

Cómo medir la actuación de los grupos de interés: métodos y enfoques generales de evaluación económica

El presente artículo destaca la vital importancia de las distintas partes implicadas en una empresa a la hora de analizar la responsabilidad social corporativa (RSC); incluso para analizar la RSC en el contexto de los negocios. En el Reino Unido, el Boletín Jurídico de la Empresa (Departamento de Comercio e Industria 2002) indicó que es beneficioso para las empresas británicas ser gestionadas basándose en un enfoque de un accionariado informado. Este enfoque reconoce la importancia de los implicados que no son accionistas, como instrumento clave para aportar un valor del accionariado. Reconocida la importancia de estos implicados, resulta igualmente esencial que la dirección de la empresa mida y gestione su actuación. Para ello contamos con dos enfoques generales: el uso de valores monetarios para reflejar el valor o coste de los implicados, y el uso de valores no monetarios. Para analizar estos dos enfoques, estudiaremos más adelante su posible uso sobre dos grupos de implicados: los empleados y el medio ambiente. Concluiremos el artículo señalando las dificultades prácticas y éticas existentes a la hora de calcular el valor económico de los recursos de los grupos implicados, optando por un enfoque multidimensional para medir su actuación sin hacer uso de valoraciones económicas.

Enpresen gizarte-erantzukizuna aztertzeke enpresa batean inplikaturik dauden alde desberdinekin duten garrantzia azpimarratzen du artikulu honek, baita enpresen gizarte-erantzukizuna negozioen testuinguruan aztertzeke duten garrantzia ere. Erresuma Batuan, Enpresaren Aldizkari Juridikoak (Merkataritza eta Industria Saila, 2002) adierazi zuen enpresa britainiarrentzat onuragarria zela akziodun informatuen ikuspegi oinarritzea kudeaketa. Ikuspegi honek akziodun ez diren inplikaturik duten garrantzia aitortzen du, akziodunei balio bat emateko bitarteko giltzarri dira eta. Akziodun ez direnen garrantzia onartuta, funtsezkoa da, halaber, zuzendaritzak bere jokaera neurtu eta kudeatzea. Horretarako, bi ikuspegi nagusi ditugu: balio monetarioak erabiltzea inplikaturik duten balio edo kostua islatzeko, eta balio ez-monetarioak erabiltzea. Bi ikuspegi horiek aztertzeke, aurrerago, bi talde inplikaturik nola erabili litekeen aztertuko dugu: langileengan eta ingurumenean. Artikulua amaitzeko, talde inplikaturik baliabideen balio ekonomikoa kalkulatzeko ditugun zailtasun praktikoa eta etikoa berri emango dugu, eta alderdi anitzeko ikuspegi hautatuko dugu inplikaturik jokaera neurtzeko, balorazio ekonomikorik egin gabe.

This paper begins by suggesting that when considering Corporate Social Responsibility (CSR), even CSR as justified in terms of the business case, stakeholders are of great importance to corporations. In the UK the Company Law Review (DTI, 2002) has suggested that it is appropriate for UK companies to be managed upon the basis of an enlightened shareholder approach. Within this approach the importance of stakeholders, other than shareholders, is recognised as being instrumental in succeeding in providing shareholder value. Given the importance of these other stakeholders it is then important that corporate management measure and manage stakeholder performance. In order to do this there are two general approaches that could be adopted and these are the use of monetary values to reflect stakeholder value or cost and non-monetary values. In order to consider these approaches further this paper considered the possible use of these approaches for two stakeholder groups: namely employees and the environment. It concludes that there are ethical and practical difficulties with calculating economic values for stakeholder resources and so prefers a multi-dimensional approach to stakeholder performance measurement that does not use economic valuation.

ÍNDICE

1. Introducción
 2. Enfoques generales de medición de la actuación de los grupos de interés
 3. Los empleados
 4. El medioambiente
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: accionariado, valor ecológico añadido, valor económico total, responsabilidad social corporativa

N.º de clasificación JEL: M14, A13, Q56

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social corporativa (RSC, en adelante) es un fenómeno muy debatido, tanto el terreno de la teoría como en de los negocios. Los puntos de vista son muy dispares: van desde los que creen que la única responsabilidad social de las empresas es producir beneficios (teoría desarrollada con mayor popularidad por Friedman, 1962) o maximizar la riqueza de los accionistas, hasta los que piensan que dicha responsabilidad implica mucho más que eso. En el Reino Unido, el boletín jurídico de la empresa (véase Departamento de Comercio e Industria, 2002) planteó la siguiente cuestión: ¿ante quién es responsable una empresa? El grupo directivo que contestó concluyó que es más apropiado para el beneficio de la sociedad el enfoque de un «accionariado informado». De esta manera se rechazó el enfoque más intrínsecamente pluralista. Además, el gobierno británico defiende contundente-

mente que hay una oportunidad de negocio para la RSC y que dicho enfoque beneficiará a las corporaciones, la economía y la sociedad en su conjunto. El enfoque de un accionariado informado, frente a uno no informado, reconoce que, aunque las empresas deberían actuar en beneficio de los accionistas, este objetivo resulta más fácil de alcanzar cuando se tiene en cuenta a otros grupos de interés. Por lo tanto, un enfoque de accionistas informados requiere tener en cuenta las necesidades y deseos de estos otros grupos de interés a la hora de tomar decisiones. La propia naturaleza de este enfoque identifica explícitamente a los accionistas como primarios y al resto de grupos de interés, como secundarios. La preocupación por tanto se sitúa en la toma de decisiones difíciles e importantes, ya que las necesidades de las partes implicadas que no sean accionistas quedarán relegadas a un segundo plano y serán consideradas de menor importancia. Este artículo no pretende ahondar en la eficacia

y ética de las teorías de los grupos de interés (*stakeholder theorie*) y de los accionistas (*shareholder theorie*) de la empresa, pero puede hallarse más información en la literatura relativa a la ética de los negocios (véase por ejemplo Clarkson, 1995; Donaldson and Preston, 1995; Hasnas, 1998; Jones, 1995; Jones and Wickes, 1999; Shankman, 1999; Sternberg, 1994, 1998).

El propósito de este artículo se centra en reconocer la importancia que para la gestión de una empresa tienen las partes implicadas o grupos de interés distintos del de los accionistas, incluso en el enfoque conocido como «accionariado informado». Partiendo de esta base, la dirección de la empresa requerirá información que le posibilite tener en cuenta las necesidades de los grupos de interés no accionistas. Lo que este artículo sugiere es que, si éste es el caso, entonces la medición y gestión de la actuación de los grupos de interés será de gran importancia para la administración de la empresa. El siguiente apartado del artículo analiza dos enfoques generales para abordar dicha medición que podrían aplicarse en un marco de medición de actuación de grupos de interés específicos. Los dos enfoques difieren en que uno de ellos intenta atribuir un valor monetario a los recursos de los grupos de interés, mientras que el otro cuantifica la actuación de éstos en valores no monetarios.

Hay un gran número de grupos de interés que pueden identificarse. Según Clarkson (1994), por ejemplo, existen grupos de interés voluntarios (entre los que se encuentran los accionistas, los inversores, los empleados, los gerentes, los clientes y los proveedores) que pueden retirar su participación y, por ello, requieren un valor añadido de tal forma que ofrezcan de forma voluntaria su respectiva participación. Existen

también grupos de interés no voluntarios (como ciudadanos, comunidades, entornos ecológicos, o generaciones futuras) que no eligen ni entrar, ni mantenerse al margen de la relación con la organización. Wheeler y Silanpaa (1997) enfocaron la cuestión de la identificación de los grupos de interés desde su experiencia práctica y lograron «definirlos de cuatro maneras» (p. 167), como recoge el cuadro n.º 1.

Una vez identificado los numerosos grupos de interés en las distintas categorías, este artículo se centra en dos grupos concretos: un grupo de interés primario social, los empleados, y un grupo de interés primario no social, el medioambiente, para intentar analizarlos en profundidad. Este trabajo, por tanto, se compone de dos apartados que analizan las potenciales medidas de actuación que, bajo ambos enfoques generales, pueden aplicarse a estos dos grupos; los empleados y el medioambiente. Éstos fueron seleccionados debido a la variedad y al avance de las medidas de la actuación que se dan en estos grupos, mucho mayor que las observadas en otros grupos igualmente relevantes. El artículo concluye con un análisis sobre cómo la medición y gestión de la actuación de los grupos de interés cuenta con el potencial de informar y avanzar en el campo de la RSC.

2. ENFOQUES GENERALES DE MEDICIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Explicado en forma simplista, existen dos enfoques generales para medir la actuación de los grupos de interés. El primero de éstos mide la actuación de los grupos de interés cuantitativamente, esto es,

Cuadro n.º 1

**Tipología de los grupos de interés de Wheeler y Silanpaa
(1997)**

Grupos de interés primarios sociales	Grupos de interés secundarios sociales	Grupos de interés primarios no sociales	Grupos de interés secundarios no sociales
Accionistas e inversores	Gobierno y Reguladores	El medio ambiente	Grupos de presión medioambiental
Empleados y directivos	Grupos de presión social	Generaciones futuras	Organizaciones a favor del bienestar de los animales
Clientes	Instituciones municipales	Especies no humanas	
Comunidades locales	Organismos de comercio		
Proveedores y otros socios comerciales	Medios de comunicación y comentaristas académicos		
	Competidores en el Mercado		

Fuente: Elaboración propia.

en términos no financieros. Es decir, se mide la actuación y se gestiona su implicación a través de la interpretación de los datos aportados en términos no financieros. Permítannos considerar brevemente la medida de actuación no financiera del grupo de interés de los clientes. El objetivo clave de una empresa se puede expresar en resumen como el porcentaje de cuota de mercado y puede emprenderse una investigación de mercado para controlar su actuación en estos términos, pero es poco probable que ésto resulte suficiente para llevar una buena gestión, para dirigir realmente su actuación. La cuota de mercado es una función de la capacidad de retención a los clientes y del número de

nuevos clientes, y ambos pueden medirse cuantitativamente en términos no financieros. Además, los clientes pueden decidir no regresar (dejar de ser cliente) por diversos motivos, como la rapidez del servicio/reparto, la fiabilidad del producto, o la calidad del servicio post-venta, entre otros. La dirección por tanto debe considerar cada uno de ellos como una vía de retención de clientes clave y, como tal, puede ser medida y gestionada.

El enfoque no financiero propicia un enfoque de medida de actuación multidimensional. Quizá el modelo más conocido sea el «cuadro de mando integral» (*balance scorecard*) desarrollado en Kaplan and

Norton (1992, 1993, 1996a, 1996b). Este modelo sopesa las distintas necesidades competitivas de una organización. En su forma original (1992), se le atribuyó a dicho cuadro la capacidad de permitir a la administración de la empresa observar su negocio desde cuatro «perspectivas». Estas perspectivas son las siguientes:

- Perspectiva del cliente;
- Perspectiva interna del negocio;
- Perspectiva de innovación y aprendizaje; y
- Perspectiva financiera.

La perspectiva del cliente se puede clasificar como la perspectiva de un grupo implicado decisivo, y la perspectiva financiera está relacionada con los accionistas. La perspectiva de innovación y aprendizaje reflejaría la necesidad de desarrollar el capital humano por parte de los trabajadores. Las relaciones de los proveedores fueron incorporadas a lo que más tarde (1996a) se llamaría la perspectiva de procesos internos del negocio. A pesar de identificar y desarrollar las cuatro perspectivas señaladas anteriormente, Kaplan y Norton sugieren que cada negocio debe diseñar y adoptar su propio cuadro de mando para satisfacer sus propias necesidades. Sin embargo, declaran explícitamente (1996a) que «no piensan que todos los accionistas tengan derecho a un puesto en el cuadro de mando de la empresa. La dirección de la actuación y los resultados del cuadro de mando debería medir aquellos factores que impliquen una ventaja competitiva y supongan un gran paso adelante para una organización». Dicho esto, resulta relativamente fácil imaginar un cuadro de mando integral en el que algún día se incluyan los intereses de cada implicado primario (y potencialmente

secundario). Dicho modelo podría ser concebido como un modelo de medición de actuación basado en las partes implicadas. Estudios más recientes sobre el cuadro de mando integral de Kaplan y Norton (véase por ejemplo: 2001a; 2001b) han cambiado la orientación de este trabajo hacia una mayor vinculación entre el cuadro de mando integral y la estrategia. Además, han valorado los vínculos causales entre las distintas perspectivas y afirman que el cuadro de mando integral «complementa la gestión del valor de los accionistas, definiendo los factores motores del crecimiento de los ingresos —objetivos y medidas explícitas para clientes determinados, propuestas de valor de clientes distinguidos, procesos internos para la innovación y fortalecimiento de las relaciones de los clientes, y la inversión necesaria en infraestructuras de personal, sistemas y adaptación organizativa» (2001b, p. 156). El reconocimiento de otros factores, que incluyen algunos factores concretos relativos a las partes implicadas, como complementos al valor accionarial concuerda con el enfoque de un accionariado informado mencionado anteriormente.

Kaplan y Norton aconsejan a las empresas utilizar el cuadro de mando integral como marco de medición de actuación multidimensional. Algunos enfoques sobre los informes sociales de la empresa también podrían considerarse medidas cuantificadas y multidimensionales, en términos no financieros. Quizás el más conocido de ellos sea el *Global Reporting Initiative* (GRI), que se trata de una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Pero no pretendemos adentrarnos en el GRI, ya que será analizado con mayor profundidad en otro artículo de este número de *Ekonomiaz*.

El segundo enfoque general para medir la actuación consiste en traducir las reper-

usiones que las actividades empresariales provocan en los grupos de interés a términos económicos y financieros. Así pues, bajo este enfoque, el impacto concreto sobre un implicado se convierte en un valor monetario. Si podemos convertir de manera exacta, o al menos aproximada, un impacto concreto en valoraciones económicas, entonces éstas pueden agruparse para observar su efecto global. Podrían utilizarse dichas valoraciones económicas en los informes anuales de cuentas más tradicionales o en informes ligeramente modificados, para reflejar una medida más completa de actuación. Una vez traducidos a términos monetarios, los impactos de las partes implicadas podrían explicarse mediante la contabilidad por partida doble como ingresos, costes, activo, pasivo y capital. Según la naturaleza del impacto es posible prever los impactos explicándolos de cada una de estas maneras, si bien los contables más tradicionales encontrarán cierta dificultad en el manejo de la subjetividad que implica ofrecer estimaciones monetarias relevantes.

Este apartado señala que se pueden adoptar esencialmente dos enfoques generales a la hora de medir la actuación de los grupos de interés. Ambos cuantifican sus efectos, pero cada uno lo hace de manera distinta. El primero calcula la actuación de los grupos de interés en términos no financieros y es más consecuente con el concepto de medición de actuación multidimensional que nos aleja de los estados financieros tradicionales. En este modelo pueden desarrollarse indicadores clave de actuación para cada implicado que la empresa identifique y utilizar una especie de «cuadro de mando integral» para informar sobre las decisiones de gestión. El segundo enfoque consiste en convertir los

impactos sobre los grupos de interés en términos monetarios e incorporarlos a los informes financieros tradicionales. Los dos apartados siguientes de este artículo se adentrarán con mayor detalle en estos enfoques aplicándolos a dos grupos concretos de interés. En primer lugar, están los empleados de una empresa a los cuales Wheeler y Silanpaa (1997) identifican dentro de su tipología como grupos de interés primarios sociales. Y en segundo lugar, está el medioambiente, al cual denominan implicado primario no social.

3. LOS EMPLEADOS

Los empleados son un grupo de interés primario, sin el cual la organización no puede funcionar, y por lo tanto la dirección de la empresa ha de medir su actuación. Una fuente de información de medidas relevantes de los empleados son los informes de empleo o empleados, desarrollados por las empresas. A pesar de la falta de requisito legal para aportar a los empleados muestras informativas de este tipo de informes, en el Reino Unido se pueden encontrar muestras que datan de hace muchísimo tiempo. Parker, Ferris y Otley (1989) afirman que se pueden recoger muestras incluso de finales de la década de 1800 y Woodward (1970), a su vez, informó de su uso ya en la década de 1950. Este interés por los informes de empleados en el Reino Unido creció rápidamente desde la época en que ASSC (1975) publicó el Corporate Report hasta principios de los 80. El objetivo concreto de dicho informe era analizar y «satisfacer, en la medida de lo posible, las necesidades informativas de los usuarios». El Corporate Report identificó una serie de grupos de usuarios y sus necesidades informativas. Uno de los gru-

pos identificados fue el de los empleados, y señaló que había una necesidad de realizar un informe específico para ellos. Este interés por los informes de empleados de aquella época en el Reino Unido fue reflejado tanto por empresas (Hussey, 1981; Lyall, 1982) como por teóricos (véase por ejemplo Hilton, 1978; Hussey and Marsh, 1983; Maunders, 1984). La información de la actuación de los empleados fue ampliamente debatida en el contenido de los informes de empleados, lo cual llevó a proponer una plétora de medidas potenciales. Más recientemente se han llevado a cabo estudios que se centran en la divulgación de los recursos humanos dentro los informes anuales. Un ejemplo lo encontramos en Vuontisjärvi (2006), quien consideró este aspecto en el contexto de las empresas finlandesas. Los temas más comúnmente divulgados por las empresas fueron los siguientes: formación y desarrollo de personal (79%); pagas y beneficios (68%); participación e implicación del personal (68%); valores y principios (66%); salud y bienestar de los empleados (61%); medición de políticas (55%); políticas de empleo (49%); seguridad en el trabajo (38%); igualdad de oportunidades (34%); y equilibrio entre la vida personal y el trabajo (4%). Muchos de estos asuntos se abordarán más adelante, indudablemente aportan un valioso conocimiento de estos asuntos de indudable relevancia que tienen que ver con los empleados.

3.1. Medidas específicas de la actuación de los empleados

Los sindicatos consideran la remuneración de los empleados como la principal cuestión, en las negociaciones colectivas (Foley and Maunders, 1977). En lo que a medidas de contabilidad tradicional se re-

fiere, el efecto directo de los empleados se refleja como un coste en la cuenta de resultados. El coste total de los empleados para la empresa es el resultado de los niveles de remuneración y el número de empleados. La valoración monetaria de los costes de los empleados puede clasificarse dentro del segundo enfoque, por lo que volveremos a ella más adelante.

Otros factores al margen de la remuneración resultan igualmente importantes a la hora de estudiar la actuación de una organización con sus empleados y viceversa. Foley y Maunders (1977) señalan que las necesidades informativas de los empleados se dividen en cuatro categorías fundamentales: indicadores de actuación o éxito, seguridad laboral, condiciones de trabajo, y equidad (entre empleados y accionistas, trabajadores y directivos, y entre los propios trabajadores). Podemos echar mano de las categorías que hemos mostrado anteriormente para imaginar el aspecto que puede tener un modelo de medición de actuación de los empleados. Concretamente, y desde el punto de vista de la administración de una empresa, se puede observar cada una de estas categorías para valorar la actuación de sus empleados hacia la empresa y la actuación de la empresa hacia sus empleados. Los siguientes subapartados consideran cada una de estas categorías y sus posibles medidas relevantes con mayor detalle. La categoría de equidad es una excepción que será considerada como parte del segundo apartado, ya que es analizada en términos monetarios.

Indicadores del éxito de la actuación

El indicador de actuación de los empleados más comúnmente utilizado es la productividad. La productividad es el ratio de

outputs en relación con los *inputs*, un concepto aparentemente sencillo según Maunders (1984). La productividad marginal mide el aumento de las unidades de *inputs* necesarias para incrementar una unidad de los *outputs*, lo cual resulta a menudo difícil de medir. La productividad puede medirse según la productividad total de los factores, que tiene en cuenta todos los *inputs*, o según un factor concreto de producción, como por ejemplo la productividad de la mano de obra. Centrados como estamos en los trabajadores, ésta última resulta de especial relevancia. Ahora bien, Maunders (1984) señala que nos encontramos con un problema fundamental a la hora de intentar analizar la productividad de un determinado factor de la producción, ya que los *outputs* no se producen de forma aislada sino en conjunto con el resto de los factores de producción. Es imposible sacar adelante una unidad de producción sin hacer uso de otros factores productivos. Uno de los factores más evidentes es el capital. Un cambio en el capital empleado puede conducir a un cambio en la cantidad o en la clase de trabajo requerido. Por lo tanto, para lograr entender adecuadamente los cambios en la productividad de la mano de obra, será también necesario considerar los cambios en el resto de los factores de producción.

El numerador del cálculo de la productividad es la producción, y ésta es preferiblemente medida por unidades de producción más que por valores monetarios. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la discriminación y la variación de los precios afectan a los valores monetarios, por lo que éstos no constituyen una medida objetiva de producción. De modo similar, las ventas (o volumen de ventas) no resultan una medida apropiada de produc-

ción, ya que reflejan las unidades vendidas en un periodo determinado, no las unidades producidas. La diferencia clave entre la producción y las ventas se halla en la variación de los niveles de existencias, por lo que ha de ser tenida en cuenta en el cálculo de la producción.

El denominador del cálculo de la productividad es el nivel de *inputs* y, como hemos señalado anteriormente, en este caso nos centraremos en el nivel de *inputs* de la mano de obra. En lo que se refiere al conjunto de una organización o una industria, hay muchas clases de mano de obra implicadas en el proceso de producción. Cada empleado tiene distintas habilidades y tareas, y no puede por tanto ser considerado una unidad de producción estándar. Esto sugiere que no basta simplemente con sumar las horas de los distintos trabajadores. Parker y Martin (1995) sostienen que es posible utilizar simplemente el nivel de empleo según las horas o el número de trabajadores, admitiendo que no hay variación en la calidad o habilidad de la mano de obra. Defienden que este argumento es razonable debido al corto espacio de tiempo de su estudio (periodos de cuatro años). Pero si no puede adoptarse esta opción, entonces es necesario encontrar una forma alternativa para medir los *inputs* de los trabajadores. Se puede exigir el uso de los costes de los trabajadores para compensar las diferencias en la calidad o habilidad, aunque Maunders (1984) afirma que sin la existencia de un mercado de trabajo perfectamente competitivo (e ideal) los costes no pueden reflejar exactamente el valor intrínseco de las contribuciones de los empleados. Pero si no puede adoptarse esa hipótesis, es preciso encontrar una medida alternativa para los *inputs* (consumos) del factor trabajo. Puede proponerse la utilización de los

costes de personal, para tener en cuenta las diferencias en las habilidades o cualificaciones, aunque Maunders (1984) sugiere que, si no existe un mercado perfecto para el factor trabajo, esos costes quizás no reflejen correctamente el valor intrínseco de las aportaciones de los empleados.

Es posible que cualquier estudio que la empresa realice sobre la actuación de sus empleados tenga en cuenta el nivel de productividad. Esto puede parecer un proceso simple pero en la práctica resulta muy complejo y requiere la adopción de medidas que pueden «subjetivizar» los cálculos, como ya se ha comentado.

Las condiciones laborales

Las condiciones laborales de los empleados son a menudo extremadamente difíciles de medir en términos cuantitativos. Por ejemplo, los informes de Milton (1978) informan de que en segundo código de práctica realizado por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (ACAS Advisory Conciliation and Arbitration Service), destacan cinco áreas entre las que se encuentra el área «condiciones». El desglose de componentes de estas condiciones es el siguiente:

- Contratación.
- Redistribución de la mano de obra.
- Formación.
- Ascenso.
- Igualdad de oportunidades.
- Valoración.
- Seguridad, salud, bienestar.
- Despido.
- Jubilaciones.

Algunos de estos factores, como la información que concierne a despidos y redistribución, pueden ser más relevantes para la seguridad laboral pero son una muestra del amplio abanico de factores que resultan relevantes y que no guardan relación con la remuneración. Pero, como sugiere Maunders (1984), esto no es todo ya que dentro de la categoría de la información relativa a la salud, seguridad y bienestar, que es de gran importancia aunque no necesariamente exhaustiva, se incluyen índices de accidente, enfermedades laborales, ruido, temperatura, iluminación, protección del tiempo atmosférico, vibraciones, ventilación, suciedad/limpieza, humedad/transpiración, olores, espacio de trabajo/hacinamiento, contaminación del aire - polvo/gases/humo, niveles de radiación, exposición a productos químicos, riesgos de contagio biológico, peligros físicos de maquinaria, etc. y peligro de incendio.

Seguridad laboral y satisfacción laboral

La seguridad laboral resulta del mismo modo bastante intangible, ya que está relacionada con el estado mental de un empleado individual y con las expectativas de futuro que los trabajadores perciben de su situación dentro de una empresa y de la propia empresa. Dicho esto, hay cierta información que tiene un impacto directo sobre estas percepciones. Concretamente, la solidez financiera y la actuación de la organización son fundamentales, si bien posiblemente resulten más importantes los proyectos futuros tanto de negocio como de nivel de empleo. Es por esto por lo que se argumenta que los empleados han de exigir ser informados sobre las actuaciones y proyectos financieros. El nivel de seguridad laboral que perciban los tra-

bajadores, así como el resto de medidas ya citadas, tiene un impacto significativo sobre el nivel global de satisfacción laboral. Así pues, el nivel de satisfacción de los empleados depende de su remuneración, nivel de productividad, condiciones de trabajo y seguridad laboral. Como tal, éstas podrían considerarse medidas de input dentro de la satisfacción y bienestar de los empleados. Un enfoque alternativo consiste en medir el rendimiento, que en este caso sería el nivel de satisfacción de los empleados. Para ello podrían utilizarse directamente encuestas a empleados que recojan sus niveles de satisfacción. El problema de este método reside en el diseño de una formulación adecuada de las preguntas, de tal manera que se obtengan respuestas representativas e imparciales. Una segunda vía para medir la satisfacción laboral es el uso de indicadores o variables aproximadas. Maunders (1984) sostiene que podrían utilizarse las siguientes medidas como indicadores de producción de la satisfacción de los empleados:

- Accidentes.
- Incidencia de conflictos.
- Quejas.
- Absentismo y escasa puntualidad.
- Productividad/ despilfarro.
- Desgaste/Estabilidad de los trabajadores.
- Actuaciones disciplinarias.

Cada una de ellas puede medirse en términos absolutos o en relación al número de empleados o tiempo perdido. Según Maunders (1984), la medida del desgaste de la mano de obra más comúnmente utilizada es la variación del «índice de rotación

de mano de obra anual» como viene expresado a continuación:

$$\text{Rotación anual de la mano de obra} = \frac{\text{N.º de bajas durante el año}}{\text{N.º medio de empleados durante el año}} \times 100$$

Bowey (1974) señala que esta medida está sesgada hacia el proceso de «atracción» («efecto llamada», inclinación por otros lugares) en contraposición al proceso de «empuje» («efecto salida», descontento con el trabajo). Añade además que es mejor medir el proceso de «empuje» con la ayuda de un índice de estabilidad laboral del siguiente tipo:

$$\frac{\text{N.º actual de trabajadores que llevan un año o más de servicio}}{\text{N.º total de empleados un año atrás}} \times 100$$

Tanto el proceso de «empuje» como el de «atracción» son muestras de un atractivo comparativo de una organización, por lo que podría considerarse que el indicador de rotación anual de mano de obra, la cual engloba ambos procesos, es la más exhaustiva.

Para medir la actuación de una empresa es necesario considerar diversos aspectos de su relación con los empleados. Podría decirse que una empresa ha actuado bien con los empleados, si éstos se sienten satisfechos en su trabajo. La dificultad se halla a la hora de medir el nivel de dicha satisfacción, ya que puede resultar problemática a pesar de intentar abordarla mediante una comunicación directa. Por ello, se han llevado a cabo distintos intentos para realizar mediciones aproximadas de la satisfacción de los empleados y se han encontrado dos opciones: bien como medidas de *output*, bien como medidas de *input*. De hecho, am-

bas pueden considerarse complementarias y pueden por tanto utilizarse conjuntamente para obtener una estimación de la actuación de los empleados de una organización.

3.2. **Valoraciones económicas de los empleados**

Como hemos señalado anteriormente, algunas de las consideraciones claves a la hora de analizar las medidas de actuación de los empleados son de índole monetaria. Sabemos que en la actualidad los estados contables tradicionales muestran a los empleados como costes. Por tanto, en la cuenta de resultados, los empleados contribuyen a la disminución del beneficio. Es ésta representación de los empleados como costes la que los sitúa en contraposición a los proveedores de capital, es decir, a los accionistas. Podría expresarse de una manera más burda argumentando que para mantener o aumentar los beneficios de los accionistas, nuestros grupos de interés primarios, han de reducirse los costes totales. A menudo se perciben los costes de personal como un punto en el que se puede aumentar el ahorro, ya que representan una proporción significativa del coste total. Pero ésta no es la única manera de concebir el dinero empleado en pagar a los trabajadores. En la literatura de la contabilidad existen dos enfoques diferentes que abordan los costes de personal, que serán analizados más adelante. En primer lugar, estudiaremos el papel de los sueldos y las ayudas y prestaciones sociales de los empleados en la cuenta del valor añadido en lugar de en la cuenta de resultados. En segundo lugar, hay una gran cantidad de literatura que sugiere que los recursos humanos (capital humano) y el capital intelectual son verdaderos bienes de producción, y deberían por tanto considerarse

activos en lugar de costes y figurar, por tanto, en el balance patrimonial.

Cuenta de valor añadido

El Corporate Report (ASSC, 1975) afirma que, en términos de actuación global de una empresa, el estado de valor añadido sitúa los beneficios en la «perspectiva adecuada». La contabilidad empresarial utiliza el valor añadido (el volumen de ventas menos materias primas, insumos y servicios adquiridos) para pagar la contribución respectiva de los factores contribuyentes, como salarios y beneficios a los empleados, dividendos e intereses al capital, impuestos y el excedente restante que puede ser reinvertido.

Burchell, Clubb y Hopwood (1985) señalan que existen dos tendencias en cuanto al valor añadido. En primer lugar, la que representa la riqueza creada por la organización y ello «provee una base para un mejor cálculo de ciertos índices importantes de actuación empresarial, llamados rendimiento y productividad (Ball, 1968)». La segunda tendencia expone que el valor añadido puede revelar «algo sobre el carácter social de la producción, algo que la contabilidad tradicional de pérdidas y ganancias pasa por alto». Lo que esto quiere decir es que el valor surge de una combinación de esfuerzos de cooperación entre distintas partes implicadas. Por lo tanto, una parte importante de la base lógica para el valor añadido es su contribución a una organización «eficaz», «cooperativa», «armoniosa» y «democrática».

Contabilidad de los recursos humanos

La contabilidad de los recursos humanos no es un concepto nuevo; de hecho gozó de su momento de mayor popularidad

en los años 70 (Roslender and Fincham, 2004). En el Reino Unido, la contabilidad de los recursos humanos fue abordada en el número especial de *Accounting, Organizations and Society* (AOS) en 1976, pero el interés en la investigación disminuyó en este país a partir de los años 80. Un aspecto de la investigación de la contabilidad de los recursos humanos se basa en la premisa de que los recursos humanos son efectivamente un recurso escaso y que éstos tienen el potencial de aportar grandes ventajas a una empresa. Por lo tanto, buena parte de la investigación en contabilidad de los recursos humanos busca la manera de atribuir un valor monetario a los recursos humanos (véase por ejemplo Marquès, 1976). Flamholtz (1976, p. 153) sugiere que, «más que utilizarse para el informe financiero de la empresa, podría servir como una herramienta administrativa». Por ejemplo, Carper y Posey (1976) observan «tres medidas sucedáneas distintas para la evaluación del personal dentro de una contabilidad pública» (pág. 143). Las tres medidas posibles observadas por Casper y Posey (1976) se basan en el modelo de costos de reposición de Flamholtz (1969), costos históricos y de salarios anuales relacionados con la contratación y el desarrollo profesional. Concluyeron que la cuestión clave se encontraba en dirimir cuál de dichas medidas podría ser más válida y fiable para evaluar los recursos humanos y el modelo preferido resultó ser el de costos de reposición, desarrollado por Flamholtz (1969). En sus propias palabras:

Este modelo particular examina hipotéticamente a un individuo a través de un conjunto de papeles organizativos mutuamente exclusivos o «estados de servicio» durante un intervalo de tiempo estimado aplicando probabilidades subjetivas. Los estados de servi-

cio básicamente representan «niveles de servicios» correspondientes al grado de puesto de trabajo y salarios, y «grupos de servicios» relacionados con distintos grados de actuación (actuación media, por encima de la media o bajo la media, en una determinada posición o nivel). Por lo tanto, la futura contribución que la entidad espera de un individuo puede estimarse utilizando tres variables independientes:

1. nivel de servicios,
2. grupo de servicios, y
3. intervalo de tiempo, dadas las probabilidades de que un individuo ocupe varios niveles de servicios durante el lapso de tiempo observado.

El resultado final es una aproximación al valor realizable que la empresa espera de un individuo.

(Carper and Posey, 1976, p. 144)

A comienzos de los años 70, se expuso otra serie de modelos de contabilidad de los recursos humanos, relacionados con «variables tales como la inversión de la empresa en formación laboral, costos de reposición de los empleados o el valor realizable neto de los empleados» (American Accounting Association Committee sobre la contabilidad de los recursos humanos, 1974, pág. 117, aparece citado en Flamholtz, 1976).

El número especial de AOS también recoge otros modelos que intentan evaluar los recursos humanos. Uno de estos modelos (Ogan, 1976) incluye siete determinantes principales de valor entre los que se incluyen los sueldos o salarios, la contratación, los costes de formación y desarrollo, de así como la probabilidad de supervivencia y continuidad laboral. Cannon (1976) describió otro marco considerando «el desarrollo de las habilidades como una inver-

sión y no como un coste» (pág. 253). Para un estudio un poco más tardío en la literatura acerca de la valoración de la contabilidad de los recursos humanos véase Grove, Mock and Ehrenreich (1977). En su obra se puede apreciar una «taxonomía de los sistemas de medida de la contabilidad de los recursos humanos» (pág. 223), que distingue entre los sistemas basados en los *inputs* (tales como los costes de adquisición) y los *outputs* (tales como los costes se oportunidad).

Sin embargo, ya hemos señalado que tal interés por la contabilidad de los recursos humanos en el Reino Unido decayó pasados los primeros años 80. Esto pudo ser casual, pero puede estar ligado al cambio de gobierno acaecido en el Reino Unido, ya que tuvo un efecto directo sobre las relaciones industriales como defienden Burchell, Clubb y Hopwood (1985), que ya han sido mencionados. Otra cuestión igualmente abordada en este mismo apartado, es la posibilidad de que las preocupaciones sobre la validez y fiabilidad de los modelos de medición propuestos, y en algunos casos su complejidad, podrían guardar relación con su escasa divulgación académica.

3.3. Conclusiones del apartado de los empleados

Concluiremos este apartado parafraseando a Darwin; según la ley del más fuerte, los modelos de medición de actuación que mejor han soportado la prueba del tiempo son los no financieros. Concretamente, si revisamos la contabilidad de los recursos humanos vemos que los intentos de atribuir un valor financiero determinado a los recursos humanos ya no son

un área popular de la investigación académica. Incluso allí donde todavía se utiliza el título de «contabilidad de los recursos humanos», se reconoce que no se trata exclusivamente de «incluir a las personas en el balance general». Esto es en parte debido a los problemas abordados anteriormente y que guardan relación con el cálculo de un valor razonable, pero Toulson y Dewe (2004) sugieren que se trata en realidad de reconocer a los empleados como un recurso valioso para la empresa. Y una administración dispuesta a colaborar desarrolla, controla y evalúa dicho recurso.

Roslender y Fincham (2004) añaden que la contabilidad de los recursos humanos gozó de mayor popularidad en Suecia, donde condujo a la investigación de la contabilidad del llamado capital intelectual. Los detalles concretos del desarrollo de la contabilidad del capital intelectual se encuentran más allá del alcance de este artículo, si bien el trabajo de Grojer and Johansen (1998) y Mouritsen, Larsen and Bukh (véase por ejemplo: 2001a; y 2001b) han sido muy influyentes. El trabajo de Mouritsen *et al.* (2001a) se refiere concretamente al caso del Skandia's Navigator, el cual comparte ciertas similitudes con el cuadro de mando integral citado anteriormente. Sin embargo, se distingue de éste último en su enfoque de lo humano, si bien incluye un enfoque financiero, un enfoque de cliente, y una renovación y desarrollo. El cuadro por sí mismo se compone de un gran número de indicadores y muchos de ellos no son financieros; concretamente dentro del enfoque humano, encontramos indicadores que concuerdan con aquellas medidas discutidas anteriormente.

Mouritsen *et al.* (2001b) se centran en el estado contable de capital intelectual

que de nuevo abarca muchos más aspectos que los estados financieros tradicionales. Mouritsen *et al.* lo califican de «formas complejas de informes que combinan números, narraciones y concepciones» (p. 745). Resulta interesante destacar su conclusión: «simplemente decir que ello refleja de algún modo que la diferencia entre los valores de mercado y los valores según las normas académicas no es adecuada. Cuando las empresas hablan sobre los estados de capital intelectual, están expresando sus intereses en controlar y dirigir la empresa» (p. 760). Esto sugiere que a la hora de analizar las medidas de actuación de los empleados no se trata simplemente de valorar un activo, ya que ello no refleja la naturaleza compleja y diversa de la relación entre la empresa y los empleados.

4. EL MEDIOAMBIENTE

Wheeler y Silanpaa (1997) definen el medioambiente como un grupo de interés o partícipe primario no social. Una complicación añadida es que el medioambiente no puede hablar por sí mismo y por eso a menudo es defendido por grupos de interés especial (como grupos de interés secundarios no sociales), que luchan por su protección. Existen tantos grupos como asuntos medioambientales que afectan al planeta. Quizá como reflejo de la importancia de estos temas, la contabilidad medioambiental lleva gozando de gran popularidad entre los académicos desde finales de los 80. Parte de la investigación de la contabilidad medioambiental ha intentado demostrar una relación causal entre la actuación medioambiental o divulgación y la actuación financiera (un ejemplo lo tomamos de Toms, 2000). Otra tendencia importante de la investiga-

ción empírica ha sido estudiar la variación en el grado de transparencia informativa de las compañías durante un periodo de tiempo, sobre lo cual se cuenta con numerosos estudios. Sin embargo, ninguna de estas tendencias de investigación ha identificado medidas que ayuden a medir la actuación medioambiental de la empresa. Esto no significa que no se haya realizado ningún trabajo dentro del ámbito de la contabilidad o en cualquier otro campo, y en este apartado analizaremos dicha investigación.

Al igual que el apartado anterior, el presente se divide en dos enfoques generales para analizar la medición de la actuación de los grupos de interés. En primer lugar, analizaremos el enfoque que no cuantifica los impactos mediante términos monetarios (Boyce, 2000), sino que se sirve de otros datos cuantitativos; y en segundo lugar, un enfoque mediante el cual los efectos del medioambiente pueden cuantificarse según los costes y beneficios, e incorporarse de alguna manera a una versión adaptada de los estados financieros tradicionales.

4.1. Medidas específicas de actuación medioambiental

El primer enfoque identifica los asuntos medioambientales clave a los que se enfrenta el planeta, por lo que algunos considerarán directa o indirectamente de gran importancia para las empresas, y después analiza las medidas que incorporan adecuadamente la actuación sobre estas cuestiones. Gray, Bebbington y Walters (1993) señalan los siguientes asuntos medioambientales como los más apremiantes (ver cuadro n.º 2).

Cuadro n.º 2

Asuntos medioambientales

¿Crisis medioambiental?

— Disminución de la capa de ozono	— Endeudamiento del Tercer Mundo
— Calentamiento global	— Deforestación
— Extinción de las especies	— Eliminación de los residuos
— Destrucción del hábitat	— Uso de la energía
— Lluvia ácida	— Hambre
— Desertización	— Desigualdad
— Erosión de la tierra	— Población
— Contaminación del aire	— Agotamiento del agua
— Contaminación del agua	— Productos químicos tóxicos
— Contaminación de la tierra	— Residuos nucleares
— Contaminación acústica	— Pueblos étnicos
— Escasez de recursos naturales	— Pobreza

Fuente: Gray, Bebbington and Walters, 1993, p. 25.

Como puede apreciarse hay una gran variedad de asuntos. Algunos podrían señalar que varios son de naturaleza social o relacionada con especies no humanas más que de índole medioambiental, pero otros son asuntos de una gran y evidente importancia en lo que se refiere al medio natural en el que habitamos. Pero no sorprende, aunque sin duda es ciertamente decepcionante, constatar que estos asuntos son al menos tan relevantes hoy en día como en el momento en que fueron identificados por sus autores, hace más de dos décadas. De hecho algunos de estos asuntos se consideran hoy en día mucho más urgentes de lo que anteriormente se pensó, si cabe. Hoy en día por ejemplo, parece que todo el mundo, incluidos los científicos que hasta hoy se mantenían escépticos, aceptan que está teniendo lugar un calentamiento global (más comúnmente denomi-

nado cambio climático), si bien todavía hay quien argumenta que la causa no reside en el papel del hombre. A partir de esta lista de asuntos, se trata de medir la verdadera actuación de la empresa según el impacto que produce sobre un asunto medioambiental determinado. Para la mayoría de estos asuntos, la tecnología actual aporta soluciones, de tal manera que permite realizar medidas específicas de los niveles de *inputs* y *outputs* concretos que resultan relevantes para los asuntos identificados. Una vez más, el marco del Global Reporting Initiative sirve de fuente, que dedica un apartado específico sobre los indicadores medioambientales. Éstos se clasifican en materiales; energía; agua; biodiversidad; emisiones, vertidos y desperdicios; productos y servicios; conformidad; transporte; e indicadores globales. Ya hemos señalado anteriormente que no es este estudio

el idóneo para abordar este asunto en profundidad.

Otra fuente de medidas de actuación medioambiental lo aporta el ISO 14031 (ISO, 1997), que cuenta con tres categorías de indicadores básicos:

1. Indicadores de la situación medioambiental: siguen la pista a las consecuencias medioambientales de las actividades comerciales. Bennett y James (1998) sugieren que éstas a menudo se centran en indicadores receptores, como los impactos sobre el aire, agua, tierra, flora y fauna, personas y edificios.
2. Indicadores operativos de la actuación medioambiental: se subdividen en 9 subcategorías:
 - *Input* de materiales, energía y servicios.
 - Funcionamiento de instalaciones, equipamiento y logística.
 - *Output* de productos, servicios, residuos y emisiones.
3. Indicadores de la actuación administrativa medioambiental: analizan la puesta en marcha y ejecución de las políticas y programas, la conformidad de las acciones organizativas con los requisitos o expectativas, las relaciones de la comunidad y la actuación financiera relacionada con el medioambiente.

No se puede decir que haya una escasez de indicadores posibles de las que las empresas puedan hacer uso para medir su actuación medioambiental. Estas medidas cuantitativas serán denominadas según el peso, volumen o consumo y, como se ha señalado, cuentan con la tecnología adecuada para que las empresas puedan

utilizarlas. Una vez medidas, se podrán establecer los objetivos para un cambio de actuación. Dichos objetivos podrían establecerse tanto por razones normativas como instrumentales. Normativamente, se puede fijar como objetivo una reducción de una emisión concreta porque la dirección de la empresa considere que dicha reducción es importante para su propio interés. Instrumentalmente hablando, se puede perseguir una reducción porque haya implicaciones de costes y por lo tanto se trate de una cuestión de negocio, o sea de reducción de costes, una mejora del beneficio empresarial al reducir el uso de dicho recurso.

4.2. Valoraciones económicas medioambientales

El segundo enfoque general intenta traducir los datos no procesados en los términos vistos en el apartado anterior, a una valoración monetaria o económica. Hay distintos métodos mediante los cuales se puede traducir la valoración económica de los impactos medioambientales a términos monetarios. Incluyen los basados en los precios de mercado de los bienes y aquellos cuando dichos precios de mercado no están disponibles. Pero incluso cuando disponemos de los precios de mercado de bienes, algunos defienden que no reflejan exactamente el coste total de los impactos medioambientales, ya que ciertos costes no se encuentran incluidos en la valoración. El resto de este apartado se divide, en primer lugar, en un análisis de los distintos intentos para calcular el valor económico total de los recursos medioambientales y, en segundo lugar, en cómo incorporar las valoraciones económicas medioambientales a los sistemas de contabilidad tradicional.

Valor económico total

La comisión interdepartamental para la Valoración Económica Medioambiental (2003) señala que «en un mundo ideal cualquier decisión relativa a la evaluación de recursos debería incluir todos los valores de uso y no-uso, haya o no un valor monetario real. Los economistas se refieren a esto como el “valor económico total”» (pág. 7). En la clasificación que aportan (adaptada de Pearce and Morgan, 1994, p. 12) destacan lo que ellos consideran las principales categorías del valor: valores de uso directo, valores de uso indirecto, valores de opción, valores de existencia y valores de donación. Lo que aquí se sostiene es que el Valor Económico Total es la suma de cada uno de estos valores. Herath (2005), dando a conocer la investigación de Barzetti (1993) y Pearsall (1984), clasifica la «naturaleza de los valores de los recursos medioambientales» bajo los epígrafes de valores de uso directo, valores de uso indirecto, valores de uso incierto y valores de no-uso. Ambas clasificaciones son muy similares, ya que los valores de opción equivalen a los valores de uso incierto, y los valores de existencia y de donación se pueden considerar parte de los valores de no-uso, en la segunda clasificación. La clasificación aportada por Herath (2005) aporta una categorización más extensa de las cuestiones englobadas en los distintos tipos de valor. Por ejemplo, dentro de los valores de no-uso se encuentra un «valor intrínseco», «valor de existencia», «valor de donación» y «valor indirecto». Antes de considerar en mayor detalle los distintos métodos de evaluación, merece la pena señalar que Turner *et al.* (2003) sugieren que el «valor económico total» agregado puede todavía subestimar por sí mismo el «valor total de sistema». Señalan que en realidad «el funcionamien-

to duradero de un ecosistema saludable es más que la suma de sus funciones (componentes) individuales. La diferencia reside en que el sistema operativo produce o posee un valor primario de “unión” o de estructura, esto es, el valor relacionado con el hecho de que se necesitan algunas combinaciones de composición y estructura del ecosistema para asegurar el “sano” funcionamiento del sistema o el estado del sistema (Gren *et al.*, 1994)» (p. 495).

Siguiendo este razonamiento de Turner *et al.* (2003), observamos que aunque pudiésemos aportar valores monetarios para las distintas partes que componen el valor económico total, no podríamos reflejar de forma precisa el valor total de los recursos medioambientales. Aún así se han llevado a cabo grandes esfuerzos para intentar aportar un valor monetario a los distintos componentes del valor económico total. Parece que es relativamente más sencillo aportar evaluaciones monetarias a valores de uso directo que a valores de no-uso. Esto se debe principalmente a que los precios del mercado se encuentran más fácilmente disponibles para los valores de uso que para las otras categorías, aunque Herath (2005) sugiere que incluso para los valores de uso directo la evaluación «no es perfecta y se han observado muchos problemas (Herat, 1999)» (p. 1043).

Si volvemos al informe IDC (2003) encontramos una clasificación muy útil sobre los distintos enfoques disponibles para aportar una evaluación económica de los recursos medioambientales. Existen tres enfoques de evaluación y éstos son los basados en los precios del mercado, los métodos de aproximación o sucedáneos y los métodos basados en encuestas. Los precios de mercado pueden partir de una base de producción, como una pérdida de producción

causada por un cambio del recurso medioambiental, o de una base de gasto, como el gasto necesario para mantener o reparar la calidad medioambiental, que es o podría ser causado por cambios de las fuentes medioambientales. En estos casos, hay un precio directo de mercado disponible y por tanto la recopilación de datos sin necesidad de procesar es relativamente sencilla.

Sin embargo, dichos precios de mercado no están disponibles para todos los impactos sobre los recursos del medioambiente y entonces el segundo enfoque ha de hacer uso de los métodos de mercado alternativo. Quizás las dos medidas alternativas más populares sean los precios hedónicos y el método de costo de viaje. Según el método de precios hedónicos, se utilizan las diferencias entre los distintos precios equivalentes del mercado para deducir el valor económico de los recursos medioambientales. Se argumenta por ejemplo que el valor de un recurso medioambiental particular podría deducirse de las diferencias en los precios de mercado de las características o atributos asociados o cercanos a esta fuente en contraposición a las características equivalentes que no se encuentran en los alrededores de un recurso (por ejemplo, la contaminación acústica de una vivienda próxima a un aeropuerto). El método de coste de viaje se basa en la premisa de que si la gente está deseando incurrir en costes, tanto de tiempo como de dinero, para desplazarse a un recurso medioambiental, ello implica que dicho recurso goza de un valor. De este modo, cuanto más dispuesta esté la gente a emplear su tiempo o dinero en acudir a un recurso medioambiental, mayor valor económico tendrá dicho recurso.

La tercera vía posible para calcular un valor económico es un enfoque basado

en encuestas. El enfoque más conocido es el de evaluación contingente, mediante el cual se lleva a cabo una encuesta para descubrir el valor que los individuos atribuyen a un recurso medioambiental. Concretamente, Kontogianni *et al.* (2001) identifican que «la variante más común de este enfoque es obtener el deseo del implicado de pagar tanto para asegurar cierta ganancia en el activo o... para evitar cierto grado de pérdida» (p. 124). Según la evaluación contingente, las valoraciones individuales se agregan (Hanemann, 1994) para identificar las curvas de la demanda de los recursos medioambientales con las que calcular un valor total.

Este apartado del valor económico total introduce las diferentes clasificaciones de valor que pueden asignarse a los recursos medioambientales. Repasa brevemente los distintos enfoques que pueden adoptarse en un intento de atribuir realmente un valor a estos recursos. Sin embargo no ofrece una revisión exhaustiva a esta literatura, fundamentalmente desde el campo de la economía ecológica, aunque existen otras técnicas disponibles (véase por ejemplo el concepto de huella ecológica sugerido por Knaus *et al.* (2006) y el análisis de coste-ventaja discutido por (2004), entre otros). El próximo apartado estudia la forma de incorporar estas evaluaciones a los estados financieros tradicionales.

Contabilidad y evaluaciones económicas medioambientales

Se ha sostenido que las evaluaciones económicas de los recursos de los impactos medioambientales pueden o podrían utilizarse de alguna manera en los estados financieros tradicionales. Uno de estos enfoques consiste en estudiar el «coste to-

tal» de las actividades de una empresa incluyendo los costes que normalmente son externalizados por ella. Dichas externalidades caen a menudo en grupos de interés o grupos medioambientales que cuentan con pocos recursos con los que afrontar esta externalización de costes. Un defensor de la forma de coste total, esto es, incorporando tanto los costes «privados» como los costes de las externalidades, es Mathews (1993). Mathews denomina este enfoque «Contabilidad del Impacto Total» e implicaría transferir todos los efectos de las actividades de una organización a términos monetarios. Por lo tanto, cuando las actividades de una empresa produzcan un efecto sobre el medioambiente, este efecto debería ser cargado sobre la empresa como un coste de sus actividades.

Algunos estudios se han adentrado en los niveles de externalidades causadas por la generación de electricidad. Éstos se basan en el reconocimiento de que los costes privados de dichas actividades no reflejan el coste total debido a las externalidades medioambientales provocadas. Söderholm y Sundqvist (2003) sugieren dos posibles enfoques para evaluar estas externalidades: el enfoque de «coste de daños» y el enfoque de «coste de reducción». Ambos son ejemplos de medidas basadas en el mercado basadas a su vez en el gasto. Los costes de reducción son «los costes que controlan y mitigan el daño o los costes que cumplen con las regulaciones legislativas como un valor implícito del daño evitado» (p. 336). Mientras que el enfoque del coste de daños mide explícitamente «los daños económicos que surgen de las externalidades negativas» (p. 336).

Un intento destacado fue llevado a cabo por Atkinson (2000) quien analizó el «daño» de salud y no salud causado por los conta-

minantes emitidos por la industria energética. Concretamente para evaluar las externalidades provocadas por dicha industria, se fijó en las emisiones de SO_2 , NO_x , PM_{10} , CO_2 , y CH_4 . A cada tonelada emitida por cada uno de estos contaminantes le fue atribuido un valor (o coste) monetario basado en los efectos externos producidos. Se obtuvieron valores monetarios de una amplia variedad de recursos (Fankhauser, 1994; European Commission, 1995; Maddison *et al.* 1995; Pearce & Newcombe, 1998) y se aportó un abanico de valores. Como ejemplo, aportó una estimación del daño causado por cada tonelada de SO_2 emitida de entre 300 y 670 libras. Sin embargo, se aprecia una «amplia» escala en sus estimaciones que puede ser utilizada en contra de dicho enfoque, ya que conduce a una subjetividad o imprecisión en la estimación de valores. Atkinson (2000) entonces utilizó estos cálculos para analizar el «valor ecológico añadido» y el «ahorro genuino de la empresa» de distintas industrias y empresas del Reino Unido.

Como ejemplo podemos ver que Atkinson analizó el valor ecológico añadido de la industria eléctrica británica y el ahorro genuino de la empresa de Powergen plc (uno de los mayores generadores de electricidad del Reino Unido). Para hallar la medida del valor ecológico añadido tomó el valor añadido (como se ha señalado anteriormente) de la industria eléctrica británica y le restó el valor del daño medioambiental causado por la misma. Esto redujo significativamente el valor añadido de la industria y consecuentemente mostró cómo el daño medioambiental destrozaba gran parte del valor que la industria creaba. De modo similar, para sus cálculos sobre el ahorro genuino de la empresa Powergen plc, hizo uso de los beneficios que la empresa había obte-

nido mediante sus actividades ordinarias y le restó el valor del daño medioambiental causado por sus emisiones. La industria eléctrica británica experimentó una notable mejora en cuanto a su actuación medioambiental entre los años 1992-1996, respecto al valor ecológico añadido y al ahorro genuino empresarial. Es más, no se registró semejante mejora en ninguna otra industria, si bien la empresa Powergen plc no consiguió registrar un ahorro positivo hasta 1996. O lo que es lo mismo; el beneficio de las actividades ordinarias de Powergen no resultó suficiente para cubrir el daño medioambiental causado por dichas actividades hasta el año 1996. Aquel año el beneficio aumentó, disminuyéndose a su vez el daño medioambiental, de tal manera que el beneficio fue mucho mayor que el valor monetario asignado al daño medioambiental. Pero este enfoque de contabilidad tiene dos problemas principales, que Atkinson recoge. Trasladar aspectos concretos de contaminación a valores monetarios implica un cálculo de alto nivel, que suscita dudas significativas sobre la exactitud de los resultados. Y, en segundo lugar, este enfoque parecería indicar que si Powergen plc hubiese obtenido mayores beneficios entonces no se habría producido un problema medioambiental, ya que se habría producido un ahorro genuino, independientemente de si parte de ese beneficio hubiera sido utilizado para abordar los problemas medioambientales causados por las actividades de la empresa.

4.3. Conclusiones del apartado medioambiental

Este apartado analiza los intentos que han tenido lugar para desarrollar dos enfoques generales de medición de actuación

dentro del campo medioambiental. Las empresas cuentan con un gran número de impactos medioambientales y por tanto hay un gran número de medidas cuantitativas, pero no monetarias, que podrían utilizarse como parte de un modelo de medición de actuación medioambiental. De modo similar, a la hora de intentar calcular los valores económicos de los impactos y los recursos medioambientales, se han identificado muchos tipos de valores distintos, así como una amplia variedad de enfoques para calcular estos valores. Las conclusiones de este artículo tratarán la conveniencia de estos dos enfoques generales y aportarán sugerencias sobre cómo abordar este campo en el futuro.

5. CONCLUSIONES

Este artículo comienza argumentando que a la hora de analizar la responsabilidad social corporativa genéricamente, e incluso para analizarla en el contexto de los negocios, los grupos de interés distintos de los accionistas son de gran importancia para las empresas. En el Reino Unido, el *Company Law Review* (Departamento de Comercio e Industria, 2002) sugirió la conveniencia de que el modelo de gestión de las empresas británicas se basara en el enfoque de un accionariado informado. Este enfoque reconoce la importancia de los grupos de interés que no son accionistas y los califica de factor clave para proporcionar valor a los accionistas. Dada la importancia de estos grupos de interés no accionistas, es fundamental que la administración de la empresa mida y gestione la actuación de los mismos. Para ello, contamos con dos modelos generales posibles: el uso de valores monetarios para reflejar el valor o coste de los grupos de inte-

rés, y el basado en valores no monetarios. Para estudiar estos enfoques, el artículo ha analizado su posible uso aplicándolo a dos grupos de interés; los empleados y el medioambiente.

A la hora de analizar el valor económico generado por los recursos aportados por los grupos de interés nos enfrentamos con el problema de cómo evaluar dichos recursos. A lo largo del artículo se han expuesto distintos intentos de evaluar los recursos humanos y medioambientales, pero incluso los defensores de dichas prácticas reconocen las grandes dificultades de su cálculo. Debido a su propia naturaleza, las estimaciones llevadas a cabo suscitan incertidumbres y pueden ser subjetivas, por lo que se puede poner en duda el valor final, al cuestionar las hipótesis realizadas por el modelo. Resulta sumamente difícil y complejo intentar atribuir un valor económico a los recursos que carecen de un precio de mercado.

Otra cuestión planteada es si resulta apropiado siquiera intentar evaluar dichos recursos. ¿Es ético poner un valor al medioambiente o a una persona? Una muestra de que la contabilidad de los recursos humanos ha fallado, lo encontramos en la tendencia decreciente que se experimenta en la evaluación de los empleados. Además, desde una perspectiva profundamente ecológica, se ha sugerido que cualquier intento de evaluar el medioambiente resulta degradante y provoca

más problemas medioambientales que los que resuelve (como los discutidos en mayor detalle por Milne, 1996). Desde esta perspectiva ecológica, el valor de la naturaleza es cero o infinito (Cross, 1989 citado en Milne, 1996), por lo que dichos intentos de calcular un valor distinto resultarán implícitamente defectuosos.

En relación a la medición de la actuación de los grupos de interés, este autor concluye que las medidas no monetarias son probablemente las más eficaces. Sin embargo, el problema fundamental de este enfoque radica en la diversidad de los factores a medir para cada implicado, que hacen que cualquier intento de llevar a cabo una medición de modo exhaustivo resulte en un número muy amplio de medidas a tener en cuenta. Y un abanico tan amplio de medidas dificultaría enormemente el entendimiento coherente sobre la actuación de una empresa. Si bien podría aceptarse que su actuación es multifacética, en la medida en que afecta de forma muy dispar a los distintos grupos de interés y por tanto, por su propia naturaleza, resulta compleja y llosa. Sólo esperamos que esta complejidad no se entienda como motivo para abandonar cualquier intento de medición de este tipo de actuación, ya que consideramos que la medición y la gestión de la actuación de los grupos de interés deberían representar una parte fundamental de la responsabilidad social de una empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASSC (1975): *The Corporate Report*. Accounting Standards Steering Committee. London.
- ATKINSON, G. (2000): «Measuring Corporate Sustainability». *Journal of Environmental Planning and Management*, Vol. 43, Issue 2, pp. 235-252.
- BALL, R. J. (1968): «The Use of Value Added in Measuring Managerial Efficiency». *Business Ratios*, Summer, pp. 5-11.
- BARZETTI, V. (1993): *Parks and Progress*. IUCN Publications Services Unit. Cambridge. UK.
- BENNETT, M. y JAMES, P. (1999): «ISO 14031 and the future of Environmental Performance Evaluation». In M. BENNETT, P. JAMES and L. KLINKERS (eds.): *Sustainable Measures: Evaluation and Reporting of Environmental and Social Performance*, pp. 76-97, Greenleaf, Sheffield.
- BOYCE, G. (2000) «Public Discourse and decision making: Exploring possibilities for financial, social and environmental accounting». *Accounting Auditing and Accountability Journal*, Vol. 13, Issue 1, pp. 27-64.
- BURCHELL, S., CLUBB, C., y HOPWOOD, A. G. (1985): «Accounting in its social context: Towards a history of value added in the United Kingdom». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 10, Issue 4, pp. 381-413.
- CANNON, J. A. (1976): «Applying the Human Resource Accounting Framework in an International Airline». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 1, Issue 2/3, pp. 253-264.
- CARPER, W. B. y POSEY, J. M. (1976): «The Validity of Selected Surrogate Measures of Human Resource Value: A Field Study». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 1, Issue 2/3, pp. 143-152.
- CLARKSON, M. B. E. (1994): «A risk based model of stakeholder theory». Proceedings of the Second Toronto Conference on Stakeholder Theory, Toronto Centre for Social Performance and Ethics, University of Toronto.
- CLARKSON, M. B. E. (1995): «A Stakeholder Framework for analysing and evaluating Corporate Social Performance». *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 1, pp. 92-117.
- CROSS, F. B. (1989): «Natural resource damage valuation». *Vanderbilt Law Review*, Vol. 42, Issue 2, pp. 269-340.
- DONALDSON, T. y PRESTON, L. E. (1995): «The stakeholder theory of the corporations: Concepts, Evidence and Implications». *The Academy of Management Review*, Vol. 20, Issue 1, pp. 65-91.
- DTI (2002): *Modernising Company Law*. Cm 5553. DTI. London.
- EUROPEAN COMMISSION (1995): *Externalities of the fuel cycles: ExternE project*. Directorate-General XII. Brussels.
- FANKHAUSER, S. (1994): «Evaluating the social costs of greenhouse gas emissions». *The Energy Journal*, Vol. 15, Issue 2, pp. 157-184.
- FLAMHOLTZ, E. G. (1969): *The Theory and Measurement of an Individual's Value to an Organization*. Unpublished PhD dissertation. University of Michigan.
- FLAMHOLTZ, E. G. (1976): «The Impact of Human Resource Valuation on Management Decisions: A Laboratory Experiment». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 1, Issue 2/3, pp. 153-167.
- FOLEY, B. y MAUNDERS, K. (1977): *Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining*. MacMillan. London.
- FRIEDMAN, M. (1962): *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press, Chicago.
- GRAY, R., BEBBINGTON, J. y WALTERS, D. (1993): *Accounting for the Environment*. Paul Chapman. London.
- GREN, I.-M., FOLKE, C., TURNER, R. K. y BATEMAN, I. J. (1994): «Primary and Secondary values of wetland ecosystems». *Environmental and Resources Economics*, Vol. 4, Issue 4, pp. 55-74.
- GROJER, J. E. y JOHANSON, U. (1998): «Current developments in human resource accounting – reality, present, researchers absent». *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 11, Issue 4, pp. 495-505.
- GROVE, H. D., MOCK, T. J. y EHRENREICH, K. B. (1977): «A Review of Human Resource Accounting Measurement Systems from a Measurement Theory Perspective». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 2, Issue 3, pp. 219-236.
- HANEMANN, W. M. (1994): «Valuing the Environment through Contingent Valuation». *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 8 Issue 4, pp. 19-43.
- HANSJÜRGENS, B. (2004): «Economic valuation through cost-benefit analysis – possibilities and limitations». *Toxicology*, Vol. 205, pp. 241-252.
- HASNAS, J. (1998): «The normative theories of business ethics: A guide for the perplexed». *Business Ethics Quarterly*, January, pp. 19-42.
- HERATH, G. (1999): «Estimation of community values of lakes: a study of Lake Mokoan in Victoria Australia». *Economic Analysis and Policy* Vol. 29, pp. 31-44.

- HERATH, G. (2005): «Sustainable development and environmental accounting: the challenge to the economics and accounting profession». *International Journal of Social Economics*, Vol. 32 Issue 12, pp. 1035-1050.
- HILTON, A. (1978): *Employee Reports: How to communicate financial information to employees*. Woodhead-Faulkner. Cambridge.
- HUSSEY, R. (1981): «Getting the Financial Message across to Employees». *Accountancy*, May, pp. 109-112.
- HUSSEY, R. y MARSH, A. (1983): *Disclosure of Information and Employee Reporting*. Gower. Aldershot.
- INTER-DEPARTMENTAL COMMITTEE (IDC) ON ENVIRONMENTAL ECONOMIC VALUATION (2003): *Environmental Economic Valuation: An Introductory Guide for policy-makers and practitioners*. Queensland Government.
- ISO (International Standards Organisation) (1997): «Environmental Performance Evaluation – Guidelines (ISO14031), obtainable from national standards bodies.
- JONES, T. M. (1995): «Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics». *The Academy of Management Review*, Vol. 20, Issue 2, pp. 404-437.
- JONES, T. M. y WICKS, A. C. (1999): «Convergent stakeholder theory». *The Academy of Management Review*, April, Vol. 24, Issue 2, pp. 206-221.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (1992): «The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance». *Harvard Business Review*, January / February 1992, pp. 71-79.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (1993): «Putting the Balanced Scorecard to Work». *Harvard Business Review*, September/October 1993, pp. 134-147.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (1996a): «Using The Balanced Scorecard as a Strategic Management System». *Harvard Business Review*, January/February 1996, pp. 75-85.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (1996b): *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Harvard Business School Press, Harvard.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (2001a): «Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part I». *Accounting Horizons*, March, pp. 87-104.
- KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P. (2001b): «Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part II». *Accounting Horizons*, June, pp. 147-160.
- KONTOGIANNI, A., SKOURTOS, M. S., LANGFORD, I. H., BATEMAN, I.J. y GEORGIU, S. (2001): «Integrating stakeholder analysis in non-market valuation of environmental assets». *Ecological Economics*, Vol. 37, pp. 123-138.
- KNAUS, M. LÖHR, D. y O'REGAN, B. (2006): «Valuation of ecological impacts – a regional approach using the ecological footprint concept». *Environmental Impact Assessment Review*, Vol. 26, pp. 156-169.
- LYALL, D. (1982): «Disclosure Practices in Employee Reports». *The Accountant's Magazine*, July, pp. 246-248.
- MADDISON, D., PEARCE, D.W., JOHANSSON, P-O., CALTHROP, E., LITMAN, T. y VERHOEF, E. (1995): *Blueprint 5: The True Costs of Road Transport*. Earthscan. London.
- MARQUÈS, E. (1976): «Human Resource Accounting: Some questions and relections». *Accounting Organizations and Society*. Vol. 1, Issue 2/3, pp. 175-178.
- MATHEWS, M. R. (1993): *Socially Responsible Accounting*. Chapman and Hall. London.
- MAUNDERS, K. T. (1984): *Employee Reporting: An Investigation of User Needs, Measurement and Reporting Issues and Practice*. Institute of Chartered Accountants in England and Wales. London.
- MILNE, M. J. (1996): «On sustainability; the environment and management accounting». *Management Accounting Research*, Vol. 7, pp. 135-161.
- MOURITSEN, J., LARSEN, H. T. y BUKH, P.N. (2001a): «Valuing the future: intellectual capital supplements at Skandia». *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, Issue 4, pp. 399-422.
- MOURITSEN, J., LARSEN, H. T. y BUKH, P.N. (2001b): «Intellectual capital and the “capable firm”: narrating, visualising and numbering for managing knowledge». *Accounting Organizations and Society*. Vol. 26, pp. 735-762.
- OGAN, P. (1976): «Application of Human Resource Value Model: A Field Study». *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 1, Issue 2/3, pp. 195-218.
- PARKER, L. D., FERRIS, K. D., y OTLEY, D. T. (1989): *Accounting for the Human Factor*. Prentice Hall. Sydney.
- PARKER, D. y MARTIN, S. (1995): «The impact of UK privatisation on labour and total factor productivity». *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 42, No. 2, pp. 201-220.
- PEARCE, P. and MORGAN, D. (1994): *The Economic Value of Biodiversity*, IUCN The World Conservation Union. Earthscan. London.
- PEARCE, D.W. y NEWCOMBE, J. (1998): *Corporate sustainability: concepts and measures*. University College London/University of East Anglia. Centre for Social and Economic Research on the Global Environment (CSERGE).

- PEASALL, S. H. (1984): «In absentia benefits of nature preserves: a review». *Environmental Conservation*, Vol. 11, pp. 3-10.
- ROSLENDER, R. y FINCHAM, R. (2004): «Intellectual capital accounting in the UK: A field study perspective». *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 17 Issue 2, pp. 178-209.
- SHANKMAN, N. A. (1999): «Reframing the debate between agency and stakeholder theories of the firm». *Journal of Business Ethics*, May, Vol. 19, Issue 4, pp. 319-334.
- SÖDERHOLM, P. y SUNDQVIST, T. (2003): «Pricing environmental externalities in the power sector: ethical limits and implications for social choice». *Ecological Economics*, Vol. 46, pp. 333-350.
- STERNBERG, E. (1994): *Just Business: Business ethics in action*. Little, Brown and Company. London.
- STERNBERG, E. (1998): *Corporate Governance: Accountability in the Marketplace*. The Institute of Economic Affairs. London.
- TOMS, J. S. (2000): «Environmental Management Environmental Accounting and Financial Performance». Chartered Institute of Management Accountants. London.
- TOUSON, P. K. y DEWE, P. (2004): «HR accounting as a measurement tool». *Human Resource Management Journal*, Vol. 14, Issue 2, pp. 75-90.
- TURNER, R. K., PAAVOLA, J., COOPER, P., FARBER, S., JESSAMY, V. y GEORGIU, S. (2003): «Valuing nature: lessons learned and future research directions», *Ecological Economics*, Vol. 46, pp. 493-510.
- VUONTISJÄRVI, T. (2006): «Corporate Social Reporting in the European Context and Human Resource Disclosures: An Analysis of Finnish Companies». *Journal of Business Ethics*, Vol. 69, pp. 331-354.
- WHEELER, D. y SILLANPAA, M. (1997): *The Stakeholder Corporation: The Body Shop Blueprint for Maximising Stakeholder Value*. Pitman. London.
- WOODWARD, J. (1970): *Industrial Organization: Theory and Practice*. Oxford University Press. Oxford.