

Responsabilidad y balance social en las empresas cooperativas

Alfonso Alemán, Juan Luis*
Rivera Rodríguez, Claudio Alberto**
Labrador Machín, Odalys***

Resumen

En la evaluación de la gestión en las cooperativas se ha puesto de manifiesto la falta de integralidad en los análisis y en las políticas trazadas, por estar encaminadas a resolver problemas principalmente vinculados con su actividad económico-productiva. Sin embargo, la aplicación del Balance Social, como un importante instrumento no sólo contribuye a fundamentar la proyección social de las cooperativas y evaluar sus resultados, sino también eleva el sentido de pertenencia de los asociados al incrementar su participación en los procesos de administración de sus recursos propios. Por tanto el presente trabajo tiene como objetivo demostrar la necesidad de aplicar adecuadamente en las empresas cooperativas latinoamericanas el balance social, para lo que partimos de la operabilidad de los principios cooperativos, los que definen sin lugar a dudas su naturaleza y esencia hasta llegar a la formulación de los elementos del balance haciendo énfasis en la responsabilidad social de las entidades cooperativas. La metodología empleada se fundamentó en un amplio estudio de casos sobre la problemática del balance Social en varias Cooperativas de distintos países, teniendo como antecedentes una nueva concepción de la responsabilidad social cooperativa, acompañada de una profunda revisión bibliográfica.

Palabras clave: Cooperativa, principios cooperativos, balance social, responsabilidad social.

Social Responsibility and Balance in Cooperative Businesses

Abstract

In evaluating the management of cooperatives, a lack of integrality has been noted in the analyses and policies described because they are meant to resolve problems connected principally with economic-productive

Recibido: 06-06-15 • Aceptado: 07-07-26

* Master en Ciencias Económicas, Profesor Asistente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Pinar del Río. Investigador del Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario (CEDECOM). Tesorero Red Latinoamericana el Cooperativismo ante la Globalización (RELCOOP).

** Doctor en Ciencias Económicas, Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Pinar del Río. Director del Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativa y Comunitario (CEDECOM). Presidente de RELCOOP.

*** Doctora en Ciencias Económicas. Profesora Auxiliar de la Universidad de Pinar del Río. Subdirectora del Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario de la Universidad de Pinar del Río. Secretaria. Fiscal de RELCOOP.

activity. However, the application of social balance as a significant instrument contributes not only to establishing a basis for the social projection of cooperatives and evaluating their results, but also to raising the sense of belonging in the associates by increasing their participation in the processes of administering their own resources. Therefore, the purpose of this study is to demonstrate the need for adequately applying social balance to Latin American cooperative businesses, for which end this study begins with the operability of cooperative principles, those that without a doubt define their nature and essence, until it reaches a formulation of the elements of balance, emphasizing the social responsibility of cooperative organizations. Methodology was based on a broad study of cases about social balance problems in various cooperatives in diverse countries, taking as antecedents a new concept of cooperative social responsibility accompanied by a thorough bibliographical review.

Key words: Cooperative, cooperative principles, social balance, social responsibility.

Introducción

La Declaración de Valores y Principios Cooperativos aprobada en la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), celebrada en Manchester en 1995 responde a las exigencias que demanda la cooperativa moderna, en medio de un entorno que obliga a la consolidación de su identidad cooperativa. En dicha declaración se establecen los siete principios que rigen el funcionamiento de todas las organizaciones que conforman el movimiento cooperativo, incluidas las Cooperativas Agropecuarias cubanas (1), sin embargo es válido aclarar que en el caso cubano nuestra Legislación plantea once principios que de una forma u otra coinciden en su contenido con los siete establecidos por la ACI (2).

El cumplimiento de estos principios exige de las cooperativas un instrumento o mecanismo de autoevaluación que considere tanto sus aspectos económicos como sociales. En su gran mayoría nuestras organizaciones cuentan con instrumentos de gestión económica, que en muchos casos son compartidos por otras formas empresariales y no responden ni contribuyen al afianzamiento del ideal cooperativo, a la consolidación de su verdadera identidad. Es por ello que las cooperativas, a pesar de su ya reconocida historia y existen-

cia, carecen en muchos lugares de mecanismos y metodologías de gestión específicamente cooperativas. El objetivo del presente trabajo es fundamentar la necesidad de materializar la responsabilidad social cooperativa, a través de la aplicación de la contabilidad del balance social en las empresas del sector cooperativo.

1. Responsabilidad y gestión social en las cooperativas

Aún cuando las organizaciones cooperativas en nuestro contexto latinoamericano desarrollan una importante labor social que abarca en primer lugar las necesidades y expectativas de sus asociados y que además se vinculan y comprometen con la solución de los problemas de la comunidad en la que se insertan así como de la sociedad en general, carecen en su mayoría de un instrumental de gestión que permita a la cooperativa garantizar la mejor utilización de los recursos de que dispone en todos los campos de actuación, así como fundamentar estrategias de desarrollo y acción social que respondan a las necesidades y demandas reales de su recurso humano, familia, comunidad y sociedad.

Es importante tener presente que el futuro de las cooperativas y del movimiento en

general está condicionado a la observación más estricta de su espíritu social, sobre la base de procesos económicos eficientes y eficaces.

Esta importante necesidad no puede postergar su resolución, las cooperativas deben demostrar con su acción diaria las razones de su existencia como forma especial de asociación de personas con un objetivo común, y ello obliga a gestionar adecuadamente todas sus dimensiones y no únicamente las económicas.

Por otra parte, el desarrollo actual y el desempeño de las cooperativas de base demandan el diseño y aplicación de una metodología que permita el autodiagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los principios del cooperativismo, la planificación y el control adecuado en la materialización de éstos y además brinde la posibilidad de establecer cierto grado de comparación entre nuestras entidades, basadas principalmente en el nivel de cumplimiento de los principios cooperativos.

Estos principios deberán ser medidos y evaluados a través de una serie de indicadores generales que podrán ser acompañados de otros que respondan con mayor precisión a las características y particularidades de cada organización.

Las cooperativas, en su necesidad de registrar, medir y evaluar su desempeño o acción social, cuentan con la ventaja que confiere su especificidad como empresa, que la convierte en una organización peculiar y diferente del resto y que está determinada por su compromiso social, tanto con respecto a sus asociados como con respecto a otros colectivos interrelacionados con estas organizaciones. El informe sobre el grado de desempeño social de las cooperativas debe constituir un instrumento de gestión que garantice la autenticidad e identidad de estas entidades.

En nuestra región **latinoamericana**, el diseño y puesta en práctica de un sistema de información estructurado que contribuya al reconocimiento del espacio que el movimiento ha ganado dentro de las economías nacionales y de la región constituye una prioridad para su inserción como un sector más de la economía. Al mismo tiempo dotará al movimiento de datos y estadísticas objetivas para su defensa política, lo que significa una necesidad actual ante corrientes y tendencias que se oponen al cooperativismo en algunos países.

Muchos países de nuestra región han desarrollado esfuerzos en aras de diseñar y establecer metodologías de medición y evaluación del desempeño social de las cooperativas y actualmente han aunado esfuerzos en pos de asimilar las experiencias más significativas y de mayor reflejo de la acción social y los resultados del trabajo de nuestras organizaciones.

En el caso latinoamericano y desde nuestro punto de vista, el modelo de evaluación del impacto social debe constituirse, de manera general, conteniendo dos bloques o subsistemas analíticos – informativos: 1) Referido a la evaluación del grado de cumplimiento de los principios del cooperativismo (Subsistema I) y 2) Referido a la construcción y evaluación del Balance Social (Subsistema II).

Ambos subsistemas deberán definirse atendiendo a las áreas internas y externas de actuación de nuestras cooperativas.

De esta manera, el proceso de autoevaluación de la acción social permite incorporar, a la dinámica ya habitual en muchas cooperativas en su desempeño económico; su acción y diagnóstico de su responsabilidad social.

Con ello se lograría un proceso integral de programación estratégica y operacional de la cooperativa, estableciendo prioridades y

controlando el grado de cumplimiento de lo que se planifica para cada período.

Según la metodología diseñada para la evaluación de los principios cooperativos, en el marco del Proyecto de Balance Social de 1997, auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la ACI; y a partir de los subsistemas que en nuestra opinión permiten valorar integralmente la acción social de las cooperativas, hemos considerado incluir el sistema de indicadores generales que contiene ese modelo, a partir de la operacionalización de los principios cooperativos. El subsistema diseñado a partir de dicha operacionalización ha sido denominado: Subsistema I, relacionado con la evaluación del cumplimiento de los principios generales del cooperativismo.

Los siete principios cooperativos, tal como se plantea, deberán someterse a un proceso de operacionalización como paso previo para la definición de las informaciones específicas que desarrollarán y presentarán en cada uno de ellos.

Así, fueron desagregados en sus variadas dimensiones, entendidas éstas como categorías genéricas que identifican los aspectos más importantes del principio en cuestión. Y serán a estas dimensiones a las que se asignan unidades de medida adecuadas con las cuales confeccionar los indicadores cooperativos para la evaluación del grado de cumplimiento de los principios.

En todo este proceso se siguieron tres fases principales para la traducción de conceptos abstractos (los principios del cooperativismo), en variables empíricas.

La primera de estas fases consiste en establecer la representación literaria del concepto a medir. Para ello contamos con la ventaja de que la ACI, al formular su definición y actualización de los principios cooperativos,

no se limitase a una formulación escueta. Además de enumerar los siete principios, los desarrolló literariamente, lo que nos permite acceder a lo que el cooperativismo mundial entiende por cada uno de estos principios y sus implicaciones, aunque a nivel general.

La segunda fase plantea la delimitación y análisis de las dimensiones o aspectos comprendidos en cada uno de los principios. Como variable intermedia entre el principio y el indicador, se definió la dimensión como aquella categoría que identifica algún aspecto teórico relevante del principio. Pero, aún así, mantiene un nivel de abstracción tal que le impide ser directamente operacionalizable.

Para la determinación de estas dimensiones se utilizan dos fuentes: En primer lugar se extrajeron de la propia definición literaria de cada principio cooperativo recogidos en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa y también del informe que acompañó a la declaración y en el que se determinan con mayor precisión el contenido y límites de los valores y principios cooperativos y algunas cuestiones claves en su formulación.

La tercera fase consistió en seleccionar los indicadores de las dimensiones anteriormente definidas. En la medida de lo posible no se limitaron a un solo indicador por dimensión, sobre todo teniendo en cuenta que la relación entre indicador y dimensión a medir no siempre puede ser directa.

1.1. Evaluación interna de la cooperativa

Si bien el modelo establece un esquema a través del cual poder comparar las realizaciones de diferentes cooperativas en los diversos campos relacionados con el cumplimiento de los principios cooperativos, aspira también a convertirse en un instrumento que permita a cada cooperativa establecer sus pro-

pios objetivos sociales y gestionarlos adecuadamente.

Estos indicadores generales – definidos para la comparación Inter – cooperativa sirven de primer diagnóstico de la situación de cada organización concreta. Este diagnóstico debe ser habitualmente presentado en la asamblea general de asociados para, con base en la información disponible, reconocer los puntos fuertes y débiles de ésta en su actuación social y establecer las áreas que prioritariamente requieren de una intervención decidida.

La asamblea debe definir los objetivos concretos que se fija al respecto, las unidades de medida que le permitirán conocer su grado de avance en la dirección elegida y la ponderación o importancia relativa de cada uno de estos objetivos, con base en lo cual concretar los programas de acción y sus presupuestos.

A modo de ejemplo, recurrimos al planteamiento de las dimensiones explícitas contenidas en cada uno de los principios, según el estudio desarrollado en este aspecto dentro del Proyecto de Balance Social referido.

Membresía abierta y voluntaria: Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: apertura cooperativa; identidad cooperativa del asociado (revisión del proceso de inducción – incorporación del asociado y de la aceptación de los valores y principios del cooperativismo), muy relacionado con la calidad de los miembros (características de los socios); y no discriminación.

Control democrático de los miembros: Las cooperativas son organizaciones

democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. En las cooperativas los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto).

Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: participación en asambleas; accesibilidad a cargos cooperativos (no discriminación) y participación en la gestión diaria (información, grupos de trabajo).

Y entre las dimensiones implícitas: clima laboral, condiciones contractuales, solidaridad retributiva.

Participación Económica de los miembros: Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el patrimonio de la cooperativa. Los miembros, según reglamento asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus aportes laborales a la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: destino de las utilidades generadas y justicia en la remuneración del trabajo.

Autonomía e Independencia: Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, de control democrático por parte de sus miembros con autonomía en su gestión. Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: estructura del capital social e independencia de los miembros del Consejo de Administración.

Educación, Entrenamiento e Información: Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus diri-

gentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: niveles educativos; procesos de formación; efectos de los procesos de formación y destinatarios.

Cooperación entre cooperativas: Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: integración a efectos representativos e integración a efectos de negocios (alianzas estratégicas, sinergias, reconversión de resultados).

Compromiso con la comunidad: “La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros”.

Entre las dimensiones explícitas de este principio podemos distinguir: dotación y aplicación de fondos especiales; presencia de la cooperativa en su comunidad, como por ejemplo su participación en los **procesos de organización e integración social productiva**; mejorar el nivel de vida del asociado y su familia; compromiso medioambiental; compromiso cultural; creación de empleos, sobre la base de la igualdad y no de la explotación de la fuerza de trabajo.

Una vez definidas y adoptadas las dimensiones o aspectos relevantes de cada principio, conviene establecer el conjunto de variables e indicadores que permita su evaluación.

Plantearemos, a manera de ejemplo, algunas de estas dimensiones y las variables que en la metodología propuesta se definen para cada una de ellas.

Es evidente que la adopción de tal sistema de indicadores, estructurado por dimensiones de cada principio, debe constituirse a partir de las regularidades o aspectos generales de la identidad y funcionamiento de las organizaciones del sector y también teniendo en cuenta las particularidades específicas o concretas de cada una de estas cooperativas.

La metodología expuesta parte de una serie de variables que provienen del sistema normal de información de la organización cooperativa. En su gran mayoría, esta información se extrae del sistema contable, pero el sistema de información de la metodología es conformado con más fuentes que deben ser organizadas en forma estable y permanente a fin de que la metodología opere en forma sostenida. Es aquí en donde reviste especial importancia el apoyo político, logístico y económico que la dirigencia y la gerencia deben brindar a la implementación del Balance Social, como una política de alto nivel de la organización.

2. Principios de las cooperativas

Primer principio: Dimensión 1: Apertura cooperativa: Total de trabajadores, Total de trabajadores fijos, Trabajadores asociados, Nuevos trabajadores asociados, Nuevos puestos permanentes, Nuevos asociados, Asociados totales, Ventas a asociados consumidores, Ventas totales, Compras totales, Años de vida de la cooperativa,

Primer principio: Dimensión 2: Salida voluntaria de la cooperativa: *Bajas de asociados, Fondos propios totales, Capital total.*

Primer principio: Dimensión 3: No discriminación: Mujeres asociadas, hombres asociados, mujeres trabajadoras asociadas, total de mujeres trabajadoras, Hombres trabajadores asociados, Total de hombres trabajadores.

Segundo principio: Dimensión 1: Participación en asambleas: Convocados, Asistentes, Número de convocatorias, Asambleas celebradas, Asociados totales, Total asociados para ejercer el voto.

Segundo principio: dimensión 4: democracia en el trabajo (clima laboral): Total de trabajadores, Total hombres trabajadores, Total mujeres trabajadoras, Población económicamente activa del país, Mujeres en población económicamente activa del país, Horas trabajadas por mujeres, Horas trabajadas por hombres.

Tercer principio: Dimensión 1: Capital como propiedad común: Fondos propios totales, Total de reservas, Total de reservas indivisibles, Dotación de reservas indivisibles, utilidades.

A manera de ejemplo han sido expuestos algunos indicadores que permiten la evaluación del grado de cumplimiento de los principios generales del cooperativismo a partir de un conjunto de dimensiones seleccionadas. Hay que señalar que este proceso debe considerar las condiciones concretas y específicas de cada organización y corresponderse además con su grado de desarrollo económico y social.

El denominado **Subsistema II** está relacionado con el diseño de un esquema de balance de carácter social que responde al criterio integral de Responsabilidad Social.

3. El balance social en las cooperativas

Un aspecto importante que debe considerarse sin lugar a dudas, en el análisis integral de los resultados de la gestión en nuestras organizaciones cooperativas, lo constituye su acción o impacto social, en correspondencia con la esencia que define y desarrolla al movi-

miento cooperativo desde sus inicios hasta la actualidad, lo cual requiere de una conciencia y un compromiso de todos sus niveles de dirección y sus asociados.

De estos elementos surge el concepto de Responsabilidad Social, entendida ésta como toda aquella actividad que desarrolla la empresa con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus asociados y trabajadores contratados, así como de la comunidad en la cual está insertada, dando respuesta a las expectativas y derechos generados con estos sectores con los cuales se relaciona con el compromiso de su desarrollo integral.

De esta fundamentación, el concepto de Compromiso o Responsabilidad Social no sólo puede ser concebido en el marco estrecho que supone el interior de la empresa cooperativa, o sea su relación con sus asociados y trabajadores, sino que en su sentido más amplio supone la interacción constante y estratégicamente definida con la comunidad que la rodea y con la cual mantiene vínculos elementales como cliente, consumidora, proveedora, etc.

Rodríguez, Luz Stella refiriéndose a la Responsabilidad Social plantea... “La Responsabilidad Social no consiste en hacer aportes caritativos a las actividades o campañas tendientes al fortalecimiento de los valores y principios de la sociedad. Lo que se requiere es una participación directa del empresario, que con su posición de líder, adquirida mediante el manejo de la empresa, nutra los programas que en tal sentido tiene el Estado y los que por iniciativa propia emprenda la empresa, que colabore en la relación universidad-empresa, que contribuya a la formación de dirigentes y que a través de los medios de comunicación oriente a la opinión pública sobre ética, moral, y en general sobre los valores y principios que lamentablemente se han ido perdiendo en nuestro medio” (3).

La Responsabilidad Social de la empresa puede variar en dependencia de su tamaño ya que a mayor número de trabajadores o asociados mayor será su responsabilidad teniendo en cuenta además, mayor cantidad de recursos materiales. Al respecto Rodríguez Builes, Elkin plantea... “Varía según el grado de desarrollo del país en el cual se halla la entidad, su objeto social y por otro lado depende del grado de educación y concientización del respectivo elemento constituyente (empleados, comunidad, asociados, estado, etc.)”... (4) La Responsabilidad Social de la empresa en un país dado es directamente proporcional al grado de desarrollo de las dos variables anteriores, y es el elemento constituyente, el determinante del grado de esa responsabilidad.

Para darle solución a esta problemática social, las cooperativas deberán tener conciencia de la necesidad de incrementar su presupuesto de gastos e inversión social. Esta actividad, llamada gestión social, da lugar a un sistema de información denominado Contabilidad Social, la cual surge como una necesidad de contar con información para la toma de decisiones que propicie el cumplimiento de la Responsabilidad Social.

Según Francoise, Rey ...La Contabilidad Social se esfuerza por identificar y medir los efectos económicos y sociales de la empresa sobre la sociedad pero también los efectos de la sociedad sobre la empresa, de organizar el sistema y de presentarlo de forma sintética” (5).

Medir lo social no puede limitarse a traducir toda la actividad de la empresa en términos monetarios y por un sistema de cuentas y de partida doble. El problema de que el recurso humano debe contemplarse desde su aspecto económico y financiero y desde su óptica humana lleva a la necesidad de producir información que no siempre se puede calcular en forma monetaria por lo cual es necesario la

utilización de indicadores, por cientos, cifras absolutas no monetarias, así como formas discursivas que nos hablen del resultado de la gestión social de la entidad.

Al respecto Clarck Abt plantea... Por qué cuantificar. Porque tarde o temprano, se verán obligadas las gerencias a cuantificar los impactos sociales que perciben. Porque sin la cuantificación no hay base para comparaciones exactas entre programas, años de desempeño u organizaciones, Sin la cuantificación, los gerentes, inversionistas, votantes y empleados, no pueden tomar decisiones inteligentes y fundamentales. Sin la cuantificación es difícil impedir que las organizaciones tomen virtudes para oscurecer vicios enormes. Sin la cuantificación la defensa de las corporaciones contra acusaciones de no contribuir a la sociedad puede carecer de sentido persuasivo.... Sin la cuantificación no habrá base de datos para estimular y respaldar la investigación y sin investigación el proceso es lento (6).

La contabilidad social posee según la clasificación de algunos autores, tres variantes: contabilidad de recursos humanos; contabilidad de balance social; y contabilidad ambiental.

Independiente de esta clasificación, la que por su contenido podemos o no compartir, es indudable que cada una de ellas va encaminada a registrar, medir y evaluar hechos sociales de la acción del hombre y aun cuando algunos autores consideran que en la Contabilidad del recurso humano subyace la cosificación del ser humano, no es menos cierto que la intención es evaluar los parámetros de este recurso y su desempeño.

3.1. Contabilidad del balance social

Los planteamientos sobre desarrollo integral y responsabilidad social, dan origen

al balance social, como un instrumento para medios y valorar en forma clara y precisa los resultados de la aplicación de la política de la empresa.

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial entorno al cumplimiento de su responsabilidad social en un período determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.
- Como herramienta de gestión empresarial el balance social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
- Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y de los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.
- Como instrumento de gestión le permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su responsabilidad social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que desprenden de sus acciones.

Como podemos analizar estos objetivos están orientados a la evaluación, la planeación y el control, la redistribución de recursos, la fijación de políticas, la concertación y la información.

En el propio documento analizado de Guillermo Berrio se plantean las condiciones necesarias para hacer factibles la confección del balance social, estas son: estructuración de una política social; apoyo de la gerencia; exis-

tencia de una estrategia integral; conocimiento del concepto y contenido del balance social; y definición de objetivos y metas.

Una definición muy aceptada acerca del balance social es expuesta por Jack Alberto Araújo en su libro "La contabilidad Social", plantea... el Balance Social se puede definir como un mensaje que contiene según una nomenclatura y unas modalidades precisas, una cierta cantidad de información racionalmente dispuestas en términos de variables e indicadores así como cuadros y gráficos de tendencias que muestran el desarrollo de una gestión social en la empresa relativo al recurso humano de la empresa en un período determinado (7).

La responsabilidad social no se limita a mantener una responsabilidad de la cooperativa únicamente con sus trabajadores, sino que está también dirigida a su entorno, en la cual ella opera. Esta concepción da lugar a un balance social integral.

Considerando el aspecto anterior en cuanto a la integridad del análisis se puede plantear que el mismo cubre dos áreas, área interna, referida a los recursos humanos dentro de la empresa, y área externa refiriéndose a la responsabilidad social fuera de la empresa.

Para realizar el Balance Social es necesario definir y estructurar metodológicamente la forma que se va a utilizar. Los pasos que proponemos son los siguientes:

1. Respaldo de la dirección para la ejecución del Balance.
2. Conocimientos profundos sobre el concepto y contenido del Balance.
3. Capacitar a las personas responsables de confeccionar el balance social.
4. Definir las variables y indicadores.
5. Diseñar los formatos y registros para recolectar datos.
6. Elaborar un Balance de pruebas donde se examina si la información es lógica.

7. Presentación del informe final.
8. Evaluar por parte de la gerencia el proceso seguido y los resultados.
9. Presentación a la Asamblea General.
10. Establecer metas para el próximo período.

Como se ha planteado en el balance social para evaluar el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa se hace necesario definir, de acuerdo a las condiciones concretas (específicas) de cada rama o entidad en particular, como ya se ha insistido, el ámbito interior y exterior de éstas.

Área Interna: datos de los trabajadores, ausentismo, remuneraciones, higiene y seguridad, condiciones de trabajo, rotación del personal, relaciones laborales, salud, vivienda, alimentación, transporte, servicio social, información y comunicación, desarrollo del personal, capacitación, educación, tiempo libre.

Los indicadores pertenecientes a cada una de estas variables dependen de las características de la cooperativa objeto de estudio.

En el área externa se pueden analizar las siguientes variables:

1. Familia del trabajador.
2. Calidad de los productos o servicios.
3. Relaciones con Empresas, Organizaciones, etc.
4. Vínculo con instituciones representativas de la comunidad.

De esta forma se ha expuesto la importancia y vigencia del balance social para las empresas cooperativas pudiéndose pasar a una etapa de perfeccionamiento y generalización por ser una herramienta de gran utilidad. Además ha quedado demostrada la importancia que posee complementar el análisis económico-financiero con el análisis social donde debe existir una estrecha correlación entre estos resultados.

5. Consideraciones finales

1. La empresa cooperativa debe ser considerada no sólo como una unidad técnica, económica y financiera si no además y con un sentido prioritario, como una institución social, debiendo fundamentar su gestión bajo una concepción de responsabilidad social, que integre de manera coherente factores económicos, productivos y sociopolíticos.
2. La evaluación de la gestión en las cooperativas en general, ha estado caracterizada por una falta de integralidad en los análisis y en las políticas trazadas, las que han estado encaminadas a resolver problemas principalmente vinculados con su actividad económico-productiva.
3. Constituye aún una regularidad presente en el sector cooperativo el escaso sentido de pertenencia por parte de los asociados, en lo cual incide la falta de una política y acción social propias de la organización, sustentada científicamente.
4. Los resultados obtenidos, por la aplicación de esta metodología, muestran la viabilidad del Sistema de Balance Social, como un importante instrumento que no sólo contribuya a fundamentar la proyección social de las cooperativas y evaluar sus resultados, sino que por otra parte eleva el sentido de pertenencia de los asociados al incrementar su participación en los procesos de administración de sus recursos propios.

Notas

1. Principios Universales del Cooperativismo. Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional. Manchester. 1995.
 - Membresía Voluntaria y Abierta.
 - Control Democrático de los Miembros.

- Participación Económica de los Miembros.
 - Autonomía e Independencia.
 - Educación, Información y Entrenamiento.
 - Cooperación entre Cooperativas.
 - Compromiso con la Comunidad.
2. Principios de las Cooperativas de Producción Agropecuaria y las Cooperativas de Crédito y Servicios. Ley # 95. Gaceta Oficial de la República de Cuba.
 - Voluntariedad.
 - Cooperación y Ayuda Mutua.
 - Contribución al Desarrollo de la Economía Nacional.
 - Disciplina Cooperativa.
 - Decisión Colectiva.
 - Territorialidad.
 - Bienestar de los cooperativistas y de sus familiares.
 - Colaboración entre Cooperativas.
 - Solidaridad Humana.
 - Interés Social.
 3. Rodríguez, Luz Stella. Balance Social de la Empresa. Temas de Relaciones Públicas. Medellín. Febrero. 1997. p.15.
 4. Rodríguez Boille Elkin. Responsabilidad social de la Empresa. Medellín. 1997. p.6.
 5. Rey Francouse. "Introducción a la Contabilidad Social. París. 1978. p.11.
 6. ABT, Clark. Auditoría Social para la Gerencia. México. 1981. p.13.
 7. Araújo E, Jack Alberto. "La Contabilidad Social" Santa Fé de Bogotá. 1996. P.4.

Bibliografía citada

- ABT, Clark (1981). **Auditoría Social para la Gerencia**. México.
- Andrade, Bernardo (1996). **Métodos para medir la acción social en empresas de economía solidaria**, Santa Fe de Bogotá.
- Ansoff, I. (1996). **La estrategia de la Empresa**, ENNSA.
- Araujo E, Jack Alberto (1996). **La Contabilidad Social**. Santa Fe de Bogotá.
- Asociación Cooperativa Canadiense (1996). Auditoría social en las cooperativas. ALCECOOP.
- Bueno, Eduardo (1991). Dirección estratégica de la empresa. Madrid.
- Díaz, Hilda (1994). **Investigación social en la UBPC**. Cuba.
- Derkach, D.I. (1989). **Análisis de la Actividad Económica**. MES. Cuba.
- Gómez, Joel (1997). **La dirección estratégica y la eficacia en las UBPC**. Tesis de Maestría. Cuba.1997.
- Reglamento General de la UBPC (1993). Cuba.
- Revista Nueva Dimensión #20 y #21 (1996). Santa Fé de Bogotá.
- Rivera, Alberto (1989). "El Proceso de cooperativización en Cuba y la eficiencia de las CPA". Cuba.
- Serie Divulgativa # 4 (1997). "La empresa cooperativa". Bogotá.
- Estados Financieros de las UBPC. 1993 - 1997.