sentido o criterio con el cual se juzga que algo es bueno es inseparable de la persona que juzga. De ahí que no sea posible dar una definición universalmente válida y normativa. El bien común será aquello que es considerado bueno para todos los integrantes de un colectivo determinado.

En este sentido resulta esclarecedor considerar la distinción que realiza Stefano Zamagni entre la idea de “bien común” y la de “bien total” que suele utilizar el paradigma económico predominante. “Muchos economistas confunden el Bien Total con el Bien Común. La diferencia es la siguiente ... Voy a utilizar una metáfora aritmética, porque de esta manera todo el mundo puede comprenderlo. Es suficiente haber hecho la escuela básica. El Bien Total es una suma (Σ). El Bien Común es un producto” (Zamagni, 2012, 245).

¿Y cuál es la diferencia entre una suma y un producto? Hemos aprendido en la escuela cuando éramos niños (as) que, en una suma, que aquí es la suma de los bienes individuales, aunque algunos adendos sean

cero, la suma es positiva. Porque cero más un millón es un millón. Pero en un producto, aunque haya un solo factor igual a cero, el producto total va a ser igual a cero. Porque un millón multiplicado por cero da cero.

“Desde la perspectiva del Bien Total no es importante lo que pasa con los diferentes grupos sociales, porque lo único que importa es maximizar el total (el Bien Total). No importa que en esta torta algunos grupos tengan una parte muy grande y otros una parte muy pequeña o nada. Desde la perspectiva del Bien Común esto no es aceptable, porque ninguno puede ser excluido. [...] Desde la perspectiva del Bien Común yo no puedo decir “voy a eliminar el bienestar de este grupo social para aumentar el bienestar de otro, porque éste es más eficiente” (Zamagni, 2012).

2.2 Valores de la Economía del Bien Común

Los valores principales de la EBC son los que constituyen las dimensiones de la Matriz del Bien Común, el instrumento de medición del nuevo sentido del éxito económico.

2.2.1 Dignidad humana

Es el valor supremo. El primero que menciona la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Significa valor en igualdad, sin condiciones e inalienable y la poseen todos los seres humanos. No es necesario hacer ningún mérito para ser digno. Los seres humanos lo son intrínsecamente, por el solo hecho de existir (Felber, 2012, 32).

Una consecuencia importante de aceptar la dignidad intrínseca de cada ser humano es que entonces no cabe el manipular o usar a otras personas como instrumento para satisfacer mis propios fines, necesidades o deseos. O sea que las personas no pueden ser “recursos” como se los considera hoy, sino el fin mismo de la economía. Además, las necesidades, opiniones y sentimientos de otras personas son intrínsecamente legítimas y debemos tomarlas tan en serio y darles el mismo valor que a las propias.

Esto no significa necesariamente que las compartamos, sino que las aceptemos como legítimas y las respetemos. Tampoco se debe confundir la aceptación con la tolerancia. Según el Diccionario de la Lengua Española tolerar es “resistir, soportar”, “llevar con paciencia” algo que se considera ilícito.

Rechazar es lo contrario de aceptar. De la dignidad humana se desprende entonces la aceptación y el respeto mutuos. Cuando se instrumentaliza o manipula a otras personas se socava la confianza, que es imprescindible para que exista solidaridad y cooperación.

2.2.2 Solidaridad / cooperación

La cooperación es, en un sentido, lo contrario de la competencia, que es lo que prevalece en el sistema actual. El paradigma aún dominante sostiene que la competencia es el método más eficaz que se conoce. Una idea tomada de Friedrich von Hayek, que nunca ha podido ser constatada por estudios empíricos (Felber, 2012, 37). En cambio, sí existen numerosos estudios que sugieren que si bien la competencia produce resultados, resultan mucho más eficaces la cooperación o colaboración y la motivación intrínseca.

La competencia opera a partir de una motivación extrínseca, que puede ser positiva (una recompensa) o negativa (un castigo, el fracaso, o el quedar excluido de la competencia). Esta última opción se fundamenta en la emoción del miedo. La primera se fundamenta en el rechazo hacia los demás competidores.

La competencia es excluyente. Para que alguien gane otros deben perder. Se compite contra otros. En cambio, en la motivación intrínseca la emoción que moviliza es la serena ambición de alcanzar una visión. Y mediante la cooperación con quienes comparten esa visión se potencian las capacidades de todos y aumentan las posibilidades de lograrla. Aquí el éxito es colectivo y no hay excluidos ni perdedores.

2.2.3 Sostenibilidad ecológica

Los seres humanos somos una especie más en este planeta, que es nuestra casa común. Somos parte de la naturaleza y estamos sujetos a sus leyes y ciclos. La ilusión iluminista de que se puede dominar o someter a la Naturaleza como si fuéramos ajenos a ella ha conducido a los problemas enumerados al comienzo de este apunte. En la Naturaleza “nada se pierde, todo se transforma”. Los ciclos naturales son cerrados y circulares, y eso permite su permanente renovación.

El sistema económico que hemos desarrollado es lineal y abierto. Entran recursos naturales y sale basura. Los primeros se agotan y la segunda se acumula. Necesitamos rediseñar todos los procesos económicos para que sean sostenibles. A ello aportan el reciclado, las energías alternativas renovables, el consumo consciente y local, la permacultura y la agricultura orgánica, el diseño *cradle to cradle*, etc.

2.2.4 Justicia social

La expresión “justicia social” (*giustizia sociale*) fue acuñada en 1843 por el sacerdote jesuita italiano Luigi Taparelli, uno de los fundadores de la doctrina social de la Iglesia Católica. Posteriormente fue adoptada también por el socialismo y la Organización Internacional del Trabajo, que la incorporó a su Constitución, en 1919.

La justicia social básicamente busca la distribución menos desigual posible de la riqueza, los derechos y las responsabilidades.

La EBC propone fijar democráticamente un límite máximo a la diferencia entre el ingreso más alto y el más bajo en una empresa, organización y sociedad, y un reparto equitativo de las tareas laborales y las horas de trabajo, para evitar las situaciones en las que algunos tienen demasiado y otros tienen muy poco. En los EEUU, en 2009, la diferencia entre las personas con mayores ingresos era de más de 350.000 veces el salario más bajo (Felber, 2012, 43).

Cuanto mayor es la desigualdad social, más difícil es tener una verdadera democracia, porque las personas que no llegan o apenas alcanzan a cubrir sus necesidades gozan de menor libertad para tomar decisiones y los millonarios gozan de poder de lobby, pudiendo comprar voluntades y extorsionar a los gobernantes. Y como escribió J. J. Rousseau (1762, 95): “Nada más peligroso que la influencia de los intereses privados en los asuntos públicos”.

2.2.5 Participación democrática / transparencia

La democracia no puede limitarse a votar cada cuatro años. En una época como la nuestra en la que los gobiernos están cada vez más subordinados a los grupos concentrados de poder económico, en vez de la actual democracia representativa y delegativa, lo más conveniente es una democracia directa y participativa, en la cual el pueblo soberano pueda rechazar las leyes que le desagraden, así como proponer y aprobar por sí mismo leyes por propia iniciativa. Ya que, nuevamente como decía Rousseau (1762, 86): “el gobierno no es más que una delegación, un empleo en el cual simples oficiales (los gobernantes) del soberano (el pueblo), ejercen en su nombre el poder de que los ha hecho depositarios, y que puede limitar, modificar y retirar cuando le plazca”. La participación democrática y la transparencia es un valor fundamental por medir hacia dentro de las empresas y organizaciones. Cuanto más transparentes y horizontales sean éstas en su toma de decisiones más lo serán también las sociedades en las que interactúan.

La EBC incorpora herramientas de tecnologías sociales como la Sociocracia (Ray y Kosch González, 2020) y el Consenso Sistémico para Asambleas Democráticas.

3. La Matriz del Bien Común

La Matriz del Bien Común es el corazón del modelo de la EBC. Se trata de una potente herramienta diseñada para valorar el desempeño de cualquier organización con relación a los valores fundamentales de la EBC. Permite a las organizaciones conocer todas las acciones que, en el ejercicio de su actividad, aportan valor a la sociedad y al medioambiente, impulsando además la mejora continua con el objetivo de maximizar su aporte al bienestar general.

Su estructura es una tabla de doble entrada, donde las filas recogen los Grupos de Interés de la organización y las columnas los Valores de la EBC. Los Grupos de Interés variarán en función del tipo de organización: Empresa, Municipio, Centro Educativo o Comunidades Vecinales. Mientras que los valores son los ya vistos en el punto anterior: Dignidad humana, Solidaridad y justicia social, Sostenibilidad ambiental y Transparencia y participación democrática.

3.1 La Matriz del Bien Común aplicada a empresas

Para la EBC las empresas son esenciales para transformar nuestro modelo económico actual en tanto en cuanto somos una sociedad de consumo y trabajadora. La influencia actual de las empresas sobre las personas es mucho mayor de lo que puede parecer. Es por ello por lo que, si conseguimos que el modelo de gestión empresarial vaya transitando hacia una gestión integral que tenga en cuenta sus impactos positivos y negativos en la sociedad, podremos poco a poco cambiar el actual destructor sistema económico.

La Matriz del Bien Común para empresas fue la primera Matriz EBC desarrollada por el movimiento de la EBC y, por tanto, la que más versiones tiene gracias a que ya ha sido aplicada por cientos de empresas de todo el mundo. Gracias a ellas, y al trabajo desarrollado por las personas consultoras, el equipo de desarrollo de la Matriz ha ido extrayendo información para su mejora continua, hasta llegar a la versión 5.0 que es la que actualmente se está aplicando.

Muchas de las empresas capitalistas de hoy en día, tienen como objetivo último la maximización del beneficio a través de la competencia. Estas empresas, grandes multinacionales principalmente, ponen todos los medios que haga falta para que este beneficio crezca año tras año, sin importar las consecuencias que ello pueda tener en el entorno socioeconómico y natural en el que operan. Por otro lado, el éxito de estas empresas sólo puede ser conocido por la ciudadanía en función de este único dato, el beneficio económico. La forma en la cual se esté consiguiendo ese beneficio es una incógnita, pues no se dispone de información pública y transparente para saberlo: ¿está pagando salarios justos a las personas empleadas?, ¿degradan sus procesos de producción el medio ambiente?, ¿coopera con otras empresas?

Gracias a la Matriz EBC, sus grupos de interés pueden disponer de información fiable, clara y profunda de cómo está obteniendo beneficios (y no sólo cuántos), y poder así decidir de forma coherente en qué empresas queremos realizar nuestras compras y consumos, en cuáles queremos invertir o trabajar, a cuáles debemos apoyar con beneficios fiscales o condiciones financieras ventajosas, etc. y, por supuesto, en cuáles no.

La Matriz EBC para empresas consta de 20 Temas que son el resultado del cruce entre los cuatro valores fundamentales de la EBC y los grupos de interés con los que entra en contacto la empresa en el ejercicio de su actividad.

El máximo puntaje que se puede obtener son 1.000 puntos del Bien Común, pudiéndose también obtener un resultado negativo.

MATRIZ DEL BIEN COMÚN 5.0



VALOR	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA	SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
GRUPO DE INTERÉS				
A: PROVEEDORES	A1 Dignidad humana en la cadena de suministro	A2 Justicia y solidaridad en la cadena de suministro	A3 Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro	A4 Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro
B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS	B1 Actitud ética en la gestión de recursos financieros	B2 Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros	B3 Inversiones financieras sostenibles y uso de los recursos financieros	B4 Propiedad y participación democrática
C: PERSONAS EMPLEADAS	C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2 Formalidad de los contratos de trabajo	C3 Promoción de la responsabilidad medioambiental de los trabajadores	C4 Transparencia y participación democracia interna
D: CLIENTES Y OTRAS ORGANIZACIONES	D1 Actitud ética con los clientes	D2 Cooperación y solidaridad con otras empresas	D3 Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios	D4 Participación de los clientes y transparencia de producto
E: ENTORNO SOCIAL	E1 Propósito e impacto positivo de los productos y servicios	E2 Contribución a la comunidad	E3 Reducción del impacto medioambiental	E4 Transparencia y participación democrática del entorno social

Fuente: <https://economiadelbiencomun.org/la-matriz-del-bien-comun/>

3.2 Los grupo de interés de la Matriz EBC de empresas

Como puede observarse en la Matriz anterior, los grupos de interés más importantes en las empresas son:

- A. Proveedores
- B. Financiadores y personas propietarias
- C. Personas empleadas
- D. Clientes y otras organizaciones
- E. Entorno social

La influencia que puede tener cualquier empresa en sus grupos de interés es tan importante que desde la EBC creemos que son un potente y necesario motor de cambio.

A. Proveedores

Toda empresa es corresponsable de sus proveedores a través de sus decisiones de compra y la posibilidad de influir en ellos. Este grupo de interés incluye tanto proveedores directos como proveedores indirectos, y por tanto toda la cadena de suministro. Es aplicable a todo producto y servicio adquirido por la empresa.

B. Propietarios y proveedores financieros

La propiedad de la empresa tiene como tal, derechos de utilidad y decisión, pero también por eso mismo responsabilidad.

Los proveedores financieros son aquellos que aportan fondos propios o capital ajeno a la empresa, son las entidades de servicios financieros como: gestión de pagos, de seguros y de asesoramiento financiero.

C. Personas empleadas

Este grupo de interés incluye a todas las personas cuya actividad es esencial para la actividad de la empresa, es decir todas las personas con una relación laboral contractual, o similar.

D. Clientes y otras organizaciones

Este grupo de interés se refiere al destinatario final de la actividad de la empresa: consumidores/as de los productos y servicios, los minoristas, mayoristas y contratantes.

También se refiere a las relaciones con empresas y organizaciones que tienen el mismo segmento de mercado y en la misma región, pero también con las de otros sectores y regiones geográficas.

E. Entorno social

Este grupo de interés incluye todos los grupos de personas que se ven afectados indirectamente por la actividad de la empresa: las generaciones futuras, la comunidad como grupo social con el que comparte un espacio determinado (físico o virtual), entorno ecológico local/global, y otros grupos de interés relevantes para la empresa como vecinos u organizaciones no gubernamentales (ONG).

3.3 Los 20 Temas de la Matriz EBC de empresas

Al cruzar los 5 grupos de interés principales con los 4 valores de la matriz obtenemos 20 Temas que pueden servir de inspiración a las empresas para convertirse en motores de cambio hacia un modelo socioeconómico más justo. El objetivo de esos 20 temas los resumimos a continuación:

Tema A1. Dignidad humana en la cadena de suministro

Una empresa que promueve la Dignidad Humana con sus proveedores:

- Compra productos y servicios que se han producido bajo condiciones dignas.
- Presta atención a los riesgos de vulneración de la dignidad humana en la cadena de suministro.
- Promueve activamente un comportamiento digno en su cadena de suministro.

Tema A2. Justicia y solidaridad en la cadena de suministro

Una empresa que promueve la Justicia y Solidaridad con sus proveedores:

- Mantiene relaciones comerciales justas y solidarias con sus proveedores directos
- Reconoce su corresponsabilidad para promover la solidaridad y la justicia en toda la cadena de suministro y actúa conforme a ella.

Tema A3. Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro

Una empresa que promueve la Sostenibilidad Medioambiental con sus proveedores:

- Analiza los impactos ambientales negativos de sus productos y servicios a lo largo de su cadena de suministro.
- Selecciona en la compra las opciones más sostenibles.
- Renuncia en gran parte a productos y servicios con impactos ambientales elevados.

Tema A4. Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro

Una empresa que promueve la Transparencia y Participación democrática con sus proveedores:

- Es transparente con sus proveedores y les facilita una participación razonable en las decisiones o áreas que les sean relevantes.
- Reconoce su corresponsabilidad en la transparencia y participación de toda su cadena de valor y pone los medios para ello.

Tema B1. Actitud ética en la gestión de recursos financieros

Una empresa que promueve la Dignidad Humana con recursos financieros:

- Dirige su gestión financiera de acuerdo con principios éticos.
- Trabaja con una estructura de financiación que asegura su orientación ética.
- Se esfuerza constantemente por aumentar el porcentaje de fondos propios y por complementar este capital con recursos de socios que también están interesados en la independencia de la empresa.

Tema B2. Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros

Una empresa que promueve la Solidaridad de sus recursos financieros:

- Dispone, gracias a sus ingresos, de los recursos necesarios para mantenerse en el futuro y garantizar unos ingresos justos a sus grupos de interés.
- La propiedad da prioridad al desarrollo de la empresa frente a obtener dividendos.
- Las pretensiones de la propiedad a obtener dividendos son moderadas, y evitan su reparto si esto supone endeudarse.

Tema B3. Inversiones sostenibles y uso de los recursos financieros

Una empresa que promueve la Sostenibilidad Medioambiental de sus recursos financieros:

- Decide sus inversiones considerando la reducción de la huella ecológica.
- Cuida de posibles impactos sociales y ambientales también en inversiones financieras y en activos intangibles.
- Invierte los recursos financieros en proyectos sostenibles una vez aportada liquidez suficiente a las reservas.

Tema B4. Propiedad y participación democrática

Una empresa que promueve la Transparencia y Participación democrática de su propiedad:

- Facilita la participación en la toma de decisiones gracias a una gestión transparente de la actividad organizacional y los objetivos planificados.
- Prepara a conciencia a los grupos de interés relevantes para la adquisición de participaciones de la empresa.
- Como empresa en continuo aprendizaje desarrolla procesos de decisión colectiva de manera permanente.

Tema C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo

Una empresa que trabaja la Dignidad Humana en los puestos de trabajo:

- Practica una comunicación y cultura organizacional abierta y respetuosa.
- Cuida de que las personas empleadas tengan posiciones acordes con sus virtudes personales, establece ciertos márgenes para organizarse autónomamente y fomenta el desarrollo profesional y personal de todas las personas empleadas.
- Considera la diversidad como un recurso.

Tema C2. Características de los contratos de trabajo

Una empresa que trabaja la Solidaridad con las personas empleadas:

- Mejora continuamente las condiciones de trabajo reguladas en los contratos.
- Facilita la personalización de los contratos de trabajo.
- Expone abiertamente a todas las personas empleadas las bases de las condiciones de trabajo.
- Autoriza a las personas empleadas a tomar decisiones de gran alcance por sí mismas.

Tema C3. Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas

Una empresa que trabaja la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas:

- Desarrolla y promueve la conciencia y responsabilidad medioambiental de las personas empleadas.
- Sienta las bases necesarias para implementar proyectos que fomentan la responsabilidad medioambiental.
- Contribuye a la implementación de medidas sobre aspectos ambientales fundamentales gracias tanto a su cultura organizacional como a sus procesos internos.

Tema C4. Transparencia y participación democrática interna

Una empresa que promueve la transparencia y participación democrática de las personas empleadas:

- Presenta a las personas empleadas de forma transparente y clara todos los datos críticos y fundamentales.
- La dirección es legitimada y evaluada por las personas empleadas.
- Da libertad a cada equipo para tomar decisiones y hacerse responsable de las mismas.
- Permite a las personas empleadas aportar con sus intereses o sugerencias y participar en las decisiones.

Tema D1. Actitud ética con los clientes

Una empresa que promueve la Dignidad Humana de sus clientes:

- Cuida de mantener una actitud ética con sus clientes manteniendo una relación horizontal, transparente y honesta, facilitando la satisfacción de necesidades.
- Diseña sus productos y servicios y su comunicación de forma 100% accesible – desde el uso del producto hasta el acceso a la información y el lugar de compra.
- Prescinde de publicidad engañosa y no oculta información para obtener ventajas de mercado.

Tema D2. Cooperación y solidaridad con otras empresas

Una empresa que promueve la Cooperación y Solidaridad con otras empresas:

- Considera otras empresas del mismo sector como complementarias en el mercado.
- Trabaja, junto con otras empresas, en soluciones y ofertas que identifican y satisfacen las necesidades de los clientes.
- Ofrece a otras empresas apoyo desinteresado en situaciones de necesidad.

Tema D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios

Una empresa que se preocupa por el impacto ambiental del uso y gestión de residuos de sus productos y servicios:

- Realiza el análisis de ciclo de vida de sus productos y servicios correspondiente a las fases de uso, y gestión del residuo.
- Aspira a conocer los impactos ambientales del uso del producto, y gestión de sus residuos lo mejor posible.
- Ofrece productos y servicios que tienen un impacto ambiental en el uso y gestión de sus residuos menor que sus alternativas.
- Tiene en cuenta las condiciones del cliente para el uso y disposición de sus productos y servicios e intenta influir respecto a un uso moderado (suficiencia).

Tema D4. Participación de los clientes y transparencia de producto

Una empresa que promueve la Participación de sus clientes y la Transparencia de productos y servicios:

- Fomenta un contacto directo con sus clientes y les incorpora en el desarrollo del producto.
- Utiliza el diálogo con los clientes para desarrollar productos sostenibles y promover un consumo moderado (suficiencia).
- Presenta de forma transparente toda la trazabilidad del producto en la cadena de suministro.

Tema E1. Propósito e impacto positivo de los productos y servicios

Una empresa que se preocupa por la Dignidad Humana de sus productos y servicios:

- Ofrece productos y servicios que aportan a la “buena vida” y cubren las necesidades básicas de tantas personas como sea posible, incluyendo grupos vulnerables.
- Fomenta con sus productos y servicios la salud, el desarrollo personal y el de la comunidad.
- Renuncia a aquellos productos y servicios con riesgo de impactos negativos sobre la sociedad, el medio ambiente y la salud.

Tema E2. Contribución a la comunidad

Una empresa que promueve la Justicia y Solidaridad en su entorno social:

- Además de los impuestos y tasas que tributa, aporta de manera justa y apropiada a la comunidad según su capacidad económica.
- Solo usa subvenciones que sirven al desarrollo de la organización y que por tanto mejoran la situación económica de la región a medio plazo.
- Usa sus capacidades y recursos específicos para fortalecer iniciativas de la sociedad civil dentro de su comunidad que no sirven a los intereses particulares de la empresa.
- Usa sus contactos de políticos y de la administración pública para servir al Bien Común y no solo a los intereses particulares de la empresa. Además, publica los contactos realizados y los (posibles) flujos financieros.
- Implementa medidas estructurales para combatir la corrupción y la elusión ilegítima de impuestos de la organización y de sus socios comerciales directos.

Tema E3. Reducción del impacto medioambiental

Una empresa que se preocupa por el impacto Medioambiental de su actividad en el entorno:

- Analiza el ciclo de vida de su producto o servicio dentro de la empresa recopilando datos y documentando cada uno de los impactos medioambientales.
- Profundiza en los impactos medioambientales de su actividad.
- Implementa la mejora continua en la reducción de sus impactos medioambientales y diseña sus procesos y operaciones sin sustancias peligrosas, y preservando los recursos naturales.
- Informa a su sector y otros grupos de interés sobre sus mejoras y lecciones aprendidas.

Tema E4. Transparencia y participación democrática del entorno social

Una empresa que promueve la Transparencia y Participación democrática del entorno social:

- Presenta de forma transparente las operaciones de la empresa y cualquier acontecimiento que sea de interés legítimo para la opinión pública.

- Da, a toda persona afectada, el derecho y la posibilidad a plantear objeciones, a exigir comunicaciones públicas y argumentos sobre la actividad organizacional, y a entablar un diálogo con la empresa.
- Mantiene un diálogo activo con los grupos de interés relevantes, también con entidades no lucrativas, que representan a grupos de interés que no pueden presentar por ellos mismos objeciones (generaciones futuras, naturaleza, animales, paisaje).
- Tiene en cuenta en las decisiones de la empresa los intereses justificados de estos grupos.
- Aboga por los valores de transparencia y participación democrática como la base de una sociedad culta, informada, democrática, abierta y plural.

4. Balance del Bien Común

El Balance del Bien Común se puede realizar de dos maneras: como Balance Completo o como Balance Reducido.

El Balance Completo divide todos los temas en varios aspectos y es de uso obligatorio para organizaciones medianas y grandes a partir del segundo Balance.

En el caso del Balance Reducido, trata todos los temas de forma resumida y es apto para microorganizaciones de forma permanente (hasta 10 colaboradores/as), para organizaciones de 11-50 personas empleadas (equivalentes a tiempo completo) dos veces como máximo, y para organizaciones más grandes solamente una vez.

Para que el Balance del Bien Común sea el primer instrumento de responsabilidad social de segunda generación debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Compromiso: La voluntariedad no conduce al fin.
- Totalidad: Se deben de incluir todos los valores básicos.
- Capacidad de medición: Los resultados deben de ser medibles.
- Comparabilidad: Todas las empresas deben de rendir cuenta con los mismos indicadores, para poder incentivar a las que tengan un buen comportamiento según los valores propuestos por la EBC.
- Claridad: Comprensible para todos.
- De carácter público: Visible para todos.
- Auditoría externa: Evaluación externa independiente.
- Consecuencias jurídicas: Incentivos para las empresas más responsables.

Felber (2012) indica que el balance financiero se convierte en un balance secundario, el beneficio financiero pasa de fin a medio y sirve para lograr el nuevo objetivo de las empresas: la contribución al bien común.

El informe realizado con la matriz puntuada, nos aporta una medición que está a disposición de los consumidores, pudiendo primar a las empresas con mejor puntuación.

Se evidencian los indicadores a mejorar. Al constatar las áreas a mejorar se activan nuevas motivaciones, nuevos retos, nuevas propuestas, nuevas pautas y acciones de mejora, entrando directamente en la generación de una estrategia con su hoja de ruta marcada.

Entre las herramientas disponibles, destaca el *Informe al Balance del Bien Común*, que podríamos clasificar como un reporte de sustentabilidad con el atributo de producir una integración, que permite comunicar a todos los grupos de interés con claridad el nivel ético de la organización y empresa. El informe es firmado por un consultor/a certificado EBC y un auditor/a independiente integrante del Nodo de Auditores Internacional de la EBC, que dan fe de la evaluación integral realizada, el contenido del informe y el puntaje que se muestra en la etiqueta que se emite a nombre de la empresa u organización. Ambos profesionales deben haber pasado por los procesos de formación y certificación que la Federación Internacional de la EBC exige y que fueron aprobados por la Asamblea Internacional de Delegados de todos los países miembros. La etiqueta es emitida por la Asociación local, miembro de la Federación

Internacional y puede exhibirse en productos y en la web, así como también, puede publicarse el contenido del Informe y el Balance que han sido objeto de la auditoría.

Las herramientas se complementan con Manuales, plantilla de Informe al Balance y Plan de Mejoras y EBC-Calculator 5.05. Todas disponibles en forma gratuita. Aquí, para descargar, los documentos correspondientes al Balance Reducido, Plantilla de Informe, Excel Calculador y otros.

5. La Matriz del Bien Común aplicada a Municipios, Centros Educativos y Comunidades

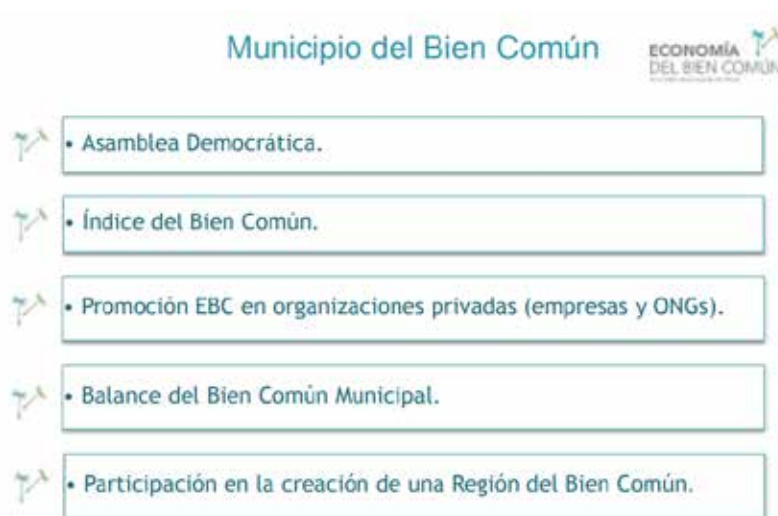
En este apartado introduciremos brevemente otras aplicaciones del Balance del Bien Común.

5.1 Municipios del Bien Común

Como ya se ha comentado anteriormente, la Matriz EBC para empresas fue la primera en desarrollarse y la que más aplicación ha tenido. No obstante, en el modelo de la EBC, las administraciones públicas juegan también un papel muy relevante en el sentido de que son las que pueden y deben impulsar políticas públicas que favorezcan el cambio de modelo propuesto por la EBC.

Los Municipios, al ser el nivel de la administración pública más cercano a la ciudadanía, son los que mejor pueden detectar las necesidades reales de sus habitantes, pudiendo poner en práctica medidas adaptadas a su idiosincrasia y necesidades.

Los Municipios, al igual que las empresas, pueden convertirse en Municipios del Bien Común si siguen una hoja de ruta adecuada. Formalmente un municipio puede convertirse en Municipio del Bien Común si cumple los siguientes requisitos: 1. Aprobar el protocolo de adhesión en una sesión ordinaria del pleno de la Legislatura Municipal. 2. Acreditar al menos una semilla de municipio del bien común 3. Disponer de una relación catalogada de buenas prácticas 4. Contar con el apoyo de la figura de “acompañante facilitador acreditado”. 5. Inscripción en el Registro de Municipios del Bien Común.



Fuente: Esquema de Diego Isabel La Moneda (curso online, 2016)

Una de las semillas que puede acreditar un municipio es la realización del Balance del Bien Común Municipal cuyo resultado queda reflejado en la Matriz del Bien Común Municipal que detallaremos a continuación.

LA MATRIZ DEL BIEN COMUN DEL AYUNTAMIENTO

VALOR	1.- DIGNIDAD HUMANA	2.- SOLIDARIDAD	3.- SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA	4.- JUSTICIA SOCIAL	5.- PARTICIPACION DEMOCRATICA Y TRANSPARENCIA
GRUPO DE CONTACTO					
A) PROVEEDORES	A1.- Gestión ética de los suministros. Elección de proveedores responsables de suministros, comercio justo y productos éticos.	A2.- Gestión solidaria de los suministros. Elección prioritaria de proveedores locales y regionales.	A3.- Gestión sostenible de los suministros. Elección de proveedores que generen una producción sostenible y ecológica con certificación.	A4.- Gestión social de los suministros. Elección de proveedores que realicen inversiones sociales de sus recursos y creen empleo local.	A5.- Gestión transparente de los suministros. Gestión de compra ajustada a la legislación vigente.
B) FINANCIADORES	B1.- Gestión ética de las finanzas Banca ética, o en su defecto las entidades más comprometidas socialmente	B2.- Gestión solidaria de las finanzas Banca local, cooperativas financieras y economía social	B3.- Gestión ecológica de las finanzas Elección entidades que gestionen ecológicamente sus residuos	B4.- Gestión justa de las finanzas Beneficios reinvertidos en obras sociales, y eliminación de su cartera tóxica.	B5.- Gestión transparente y democrática de las finanzas. Banca transparente en sus inversiones, captación de pasivo, y cooperativas financieras.
C) EMPLEADOS MUNICIPALES	C1.- Calidad del puesto de trabajo e igualdad	C2.- Reparto justo del volumen de trabajo	C3.- Comportamiento ecológico de las personas empleadas.	C4.- Reparto justo de la renta relacionada con las responsabilidades y acordes a un salario mínimo digno.	C5.- Flujo democrático y transparente de la información.
D) CIUDADANOS / OTROS MUNICIPIOS	D1.- Servicios básicos que garanticen la calidad de vida a todos los ciudadanos.	D2.- Infraestructuras y medios para la generación de BC por los agentes sociales.	D3.- Concepción ecológica en todos los servicios municipales y sostenibilidad de todos los elementos patrimoniales municipales.	D4.- La fiscalidad municipal tiene que estar distribuida con equidad, para evitar situaciones de necesidad en los	D5.- Aumento de los estándares de transparencia municipal y fomentar la participación ciudadana.
E) AMBITO SOCIAL. FOMENTO DE VALORES	E1.- Efecto social. Fomento de los valores éticos	E2.- Creación de redes con otros agentes dentro y fuera del municipio.	E3.- Fomento del comportamiento ecológico en el municipio.	E4.- Deuda sostenible para no dejar carga a generaciones futuras	E5.- Fomento de los valores democráticos y la participación activa de los ciudadanos en la gestión del municipio.

Fuente: <https://economiadelbiencomun.org/somos/municipio-region/>

5.2 Centros Educativos

La Matriz y el Balance del Bien Común son aplicables a todo tipo de Centros Educativos.

MATRIZ DEL BIEN COMÚN CENTROS EDUCATIVOS (Versión España 0.2)

VALOR	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA	SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
GRUPO DE INTERÉS				
A: PROVEEDORES	A1 Dignidad humana en la cadena de suministro	A2 Justicia y solidaridad en la cadena de suministro	A3 Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro	A4 Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro
B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS	B1 Actitud ética en la gestión de recursos financieros	B2 Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros	B3 Inversiones financieras sostenibles y uso de los recursos financieros	B4 Propiedad y participación democrática
C: DOCENTES Y PERSONAL LABORAL	C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2 Formalidad de los contratos de trabajo	C3 Promoción de la responsabilidad medioambiental de los trabajadores	C4 Transparencia y participación democrática interna
D: ESTUDIANTES Y OTROS CENTROS	D1 Actitud ética con los alumnos	D2 Cooperación y solidaridad con otros centros	D3 Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los servicios	D4 Participación de los alumnos y transparencia del servicio
E: ENTORNO SOCIAL	E1 Propósito e impacto positivo de los servicios	E2 Contribución a la comunidad	E3 Reducción del impacto medioambiental	E4 Transparencia y participación democrática del entorno social

Fuente: EBC, Nodo Conocimiento

La EBC tiene un fuerte compromiso con el ámbito educativo y formativo. Dentro de su esquema de funcionamiento existe el nodo de conocimiento. Si queremos transformar o crear un nuevo modelo económico y de sociedad, la educación será la clave fundamental, y con ella los docentes.

Como ejemplos, en noviembre de 2018 se creó, la Red de Universidades por el bien común con el apoyo de la Universidad de Salamanca, la Universitat de Valencia, docentes, investigadores y otras universidades españolas. Los objetivos de la red son investigar, estudiar y aplicar la EBC desde distintas disciplinas académicas, enfoques y contextos y tejer conexiones entre universidades implicadas y proyectos para crear y difundir conocimiento.

La Universitat de Barcelona, es la primera institución académica reconocida como Centro Educativo del Bien Común (2016). En el año 2017 fue la primera universidad a nivel internacional en presentar su balance del bien común.

Referencias

Abramovay, R. y Correa, M. (2013), “Nuevas empresas, nuevas economías: Empresas B en Sur América). Recuperado a partir de http://academiab.org/wp-content/uploads/2015/01/NUEVAS_EMPRESAS_NUEVAS_ECONOMIAS_LAS_EMPRESAS_B_EN_SURAMERICA_2013.pdf

Asociación Valenciana, varios autores (as) (2020) “Introducción a la Economía del Bien Común” . Recuperado a partir de <http://economiadelbiencomun.mx/pdf/Libro%20EBC.pdf>

Bollier, D. (2016, enero 18). El procomún en pocas palabras. Recuperado a partir de <http://www.guerrillatranslation.es/2016/01/18/el-procomun-en-breve/>

Bollier, D. (2014). Think Like a Commoner: A Short Introduction to the Life of the Commons. New Society Publishers.

Braña Pino, F. (2004) “Teoría de los bienes públicos y aplicaciones prácticas. Presentación de un número monográfico sobre “Bienes públicos”, en Estudios de Economía Aplicada, núm., Vol. 22-2, pp. 177-185.

Campos Saavedra, L., y Rodríguez Morilla, C. “Los «Bienes Democráticos» en la Economía del Bien Común. Acciones participativas para su puesta en práctica en una comunidad de Beneixama, Alicante (tesis PhD en elaboración).

Campos Saavedra, L. y Rodríguez Morilla, C. (2017) Los «Bienes Democráticos» en la Economía del Bien Común: cuatro vías para su delimitación conceptual.

Cañigüeral, A. (2014). Vivir mejor con menos. Descubre las ventajas de la nueva economía colaborativa. Barcelona: Conecta. Recuperado a partir de <https://www.epublibre.org/libro/detalle/27465>

Carrelo, R. (2016), “Economía del Bien Común: una propuesta integral y holística para la empresa”, Cuadernos de RSO, Vol. 4, nº2 2016 p. 63 - 80. Recuperado a partir de <https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/rso/renee-carrelo.pdf>

C. E. y S. E. (2015, septiembre 17). Economy for the Common Good. Recuperado a partir de <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.eco-opinions.34923>

Coraggio, J. L. (2002). Hacia un proyecto de Economía Social centrada en el trabajo: contribuciones de la Antropología Económica. Presentado en Seminario Internacional PEKEA, un saber político y ético para las actividades económicas, Santiago de Chile: CEPAL.

del Río, J. (2015). “Guía del movimiento de transición: cómo transformar tu vida en la ciudad”. Los Libros de la Catarata.

Dictamen del Comité y Económico Social Europeo (2015). Recuperado a partir de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IE2060> https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:OJ.C_2016.013.01.0026.01.SPA

Economía del bien común (2017). Guía para la elaboración del BBC para Municipios. Página web <https://ebccomunitatvalenciana.org/>

Economía del bien común (2017). Manual del Balance del bien común 5.0. Página web <https://ebc-comunitatvalenciana.org/>. Equipo de redactores de la Matriz EBC (2017). Manual del Balance del Bien Común 5.0 (Balance completo).Equipo de redactores de la Matriz EBC (2017). Plantilla del Informe del Bien Común 5.2 (Balance completo).

Ellen MacArthur Foundation. (2015). Towards a circular economy: business rationale for an accelerated transition (p. 20). Recuperado a partir de <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/circular-economy/overview/principles>

Gendrón, C. (2012). “El Comercio Justo. Hacia nuevas formas de gobierno en el intercambio mundial”. Ed. Libros de la Araucaria.

Felber, C. (2012) La economía del bien común, Barcelona: Deusto.

Ferrater Mora, J. (1965). Diccionario de filosofía (5.a ed.). Buenos Aires: Sudamericana.

Heinberg, R. (2014). “El final del crecimiento”. Ediciones de Intervención Cultural.

Hidalgo-Capitán, A. y varios autores (2014), Antología del Pensamiento Indigenista Ecuatoriano sobre Sumak Kawsay, Centro de Investigación en Migraciones (CIM), Universidad de Huelva, Programa Interdisciplinario de Población y Desarrollo Local Sustentable (PYDLOS), Universidad de Cuenca. Recuperado a partir de https://base.socioeco.org/docs/libro_sumak.pdf

Isabel la Moneda, D. (2013). Yo soy tú: propuesta para una nueva sociedad. Ed. Octaedro.

Kohn, Alfie (1986). No contest: The case against competition. Why we lose in our race to win. Houghton Mifflin Harcourt. Recuperado a partir de [https://pirateproxy.tv/torrent/8248823/\[PDF\]_No_Contest_The_Case_Against_Competition_by_Alfie_Kohn](https://pirateproxy.tv/torrent/8248823/[PDF]_No_Contest_The_Case_Against_Competition_by_Alfie_Kohn)

Latouche, S. (2009a). Decrecimiento y posdesarrollo : el pensamiento creativo contra la economía del absurdo. Ediciones de Intervención Cultural.

Latouche, S. (2009b). Pequeño tratado del decrecimiento sereno. Icaria editorial.

Latouche, S., Harpagès, D., & Alcázar, R. B. (2011). La hora del decrecimiento. Editorial Octaedro, S.L.

Laville, J. (2004). Economía social y solidaria (Vol. 1). Buenos Aires: Ed. Altamira.

Leafe, C. (2011), Creando una vida juntos. Herramientas prácticas para formar ecoaldeas y comunidades intencionales, Editorial Nativa Cauac.

Leonard, A. (2010). La historia de las cosas. Buenos Aires; México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

McDonough, W., & Braungart, M. (2005). Cradle to cradle (de la cuna a la cuna): rediseñando la forma en que hacemos las cosas. McGraw-Hill.

Meadows, D. H., Randers, J., & Meadows, D. L. (2006). Los límites del crecimiento: 30 años después. Galaxia Gutenberg.

Meadows, D. H., Randers, J., Meadows, D. L., & Behrens, W. W. (1972). Los límites del crecimiento: informe al Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad. Fondo de Cultura Económica.

Ortiz García, M., Garay Montañez, N., Gómez Calvo, V., Hidalgo Moratal, M., Pastor Sempere, C., Romero Tarín, A., La gestión de lo común y para el bien común desde las aulas. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/42118>

Ostrom, E. (1990). Governing the commons. The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge University Press.

Ostrom, E. (1996). El Gobierno de Los Bienes Comunes: La Evolución de Las Instituciones de Acción Colectiva. Fondo De Cultura Económica.

P2PF. (2015). Commons Transition: The Book. Recuperado a partir de <http://commonstransition.org/commonstransition-the-book/>

Pauli, G. (2010). The Blue Economy: 10 Years, 100 Innovations, 100 Million Jobs. Paradigm Publications.

Rau, T. y Koch González J. (2020), Muchas voces, una canción”, Publicado por Sociocracy For All. Sociocracy For All es un proyecto del Institute for Peaceable Communities (IPC), una organización 501(c)(3) incorporada en Massachusetts, Estados Unidos de América.

Raworth, K. (2018). “Economía Rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI”, Ed. Paidós.

Razeto Migliaro, L. (2010). ¿Qué es la economía solidaria? Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, (110), 47-52.

Rousseau, Jean-Jacques (1762 [2004]). El contrato social. Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres. Barcelona: Pérez Galdós.

Schumacher, E. F. (1973). Lo pequeño es hermoso. Haedo: Ediciones Orbis S.A. - Hyspamérica.

Stallman, R. M. (2010). Free Software, Free Society: Selected Essays of Richard M. Stallman. Free Software Foundation.

Steffen, W., Grinevald, J., Crutzen, P., & McNeill, J. (2011). The Anthropocene: conceptual and historical perspectives.

Svampa, M. (2016, agosto 13). El Antropoceno, un concepto que sintetiza la crisis civilizatoria. La Izquierda Diario. Recuperado a partir de <http://www.laizquierdadiario.com/El-Antropoceno-un-concepto-que-sintetiza-lacrisis-civilizatoria>

Taibo, C. (2009). En defensa del decrecimiento: sobre capitalismo, crisis y barbarie. Los libros de la catarata.

Vila-Viñas, D., & Barandiaran, X. E. (Eds.). (2015). Buen conocer. FLOK Society. Modelos sostenibles y políticas públicas para una economía social del conocimiento común y abierto en el Ecuador. Quito. Recuperado a partir de <http://book.floksociety.org>

Zamagni, S. (2012). "Por una economía del bien común", Ed. Ciudad Nueva.

Bibliografía y Videografía Recomendada

Consenso Sistémico, <https://www.sk-prinzip.eu/>

Vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=8b_3cYYGKDY

Economía del Bienestar, <https://weall.org/>

III. Empresas B

Por Marta Rosón

1. Empresas B

1.1 Qué es una Empresa B

“La empresa B aspira a ser la mejor empresa para el mundo y no sólo del mundo”

Con estas palabras define Sistema B, una organización sin fines de lucro creada en Abril del 2012, a las empresas que miden su impacto social y ambiental. La B hace referencia a “beneficio” y, como comunidad, las Empresas B quieren construir un nuevo sector de la economía en el que la competencia para llegar a la cima no sea para ser el mejor del mundo, sino el mejor para el mundo.

Los empresarios B promueven un nuevo sentido del éxito en los negocios; al mismo tiempo de emprender, maximizar la eficiencia y obtener utilidades, trabajan con un propósito de bien común y van más allá de los resultados financieros.

Se trata de empresas de triple impacto, ya que no miden únicamente el éxito económico y el retorno para los accionistas sino que también incorporan la medición del impacto en la sociedad, en el medio ambiente y a todos los grupos de interés o cadena de valor que involucra.

No se trata solamente de mediciones, hablamos de empresas con propósito, empresas que quieren ser parte de la solución de problemas sociales y ambientales, que quieren ser verdaderos agentes de cambio.

Todas las Empresas B miden su impacto social y ambiental y se comprometen de forma personal, institucional y legal a tomar decisiones considerando las consecuencias de sus acciones a largo plazo, tanto en lo que respecta a la comunidad como al medio ambiente.

Las Empresas B asumen con responsabilidad y orgullo pertenecer a este movimiento global de empresas que quieren hacer un cambio, utilizando la fuerza de mercado para dar soluciones a problemas sociales y ambientales.

Nos encontramos frente a un nuevo paradigma donde la rentabilidad es compatible con una causa social y/o ambiental, generando una empresa con propósito, una empresa de triple impacto.

Las empresas B poseen cuatro elementos clave:

- *Propósito* : las motiva la creación de impacto positivo en la sociedad y el ambiente.
- *Certificación*: se evalúa y se comprometen a mejorar sus estándares de gestión y transparencia.
- *Requisito legal*: amplían el deber fiduciario de accionistas y gestores para incluir intereses no financieros.
- *Declaración de interdependencia*: son parte de una comunidad local y global.

1.2 Origen y expansión

Las Empresas B fueron creadas en 2007 por tres emprendedores de los Estados Unidos: Jay Coen Gilbert, Bart Houlahan y Andrew Kassoy, como una nueva forma legal de empresa, donde los accionistas amplían el deber fiduciario para incluir en éste los intereses de la sociedad y de la naturaleza con el mismo nivel de importancia que las utilidades, comprometiéndose así a actuar con los mayores estándares ambientales, sociales y de transparencia.

Gilbert, Houlahan y Kassoy, compañeros de universidad y socios comerciales por más de veinte años, dejaron sus carreras como empresarios, gestores e inversores y decidieron que el más alto (ele-

vado?) y mejor uso que le podían dar a sus talentos era unirlos para ayudar a otros a utilizar el poder de los negocios como una fuerza positiva para un mundo mejor. Ellos son los cofundadores de B Lab, una organización sin fines de lucro, que es la fuerza organizativa detrás del movimiento de Empresas B.

B Lab está transformando la economía global para beneficiar a todas las personas, comunidades y al planeta. Como líder en el cambio de sistemas económicos, esta red global crea estándares, políticas y herramientas para los negocios, y certifican a las empresas, conocidas como Empresas B, quienes están liderando el camino.

En 2012, nace en América Latina Sistema B de la mano de Juan Pablo Larenas, Gonzalo Muñoz, María Emilia Correa y Pedro Tarak quienes se alían con B Lab para expandir el Movimiento B con una visión sistémica.

Sistema B es una organización sin fines de lucro que cree que los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos sociales, los ciudadanos y la responsabilidad social de los negocios, todos juntos, no son suficientes para resolver los problemas sociales y ambientales actuales.

La propuesta de Sistema B apunta a una economía que pueda crear valor integral para el mundo y la Tierra, promoviendo formas de organización económica que puedan ser medidas desde el bienestar de las personas, las sociedades y la Tierra, de forma simultánea y con consideraciones de corto y largo plazo.

La visión de Sistema B es crear un sistema económico inclusivo, equitativo y regenerativo para todas las personas y el planeta. Su misión es apoyar la construcción de ecosistemas favorables para empresas B y otros actores económicos que utilizan la fuerza del mercado para dar solución a problemas sociales y ambientales.

La comunidad de empresas B certificadas por B Lab en el mundo ha trabajado en conjunto concretando esta visión y misión, colaborando para formular y promover estándares para medir, evaluar y mejorar el impacto de una compañía, promoviendo leyes en aras de mejores formas de hacer negocios e involucrando a distintos sectores de la sociedad.

Actualmente existen 4070 Empresas B certificadas en 77 países y en más de 53 industrias, 748 pertenecen a Latinoamérica. Además la Evaluación B es utilizada en forma extendida por más de 30.000 empresas para medir su triple impacto.

1.3 Beneficios a nivel local y global

Las empresas B proponen desarrollar prácticas innovadoras y transformadoras de la cultura empresarial, colocando el impacto social y/o ambiental en el centro de su modelo de negocio. Esto trae aparejado los siguientes beneficios:

- *Resiliencia:* Uno de los beneficios de la certificación B es la resiliencia de la estructura corporativa de la empresa a raíz de la inestabilidad económica. B Lab informó que las Empresas B certificadas tuvieron un 63% más de probabilidades de sobrevivir a la recesión de 2008 que las empresas sin la designación B. Desde entonces, las corporaciones B certificadas han demostrado una tasa de supervivencia anual del 90-99% en comparación con el promedio del 69% entre las pequeñas empresas en los Estados Unidos. Las Empresas B certificadas también tienden a tener un mejor desempeño a largo plazo. Los estudios demuestran que las empresas impulsadas por la misión están vinculadas al éxito financiero y fomentan la satisfacción laboral de los empleados.
- *Identificación de marca:* En una era de “Green washing” y etiquetas engañosas, las Empresas B Certificadas ayudan a los consumidores a identificar compañías confiables. El proceso de certificación y las evaluaciones de impacto para la certificación B están altamente estandarizados, lo que mantiene a las empresas a un nivel que garantiza la rendición de cuentas y la transparencia.
- *Networking y Alianzas Estratégicas:* Ser parte de la comunidad global de Empresas B es pertenecer a una red donde se generan asociaciones comerciales estratégicas fruto de una declaración de interdependencia entre ellas. Las Empresas B son líderes de las nuevas fuerzas económicas, logrando inspirar a muchos a sumarse a una comunidad global interdependiente.
- *Inversiones de impacto:* Las Empresas B atraen capital. Cada vez es mayor el número de inversores que buscan generar impacto social y ambiental positivo y medible además del retorno

financiero. Los inversores están observando de cerca la tendencia de las Empresas B y son conscientes del potencial del mercado. Según JP Morgan, el mercado de la inversión socialmente responsable se estima actualmente entre \$400 mil millones y \$1 billón de dólares. En una encuesta internacional reciente, el 67% de los encuestados dijo que prefería trabajar para empresas socialmente responsables, y el 55% estaba dispuesto a pagar primas por productos y servicios de compañías que se comprometieron a tener un impacto social y ambiental positivo.

2. Evaluación de Impacto B

2.1 Definición y objetivos principales

La Evaluación de Impacto B o BIA, del inglés B Impact Assessment es una herramienta desarrollada por B Lab para medir y gestionar el impacto social y ambiental positivo de una compañía en las áreas de Comunidad, Medio Ambiente, Gobernanza, Trabajadores y Clientes. La misma mide y analiza las cinco áreas anteriormente mencionadas permitiendo una revisión detallada de todas ellas, con el fin de ayudar a identificar todos los posibles puntos de mejora y oportunidades para ser un agente de cambio en la economía, protegiendo la misión y potenciando el triple impacto.



Fuente: 2018 , www.sistemab.org

Se trata de una herramienta de mejora continua que permite a las Empresas B aumentar su impacto positivo de manera permanente como así también mostrar cómo operan internamente y con toda su cadena de valor de una forma transparente.

La BIA es amplia, evaluativa y está orientada a la práctica y a la mejora aplicable a negocios de cualquier tamaño. Como herramienta de gestión y medición de impacto, la BIA se asocia y complementa con una variedad de diferentes normas, certificaciones y marcos de medición de impacto. Entre ellas podemos mencionar las siguientes: ISO 14001, ISO 26000, Rainforest Alliance, Great Place to Work, GRI Standards.

2.2 Características

La BIA es una herramienta gratuita, la información entregada es confidencial y es autogestionada por la empresa de manera on line. Se adapta al tamaño (número de trabajadores), sector o industria, y lugar en que opera la empresa.

Se alimenta por un Consejo Global de Estándares compuesto por representantes de todas las regiones del mundo donde B Lab está activo impulsando el movimiento. La misma se desarrolla y se actualiza anualmente y cada tres años se lanza una nueva versión. La evaluación que se utiliza actualmente es la versión del 2019.

2.3 Áreas de impacto

Las áreas de impacto son evaluadas por la BIA según las prácticas operacionales de la empresa. De esta manera la organización que toma la evaluación mide su impacto operacional o impacto marginal a través de preguntas sobre las políticas y prácticas de la empresa relacionados al funcionamiento del día a día.



Fuente: Material autorizado proporcionado por Sistema B Argentina en el Curso de Consultores B

Veamos a modo de ejemplo algunos temas que abordan las preguntas relacionadas a operaciones según cada área.

- **Gobernanza:** Retroalimentación de la comunidad
Indicadores de desempeño socioambiental
Características del cuerpo directivo
Mecanismo de retroalimentación de los clientes
- **Trabajadores:** Relación entre pago más alto y más bajo
Prestaciones más allá de requisitos legales
Beneficios a empleados (no gerenciales)
Porcentaje capacitados (categorías)
- **Clientes:** El producto/servicio aborda un problema social o económico.
Producto o servicio que benefician directa o indirectamente a grupos desfavorecidos.
Productos o servicios certificados o acreditados en su calidad.
Garantía, mecanismos de feedback y satisfacción del cliente.

- Comunidad: % de gerencia de la empresa de mujeres
% de propiedad de la empresa de mujeres
Horas de voluntariado por empleados
Criterios socio ambientales para proveedores
Pago de salario justo por proveedores
- Medio Ambiente: Eficiencia medioambiental de instalaciones.
% de equipamiento eficiente en energía.
Sistemas de gestión medioambiental.
Registro de uso de agua y energía.
Política de distribución y entrega eficiente medioambientalmente

2.4 Modelos de negocio de impacto

La BIA mide el modelo de negocio de impacto para detectar el área que más impacto social y/o ambiental genera, ya que no se trata solamente de una práctica marginal sino un compromiso central en el diseño del negocio.

La Evaluación incluye preguntas relacionadas al propósito de la empresa, para indagar si la misma está diseñada para crear impacto positivo en uno o más grupos de interés, es decir, si la organización posee un impacto intencional y estructural de índole socioambiental.

Estas preguntas aparecerán en el desarrollo de la Evaluación en el caso en que la empresa seleccione un modelo de impacto basado en el producto o servicio que ofrece, sus beneficiarios, el proceso, actividad o estructura de gobernanza que posea.

En el siguiente gráfico podemos ver ejemplos de modelos de negocio de impacto según el área de evaluación de la BIA.



Fuente: Material autorizado proporcionado por Sistema B Argentina en el Curso de Consultores B.

3. Certificación B

3.1 Características

El proceso de certificación como empresa B comienza con la realización de la Evaluación de impacto B. Al completar el 100% de este cuestionario la empresa recibe una puntuación de 0 a 200 puntos, si tiene más de 80 puntos es elegible para iniciar el proceso de certificación con B Lab.

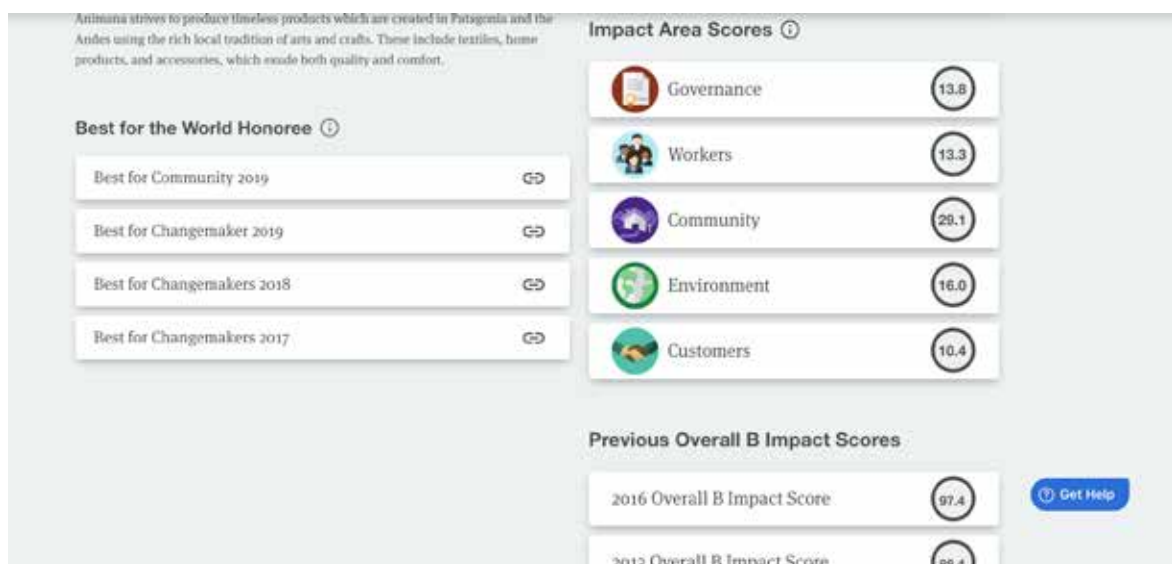
El proceso de auditoría y validación de la información varía según el perfil de la empresa interesada en la certificación, involucrando a distintas áreas para comprender la estructura organizativa y operativa de la empresa. Los estándares para certificar como empresa B son supervisados por la Junta Asesora de Estándares de B Lab, cuyos miembros aportan la experiencia en la industria.

Todas las Empresas B certificadas comparten sus puntajes generales y de cada área obtenidos en la Evaluación de Impacto B brindando así información transparente del proceso de certificación.

A continuación, presentamos el caso de Animaná, empresa B certificada, tal como es dado a conocer por Sistema B. Se puede ver el puntaje general obtenido en la evaluación y los puntajes obtenidos en cada área.



Fuente: www.sistemab.org



Fuente: www.sistemab.org

3.2 Etapas del proceso de certificación

Etapa 1:

- Completar la Evaluación de Impacto B
- Responder el Cuestionario de Divulgación e Industrias controversiales. La empresa debe declarar si tiene alguna relación con industrias o prácticas negativas.
- Revisión de la BIA. La empresa debe obtener un puntaje de al menos 80 puntos para que su Evaluación sea revisada e iniciar el proceso de Certificación.
- La empresa confirma conocer los requerimientos para certificar y el proceso de verificación.

Etapa 2:

- La empresa envía la Evaluación y se realiza un pago inicial correspondiente al 30 % del fee anual de certificación, según la facturación anual de la empresa. Este pago se solicita como prueba de compromiso de seguir con el proceso.
- Elegibilidad Inicial. En esta etapa se confirma a la empresa que cumple con los requisitos básicos para poder certificar y se le solicitan datos adicionales dependiendo de las características de la empresa.

Etapa 3:

- Evaluación y verificación. En esta etapa se revisa en detalle los elementos claves de la evaluación completada: sector, industria, tamaño y áreas con mayor puntaje. Si el puntaje se mantiene por sobre 80 puntos la empresa podrá avanzar al proceso de verificación. Para poder iniciar la etapa de verificación se requieren documentos y evidencia para probar las prácticas, políticas y procesos reportados. Si luego de la verificación la empresa aún permanece con 80 puntos será elegible para hacer empresa certificada pagando el fee anual y firmando el acuerdo de empresa B. En base a las características de la empresa existe la posibilidad de que se requiera una auditoría presencial por parte del equipo de B Lab.
- De ser necesario, se le puede requerir a la empresa que realice cambios en su evaluación para poder reconsiderar la certificación.

Etapa 4:

- La empresa espera la verificación final de la Evaluación de Impacto presentada.

Etapa 5:

- Se completa la verificación por parte de B Lab de la Evaluación presentada por la empresa.
- Si no se alcanza el rendimiento requerido, B Lab contacta a la empresa para comunicarle la decisión y aconsejarla en los próximos pasos.

Etapa 6:

- Si se alcanza el rendimiento requerido en la Evaluación, la empresa está lista para certificar como B y B Lab le da la bienvenida.
- Fee anual. Se emite la factura por el costo de la certificación que debe pagarse anualmente y varía según la facturación anual de la empresa. Al momento de obtener la certificación se abona el 70% restante al fee anual de certificación valuado al inicio del proceso.

3.3 Requisitos para obtener la Certificación B

- Llevar más de 12 meses de operaciones. Las empresas que llevan menos de ese tiempo operando pueden acceder al sello B Pendiente, el cual es válido por un año y no es renovable.
- Completar la BIA y obtener más de 80 puntos.
- La empresa debe operar en un mercado competitivo y estar expuesta a los riesgos normales de ser empresa, competidores, impuestos, cambios en el mercado. Las empresas que operan en un monopolio, son controladas por el gobierno o que tienen beneficios sustanciales relacionados a

- la paga de impuestos por ejemplo, no serán elegibles para la Certificación B.
- **Requerimiento legal de Empresa B:** Para ser empresa B una empresa debe comprometerse a cumplir con el requerimiento legal establecido en el país que se encuentra incorporada legalmente. Esto puede ser realizar un cambio de estatutos o adoptar una figura legal como una sociedad de beneficio de interés colectivo. Los estatutos B dan protección legal para los directores y gestores de la empresa al considerar los intereses de todos sus públicos de interés no solamente sus accionistas cuando se toman decisiones. La empresa debe poder, y estar dispuesta a cumplir el requerimiento legal de Empresa B y a realizarlo efectivamente cuando corresponda según su proceso de certificación.
 - **Entidad con fines de lucro:** La filosofía de las Empresas B es probar que las empresas pueden hacerse cargo de resolver problemáticas socioambientales a través de su negocio. De este modo, entidades sin fines de lucro como fundaciones, ONGs, entre otras entidades civiles, no podrán acceder a la certificación de Empresa B dado que han sido creadas específicamente para resolver esos problemas.
 - **Negocio Completo y Distinto:** La Certificación de Empresa B es para negocios completos, incluyendo todas las áreas de gestión de dicha empresa. No es posible acceder a la certificación de manera individual para sus divisiones, marcas, departamentos o empresas que no tengan el control de su producto o servicio.

Referencias

- B Corporation. Mide lo que importa. <https://bimpactassessment.net/es/mide-lo-que-importa>
- B Corporation. Pasos para la Certificación B. <https://bcorporation.eu>
- Correa, M. E., “Sistema B y las Empresas B en América Latina: Un movimiento social que cambia el sentido del éxito empresarial,” *Biblioteca Digital*, consulta 15 de junio de 2021, <http://biblioteca.academiab.org/items/show/154>
- Honeyman, R. (2015). *Manual para Empresas B*, Aguilar.
- Suntae Karlesky, K.; Myers, M.; Schifeling, C.; Todd. “Why Companies Are Becoming B Corporations,” *Biblioteca Digital*, consulta 16 de junio de 2021, <http://biblioteca.academiab.org/items/show/151>

IV. Estándares Global Reporting Initiative (GRI)

Por Natalia S. Carpio – Daniela P. Roel

1. Introducción

1.1 Acerca de la Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative

La Global Reporting Initiative o GRI, por sus siglas en inglés, es una organización internacional independiente fundada en Boston en 1997. Fue concebida con el objetivo de crear un mecanismo de rendición de cuentas para garantizar que las empresas se adhieran a los principios de conducta ambiental responsable, que más tarde fue ampliado incluyendo cuestiones sociales, económicas y de gobernanza.

Actualmente, GRI tiene su sede principal en Ámsterdam, Países Bajos y es reconocida mundialmente por establecer los primeros estándares globales para la presentación de informes de sostenibilidad.

1.2 Evolución histórica de los Guías GRI

Desde el año 1997, año que se funda GRI, hasta el año 2015, GRI publicó una serie de guías. La primera versión, Guía GRI (G1) publicada en 2000, proporcionó el primer marco global para la presentación de informes de sostenibilidad. Al año siguiente, GRI se estableció como una institución independiente sin fines de lucro. En 2002, GRI se trasladó a Ámsterdam, Países Bajos, y se lanzó la primera actualización de las directrices (G2). A medida que la demanda de informes GRI y la aceptación por parte de las organizaciones crecieron constantemente, las directrices se ampliaron y mejoraron, lo que llevó a las series de guías G3 (2006) y G4 (2013).

En 2016, GRI pasó de proporcionar directrices a establecer los primeros estándares globales para la presentación de informes de sostenibilidad: los **Estándares GRI**.

2. Estándares GRI

2.1 Objetivo de los Estándares GRI

La elaboración de informes de sostenibilidad, promovida por los Estándares GRI, es una práctica que consiste en la elaboración de informes públicos sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones y, por ende, sus contribuciones (positivas o negativas) al objetivo de desarrollo sostenible.

El objetivo de los estándares GRI es crear un lenguaje común para las organizaciones y los grupos de interés con el que los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones puedan ser comunicados y comprendidos. De esta manera, dichos estándares se han diseñado para fomentar la comparabilidad global y la calidad de la información sobre estos impactos y posibilitar una mayor transparencia y rendición de cuentas por parte de las organizaciones.

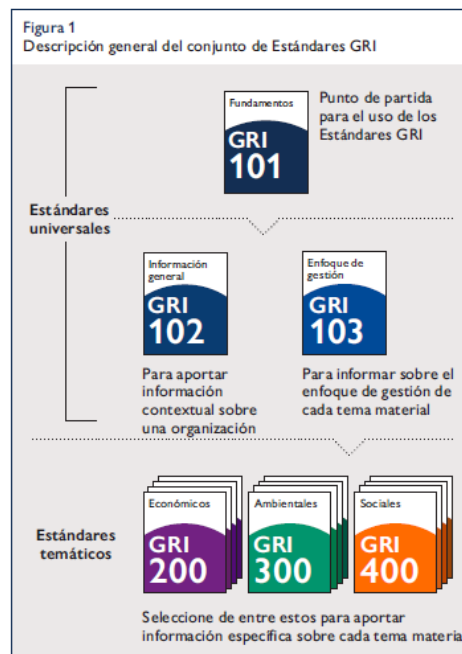
A través de este proceso, las organizaciones identifican sus impactos significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacen públicos de conformidad con un estándar aceptado a nivel mundial.

2.2 Estructura de los Estándares GRI

Los Estándares GRI se ordenan en una estructura modular de cuatro series: la serie 100, conforma-

da por GRI 101, GRI 102 y GRI 103; la serie 200 sobre temas económicos; la serie 300 sobre temas ambientales y la serie 400 sobre temas sociales. Asimismo, se clasifican en: estándares universales y estándares temáticos.

La presente estructura de Estándares GRI se encuentra traducida en varios idiomas, incluyendo su versión en español. Asimismo, son de libre acceso a través de su página web: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>.



Fuente: Descripción general del conjunto de estándares GRI¹

2.2.1 Estándares universales

Los estándares universales son aquellos aplicables a todas las organizaciones que opten por preparar sus informes de sostenibilidad bajo los Estándares GRI.

Lo conforman la serie 100 con tres estándares sobre: Fundamentos, Información general y Enfoque de gestión.

- **Fundamentos (GRI 101):** Es el punto de partida para el uso de los Estándares GRI ya que presenta los 'Principios para la elaboración de informes' para definir el contenido y la calidad de dichos informes. También incluye los requerimientos para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares GRI y describe cómo se pueden usar los Estándares GRI y hacer referencia a ellos. El GRI 101 también incluye las declaraciones específicas y obligatorias para las organizaciones que elaboran informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares GRI y para aquellas que usan una selección de estándares para comunicar información específica.
- **Información general (GRI 102):** Se utiliza para aportar información contextual sobre una organización y sus prácticas de elaboración de informes de sostenibilidad. Esto incluye información sobre el perfil, la estrategia, la ética y la integridad de la organización, así como su gobernanza, la participación de los grupos de interés y su proceso de elaboración de informes.
- **Enfoque de gestión (GRI 103):** Se utiliza para aportar información sobre cómo la organización gestiona un tema material. Se ha diseñado para utilizarse con todos los temas materiales de los

¹ GRI (2021). Estándares GRI <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

informes de sostenibilidad, incluidos aquellos cubiertos por los Estándares temáticos (series 200, 300 y 400) y otros temas materiales.

2.2.2 Estándares temáticos

Los estándares temáticos se utilizan para presentar información específica sobre los impactos de una organización. Se encuentran organizados en tres series: económica (serie 200), ambiental (serie 300) y social (serie 400).

3. Principios de elaboración de informes de sostenibilidad

Las organizaciones deben cumplir con los Principios para la elaboración de informes si desean declarar que su informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Los Principios para la elaboración de informes se dividen en dos grupos: los principios para definir el contenido del informe y los principios para definir la calidad del informe. Los principios se encuentran desarrollados en el **Estándar universal GRI 101: Fundamentos**.

Principios de contenido	Principios de calidad
Inclusión de los grupos de interés	Precisión
Contexto de sostenibilidad	Equilibrio
Materialidad	Claridad
Exhaustividad	Comparabilidad
	Fiabilidad
	Puntualidad

3.1 Principios de contenido

Los Principios para definir el contenido del informe ayudan a las organizaciones a decidir qué contenido incluir. Esto implica tener en cuenta las actividades y los impactos de la organización, así como las expectativas e intereses sustanciales de los grupos de interés.

3.1.1 Inclusión de los grupos de interés

Resulta fundamental la participación de los grupos de interés para que la organización pueda conocer sus expectativas, intereses y necesidades de información. Para ello, algunas de las metodologías utilizadas pueden consistir en encuestas, ‘focus group’, entre otros mecanismos generalmente aceptados.

La organización debe documentar el enfoque utilizado para identificar a los grupos de interés, los canales de diálogo utilizados e indicar cómo su participación ha influido en el contenido del informe y en las actividades, productos y servicios de la organización.

Este principio se complementa con el Estándar universal GRI 102, desarrollado en el apartado 4.1. Contenidos generales, y que requieren que la organización informante aporte información adicional referida a: listado de grupos de interés, descripción del proceso para definir y seleccionar los grupos de interés y los métodos de participación de los grupos de interés.

Aplicación de los requerimientos:

A lo largo del desarrollo de este capítulo se toma como caso de aplicación el Balance Social y Memoria de Sustentabilidad del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante C.P.C.E.C.A.B.A.) por el periodo julio 2019 a junio 2020 (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020).

En cuanto a la inclusión de sus grupos de interés, el balance social del C.P.C.E.C.A.B.A., menciona las técnicas de identificación de estos en base a diferentes atributos como son: cercanía, dependencia y

representación. Al mismo tiempo que menciona que los métodos utilizados fueron múltiples, tales como espacios de diálogo, encuestas, entre otros.

GRUPOS DE INTERÉS

El Consejo ha identificado a sus grupos de interés sobre la base de su responsabilidad, influencia, cercanía, dependencia y representación.

Mantenemos una relación fluida y transparente, para conocer sus expectativas y preocupaciones, y traducirlas en información de valor estratégico para la gestión de nuestro Consejo. En este sentido, durante el presente ejercicio, y a través de múltiples canales, espacios y herramientas, continuamos con el proceso de diálogo, relevamiento de expectativas, revisión de aspectos materiales y relacionamiento con los principales grupos de interés.

La comunicación y el diálogo son esenciales para la gestión estratégica de la Institución, dado que aporta a la mejora continua de los servicios brindados y a la calidad de vida y del medio ambiente de los grupos de interés, y para ello tiene múltiples canales, a través de los cuales se mantiene un diálogo continuo de las necesidades, tendencias y requerimientos que los mismos manifiestan.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 15)

En cumplimiento de los estándares descriptos anteriormente, se incluye un listado de los grupos de interés identificados.

<ul style="list-style-type: none">• MATRICULADOS Y REGISTROS ESPECIALES.	<ul style="list-style-type: none">• GOBIERNO Y SOCIEDAD: FACPCE y otros Consejos Profesionales, Organismos Públicos nacionales, provinciales y de la Ciudad de Bs. As., Medios de Comunicación, Sindicatos, Universidades, etc.
<ul style="list-style-type: none">• AUTORIDADES DEL CONSEJO: Mesa Directiva, Consejo Directivo, Comisión Fiscoalizadora, Tribunal de Ética Profesional, Presidentes de Comisiones.	<ul style="list-style-type: none">• ESTUDIANTES DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
<ul style="list-style-type: none">• COLABORADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA.	<ul style="list-style-type: none">• COMUNIDAD: Aquellas personas que utilizan las instalaciones o servicios del Consejo sin ser matriculados y estar inscriptos en ningún registro. Por ejemplo: asistentes a Congresos, usuarios no profesionales del servicio de legalizaciones, etc.
<ul style="list-style-type: none">• PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS.	

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 15)

3.1.2 Contexto de Sostenibilidad

En los Estándares GRI, los términos “sostenibilidad” y “desarrollo sostenible” se usan como sinónimos. Se espera que la organización muestre en su informe de sostenibilidad cómo contribuye o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o al deterioro de las condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o internacional.

Bajo este principio se espera que el informe presente claramente la relación entre la sostenibilidad y la **estrategia** de la organización, es decir, describir cómo los temas económicos, ambientales y/o sociales se relacionan con su estrategia, riesgos, oportunidades y objetivos a largo plazo, incluso en su cadena de valor.

Aplicación de los requerimientos:

A continuación, un fragmento que expone de qué manera se relacionan los temas económicos, ambientales y sociales con la estrategia y servicios que presta la organización bajo análisis.

Desempeño Social: Brindar un servicio de excelencia generando un marco eficiente para que, junto con la conducción y a través del éxito de nuestra gente, logremos el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un ambiente motivador, desafiante y único.

Desempeño Económico: Gestionar de manera eficiente los fondos del Consejo, optimizando los recursos financieros y logrando, básicamente, un punto de equilibrio en cada uno de los servicios ofrecidos.

Desempeño Ambiental: Minimizar los impactos negativos que se pudiesen producir, a través de la generación de una propuesta integral que combine de la forma más eficaz posible la protección del medio ambiente con el desarrollo de las actividades propias del Consejo.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

3.1.3 Materialidad

El principio de materialidad junto al de inclusión de los grupos de interés constituyen los pilares fundamentales del informe de sostenibilidad. El principio de materialidad es el que determina qué temas relevantes son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto. No todos los temas materiales tienen la misma importancia y se espera que el énfasis en los informes refleje su prioridad relativa.

Los ‘temas materiales’ son aquellos que reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización informante; o influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Es importante mencionar que un tema puede ser relevante (y, por lo tanto, potencialmente material) en base a solo una de estas dimensiones.

Los Estándares GRI proponen una matriz como herramienta para que la organización informe los temas materiales. En ella se muestran las dos dimensiones necesarias para evaluar si un tema es material. No es obligatorio cumplir con ambas dimensiones, sin embargo, para aplicar el principio de materialidad, es necesario identificar temas materiales sobre la base de estas dos dimensiones.



Fuente: (Global Reporting Initiative, s.f.)

En línea con este tema, el presente estándar se complementa con el estándar 102-47, referido a que la organización debe presentar una lista de los temas materiales identificados.

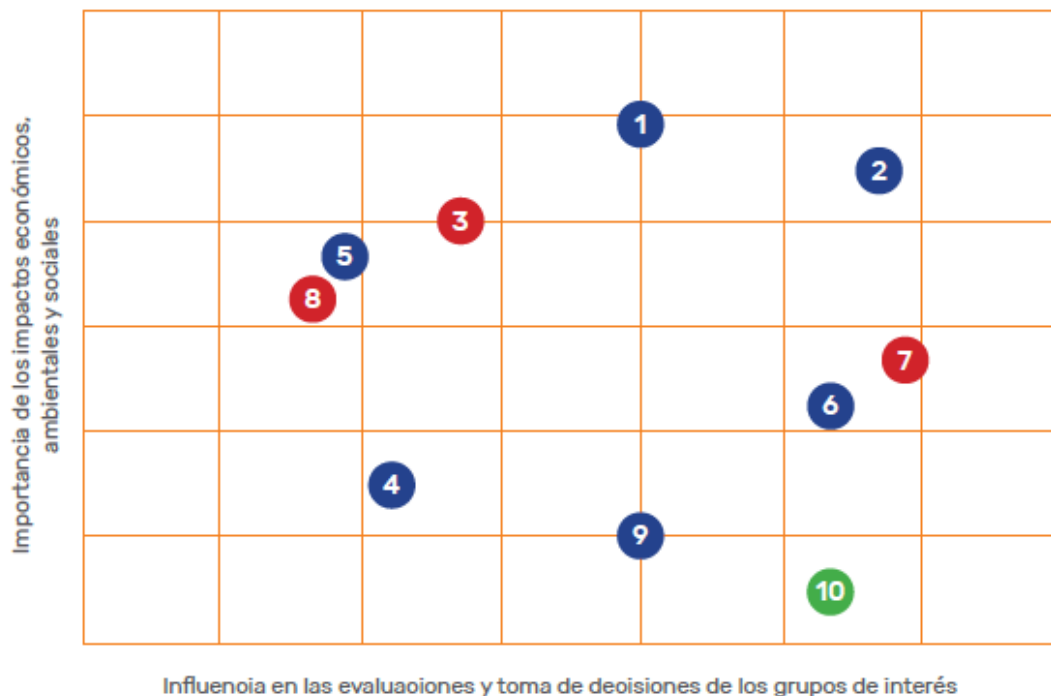
Aplicación de los requerimientos:

En la siguiente imagen observamos los temas materiales identificados por el C.P.C.E.C.A.B.A., agregando un campo para clasificar los mismos de acuerdo con las tres dimensiones económico, social y ambiental.

NRO.	TEMA MATERIAL Y COBERTURA	IMPACTO
1	Defensa de las Inoumbenolas profesionales Interno - Externo.	sooal
2	Capaoltaolón y asesoramiento Interno.	sooal
3	Cumpplimento de las regulaolones y proteoolón de datos Interna - Externa.	eeonómloo
4	Allanzas estratéglaoas Externo.	sooal
5	Respeto a los dereohos humanos y la igualdad de género Interno - Externo.	sooal
6	Formaolón y desarrollo del personal Interno.	sooal
7	Étloa organizaolonal y luoha oontra la oorrupolón Externa.	eeonómloo
8	Distribuoión efiolente de los reoursoas Interna.	eeonómloo
9	Salud y bienestar Interno.	sooal
10	Eooefiolenola operaolonal Externo.	ambiente

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

Adicionalmente, los temas materiales identificados anteriormente, son priorizados en la matriz de materialidad tal como proponen los Estándares.



Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 17)

3.1.4 Exhaustividad

El principio de exhaustividad abarca principalmente las siguientes dimensiones:

- Lista de temas materiales cubiertos en el informe: Se espera que los temas tratados en el informe en su conjunto sean suficientes como para reflejar los impactos económicos, ambientales y/o sociales significativos de la organización y para permitir que los grupos de interés evalúen la organización.
- Cobertura del tema: Es la descripción de dónde se producen los impactos de un tema material y la implicación de la organización en esos impactos. En este sentido, se espera que las organizaciones indiquen no solo los impactos que originan, sino también los impactos a los que contribuyen y los impactos que están directamente vinculados a sus actividades, productos y servicios a través de una relación comercial.
- Tiempo: Hace referencia a la necesidad de contar con toda la información completa correspondiente al periodo de tiempo especificado en el informe.

3.2 Principios de calidad

Los Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de la calidad orientan la toma de decisiones para garantizar la calidad de la información recogida en los informes de sostenibilidad, incluida su correcta presentación. La calidad de la información es importante para que los grupos de interés puedan realizar valoraciones sólidas y razonables de una organización y para tomar las acciones adecuadas.

3.2.1 Precisión

Este principio hace referencia a que la información comunicada debe ser lo suficientemente precisa y detallada como para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante.

La información puede expresarse de distintas formas, desde respuestas cualitativas hasta mediciones cuantitativas detalladas. Es importante que el informe describa adecuadamente las bases para los

cálculos y medición de datos y que el margen de error de los datos cuantitativos no sea suficiente como para influir sustancialmente en la capacidad de los grupos de interés para llegar a conclusiones apropiadas e informadas.

3.2.2 Equilibrio

Este principio hace referencia a que la información comunicada debe reflejar los impactos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir que se haga una evaluación razonable del desempeño general.

En otras palabras, se espera que el informe evite selecciones, omisiones o formatos de presentación que puedan llegar a influir de manera indebida en una decisión o juicio del lector del informe.

3.2.3 Claridad

Este principio hace referencia a que la organización informante debe presentar la información de una forma comprensible, accesible y útil para los grupos de interés que la utilicen. Es importante que los grupos de interés puedan encontrar la información que estén buscando con relativa facilidad a través de índices, mapas, enlaces u otras ayudas.

3.2.4 Comparabilidad

Bajo este principio la organización debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios que se produzcan en el desempeño de la organización con el tiempo y que pueda respaldar el análisis con respecto a otras organizaciones.

La comparabilidad es necesaria para evaluar el desempeño. Es importante que los grupos de interés puedan comparar información sobre el actual desempeño económico, ambiental y social actual de la organización con desempeños pasados, con sus objetivos y, en la medida de lo posible, con el desempeño de otras organizaciones.

La imagen, muestra un fragmento de las mediciones de la cantidad de resmas consumidas por unidad y por kilogramos, presentado de manera comparativo con el periodo anterior. Esto permite analizar la evolución de las acciones llevadas a cabo por la organización.

Aplicación de los requerimientos:

GESTIÓN DE RESIDUOS Y MATERIALES EN DESUSO

El Consejo trabaja en forma continua para reducir el volumen de los desechos generados y para favorecer su reciclado. Muchas de esas acciones se llevan adelante en un programa impulsado por la Institución, en el cual también están involucrados los prestadores de Sodexo (servicio de *catering*) y All Clean (servicio de limpieza).

CANTIDAD RESMAS	4.148 AÑO 2020 (2019: 6.141)
CONSUMOS RESMAS KG.	10.091,10 AÑO 2020 (2019: 15.901,64)

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)

3.2.5 Fiabilidad

Bajo este principio la organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y los procesos utilizados para la preparación del informe de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

Para dar cumplimiento a este principio es importante que la organización pueda identificar las fuentes originales de la información recogida en el informe y/o proporcione evidencias fiables que respalden los supuestos o los cálculos complejos.

3.2.6 Puntualidad

Bajo este principio la organización informante debe elaborar los informes de acuerdo con una programación periódica, de modo que la información sobre su desempeño económico, social y ambiental esté disponible a tiempo para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.

En otras palabras, con ‘puntualidad’ se hace referencia a la regularidad de la elaboración de los informes, así como su proximidad en el tiempo a los impactos que describen. También es importante mantener la duración de los periodos objeto de los informes para permitir la comparación de la información en el tiempo y el acceso al informe por parte de los grupos de interés.

4. Contenidos de un informe de sostenibilidad

4.1 Contenidos generales

El **Estándar universal GRI 102: Contenidos generales** incluye los contenidos que proporcionan una descripción general del tamaño, la ubicación geográfica y las actividades de una organización. Esta información contextual es importante para ayudar a los grupos de interés a entender la naturaleza de la organización y sus impactos económicos, ambientales y sociales.

A continuación, se describen los contenidos incluidos en GRI 102:

4.1.1 Perfil de la organización

La información mínima por incluir, si se opta por elaborar un informe de sostenibilidad bajo los Estándares GRI, a modo enunciativo sería: Nombre de la organización, actividades, marca, productos y servicios, ubicación de la sede, ubicación de las operaciones, propiedad y forma jurídica, información sobre empleados y otros trabajadores, cadena de suministro, cambios significativos en la organización y su cadena de suministro, entre otros.

4.1.2 Estrategia

En esta sección incluye una descripción general de la estrategia de una organización con respecto a la sostenibilidad, a fin de ofrecer el contexto necesario para la elaboración posterior de informes más detallados usando otros Estándares GRI.

4.1.3 Ética e integridad

La organización debe presentar una descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta. También se puede incluir información sobre mecanismos internos y externos para solicitar asesoramiento sobre conducta ética y jurídica y sobre la integridad de la organización y/o informar preocupaciones relacionadas con conductas no éticas o ilegales y con la integridad de la organización.

4.1.4 Gobernanza

Los contenidos que se recogen en esta sección aportan una descripción general de:

- la estructura de gobernanza y su composición;
- la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la selección del propósito, los valores y la estrategia de la organización;
- las competencias y la evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno;
- la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la gestión del riesgo;
- la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad;

- la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social;
- la remuneración y los incentivos.

4.1.5 Participación de los grupos de interés

Tal como se mencionó en el apartado 3.1.1. referido al principio de contenido sobre la inclusión de los grupos de interés, el presente Estándar brinda lineamientos sobre información adicional a incluir en el informe tal como: Lista de los grupos de interés, Identificación y selección de grupos de interés; Enfoque para la participación de los grupos de interés.

4.1.6 Prácticas para la elaboración de informes

Estos contenidos presentan una descripción general del proceso que ha seguido la organización para definir el contenido del informe de sostenibilidad. También revisan el proceso que ha seguido para la identificación de los temas materiales y sus Coberturas, junto con cualquier cambio o reexpresión de información de informes anteriores tal como: cambios en los métodos de medición, en los años de base, fusiones o adquisiciones. Esto último a los fines de cumplir con el principio de comparabilidad.

Requiere especial atención el contenido referido a “Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI”. Los estándares contemplan la opción de elaborar los informes de sostenibilidad bajo dos opciones:

- **Esencial:** Un informe elaborado de acuerdo con esta opción contiene la información mínima necesaria para comprender la naturaleza de la organización, sus temas materiales e impactos relacionados y cómo se gestionan.
- **Exhaustiva:** Esta opción se crea a partir de la opción Esencial, pero requiere contenidos adicionales sobre estrategia, ética e integridad de la organización y su gobernanza. Además, la organización está obligada a aportar información más amplia sobre sus impactos incluyendo toda la información sobre el tema correspondiente a cada tema material cubierto por los Estándares GRI.

Dependiendo de la opción aplicada, la organización debe incluir en su informe una de las siguientes leyendas:

- “Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI”.
- “Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI”.

4.2 Contenidos específicos

4.2.1 Enfoque de gestión

El **Estándar universal GRI 103: Enfoque de gestión** se utiliza para aportar información sobre cómo la organización gestiona un tema material. Al aplicar este Estándar a cada uno de los temas materiales identificados, le permite a la organización explicar por qué un tema en concreto es material, dónde se producen los impactos y cómo se gestionan los mismos.

GRI 103 debe ser utilizado en conjunto con los Estándares GRI temáticos para brindar al lector información completa sobre los temas identificados como materiales.

El Estándar se estructura en tres partes:

- Explicación del tema material y su cobertura

Para cada tema material, la organización debe presentar una explicación del motivo por el que el tema es material, una descripción de dónde se producen los impactos del tema material y el involucramiento de la organización (es lo que se conoce como “Cobertura”) y explicar cualquier limitación que tenga la organización referida a la cobertura.

Aquí un tema importante a destacar es que cuando se habla de los impactos de las organizaciones no se debe limitar solo al impacto directo por el producto que vende o el servicio que presta, sino que se espera que la organización contemple las relaciones e impactos potenciales a los que contribuya a través de su relación con su cadena de valor.

- El enfoque de gestión y sus componentes

Se espera que la organización proporcione información suficiente como para que los usuarios de los informes entiendan su enfoque de gestión sobre el tema material y sus impactos. Cuando se habla de enfoque de gestión, se refiere a incorporar una descripción sobre políticas, compromisos, objetivos y metas, responsabilidades, entre otros aspectos.

Asimismo, la organización debe presentar el propósito del enfoque de gestión, el cual puede ser evitar, mitigar o remediar los impactos negativos o potenciar los impactos positivos.

Esta información debe repetirse para cada tema material identificado.

- Evaluación del enfoque de gestión



Se requiere que la organización incluya una explicación de cómo evalúa el enfoque de gestión, incluyendo:

- Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión. Estos pueden incluir auditoría o verificación interna o externa; clasificaciones externas del desempeño; sistemas de medición; *benchmarking*; comentarios de los grupos de interés; mecanismos formales de queja y/o reclamos.
- Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión. La explicación de estos resultados puede incluir: los contenidos de los Estándares GRI o las mediciones específicas de la organización utilizadas para informar de los resultados; el desempeño en los objetivos y metas, incluidos los éxitos y fracasos más importantes; cómo se comunican los resultados; los retos y brechas del enfoque de gestión; los obstáculos encontrados, los esfuerzos insatisfactorios y las lecciones aprendidas durante el proceso; el progreso en la aplicación del enfoque de gestión.
- Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión. Las modificaciones del enfoque de gestión resultantes de la evaluación pueden incluir: los cambios en la asignación de recursos, objetivos y metas; y las acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño.

Aplicación de los requerimientos:

A partir de la identificación del **tema material** ‘defensa de las incumbencias profesionales’, se desarrolla el **enfoque de gestión** detallando cuáles son las políticas, compromisos, objetivos y metas, responsabilidades, entre otros, que se llevaron a cabo.

Tema material:

NRO.	TEMA MATERIAL Y COBERTURA	IMPACTO	
1	Defensa de las Incumbencias profesionales Interno - Externo.	social	 

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

Enfoque de gestión:

 <p>EXTRA!</p> <p>Este medio, en formato tabloide y papel prensa, tiene por objeto difundir cuestiones vinculadas con la gestión institucional, eventos y aspectos particulares de las profesiones en Ciencias Económicas y de nuestras incumbencias.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 19)</p>	<p>PREMIOS MANUEL BELGRANO, Y OTRAS DISTINCIONES</p> <p>El Consejo, como todos los años, ha puesto en marcha una nueva edición del Premio Manuel Belgrano, convocando la participación de los matriculados con el fin de presentar trabajos sobre temas de vinculación directa con las incumbencias de nuestras carreras, o que permitan la intervención de ellas.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 20)</p>
<p>COMISIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES</p> <p>De acuerdo con el Artículo 61 del Reglamento Interno del Consejo, las Comisiones tienen como función asesorar al Consejo Directivo, la Mesa Directiva y la Presidencia en las materias que constituyen su objeto de estudio.</p> <p>Están compuestas por todos aquellos matriculados que libremente deciden inscribirse para participar de las mismas. Se reúnen periódicamente, y generan diversos tipos de acciones, tales como publicaciones, Reuniones Científicas y Técnicas y Ciclos de charlas. También analizan documentación a partir de solicitudes emitidas por las autoridades del Consejo, con el propósito de aportar opiniones que sirvan de base para tomar decisiones respecto de los temas que aborda cada una de estas Comisiones.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 12)</p>	<p>SINDICATURA CONCURSAL</p> <p>La labor de Sindicatura Concursal, a través del Sistema de Control Profesional en la Justicia (SCPJ), es un procedimiento que controla los sorteos de síndicos en concursos y quiebras en el Fuero Comercial. Ha mantenido la transparencia de tales actos judiciales mediante la publicación permanente en nuestro sitio <i>Web</i> de la totalidad de las designaciones de síndicos concursales, tanto de profesionales individuales como de estudios habilitados inscriptos.</p> <p>En este ejercicio se practicaron 537 sorteos, que fueron constatados en las secretarías privadas de los juzgados comerciales.</p> <p>Por otra parte, a raíz de la existencia de proyectos bajo tratamiento en el Congreso Nacional por los cuales podrían verse comprometidas las actuales incumbencias de los Contadores Públicos en este ámbito, el Consejo se preocupó por el tema, y entre las acciones desarrolladas se encuentra la publicación de solicitadas en los diarios de mayor circulación del país con el propósito de dar a conocer su opinión sobre la situación.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 35)</p>

Indicadores temáticos

Los Estándares temáticos están conformados por las series 200, 300 y 400. Cada una de estas series está compuesta por diversos Estándares temáticos. Estos se utilizan para presentar información sobre los impactos identificados por la organización con respecto a los temas materiales económicos, ambientales y sociales. La organización no requiere aplicar todos los Estándares temáticos sino solo aquellos que le ayuden en la medición de los temas materiales.

GRI 200 – Temas económicos

La serie 200 está conformada por 7 estándares, cada uno de los cuales incluye una determinada cantidad de indicadores para la medición del tema material vinculado a la dimensión económica. Tales como: desempeño económico, presencia en el mercado, impacto económico indirecto, prácticas de adquisición, entre otros.

Se espera que la organización recopile información de su desempeño económico utilizando las cifras que se recogen en sus estados financieros auditados o en sus cuentas de gestión auditadas internamente, siempre que sea posible.

Es posible recopilar datos utilizando, por ejemplo:

- Los Estándares Internacionales para la Elaboración de Informes Financieros (IFRS por sus siglas en inglés), publicados por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés), y las interpretaciones del Comité de Interpretaciones de los IFRS (se hace referencia a algunos IFRS concretos para ciertas informaciones).
- Los Estándares Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (IPSAS por sus siglas en inglés), publicados por la Federación Internacional de Contables (IFAC).
- Los Estándares nacionales o regionales reconocidos a nivel internacional para la elaboración de informes financieros.

Aplicación de los requerimientos:

A partir del **tema material** “ética organizacional y lucha contra la corrupción” se desarrolla el **enfoque de gestión**, donde dentro del tema ‘lucha contra la corrupción’, se detallan las iniciativas tendientes a erradicar la corrupción en el ámbito profesional, para luego aportar información específica para la medición de ese **impacto económico**.

Tema material:

7	Ética organizacional y lucha contra la corrupción Externa.	económico	
---	--	-----------	---

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

Enfoque de gestión:

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
Y GESTIÓN DE RIESGOS**

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La lucha contra la corrupción es un aspecto muy importante tanto puertas adentro como hacia afuera para la Institución. El Consejo impulsó iniciativas tendientes a erradicar la corrupción en el ámbito profesional, mediante capacitaciones dirigidas a los matriculados, participando como miembro del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC) y como integrante del Consejo Asesor para el seguimiento de la implementación del Plan Nacional Anticorrupción que funciona en la órbita de la Oficina Anticorrupción. También ha producido documentos tanto para uso profesional como para sustento de actuaciones en el campo del derecho y la Justicia.

Nuestra Institución no contribuye con partidos ni representantes políticos.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 54)

Contenido temático:

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN		CAPÍTULO
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	5

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 60)

Durante el presente ejercicio no se ha tomado conocimiento de hechos de corrupción que hubieran requerido la aplicación de medidas internas, ni denuncias externas.

En línea con la cultura organizacional orientada al control, la rendición de cuentas y la transparencia, los estados contables al 30 de junio de 2020 fueron sometidos a una auditoría externa que, como conclusión, emitió un Informe del Auditor Independiente sin salvedades.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 54)

GRI 300 – Temas ambientales

La serie 300 abarca 8 estándares cada uno de los cuales, incluye una determinada cantidad de indicadores para la medición del tema material vinculado a la dimensión ambiental, tales como: materiales, energía, agua y efluentes, biodiversidad, emisiones, efluentes y residuos, cumplimiento y evaluación ambientales de proveedores.

Aplicación de los requerimientos:

A partir del **tema material** “eficiencia operacional” se desarrolla el **enfoque de gestión**, donde dentro del tema ‘insumos reciclados’, se detalla la política de ‘reducir, reciclar, reutilizar’, para luego aportar información específica para la medición de ese **impacto ambiental**.

Tema material:

10	Eficiencia operacional Externo.	ambiente	
----	-----------------------------------	----------	---

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

Enfoque de gestión:

<p>Los servicios que brinda el Consejo no impactan significativamente en el medio ambiente, no obstante lo cual, comprometidos con la problemática ambiental, la Institución desarrolla distintas iniciativas para minimizar el impacto que sus actividades puedan generar en el medio ambiente. Acompaña a sus profesionales de Ciencias Económicas en su tarea de asistencia técnica a empresas y unidades económicas cuyo desarrollo debe ir de la mano de la preservación del ambiente. En este sentido, manifiesta un fuerte compromiso por difundir la adaptación de buenas prácticas medioambientales entre sus colaboradores, sus matriculados y demás grupos de interés. Si bien el ASPO disminuyó los consumos energéticos y de insumos, se destaca que con ello no hemos realizado reciclado de <i>tonners</i> y residuos electrónicos.</p> <p>El Consejo tiene una activa participación en encuentros nacionales e internacionales dedicados a la temática ambiental. De este modo continúa adoptando prácticas innovadoras, articulándose con otras organizaciones comprometidas con el medio ambiente, a fin de potenciar esfuerzos y de generar instancias de intercambio.</p> <p>La política ha sido, es y será reducir, reciclar y reutilizar, por lo que se hace imprescindible que en el marco de las instancias de participación a crearse se incorpore la temática referida a cuestiones ambientales, mediante la concientización del personal de la Institución respecto del uso eficiente de materiales y servicios.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 49)</p>	<p>El Consejo trabaja en forma continua para reducir el volumen de los desechos generados y para favorecer su reciclado. Muchas de esas acciones se llevan adelante en un programa impulsado por la Institución, en el cual también están involucrados los prestadores de Sodexo (servicio de <i>catering</i>) y All Clean (servicio de limpieza).</p> <p>Los residuos se gestionan por separado en función de su tipo, y son tratados, cuando corresponde, por empresas debidamente autorizadas, como el caso de los residuos patológicos. Por otra parte, el Consejo dona los materiales en desuso a diferentes organizaciones de la sociedad civil, cuando los mismos son reemplazados.</p> <p>Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)</p>
---	--

Contenido temático:

GRI 301 MATERIALES	CAPÍTULO
301-1 Insumos reciclados.	4

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 60)

RESIDUOS ELECTRÓNICOS

El Consejo colabora con el programa Reciclar *Tecnología para la Educación y el Trabajo*, de la Fundación Equidad, donando sus residuos electrónicos. Este programa procura acercar y dar acceso a equipos reacondicionados y *software* a escuelas y organizaciones de la sociedad civil, que entiendan a la tecnología como una herramienta de integración social, para generar igualdad de oportunidades a través del aprendizaje del uso básico de la computadora. La Fundación Equidad canaliza las donaciones de rezagos electrónicos que realizan las empresas y los convierte en computadoras

recicladas listas para donar. Las empresas participan del programa y se aseguran de que su "basura electrónica" tendrá la mayor reutilización y una disposición final de acuerdo con las normas nacionales e internacionales de tratamiento de residuos. Durante el período julio 2019-junio 2020 no se realizaron donaciones de equipos.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)

CARTUCHOS Y TONNERS

El Consejo entrega sus cartuchos y *tonners* usados a Ecogestión.com, una empresa que integra el programa *Buenos Aires Produce más Limpio*. Su objetivo consiste en contribuir con la gestión de residuos en las empresas y organismo: que así lo crean conveniente, interviniendo de forma activa en la reutilización de los aparatos electrónicos en desuso, en este caso particular de cartuchos e impresoras. Además, se ofrece retirar sin costo los cartuchos vacíos, a efectos de ingresarlos en el sistema de recuperación, para reinsertarlos y para que sean reutilizados.

En el período julio 2019-junio 2020, no se realizaron entregas de los mismos.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)

ACEITES VEGETALES

El Consejo, junto con Sodexo, trabaja para la correcta disposición de los aceites vegetales utilizados (AVU-ACU). Se recolecta el aceite que se usa para cocinar en los contenedores especiales y luego es retirado por empresas certificadas para su tratamiento.

En 2019 hubo 105 litros de aceite procesado usado y recolectado para su tratamiento, y desde mayo 2019 no hemos generado residuos de aceite vegetal.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)

RESIDUOS PATOLÓGICOS

Este tipo de residuos se genera en los consultorios médicos, aunque en una cantidad mínima. No obstante, son segregados por los médicos en bolsas especiales, las que se ubican en cajas provistas por la empresa contratada para su retiro y disposición. El Consejo cuenta con los certificados de disposición final de los residuos, realizados por empresas debidamente registradas y autorizadas por los entes oficiales.

RESIDUOS PATOLÓGICOS
POR KG.
2020
97
(2019: 166)

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 50)

GRI 400 – Temas sociales

La serie 400 abarca 19 estándares cada uno de los cuales, incluye una determinada cantidad de indicadores para la medición del impacto social; referidos a: empleo, relaciones trabajador-empresa, salud y seguridad en el trabajo, diversidad e igualdad de oportunidades, comunidades locales, entre otras cuestiones.

Aplicación de los requerimientos:

A partir del **tema material** “formación y desarrollo del personal” se desarrolla el **enfoque de gestión**, detallando cuáles fueron los diferentes programas de formación y de entrenamiento en el puesto de trabajo para dar respuesta a las necesidades de cada área y la gestión de nuevos proyectos. En el mismo capítulo del balance social (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020), se proporciona información específica para la medición de ese **impacto social**.

Tema material:



Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 16)

Enfoque de gestión:

Se llevaron a cabo diferentes programas de formación y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para dar respuesta a las necesidades de cada área y la gestión de nuevos proyectos.

TIPO DE CAPACITACIÓN

- Inducción, con el objetivo de familiarizar al nuevo colaborador con la Organización, su trabajo y el Sistema de Gestión de Calidad.
- Entrenamiento, para brindar herramientas para un mejor desempeño en su puesto de trabajo.
- Programas de Desarrollo / Programa Jóvenes Profesionales, con el objeto de brindar habilidades de gestión que contribuyan al desarrollo profesional.
- Calidad, para capacitar a los colaboradores en Sistema de Gestión de Calidad y Normas ISO.
- Idiomas con el objeto de brindar herramientas que favorezcan el desarrollo de nuestros colaboradores.
- Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, para ofrecer al personal información y capacitación sobre medidas que gestionan la protección y el bienestar en el desarrollo de sus tareas, como así también concientizar sobre el cuidado del medio ambiente).
- Actividades de Presentación / Difusión / Actualización, con el fin de brindar herramientas para el conocimiento y funcionalidad de los temas abordados.
- Eventos, Seminarios y Conferencias, con el objeto de brindar herramientas que favorezcan el desarrollo de nuestros colaboradores.
- Capacitación, para que los colaboradores accedan a una constante actualización en las nuevas normas y conocimientos técnico-vigentes.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 25)

Contenido temático:

GRI 404 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA		CAPÍTULO
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	2
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	2
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional.	2

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 60)

GESTIÓN DE HABILIDADES Y FORMACIÓN

Con el objetivo de desarrollar habilidades y competencias que permitan brindar servicios excelentes a nuestros matriculados, así como promover el progreso personal y profesional de nuestros colaboradores, mantenemos una Política de Capacitación y Entrenamiento acorde a las necesidades institucionales y específicas de cada sector.

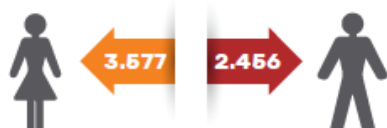
La capacitación permanente de nuestros colaboradores es una estrategia clave en la gestión del capital humano. Aplicar un enfoque integral dirigido al servicio de nuestros grupos de interés revalorizará el concepto de pertenencia. A través de diferentes actividades de capacitación, se facilitan espacios de participación e integración que contribuyen a la motivación y satisfacción interna.

CANTIDAD HORAS TOTALES
2020: 6.013

COMPOSICIÓN POR JERARQUÍA	HORAS
Horas a colaboradores y mandos medios	5.836

Horas a gerentes	177
------------------	-----

COMPOSICIÓN POR GÉNERO (en horas)



Promedio de horas de capacitación por colaborador: 11,05 horas.

Participaron en por lo menos una actividad de capacitación 307 colaboradores.

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 25)

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Se busca mejorar la calidad de gestión de la Institución y motivar e incentivar el desarrollo individual de sus colaboradores, explicitando a cada uno de ellos qué es lo esperable y cómo cumplirlo.

Teniendo en cuenta la importancia brindada a la participación, los colaboradores realizan su autoevaluación, que luego es compartida con su supervisor directo, y los resultados consensuados cubren los siguientes conceptos:

- ● Aspectos del desempeño a evaluar.
- ● Análisis y evaluación del desempeño según las competencias definidas.
- ● Evaluación global.
- ● Propuestas de capacitación para el próximo año.
- ● Objetivos para el próximo periodo.
- ● Adaptación en cuarentena. *(Nueva)*.

PORCENTAJE DE COLABORADORES QUE PARTICIPÓ EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

96,79%
(2019: 92,82%)

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 26)

5. Definición de palabras claves

Los Estándares GRI incluyen un glosario de términos clave. En el presente apartado se incorporan definiciones del glosario que se consideran relevantes en el contexto de entendimiento de los estándares GRI.

5.1 Grupos de interés²

Entidad o individuo que razonablemente se espera que se vea afectado significativamente por las actividades, productos y servicios de la organización informante o cuyas acciones podrían afectar a la capacidad de la organización para aplicar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Nota 1: Entre los grupos de interés se incluye a las entidades o individuos cuyos derechos, de acuerdo con la legislación o los convenios internacionales, le proporcionan derechos legítimos frente a la organización.

Nota 2: Los grupos de interés pueden incluir a aquellos que se dedican a la organización (como empleados y accionistas), así como a aquellos que tienen otras relaciones con la organización (como otros trabajadores que no son empleados, proveedores, grupos vulnerables, comunidades locales, ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, entre otras).

5.2 Impacto²

En los Estándares GRI, a menos que se indique lo contrario, el “impacto” es el efecto que una organización tiene sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad, lo que a su vez puede indicar su contribución (positiva o negativa) al desarrollo sostenible.

Nota 1: En los Estándares GRI, el término “impacto” puede referirse a impactos positivos, negativos, reales, potenciales, directos, indirectos, a corto plazo, a largo plazo, intencionados o no intencionados.

Nota 2: Los impactos sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad también pueden estar relacionados con las consecuencias para la propia organización. Por ejemplo, un impacto sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad puede que dé lugar a consecuencias para el modelo de negocio de la organización, su reputación o su capacidad para alcanzar sus objetivos.

5.3 Tema material²

Tema que refleja los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de una organización o que influye sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones de los grupos de interés

Nota 1: Para elaborar un informe de conformidad con los Estándares GRI, una organización está obligada a aportar información sobre sus temas materiales.

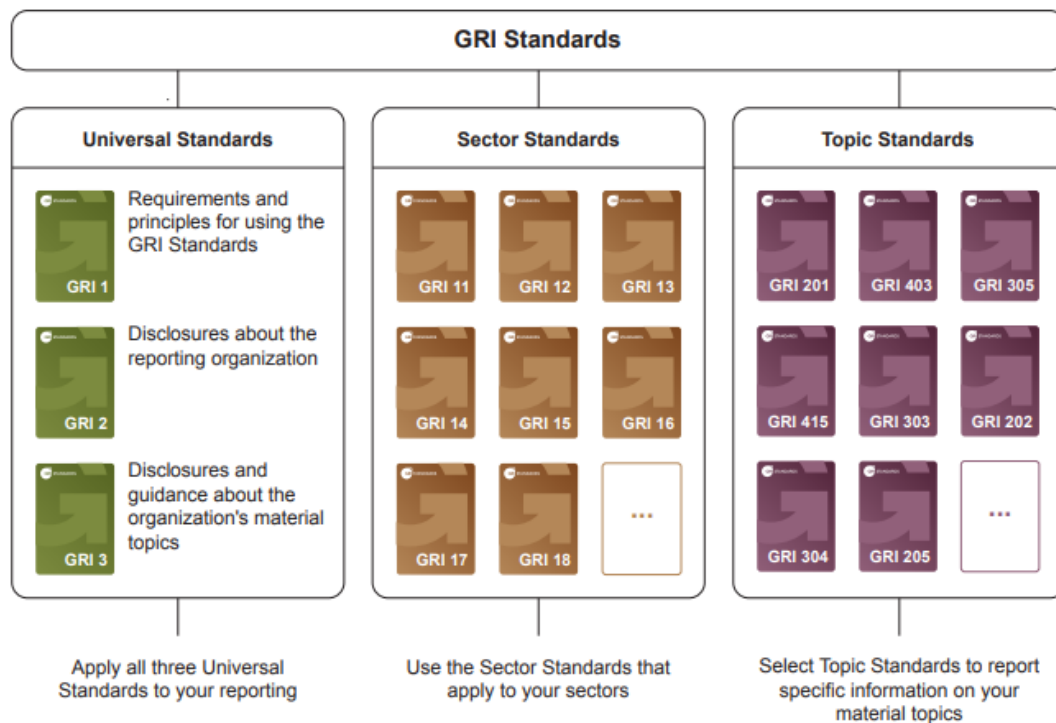
Nota 2: Los temas materiales pueden incluir, entre otros, los temas cubiertos por las series 200, 300 y 400 de los Estándares GRI.

6. Actualización de los Estándares GRI

GRI presentó en octubre de 2021 una revisión de su estructura modular, representando la actualización más significativa desde que GRI estableció los estándares en 2016. Es menester mencionar que los mismos entran en vigor para la presentación de informes a partir del 1° de enero de 2023, si bien se permite y recomienda su adopción anticipada. Actualmente, la nueva estructura está disponible solo en inglés y es de acceso libre y gratuito por medio de su página web.

Si bien representa un cambio significativo en la estructura desarrollada en los apartados anteriores, el contenido y su esencia permanecen en la nueva estructura.

² <https://www.globalreporting.org/media/qswcbqtt/spanish-gri-standards-glossary-2016.pdf>



Fuente: (GRI, A Short Introduction to the GRI Standards, 2021)

A continuación, se mencionan las principales modificaciones:

- La nueva estructura de estándares se divide en tres partes: *Universal Standards* (Estándares universales, por su traducción en español), *Sector Standards* (Estándares sectoriales, por su traducción en español) y *Topic Standards* (Estándares específicos, por su traducción en español).
- Los Estándares Universales hasta ahora conocidos como 101, 102 y 103, pasan a llamarse GRI 1, 2 y 3. En GRI 1, se contemplan los fundamentos de uso de estos Estándares; en GRI 2, información general y en GRI 3, se proporciona una serie de lineamientos específicos para identificar los temas materiales.
- La actualización elimina la diferenciación de informes elaborados bajo la opción esencial o exhaustiva.
- El cambio más significativo es la incorporación de los Estándares sectoriales con el objetivo de incrementar la calidad, integridad y coherencia de los informes en 40 sectores. Actualmente solo tiene desarrollados los estándares para los sectores: petróleo y gas, agricultura, acuicultura y pesca.

Referencias

C.P.C.E.C.A.B.A. (agosto de 2020). *Balance Social y Memoria de Sustentabilidad 2019 - 2020*. Obtenido de <https://www.consejo.org.ar/responsabilidad-social-y-sustentabilidad/balance-social>

Global Reporting Initiative. (s.f.). *GRI*. Recuperado el noviembre de 2020, de <https://www.global-reporting.org/>

GRI. (2021). *A Short Introduction to the GRI Standards*. Obtenido de <https://www.globalreporting.org/media/wtafl4tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>

GRI. (s.f.). *Glosario de estándares GRI*. Obtenido de <https://www.globalreporting.org/media/qswcbqtt/spanish-gri-standards-glossary-2016.pdf>

V. Normas Contables Profesionales emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas (F.A.C.P.C.E.). Resolución Técnica N° 36: ‘Balance Social’ y Resolución Técnica N° 44: ‘Modificación de la R.T. 36 Balance Social’

Por Natalia S. Carpio – Daniela P. Roel

1. Introducción

En el marco del cuerpo normativo de la profesión contable en Argentina en materia de informes de sostenibilidad contamos con la Resolución Técnica N° 36 (en adelante RT N° 36) y su modificatoria la Resolución Técnica N°44 (en adelante RT N° 44), emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE) denominadas **Balance Social**.

2. Definición de Balance Social

Para definir balance social, resulta relevante partir del concepto incluido en la misma RT N° 36 y complementarlo con la definición brindada por los Estándares GRI.

“El Balance social es un instrumento para medir, evaluar e informar en forma clara, precisa, metódica, sistemática y principalmente cuantificada, el resultado de la política económica, social y ambiental de la organización. En dicho documento se recogen los resultados cuantitativos y cualitativos del ejercicio de la responsabilidad socio-ambiental, informando en forma objetiva las condiciones de equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera que asumen las empresas en su comportamiento”. (FACPCE, Resolución técnica N° 36, 2012- Capítulo II- Balance Social - Concepto)

“...informes públicos sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones y, por ende, sus contribuciones (positivas o negativas) al objetivo de desarrollo sostenible”. (Global Reporting Initiative, s.f.)

El Balance Social se puede entender como un instrumento de rendición de cuentas a los grupos de interés sobre el desempeño económico, social y ambiental de una organización en pos del cumplimiento al objetivo de desarrollo sostenible. Tal como se desarrolla en el capítulo IV referido a los Estándares GRI, estos informes deben cumplir con una serie de principios de contenido y calidad que permiten que la información sea clara, precisa y sistemática.

3. Consideraciones generales

3.1 Alcance

El alcance de la RT N° 36 es para todo tipo de organización: pública, privada o mixta; con o sin ánimo de lucro, que opte por elaborar el balance social bajo este marco.

3.2 Presentación

En cuanto a su presentación, la RT N° 36 establece que se puede presentar en forma conjunta con los Estados Contables del ente o por separado, haciendo referencia, en el Balance Social, a dichos Estados Contables. El período por el cual se emitirá será el mismo al que se refieren los Estados Contables.

Asimismo, a los efectos de una mejor visualización de la evolución del desempeño de la organización sugiere presentarlos de forma comparativa.

4. Estructura del Balance Social

El Balance Social incluye:

- Memoria de Sustentabilidad y
- Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD).

Para la elaboración de la **Memoria de Sustentabilidad**, la RT N°36 indica que se debe regir por las pautas y principios establecidos por la Global Reporting Initiative (GRI). Por este motivo, remitimos al Capítulo IV para conocer más sobre la estructura, los principios y los contenidos de los Estándares GRI.

El **EVEGyD** tiene como objetivo evidenciar el valor económico generado por una organización y de qué manera es distribuido durante un periodo determinado.

5. Estado de Valor Económico Generado y Distribuido

5.1 Estado de Valor Económico Generado

El valor económico generado es el valor creado por la organización y los grupos sociales involucrados con ella. Se mide, en forma general, por la diferencia entre el valor de las ventas y los insumos adquiridos a terceros devengados en el ejercicio.

Los principales componentes del valor económico generado se detallan a continuación:

- **Ingresos:** Venta de mercaderías, productos y servicios; ingresos relativos a la construcción de activos propios, otros ingresos, previsión para desvalorización de créditos, incluye los valores relativos a la constitución y reversión de la previsión.
- **Insumos adquiridos a terceros**
- **Pérdida y recuperación de valores de activos**
- **Depreciaciones y amortizaciones**
- **Valor agregado recibido en transferencia:** resultado por participación en subsidiarias, ingresos financieros.

5.2 Distribución del Valor Económico Generado

La distribución del valor económico generado debe ser expuesta, como mínimo, en los siguientes conceptos:

- **Remuneración al personal**
- **Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo**
- **Retribuciones al estado en forma de impuestos, tasas y contribuciones**
- **Retribución al capital de terceros**
- **Retribución a los propietarios: Dividendos, ganancias retenidas**
- **Otras**

Aplicación:

A título de ejemplo, se toma como caso de aplicación el Balance Social y Memoria de Sustentabilidad del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante CPCECABA) por el periodo julio 2019 a junio 2020.

	REAL 2019-2020		REAL 2018-2019	
VALOR ECONÓMICO GENERADO	3.799.212.741	100%	4.224.473.090	100%
Ingresos	3.765.906.172		4.444.764.028	
Ingresos Financieros y RECPAM	164.197.299		40.506.673	
Provisión	-53.803.888		-180.672.948	
Amortizaciones	-77.086.842		-80.124.663	
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	-4.059.685.607	107%	-4.095.964.840	97%
Matrimonios Subsidios	-168.556.992	4%	-153.140.033	4%
Proveedores	-2.549.962.833	67%	-2.680.683.246	63%
Costos Directivos Servicios Matrimonios	-2.334.512.459	61%	-2.386.030.174	56%
Proveedores Generales	-138.762.807	4%	-216.935.266	5%
Proveedores Servicios Públicos	-14.028.866	0%	-17.721.366	0%
Proveedores Mesa Directiva	-31.077.822	1%	-26.582.353	1%
Proveedores Alianzas	-31.580.878	1%	-33.414.087	1%
Empleados Sueldos y Beneficios	-995.727.461	26%	-919.845.819	22%
Estado Impuestos Tasas y Contribuciones	-345.438.322	9%	-342.265.742	8%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	-260.472.866	7%	128.508.250	-3%

Fuente: (C.P.C.E.C.A.B.A., 2020, pág. 53)

6. Resolución Técnica N° 44: ‘Modificación de la R.T. 36 Balance Social’

El 24 de junio de 2016 fue emitida la Resolución Técnica N° 44: “Normas Contables profesionales: Modificación de la Resolución Técnica N° 36 Balance Social” (en adelante “RT N° 44”) en el ámbito de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FAPCE), la misma introduce un cambio principalmente en lo que corresponde al marco utilizado para la elaboración de las memorias, ya que la anterior RT N° 36 indicaba que debían ser elaborados bajo GRI G3, en mayo de 2015 el GRI publicó la versión GRI G4.

La citada RT N° 44 no menciona una versión determinada de las guías GRI, sino que remite a la última versión disponible aprobada por GRI y publicada en español en la página de internet de la FAPCE.

“Aquellas organizaciones que elaboren sus memorias de sostenibilidad de conformidad con los estándares o guía previstos por el Global Reporting Initiative -GRI-, deberán ajustarse a lo establecido en la última versión disponible aprobada por tal organismo y publicada en español en la página de internet de esta Federación”. (FAPCE, Resolución técnica N° 44. Segunda Parte. Punto 1.)

Actualmente, tal como fue desarrollado en el capítulo IV sobre la Global Reporting Initiative, las guías G3 y G4 ya no se encuentran vigentes. Las mismas fueron reemplazadas por la nueva estructura modular de **Estándares GRI**.

Referencias

- C.P.C.E.C.A.B.A. (agosto de 2020). *Balance Social y Memoria de Sustentabilidad 2019 - 2020*. Obtenido de <https://www.consejo.org.ar/responsabilidad-social-y-sustentabilidad/balance-social>
- FACPCE. (2012). Resolución técnica N° 36. *Normas Contables Profesionales: Balance Social*.
- FACPCE. (s.f.). Resolución técnica N° 44. *NORMAS CONTABLES PROFESIONALES: MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN TÉCNICA N° 36 - BALANCE SOCIAL*.
- Global Reporting Initiative. (s.f.). *GRI*. Recuperado el noviembre de 2020, de <https://www.global-reporting.org/>

VI. Reporte Integrado. International Integrated Reporting Council (IIRC) – Value Reporting Foundation (VRF)

Por Inés García Fronti

1. Introducción al *reporting* integrado

Un reporte integrado puede ser considerado el avance más actual en lo que respecta a la transparencia organizacional. En este capítulo consideraremos al reporte integrado a partir del Marco Internacional del International Integrated Reporting Council (IIRC, 2013, 2021), que es la guía más utilizada a nivel internacional para la temática.

Si nos preguntamos qué es el *reporting* en sentido amplio, encontramos que las organizaciones emiten una cantidad de información que ponen a disposición de sus grupos de interés de diversas maneras, asimismo existen terceros que preparan información sobre la organización como pueden ser los gobiernos, organizaciones no gubernamentales, la academia o la prensa.

Para visualizar un ejemplo real de lo que involucra el *reporting* de una organización multinacional, utilizaremos el caso de Nutresa, empresa del sector alimenticio con su casa matriz en Colombia.

“Grupo Nutresa: Reportes en web sobre reporte integrado, modelo de gestión y modelo corporativo”



Fuente: Grupo Nutresa (2020, <https://informe2020.gruponutresa.com/descargas/>)

Con relación a la información elaborada por la propia organización, sobre la cual podemos tomar decisiones, la misma puede estar en la web de la empresa y difundirse en sus redes. Las empresas proporcionan información que puede interesar en mayor o menor medida a los inversores y a otro tipo de usuarios de la información, es decir diferentes grupos de interés incluyendo a la sociedad en su conjunto.

“Grupo Nutresa: Reportes en web sobre desempeño en los negocios, actuar íntegramente, impulsar el crecimiento y fomentar una vida saludable ”



Fuente: Grupo Nutresa (2020, <https://informe2020.gruponutresa.com/descargas/>)

Por otro lado, encontramos el informe financiero, que suele denominarse información tradicional, y es elaborado de forma obligatoria por las organizaciones y también encontramos al reporte de sostenibilidad, con la incorporación de las dimensiones social, ambiental y de gobierno corporativo, que se elabora en menor medida y -en casi todos los contextos- de forma voluntaria.

“Grupo Nutresa: Reportes en web sobre construir una mejor sociedad, gestionar la cadena de valor, reducir el impacto ambiental, estados financieros e informe de aseguramiento”



Fuente: Grupo Nutresa (2020, <https://informe2020.gruponutresa.com/descargas/>)

El reporte integrado de alguna manera surge para “integrar” el informe financiero y el reporte de sostenibilidad, pero de ninguna forma es la suma aritmética de ambos o se trata de colocar uno después del otro y decir que el resultado es un reporte integrado; el mismo posee características propias y es probable que en unos años progresivamente comience a ser el reemplazo de ambos, de hecho en algunos mercados ya lo es.

Una de las grandes preguntas sobre la información no financiera referida al desarrollo sostenible es saber si alguien la valora, si toma decisiones a partir de la misma y la respuesta es afirmativa: es muy valorada la información no financiera, en particular por parte de los inversores. El reporte integrado está pensado en su origen para los inversores, pero posee muchas características que también pueden ser útiles para otros usuarios. Los inversores valoran que se incluya información no financiera en el informe anual, es decir en los informes contables, aunque debe existir un equilibrio entre ambos tipos de información, el reporte integrado que presentamos en este capítulo de alguna forma apunta a ese equilibrio entre información financiera y no financiera.

En el presente capítulo realizamos en primer lugar una introducción a los conceptos básicos vinculados con los organismos emisores de las guías, el pensamiento integrado, el reporte integrado y el Marco Internacional. A continuación, abordaremos los conceptos centrales del reporte integrado que son la creación de valor y los capitales. Luego mencionaremos brevemente los principios y contenidos para finalizar con la forma de realizar búsquedas de reportes integrados.

2. Conceptos básicos

2.1 Los organismos emisores de las guías

La Value Reporting Foundation (VRF) es una organización internacional sin fines de lucro que surge en 2020 de la fusión entre el IIRC y la Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y que impulsa la utilización de guías para que las organizaciones -en particular multinacionales que operan en mercados cotizados- gestionen e informen cómo se crea, conserva o erosiona valor a lo largo del tiempo y sobre sus rendimientos, en especial se trata de satisfacer las demandas generadas por los inversores.

Erkki Liikanen, presidente de la Fundación International Financial Reporting Standards (IFRS), anunció durante la COP 26 en Glasgow (noviembre 2021) la formación de la Junta de Normas Internacionales en Sustentabilidad (ISSB, por sus siglas en inglés) para desarrollar estándares internacionales sobre las revelaciones de sustentabilidad que satisfagan las necesidades de información de los inversores.

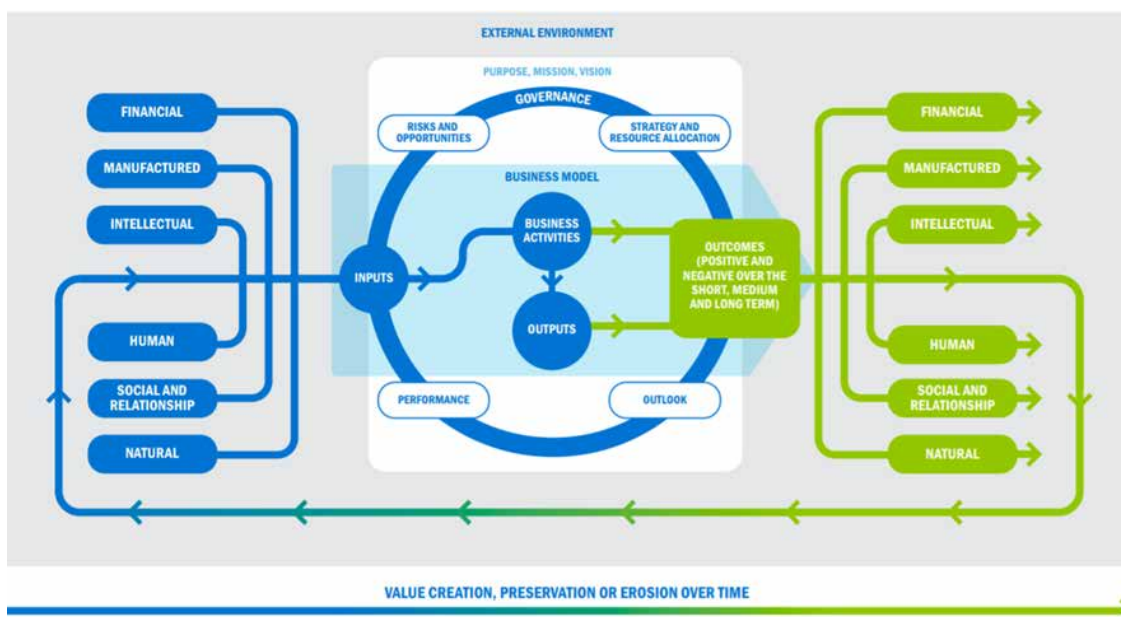
La IFRS Foundation completará la consolidación de la Junta de Estándares de Divulgación climática (CDSB, por sus siglas en inglés, que es una iniciativa del Carbon Disclosure Project, CDP) y la VRF para junio del 2022.

2.2 Pensamiento integrado

IIRC establece que el pensamiento integrado es la consideración activa, por parte de una organización, de la relación que existe entre sus diversas unidades operativas y funcionales, y los capitales que utiliza y sobre los que su actividad impacta; el mismo conduce a una toma de decisiones y acciones integradas que se centran en la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo. Así, los reportes integrados no son solo el proceso de emisión de informes, se basan en la utilización por parte de toda la organización del pensamiento integrado o pensamiento sistémico.

El pensamiento integrado impulsa una mejor comprensión de cómo se crea el valor y mejora la toma de decisiones por parte de los directorios y la administración: cuanto más integrado esté el pensamiento en las operaciones diarias, más naturalmente se expresará esta información en las comunicaciones internas y externas. Sobre esta base, el pensamiento integrado y la presentación de reportes integrados se refuerzan mutuamente.

“Proceso a través del cual el valor es creado, conservado o erosionado”



Fuente: IIRC (2021, p.22)

2.3 Reporte integrado

El reporte integrado más utilizado a nivel internacional es el que se elabora a partir del Marco Internacional del IIRC e involucra no solamente al reporte en sí, sino la estrategia, la gestión, los procesos y el flujo de información de toda la organización. Así por ejemplo, si la gestión estratégica de la organización se encuentra definida en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el reporte integrado seguramente brindará una mirada sobre la organización que integre al desarrollo sostenible en la operatoria de la misma y que incluya en sus impactos los riesgos sociales, ambientales y los vinculados al gobierno corporativo.

Un reporte integrado es definido por el IIRC como un proceso basado en el pensamiento integrado que brinda como resultado un reporte integrado que debería ser conciso y se realiza en forma periódica sobre una organización, el mismo debería incluir información material sobre el modo en que la estrategia de una organización, así como su gobierno, desempeño y perspectivas, en el contexto de su entorno, conducen a la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo. Los objetivos IIRC para el reporte integrado se plantean de la siguiente forma:

- Mejorar la calidad de la información disponible para los inversores.
- Promover un enfoque más eficiente para la presentación de informes corporativos.
- Mejorar la responsabilidad y la administración de las organizaciones a partir de los 6 capitales planteados, y promover la comprensión de sus interdependencias.
- Apoyar el pensamiento, la toma de decisiones y las acciones integradas que se centran en la creación de valor a lo largo del tiempo.

Un reporte integrado debería beneficiar a todos los grupos de interés informando sobre la capacidad de la organización para crear valor: inversores, órganos de gobierno y de gestión de la organización, colaboradores, clientes, proveedores, socios comerciales, comunidades locales, legisladores, reguladores y responsables de la formulación de políticas.

Los pilares del reporte integrado son la creación de valor a partir de la evolución a lo largo del tiempo de los llamados 6 capitales: capital financiero, capital industrial, capital intelectual, capital humano, capital social y relacional y capital natural.

El reporte integrado responde a lo que se denomina pensamiento integrado y el “cubo mágico” resulta ideal para representar la conectividad de la información involucra. Un reporte integrado debe plasmar el foco estratégico organizacional, contener información prospectiva y orientación hacia el futuro.

Con relación a las organizaciones que actualmente elaboran reportes integrados bajo los lineamientos del IIRC, es importante identificar que se trata de empresas que cotizan en uno o varios mercados y que previamente ya han elaborado varios reportes de sostenibilidad siguiendo los lineamientos de la Global Reporting Initiative (GRI).

2.4 El Marco Internacional

Los reportes integrados que propone el IIRC se elaboran en base al Marco Internacional (MI) que emite dicho organismo, a partir de 2022 las empresas deben utilizar el MI elaborado en 2021 que contiene algunas modificaciones con respecto a la versión anterior que data del 2013, las mismas fueron realizadas a partir de un amplio proceso de consulta llevado a cabo por el organismo.

El MI explica los conceptos vinculados con los reportes integrados y sirve de sustento en su proceso de elaboración: establece los conceptos fundamentales, los principios rectores y los elementos de contenido que rigen la preparación y presentación de un reporte integrado; el mismo está pensado principalmente en el contexto de organizaciones del sector privado, para empresas con fines de lucro grandes, pero también es aplicado por organizaciones del sector público y por entidades sin fines de lucro, de diverso tamaño.

Se puede observar que algunas organizaciones denominan “reporte integrado” o “informe integrado” a informes que no han sido elaborados de acuerdo con el Marco Internacional, el IIRC lo desaconseja ya que resulta confuso para el lector de los informes. Una forma de resolver la duda es verificar en el reporte si la organización que emite el reporte menciona o no expresamente el MI IIRC.

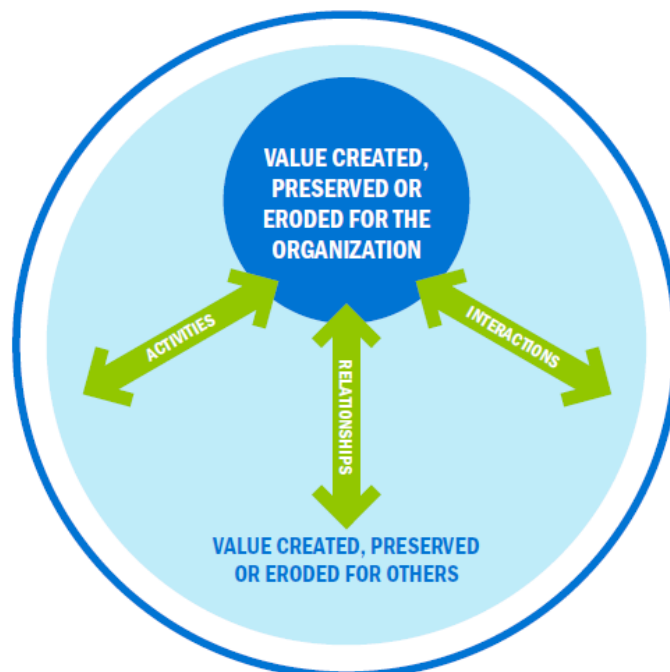
interés clave, reconociendo que el valor creado, conservado o erosionado para la organización debería reflejar el valor creado, conservado o erosionado para otros. Esto también significa comprender cómo se influye en el valor y, en particular, cómo el modelo de negocio transforma los recursos y las relaciones (o capitales) en productos, servicios, subproductos y residuos.

El reporte integrado IIRC no exige la utilización de una definición de valor específica; sin embargo, el proceso interno de definir y expresar la creación de valor de la organización debería tener como base un entendimiento entre la administración y el gobierno corporativo, planteándose así las bases para la preparación del informe.

Para evaluar el éxito con el que la organización crea valor, se deben considerar los efectos de sus productos y actividades en cada clase de los 6 capitales, esos efectos son los resultados del modelo de negocio y, cuando se toman en conjunto determinan una posición neta positiva (se crea valor), neta negativa (se erosiona el valor) o neutra (se conserva el valor).

Este análisis no es una ciencia exacta enfatiza el IIRC. Algunos resultados son inconmensurables, por lo que necesariamente hay subjetividad e incertidumbre involucradas. Las organizaciones también pueden tener un conocimiento imperfecto de las interdependencias y compensaciones entre las capitales, o una comprensión incompleta de las perspectivas de las partes externas.

“Valor creado, conservado o erosionado para la organización y para los demás”



Fuente: IIRC (2021, p.16)

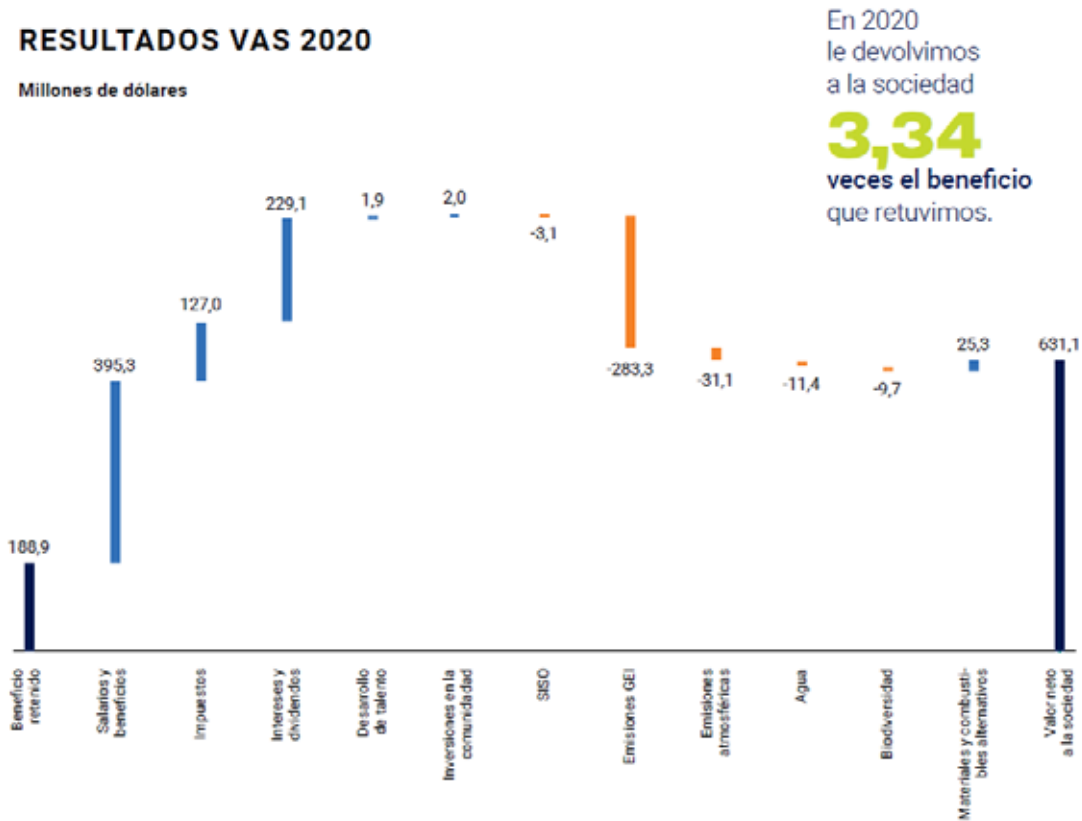
Finalmente, al priorizar un conjunto de intereses sobre otro conjunto de intereses, las organizaciones necesariamente aplican el juicio. A pesar de estas limitaciones, el marco IR proporciona un enfoque sólido para identificar y comunicar cómo se crea valor, más allá de los resultados financieros.

A continuación presentamos, a modo de ejemplo, el modelo de creación de valor de la cementera Argos con su casa matriz en Colombia. La empresa utiliza el pensamiento integrado IIRC y otros elementos adicionales para construir su propio modelo de creación de valor, el cual llega a monetizar aspectos clave de sus dimensiones sociales y ambientales, comparando el valor retenido por el grupo con el que plantea haber brindado a la sociedad en general.

“Argos Colombia: Modelo de valor creado para la organización y para los demás”

RESULTADOS VAS 2020

Millones de dólares



Fuente: Argos (2020, p.71)

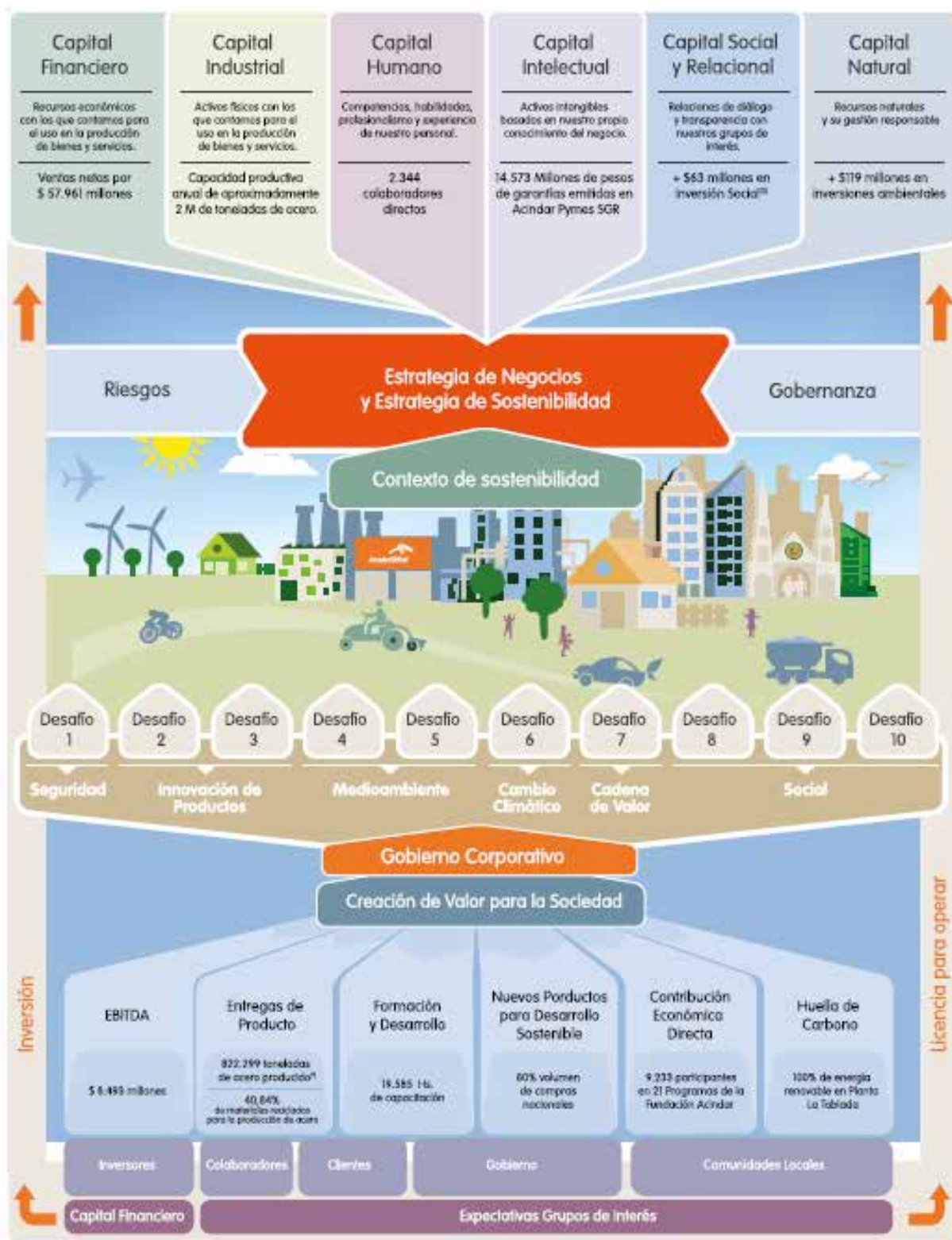
4. Los capitales

4.1 Determinando los capitales en las organizaciones

Los capitales son “inventarios de valor de los que depende el éxito de cualquier empresa ya que, de una forma u otra, son recursos de su modelo de negocio, y aumentan, disminuyen o se transforman a través de las actividades y la producción de la organización. Se clasifican en el Marco como: financiero, industrial, intelectual, humano, social y relacional, y natural” (IIRC, 2021, traducción propia).

Las categorías de capitales establecidas por el IIRC pueden no ser adecuadas para todas las organizaciones, por lo que sugiere su utilización como una guía al elaborar el reporte integrado para garantizar que un capital que se utilice o se vea afectado materialmente no sea omitido del mismo.

“ArcelorMittal Acindar: Modelo de creación de valor y capitales”



Fuente: ArcelorMittal Acindar (2020, p.15)

IIRC plantea que en los reportes integrados no es imprescindible utilizar el término “capitales”: se pueden denominar con terminología que sea coherente con otras guías existentes y que tal vez sea más habitual o comprensible para los grupos de interés internos y externos y/o para los distintos usuarios de esos informes.

Si bien la mayoría de las organizaciones interactúa con todos los capitales en cierta medida, estas interacciones pueden ser relativamente menores o tan indirectas que no resulten lo suficientemente materiales como para incluirlas en el reporte integrado, por lo cual una organización puede incluir solo algunos de los capitales, unificar dos o más y/o denominarlos de otra forma.

4.2 Los 6 capitales

a) Capital financiero

El capital financiero es el “conjunto de fondos disponible en las organizaciones para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios u obtenidos a través de financiación, tales como deuda, capital o subvenciones, o generado a través de operaciones o inversiones” (IIRC, 2021, traducción propia). El término capital financiero es muy habitual en el lenguaje de los negocios y la inversión.

De cierta forma, equivale en términos de la información financiera tradicional a la fuente del dinero, reconoce que el valor del capital financiero es su uso como medio de intercambio y que el valor se realiza cuando se convierte en otras formas de capital.

b) Capital industrial

El capital industrial se compone de “objetos físicos fabricados disponibles para una organización para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios, incluyendo: edificios, equipos o infraestructura (como carreteras, puertos, puentes y plantas de tratamiento de residuos y agua)” (IIRC, 2021, traducción propia).

No todos los capitales que una organización usa o afecta son propiedad o están controlados por ella. Algunos pueden ser propiedad de otros. Por ejemplo, una empresa de logística puede depender de la disponibilidad, calidad y asequibilidad de una infraestructura de transporte propiedad del gobierno.

c) Capital intelectual

El capital intelectual incluye los “intangibles basados en el conocimiento de la organización, incluyendo: o propiedad intelectual, tales como patentes, derechos de autor, software, derechos y licencias o capital organizacional tales como el conocimiento tácito, sistemas, procedimientos y protocolos” (IIRC, 2021, traducción propia).

d) Capital humano

El capital humano se relaciona con los empleados de la organización y abarca las “competencias, capacidades y experiencia de las personas, motivaciones para innovar, enfoque de gestión de riesgos y valores éticos de una organización o capacidad para comprender, desarrollar e implementar la estrategia de una organización o lealtad y motivación para la mejora de procesos, productos y servicios, incluyendo su capacidad para dirigir, gestionar y colaborar” (IIRC, 2021, traducción propia). Una organización puede preferir denominar al capital humano, por ejemplo, “personas” o “colaboradores” si en otros informes ya los nombra de esa manera y puede resultar más habitual y entendible para sus grupos de interés.

e) Capital social y relacional

El capital social y relacional se constituye con “instituciones y relaciones dentro y entre las comunidades, grupos de interés y otras redes; y la capacidad de compartir información para mejorar el bienestar individual y colectivo. Normas compartidas, valores y conductas comunes o relaciones con grupos de interés clave” (IIRC, 2021, traducción propia). Una organización puede preferir denominar al capital social y relacional por ejemplo “asociatividad” si en otros reportes ya los denomina de esa forma y cree que puede resultar más familiar para sus grupos de interés.

Las informaciones sobre el capital social y relacional en un reporte integrado cubren las redes, asociaciones e interacciones importantes de la organización y explican cómo estas diversas relaciones influyen en la capacidad de la organización para crear valor (en forma positiva o negativa).

Dichas revelaciones pueden describir, por ejemplo, los efectos de las actividades y resultados de la organización sobre la satisfacción del cliente o la voluntad de los proveedores de negociar con la organización y los términos y condiciones en los que lo hacen. Estas relaciones generalmente se basan en los principios de beneficio mutuo, confianza y valores compartidos, reconociendo que el valor creado para la organización está indisolublemente vinculado al valor creado para los demás.

Es posible que algunos capitales no sean propiedad de la organización en un sentido legal. Por ejemplo, el capital social y relacional, por su naturaleza, no se “posee” en un sentido tradicional; no obstante, las redes, asociaciones e interacciones de una organización pueden ser esenciales para su capacidad de creación de valor.

f) Capital natural

El capital natural se compone de “todos los recursos y procesos medioambientales renovables y no renovables que proporcionan los bienes y servicios que sostienen la prosperidad pasada, actual o futura de una organización. Incluye: aire, agua, tierra, minerales y bosques; la biodiversidad y la salud del ecosistema” (IIRC, 2021, traducción propia).

4.3 Algunas consideraciones sobre los capitales

En algunas situaciones puede dificultarse la diferenciación entre el capital intelectual, el capital humano y el capital social y relacional: en estos casos, el IIRC aconseja como la forma más fácil de diferenciarlos el considerar quién está más directamente involucrado con el mismo, así:

- Para el capital intelectual, es la propia organización.
- Para el capital humano, es el individuo (generalmente trabajadores o empleados).
- Para el capital social y relacional, es la organización y sus redes y socios internos/ externos en conjunto.

Un reporte integrado debe abarcar todos los capitales que son importantes para la capacidad de la organización para crear valor, ya sea que sean propiedad de la organización o no.

Aunque la información cuantitativa, como los indicadores de desempeño o las métricas monetizadas, pueden ayudar a explicar el uso y los efectos de una organización sobre los capitales, no es el propósito de un reporte integrado cuantificar o monetizar: el valor de la organización en un punto en el tiempo, el valor que crea durante un período o sus usos o efectos sobre todos los capitales. Depende de la organización determinar qué combinación de información cuantitativa y cualitativa explica mejor su historia de creación de valor a lo largo del tiempo.

La conectividad de la información es esencial para un reporte integrado, y esto incluye demostrar los vínculos entre las capitales. Por lo tanto, si bien es habitual que cierta información en un reporte integrado se relacione única o principalmente con un capital determinado, el informe también debe mostrar las principales interdependencias y compensaciones entre los capitales.

“ArcelorMittal Acindar: Índice de Capitales IIRC y temas materiales”

	Nuestro Negocio	Gobierno Corporativo	Desarrollo Sostenible	Desafío 1 Seguridad	Desafíos 2 y 3 Innovación de Productos	Desafíos 4 y 5 Medio Ambiente	Desafío 6 Cambio Climático	Desafío 7 Cadena de Valor	Desafíos 8, 9 y 10 Social
Capital Financiero	●			●	●	●	●	●	●
Capital Industrial	●			●	●	●	●	●	●
Capital Intelectual	●			●	●	●	●		●
Capital Humano	●	●	●	●					●
Capital Social y Relacional	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Capital Natural	●					●	●	●	

Fuente: ArcelorMittal Acindar (2020, p.132)

IIRC plantea que las interacciones positivas y negativas dentro y entre los capitales no se “cancelan” entre sí en su totalidad. Adicionalmente, no sería factible cuantificar y explicar todas las relaciones complejas dentro y entre todos los capitales para obtener un impacto global neto. Las ganancias y pérdidas pueden ser intrínsecamente difíciles de medir. La información imperfecta sobre las percepciones externas también introduce incertidumbre y subjetividad en el proceso; y, por supuesto, priorizar un conjunto de intereses sobre otro conjunto de intereses implica necesariamente un juicio.

5. Los principios

Los principios que deben regir la elaboración de un reporte integrado son habituales para la confección de informes financieros y reportes de sostenibilidad, los mismos según el IIRC son:

- Enfoque estratégico y orientación futura
- Conectividad de la información
- Relación con los grupos de interés
- Materialidad
- Concisión
- Fiabilidad y exhaustividad
- Comparabilidad y consistencia

A continuación brindaremos una breve aproximación a cada uno de ellos incluyendo preguntas clave para poder comprender mejor los mismos al aplicarlos en los reportes integrados.

a) Enfoque estratégico y orientación futura

Un reporte integrado debe permitir entender la estrategia de una organización y su relación con la capacidad de creación de valor a corto, mediano y largo plazo, así como también la utilización que realiza de los capitales y el impacto que tiene sobre ellos. Preguntas clave:

¿Se vincula la estrategia de la organización con su capacidad de creación de valor a través de la utilización de los capitales en el corto, mediano y largo plazo?

¿Se incluyen, además de las oportunidades, los respectivos riesgos asociados en los diferentes plazos?

b) Conectividad de la información

Un reporte integrado debe mostrar una imagen holística de la combinación, la interrelación y la interdependencia entre los factores que afectan a la capacidad de la organización para crear valor a lo largo del tiempo. La pregunta clave es: ¿Cómo y entre qué elementos muestra la conectividad de la información? Dicha conectividad se puede abordar desde diferentes elementos:

- Contenidos
- Horizontes temporales
- Capitales
- Información cuantitativa y cualitativa
- Otros reportes

Relación con los grupos de interés

Un reporte integrado debería brindar una idea de la naturaleza y la calidad de las relaciones de la organización con sus grupos de interés prioritarios. Preguntas clave:

- ¿Se detalla cómo mantiene y enriquece sus relaciones con los grupos de interés prioritarios?
- ¿Se explica para cada grupo de interés: por qué participa, los métodos de participación y los temas clave?

d) Materialidad

Un reporte integrado debe incluir la información vinculada a los asuntos materiales, es decir aquellos que afectan la capacidad de la organización para crear valor en los diferentes plazos. Preguntas clave:

- ¿Se exponen claramente los temas materiales y el proceso por el que se los ha determinado?
- ¿Se priorizan los temas materiales?
- ¿Se identifican los riesgos y las oportunidades asociados a los temas materiales?

e) Concisión

Un reporte integrado debe incluir la información suficiente sobre el contexto como para poder entender la estrategia de la organización, su gobierno corporativo, su desempeño y sus perspectivas futuras pero al mismo tiempo debe resultar conciso. Preguntas clave:

- ¿Se explica el proceso de determinación de la materialidad?
- ¿Se sigue una estructura lógica con inclusión de referencias cruzadas para evitar la redundancia?
- ¿Se referencia la información más detallada que no cambia con frecuencia o las fuentes externas?
- ¿Se expresa con claridad los conceptos y en tan pocas palabras como sea posible?
- ¿Se favorece un lenguaje sencillo, evitando el uso de jerga o terminología técnica?
- ¿Se evitan los contenidos altamente genéricos?

f) Fiabilidad e integridad

Un reporte integrado debe incluir la totalidad de los temas materiales, ya sea que tengan impacto positivo o negativo, intentando que se realice con equilibrio sin incluir errores materiales. Preguntas clave:

- ¿La información posee un contenido equilibrado y hay inexistencia de errores materiales?
- ¿Existen sistemas de controles y reportes internos sólidos, involucramiento de los grupos de interés, auditorías internas o funciones similares, y verificación externa e independiente de la información?

g) Comparabilidad y consistencia

La información en un reporte integrado deberá ser presentada sobre una base que sea consistente a lo largo del tiempo. Preguntas clave:

- ¿Las políticas del reporte integrado se aplican en forma consistente en los diferentes períodos?
- Si hay cambios en las políticas aplicadas para el reporte integrado: ¿Se explican adecuadamente?
- ¿Se utilizan datos de referencia comparativos, como por ejemplo los que corresponden al sector y/o a la región?
- ¿Se presenta información en forma de ratios?

6. Contenidos

Los contenidos planteados por el IIRC para el reporte integrado son los habituales para otros reportes de sostenibilidad, los mismos se vinculan entre sí y no son mutuamente excluyentes. El orden de los contenidos no es absoluto ni único; en consecuencia, el orden de los contenidos no está destinado a servir como una estructura estándar para un reporte integrado. Los contenidos del reporte integrado son:

- Descripción general de la organización y de su entorno externo
- Gobierno corporativo
- Modelo de negocio
- Riesgos y oportunidades
- Estrategia y asignación de recursos
- Desempeño
- Perspectivas
- Bases para la presentación y elaboración

“ArcelorMittal Acindar: Índice de contenidos IIRC”

Contenidos	Capítulo
Descripción General de la Organización y de su Entorno Externo	Quiénes Somos
Gobierno Corporativo	Gobierno Corporativo
Modelo de Negocio	Quiénes Somos
Riesgos y Oportunidades	Quiénes Somos
Estrategia y Asignación de Recursos	Quiénes Somos / Desarrollo Sostenible a través de 10 Desafíos
Desempeño	Nuestro Desempeño en 2020
Perspectivas	Mensajes de la Dirección / Quiénes Somos / Cumplimiento de Objetivos y Desafíos a Futuro
Bases para la Elaboración y Presentación del Informe	Desarrollo Sostenible a través de 10 Desafíos

Fuente: ArcelorMittal Acindar (2020, p.132)

7. ¿Cómo realizar búsquedas de reportes integrados en la base VRF-IIRC?

La base de reportes integrados VRF-IIRC se localiza en el siguiente vínculo actualmente (los vínculos pueden variar rápidamente): http://examples.integratedreporting.org/leading_practices

Esta sección VRF-IIRC presenta los mejores reportes integrados, la búsqueda se puede filtrar por organización, por región, por sector y por año.

Al mismo tiempo, la base de reportes integrados permite seleccionar si se desea acceder a reportes integrados con mejores prácticas en determinados aspectos de los mismos, pudiéndose filtrar entre: enfoque estratégico y orientación hacia el futuro, conectividad de la información, relaciones con las partes interesadas, materialidad, concisión, fiabilidad y exhaustividad, coherencia y comparabilidad, creación de valor, capitales, visión general de la organización y entorno externo, modelo de negocio, riesgos y oportunidades, estrategia y asignación de recursos, gobernanza, rendimiento, panorama y bases de presentación.

Referencias del Capítulo

- ArcelorMittal Acindar (2020): Reporte Integrado <https://www.acindar.com.ar/reporte-integrado-2020/>
- Argos (2020): Reporte Integrado <https://argos.co/reporte-integrado/>
- Banco Galicia (2020): Reporte Integrado <https://www.bancogalicia.com/banca/online/web/Personas/ProductosyServicios/informe-integrado-galicia-2020>
- IIRC (2021). International IR Framework <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2021/01/InternationalIntegratedReportingFramework.pdf>
- IIRC (2015). Marco Internacional IR <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-SPANISH-1.pdf>
- Nutresa (2020): Reporte Integrado <https://informe2020.gruponutresa.com/pdf/InformeIntegrado-2020GrupoNutresa.pdf>

Videos sobre *reporting* integrado

- García Fronti, I. (2021): “*Reporting* sobre desarrollo sostenible: novedades del IASB y el IIRC” <https://www.youtube.com/watch?v=9OdOiAAdcos> Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas FCE UBA.
- García Fronti, I. (2020): “Reportes integrados: avances en transparencia organizacional” <https://www.youtube.com/watch?v=VXSFR9itCKw> Secretaría de Graduados FCE UBA.

