

Comunicaciones del Progreso (COP's). Características de las COP's que presentan empresas que adhieren al Pacto Global en Argentina.

Gorrochategui, Nora

noragorrochategui@gmail.com

**Centro de Estudios Organizacionales – Facultad de Ciencias Económicas-
Universidad de Buenos Aires**

Palabras claves: cop's – características- diagnóstico – empresas

EVOLUCIÓN Y ESENCIA DE LAS COP'S EN EL MARCO DEL PACTO GLOBAL

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

Una posibilidad es interpretar la CoP como una **modalidad de fidelización del contrato psicológico**, entre el Pacto y las organizaciones adherentes, por el que se establecen las bases de pertenencia y cooperación.

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

Además, se señala que las CoP's sirven para proteger a las empresas, cuidando la inversión que ellas hacen a favor del Pacto y para evitar los problemas de “free-rider” que las medidas voluntarias de RSE, como el Pacto, pueden sufrir (Gardetti. 2006).

Esta perspectiva, de modalidad de fidelización estuvo implícita en el momento de creación de las medidas de integridad, en 2004, como una necesidad percibida a partir del devenir del Pacto, en sus cinco años transcurridos desde el momento de su creación, en 1999. En consonancia con ello, la Oficina Local (Argentina) del Pacto Global definió a la CoP como “un informe que avala el compromiso de las entidades firmantes del Pacto Global pero es también, y fundamentalmente, una herramienta

para mantener la credibilidad de la iniciativa” (Fuertes y Goyburu, 2004; Pacto Global, 2006).

Esta visión, se identifica con nitidez en documentos del Pacto de carácter operativo, producidos a mediados de la primera década del 2000, en los que se afirma: “la *“Comunicación sobre el Progreso”* es un informe que las empresas adheridas al Pacto Global deben presentar anualmente como forma de ratificar su compromiso con la iniciativa liderada por el Secretario General, Kofi Annan, de la Organización de las Naciones Unidas” (Pacto Global, Pautas para la redacción del Informe anual, 2006).

La intencionalidad primigenia de fidelización al Pacto por parte de los adherentes a la iniciativa se mantiene aún hoy, casi al finalizar la primera década del 2000, pero fue mutando el énfasis, hacia el propósito de convertirse en un **elemento de comunicación** de la empresa.

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

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

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

En tal sentido, el Prof. Kirk Hallahan caracteriza las herramientas de comunicación teniendo en cuenta diversas variables, Siguiendo su taxonomía, la COP es un **medio controlado**. Como tal, es un informe corporativo, cuyo **uso principal**, consiste en la promoción de las actividades de la organización proveyendo información detallada sobre el cumplimiento de los Principios del Pacto Global. La **naturaleza de la comunicación** es no personal. La **dirección de la comunicación** es unidireccional. La **sofisticación tecnológica** es moderada. La **propiedad del canal** y los **mensajes elegidos** corresponden al promotor, o sea la organización informante. La **implicación del público** es moderada. El **alcance** es moderado a bajo. El **costo de impresión** es moderado. Los **principales desafíos a la eficacia** se presentan en cuanto al diseño y la distribución.

Visualizada, la CoP como herramienta de comunicación, surgen con nitidez sus limitaciones que se encuentran ínsitas en su propia naturaleza.

Además, es necesario tener en cuenta el hecho de que los usuarios de la información, pueden ser múltiples y difusos a la vez, tales como los consumidores, los propios empleados y proveedores de las empresas, grupos de interés más amplios como organismos oficiales u organizaciones no gubernamentales (ONG's), sobre los cuales no se conoce con certeza su grado de recepción de la información. En la práctica, el usuario que acusa recibo de la información es el propio Pacto Global, ya que en su página web deja constancia de las CoP's recibidas en tiempo y forma. Esta situación, unida al cumplimiento del contrato organizacional con el Pacto, refuerza un comportamiento que tiende a convertir al propio Pacto Global en el principal usuario de la información de la CoP.

Algún documento define la CoP como una “descripción anual de las acciones que las empresas llevan a cabo en consonancia con los principios del Pacto Global (Fuertes y Goyburu, 2004). Así, queda fijada la periodicidad de la información y también su

contenido. En otras palabras: lo que declaran las empresas haber hecho para el cumplimiento de los 10 Principios durante un año.

Respecto al propósito de **generar credibilidad** resulta difícil afirmar si es un instrumento adecuado para ello. Existe cierto consenso en afirmar que la credibilidad se fundamenta en la evaluación de la coherencia que resulta de la relación entre las palabras y los hechos; cuando ambos se corresponden se estima que el mensaje es creíble (Ciamberlani y Steinberg, 1999).

En la organización se pueden identificar dos planos discursivos, la organización hablada y silenciada, conformada por los mensajes dichos y los omitidos y la organización simbólica, constituida por las creencias de la organización.

El hecho es que lo expresado en las CoP's corresponde a una parte de los mensajes "dichos", aquello que declaran las empresas implementar en materia de cumplimiento de los principios del Pacto Global y también, por lo que omiten voluntariamente informar sobre alguno/s principio/s del Pacto.

Para que tanto los stakeholders internos como externos de la organización acepten la credibilidad del cumplimiento de los Principios, o sea, que se acepte el sistema de valores y creencias que están explícitos en los Principios del Pacto Global, es necesario definir el "campo de acción". Esto es, que las organizaciones expresen las reglas prácticas de implementación de los Principios de manera clara, de tal forma que puedan ser comprendidas por los distintos stakeholders. Por ello, es fundamental el cumplimiento de uno de los requisitos que deben observar las CoP's: la inclusión de una descripción de las acciones prácticas, los compromisos hechos, los sistemas implementados y las actividades realizadas respecto a cada uno de los diez Principios. Así, la coherencia se revela en el plano discursivo de la organización. Se fundamenta en las declaraciones que la misma organización formula. Por un lado, las declaraciones de adhesión a los Principios del Pacto Global y por el otro, las declaraciones de la empresa sobre "lo que dice hacer" para el cumplimiento de dichos Principios.

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

Al promediar la primera década del nuevo milenio, la atención del Pacto parece focalizarse en el significado de la COP como **proceso**, en el sentido de que la organización adherente al Pacto pueda poner de manifiesto que, con el transcurso del tiempo, desarrolla una acción hacia delante en la consecución de los Principios y que su operacionalización puede realizarse a través de fases sucesivas.

En los talleres realizados durante 2006, en Argentina se realizaron ejercicios para identificar qué entendían los participantes sobre la expresión "comunicación sobre el progreso". Así se tuvo, por un lado, el término "comunicación" como asociado a proceso, acción, interacción (entre las diferentes personas de una organización) y por el otro, "progreso" asociada a cambio, calidad, objetivos, prioridades, performance y visión (*United Nations Global Compact Communications on Progress*, 2006). La palabra proceso fue, sin embargo, el concepto que mejor representa a estos dos palabras (Gardetti, 2006).

En el concepto de proceso vinculado a las COP's subyacen dos aspectos que tienen consecuencias operacionales. Uno, vinculado a las características del proceso, la gradualidad; el otro, al propósito del proceso, el *benchmarking*.

La **gradualidad** se refiere a la escala progresiva de implementación de los Principios del Pacto Global. Implica una serie de requisitos de cumplimiento de menor a mayor para que se facilite y adapte su implementación en función de la índole y circunstancias de cada organización adherente al Pacto. La progresividad se refiere tanto al aumento en la cantidad de Principios que implementan las organizaciones como a la perfección en la implementación de cada uno de ellos considerados individualmente.

Esto queda puesto en evidencia con una medida relativa a la aplicación de la política del Pacto Global sobre la comunicación del progreso, que tiene aplicación efectiva desde el 30 de junio de 2005. Dicha política consiste en que las organizaciones tienen un plazo de dos años a partir de la fecha de adhesión al Pacto para enviar un enlace de su COP al sitio web del Pacto. Esta situación genera una distinción entre organizaciones activas e inactivas. Las empresas que envíen una COP parcial se les recuerda que deben mejorar su actuación en el siguiente ciclo de presentación de informes. Si esta observación no es cumplimentada satisfactoriamente se la clasificará como inactiva hasta que cumpla con el requisito.

La gradualidad tiene incidencia directa sobre la forma de elaboración de la COP y, a través de la medida implementada por el Pacto, ejerce el poder de recompensa sobre las organizaciones al clasificarlas como empresa activa, que no comunica el progreso o inactiva, con consecuencias en la imagen y reputación de la empresa.

Los beneficios externos resultan de la publicidad de las CoP's. Los beneficios internos se derivan de la elaboración misma del informe, al estimular el progreso interno y contribuir a la mejora continua gracias a la medición de las acciones a través de indicadores. (Oficina Pacto Global, 2007)

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

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

El propósito de exponer actividades, programas y tecnologías administrativas utilizadas por cada organización es revelar las mejores prácticas para que puedan ser imitadas o como inspiración para la innovación y los cambios organizacionales.

En el 2009, se profundizan las orientaciones que paulatinamente habían surgido de la experiencia de la producción de las CoP's. Así, se consensuó en la reunión anual de las redes locales de Estambul, la modificación de la política general acerca de las CoP's, con el propósito de hacer más robustos los informes de las organizaciones para sus respectivos grupos de interés.

Los nuevos requisitos son: 1) los ingresantes al Pacto cuentan con un año para la presentación del primer informe; 2) las organizaciones que tienen una permanencia superior a los cuatro años deben cumplimentar las cuatro áreas que cubren los

principios, o sea: derechos humanos, normas laborales, medioambiente y corrupción; 3) responder un cuestionario adicional que cubre diferentes dimensiones de la CoP con el propósito de facilitar la información clave sobre el desempeño de la organización a los grupos de interés.

De lo expuesto se puede conceptualizar la esencia de la CoP y caracterizar las etapas de la evolución de la CoP.

La CoP es una modalidad de fidelización del contrato psicológico entre el Pacto y las organizaciones adherentes, cuyo propósito principal es constituirse en un elemento de comunicación entre la organización emisora y sus grupos de interés, respecto al proceso de implementación de los 10 Principios del Pacto.

En el término de una década, la conceptualización de la CoP reveló su esencia multifacética adaptándose a la dinámica del proceso de aprendizaje colectivo realizado a través de su elaboración, pudiéndose identificar cuatro etapas.

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

La segunda, **etapa comunicacional** (2005 – 2006). Se distinguen los aspectos relativos al instrumento de gerenciamiento comunicacional, vinculados a la información a los grupos de interés.

La tercera, **etapa procesal** (2007-2009). El énfasis se coloca en la descripción de los procesos que se dan al interior de la organización para informar sobre los avances en la implementación de los 10 Principios.

La cuarta, **etapa de significatividad** (2009 - 2010). La prioridad se coloca sobre la información completa (cobertura de las cuatro áreas que abarcan los Principios) y de calidad, así como, en la observancia de los tiempos de cumplimentación.

Cabe destacar, que en julio de 2010, con motivo de cumplir diez años el Pacto Global se lanza el *Global Compact Blueprint for Corporate Sustainability Leadership*, que fija una serie de lineamientos adaptados a las realidades de la próxima era del Pacto y basados en la necesidad de obtener mejores niveles de performance, impacto y acción colectiva.

La brevedad de las etapas indica la rapidez de aprendizaje de los integrantes del Pacto.

El hecho de poder identificar etapas en el lapso de una década indica la claridad de los documentos para dar señales sobre las prioridades respecto a los aspectos a tener en cuenta al redactar las CoP's.

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

Así, lo esperado por el Pacto y los compromisos asumidos por los adherentes, se sintetizan en el apoyo continuado a los Principios y la información detallada de medidas y procesos implementados desde la organización para hacerlos efectivos.

DIAGNÓSTICO DE LAS COPS

El monitoreo del avance en la implementación de los Principios ha sido una preocupación constante de los responsables del Pacto. Por tanto, la actividad diagnóstica ha sido un instrumento valioso al momento de establecer la brecha entre el comportamiento esperado por parte del Pacto respecto a las organizaciones adherentes y el comportamiento real.

En Argentina se efectuó un esfuerzo diagnóstico importante en 2007 y se identificaron situaciones en la presentación de las CoPs para que fueran objeto de atención por parte de las empresas. Algunas de ellas son: 1) falta de rigurosidad en la observación de los lineamientos para presentación de las CoPs; 2) el cambio de algunas pautas de información, especialmente vinculadas con el período de información de las actividades, que suele ser violado, en el sentido de informarse sobre situaciones de larga data, 3) la visualización de la CoP como destinada más al Pacto Global que a los respectivos grupos de interés de las empresas; 4) inversión del proceso lógico propuesto por el Pacto Mundial para informar (entendimiento del Principio; revisión de las políticas o programas; selección de las acciones conducentes a cumplir con el Principio o diseño de nuevas acciones) por un proceso que se inicia identificando los destinatarios de la acción y luego asociándolo al Principio del Pacto que eventualmente puede adaptarse mejor (por ejemplo: si la acción se dirige a los empleados (e independientemente de la naturaleza de la misma) se la reporta en el ámbito o los principios de los Derechos Laborales); 5) desigual información respecto a los distintos Principios y silencio particular respecto al Principio 10, lucha contra la corrupción. (Fuentes y Liarte, 2007)

El Cuadro N° 1 ofrece algunos ejemplos, elegidos discrecionalmente, de análisis de COPs presentadas en Argentina, entre 2008 y 2010, cuyo escaso número no permite hacer generalizaciones, pero es indicativa para una investigación más amplia, actualmente en curso.

El cuadro contiene datos sobre las fechas y número de presentaciones de CoPs y sus tipos. Con relación a la información sobre los Principios se ha efectuado un análisis estandarizado, teniendo como referencia el documento de Naciones Unidas: Guía Práctica para la comunicación del progreso de Pacto Mundial.

Se han tenido en cuenta variables vinculadas a la información que suministran las organizaciones tales como, sistema, actividades y resultados, asignándoles un valor expresado en categoría semántica, como alto (A) y valor numérico(3) si informa sobre los tres aspectos; medio (M) (2) si los hace sobre dos aspectos y, bajo (B) (1) si solamente menciona un aspecto. Además, se ha considerado como bajo (B)(1) a aquellos casos en los que se informa sobre la aceptación formal de la normativa internacional o bien, se explicita una política sobre el Principio, pero no se avanza en la descripción del sistema, actividades y resultados. No se ha asignado puntaje (0) a los casos en los que la empresa informa con las expresiones: “no aplica” o no hay menciones expresas al Principio.

De su lectura se pueden efectuar observaciones vinculadas a: 1) la CoP como herramienta; 2) situaciones que se presentan en la información sobre los avances en la implementación de los Principios; 3) ponderación del avance en la implementación de los principios.

La CoP como herramienta

- Se puede afirmar que existe un alto grado de maduración en la presentación de las CoPs, que está expresado por la antigüedad de las empresas en la adhesión al Pacto, la cantidad de CoPs presentadas, la cantidad de elementos informados y la adopción de algún sistema de indicadores.
- Se puede observar una tendencia creciente a la presentación de las CoPs como parte integrante de los Informes de Sustentabilidad de la organización. Esta modalidad de presentación de CoP integrada puede tener relación con la tendencia evidenciada en las conferencias internacionales, a incluir recomendaciones sobre la reducción del número de informes y su simplificación, particularmente, después de la crisis financiera internacional. No obstante, se señala que las CoPs independientes, o sea, presentadas como documentos separados son más accesibles y claramente relacionadas con la exposición de los Principios.
- Se observa una tendencia creciente a la utilización de los indicadores GRI. En los casos presentados se manifiesta una correlación entre la utilización del GRI y la presentación de CoPs integradas, pero no se puede hacer una generalización dado el escaso número de organizaciones analizadas.
- Respecto a la forma de manifestar la adhesión al Pacto, las cartas son firmadas por distintas autoridades (Presidente, Director) y su destinatario también es diverso (Responsable del Punto Focal del Pacto, lectores del Informe y en la mayor parte de los casos, no se especifica).

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

- Declaraciones de adhesiones al Principio, manifestado de forma general en la Carta de Presidente (vinculado al Principio 1)
- Las empresas declaran que “no aplican” el Principio, puesto que consideran que han cumplimentado ampliamente todos los requisitos vinculados al Principio, o bien, que no se registran casos que presenten violaciones a su observancia (Principios 4 y 5)
- Declaración de la adhesión al Principio pero lo que se expone como sistemas y actividades, no corresponde al contenido del Principio (Principio 2)
- Se informa que no se registran casos vinculados al Principio, o que no se han recibido denuncias (Principio 6 y 10).
- Declaración de aceptación formal de la normativa internacional, pero sin descripción del sistema, actividades y resultados alcanzados (Principio 3).

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

- El área medioambiental es la que evidencia mayor transparencia en la información, ya que los Principios 8,7 y 9 son los que han obtenido puntajes más altos, lo que significa que han informado con mayor grado de detalle respecto a los sistemas, actividades y resultados obtenidos en la implementación del Principio.
- El Principio 10, lucha contra la corrupción, ha obtenido un puntaje sorprendentemente alto, dado que todas las organizaciones han informado al menos alguna actividad desarrollada al respecto. Esto puede ser interpretado como una acción correctiva, iniciada por las empresas a partir de los exiguos resultados obtenidos en el diagnóstico realizado en 2007, o bien como una

respuesta al conjunto de orientaciones que desde el Pacto, se efectúan con respecto a hacer los mejores esfuerzos para avanzar en la implementación del Principio.

- El Principio 1, vinculado al área de derechos humanos sigue en orden decreciente de importancia, pero no el Principio 2, dado que las empresas han optado por informar solamente sobre sistemas o actividades.
- El Principio 6, referido a la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, merece más puntuación entre los que son incluidos dentro del tema de las condiciones laborales. Esto se debe a la alta proporción de informaciones sobre el principio en el que se ha contestado “no aplica”, como es el caso de las cuestiones vinculadas al trabajo infantil, Principio 5 y las relacionadas con la abolición de los trabajos forzados, Principio 6, que parecen ser materias saldadas por parte de las organizaciones. También el caso de una pequeña empresa que informa sobre el Principio 3, “no aplica”, resulta significativo, por la incongruencia en los planos de operación organizacional que evidencia la empresa informante, al operar a nivel general, al adherir a los Principios del Pacto Global y, al operar a nivel micro, al reconocer que no cuenta con personal sindicalizado.

COPS NOTABLES

La Oficina del Pacto Global inició el Programa CoPs notables, en 2004, para distinguir a las empresas que reflejaran una mayor adhesión a la política de presentación de las CoPs¹ y, de esa forma, pudieran servir a otras organizaciones de ejemplo.

La categoría de CoP Notable no se refiere a las acciones o al contenido de las intervenciones realizadas por la compañía sino al cumplimiento de los elementos requeridos desde Naciones Unidas para la elaboración de una CoP en términos de calidad, veracidad y oportunidad de la información de las CoPs (Fuentes y Liarte, 2007).

Los requisitos para ser considerada una CoP notable deberían cumplimentar al menos dos de los aspectos que se señalan: 1) apoyo fuerte y continuado al Pacto Global; 2) descripción detallada de las acciones prácticas tomadas en la implementación de los Principios del Pacto Global; 3) medidas de los resultados obtenidos; 4) la información del proceso que asegure claridad, cronogramas y diálogo con los grupos de interés.

Seis años después se crea el Programa Avanzado cuyo propósito es crear estándares de sustentabilidad corporativa dando reconocimiento a las compañías, a través de sus CoPs, que demostraran la adhesión a las mejores prácticas enraizadas en el *Global Compact Blueprint for Corporate Sustainability Leadership*.

El Programa provee un marco para que las compañías y los grupos de interés imiten la performance e identifiquen oportunidades extra- financieras y riesgos. Es el primer paso en la implementación del *Blueprint for Corporate Sustainability Leadership*, lanzado en julio de 2010. El Programa cubre los puntos principales del *Blueprint* y su primera dimensión se focaliza en: estrategia, gobernanza, implementación de los

¹La política del Pacto Global está descrita en el documento: [Guía para la Elaboración de la Comunicación sobre el Progreso](http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=21). Disponible en: <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=21>

principios del Pacto Global, responsabilidad sobre la cadena de valor, compromiso de los grupos de interés, contexto, transparencia y revelación.

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

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

El cuestionario de autoevaluación profundiza en la descripción de los procesos de cómo desde la elaboración de la estrategia corporativa se tienen en cuenta los Principios del Pacto y las áreas responsables de su implementación. También se avanza en la especificación de aspectos ya presentados con anterioridad en documentos técnicos acerca de la presentación de las CoPs, tales como la materialidad, de las cuatro áreas que cubren los principios (derechos humanos, laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción), así como la descripción de los procesos y las actividades para su implementación y los mecanismos de evaluación. Se incluyen detalles vinculados con los grupos de interés y la cadena de valor.

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

En el lapso comprendido entre 2004 y 2009, el total de empresas que han sido premiadas como CoPs notables son 351. De Argentina se han premiado solamente cuatro (4) y todas han sido galardonadas en el año 2007. Las compañías son: Central Dock Sud S.A, Telefónica de Argentina S.A, Banco Galicia y Central Costanera S.A.

En los tres primeros casos, la CoP ha sido presentada en el marco del Informe de Sustentabilidad y Central Costanera ha presentado la CoP como un documento separado.

Los méritos que hubieran podido aquilatar las compañías, deben ser actualizados a la luz de los nuevos lineamientos que ofrece el Programa Avanzado. Si bien no se ha efectuado un análisis en profundidad que permita la generalización de la afirmación, las empresas que presentan las CoPs todavía tienen que efectuar un esfuerzo significativo para cumplimentar acabadamente las aspiraciones señaladas por el Pacto referentes a tal documento.

CONCLUSIONES

1. La adhesión al Pacto global por parte de las organizaciones fue importante en número en el momento de su lanzamiento y rápido su crecimiento. Entre 2004 y 2008, adhirieron 305 organizaciones.

2. En 2010, adhieren al Pacto 249 organizaciones, de las cuales 177 son empresas. De ellas se mantienen activas 150, o sea, que presentan sus CoP's en los plazos estipulados y 27 son consideradas inactivas por el Pacto Global.

3. Respecto a las CoPs, las empresas parecen haber adoptado rápidamente, la interpretación de la CoP como una modalidad de fidelización del contrato psicológico con el Pacto, evidenciado por el número de empresas adherentes y, posteriormente, la conceptualización como instrumento de gerenciamiento comunicacional. Ello se evidencia, en el hecho de que en 2007, se concentran las distinciones para las CoPs notables producidas en Argentina.
4. Sin embargo, por las situaciones de déficit identificadas en el diagnóstico realizado en 2007, respecto a las CoPs (Fuentes y Liarte, op.cit) no parece haberse avanzado hacia la etapa procesual y de significatividad que ha marcado la evolución de la conceptualización de las CoPs por parte del Pacto Global.
5. Parecen mantenerse la mayor parte de las observaciones realizadas sobre las CoPs en 2007, respecto a la falta de rigurosidad en la observación de los lineamientos para la presentación de las CoPs, en algunos casos, la persistencia en informar sobre acciones realizadas con respecto a algún grupo de interés y luego, asociándolo con algún Principio del Pacto.
6. Existe bajo grado de avance respecto a la información sobre los procesos que se desarrollan en la organización para la implementación de los Principios, con la descripción de los sistemas, actividades y resultados.
7. Se ha avanzado en la información suministrada sobre todos los Principios, resultando particularmente significativos los avances en materia del Principio 10, lucha contra la corrupción.
8. Los principios vinculados a la cuestión medioambiental son los que evidencian mayor grado de transparencia respecto a la información. Se infiere que las empresas dan por superadas las cuestiones vinculadas al trabajo infantil porque señalan que no aplica.
9. Dado que el Pacto Global ha profundizado su nivel de exigencia respecto a la presentación de las CoPs al presentar su Programa Avanzado, las empresas que adhieren al Pacto Global tendrán que hacer un esfuerzo significativo para poder seguir el ritmo impuesto por el Pacto en materia de transparencia de la información presentada. Esto se debe a que ya se encontraban brechas entre el comportamiento deseado en materia de información expresado por el Pacto en su documentación oficial y las CoPs presentadas por empresas que operan en Argentina.
10. Las actividades que realiza la organización es lo más detallado en las CoPs. Las mejoras para las presentaciones de las CoPs pueden focalizarse en: 1) la rigurosidad en la descripción de los procesos y sistemas de gestión utilizados para abordar cada principio integrándolo a la estrategia y operatoria de la organización y, 2) la medición de los resultados de las actividades que se realizan.

CUADRO N° 1: ANALISIS DE LAS CoP's

	ACINDAR	BODEGAS ZUCCARDI	CENTRAL COSTANERA	FORD	GRUPO SANCOR SEGUROS
ADHESIÓN AL PACTO	2004	2004	2005	2004	2009
CANTIDAD COPS PRESENTADAS	5	5	6	6	1
ELEMENTOS COPS	todos	todos	todos	todos	todos
ANALIZADA	Reporte de Sustentabilidad 2008	CoP 2010	Informe de sostenibilidad 2009.	CoP 2010	Informe RSE 2008/2009 Proceso RSE AA 1000 AS Pre Ciclo 3
TIPO DE COP	Dentro del Informe de Sustentabilidad	Documento independiente	Sección dentro del informe de sustentabilidad	Documento separado preparado especialmente Puede ser consultado en el Informe de Sustentabilidad	Parte de un informe de sustentabilidad
PROXIMA PRESENTACIÓN	2010	2011	2011	2011	2011
DECLARACION DE APOYO AL PACTO GLOBAL	Carta del Presidente	Carta del Director dirigida al Responsable del Punto Focal del Pacto Global.	Carta del Presidente del Directorio dirigida a los lectores del Informe	Declaración de apoyo continuo firmado Director Relaciones Institucionales	Sin información
PRINCIPIO 1	Adhesión al Principio en la Carta del Presidente	Sistema Como parte del compromiso asumido del derecho a que toda persona se eduque y capacite, Actividades Se capacitaron más de 490 empleados, dictándose aproximadamente 506 horas de capacitación en aspectos destinados al desarrollo humano	Sistema Expresa compromiso con la salud, seguridad y desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan Implantación de Sistema de información de Seguridad y Salud Laboral	Normativa Internacional Carta Política de Excelencia en Responsabilidad Social Actividades y Resultados Expresados en su aplicación en la dimensión social de la RSE	Políticas Actividades Capacitación Resultados: % de empleados formados.
Ponderación: (8)	(B) (1)	(M) (2)	(B) (1)	(B) (1)	(A) (3)

PRINCIPIO 2	Se menciona el Principio de manera genérica pero su contenido no se refiere a él	No han recibido denuncias	No informa	Actividades (diversidad, género, capacidades diferentes)	No especifica
Ponderación: (3)	(B) (2)	(B) (1)	(0)	(B) (1)	(0)
PRINCIPIO 3	Sistema Resultado	No aplica No cuenta con grupos sindicalizados	No informa	Normativa internacional vigente Sistema Carta Política N° 24: "Código de Condiciones Básicas de Trabajo y Responsabilidad Corporativa" Actividades Capacitación	No hay menciones expresas vinculadas a las condiciones laborales, como se exponen en los Principios del Pacto. Se mencionan Programas sobre calidad de vida laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo
Ponderación: (5)	(M) (2)	(0)	(0)	(M) (2)	(B) (1)
PRINCIPIO 4	No informa No aplica	Política En ningún momento y por ningún motivo, ha pagado salarios por debajo del mínimo de categoría	No aplica	En la sección 37 de las "Condiciones Básicas de Condición Laboral", punto 37.01 se especifica: Cuando el proveedor realice trabajos en los bienes de Ford o en sus componentes No se realizan actividades	No hay menciones
Ponderación: (2)	(0)	(B) (1)	(0)	(B) (1)	(0)
PRINCIPIO 5	Idem 4	Política No emplea menores en su nomina de personal.	No aplica	Idem 4	No hay menciones
Ponderación: (2)	(0)	(B) (1)	(0)	(B) (1)	(0)
PRINCIPIO 6	Actividades Recursos humanos. Incorporación de personal. Programas reentrenamiento. Búsquedas internas. Programa jóvenes con futuro.	No se han registrado casos	Indicadores	Código de Conducta, expresa su decisión de tolerancia cero con todo acto de discriminación dentro de la empresa. Sistema Canal de comunicación con Áreas de Asuntos	Política No hay diferencias entre el salario base de los hombres con respecto a las mujeres.

Ponderación: (6)	(B) (1)	(B) (1)	(B) (1)	Legales, RRHH o control Interno Actividades Entrenamiento intranet (M) (2)	(B) (1)
PRINCIPIO 7	Sistema Sistema de Gestión integrado Actividades	Actividades Aislación térmica de las naves de Bodega. Utilización de equipos economizadores para el enfriamiento de naves industriales; Uso racional de luces, motores y equipos; Defensa pasiva de heladas, Producción de compost: Aprovechamiento interno de la madera:	Sistema Consolidar la gestión integral del agua, Preservar la calidad de agua en sus procesos. Indicadores: reducción en el consumo, aguas residuales sobre el total procesado. Indicadores Procedimiento para la evaluación inicial de nuevos proyectos desde el punto de vista de la sostenibilidad. Tecnologías respetuosas del medioambiente (tren desmineralizador del agua N°6) Impulso a energías no convencionales (A) (3)	Carta Política Corporativa N°17 de Protección de la Salud y el Medio Ambiente, sienta sus principios sobre la base del desarrollo sustentable, comprometiéndose a cumplir los requerimientos legales, representando éstos un mínimo, estableciendo y cumpliendo sus propios estándares, que pueden ser más estrictos que los de la propia legislación Actividades Aplicación de estándares, reutilización de materiales (M) (2)	Sistema Se informa sobre mejora de las formas de trabajo, reformulando el Grupo de Medioambiente, conformando subgrupos enfocados a categorías puntuales de acción: recursos energéticos, insumos, tratamiento de residuos, acciones con proveedores, con clientes. (B) (1)
Ponderación: (9)	(M) (2)	(B) (1)	Idem 7	Idem 7	Idem 7
PRINCIPIO 8	Sistema Carta del presidente Reuniones de Comité de medio ambiente Aspectos de cumplimiento legal Actividades Simulacros Resultados Desarrollo de indicadores	Sistema Manejo de Agroquímicos, Manejo integrado de plagas en Durazneros, Preservación de la fauna del lugar, Clasificación y reciclado interno o externo de los principales residuos	Idem 7	Idem 7	Idem 7

Ponderación: (10)	(A) (3)	(B) (1)	(A) (3)	(M) (2)	(B) (1)
PRINCIPIO 9	Sistema Planes de mejoras ambientales y proyectos	Actividades Conversión de funcionamiento de Caldera (cambios en el proceso o técnicas de fabricación) Planta de tratamiento de efluentes: Uso de botellas livianas	Políticas Tecnologías respetuosas del medioambiente Resultados Suministra índices	Ídem 7	Ídem 7
Ponderación: (8)	(B) (1)	(B) (1)	(A) (3)	(M) (2)	(B) (1)
PRINCIPIO 10	Sistema Procesos de compra	Actividades Afianzando relaciones claras y transparentes con sus proveedores, basadas en la información de costos abiertos y cotizaciones con la mejor relación costo-beneficio, posibilitando con ello, relaciones duraderas a largo plazo.	Sistema Compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético (P.38) plantea como tema: consolidar la transparencia en la gestión. Como objetivo, mantener a la empresa en el grupo de referencia nacional. Indicador de seguimiento, valoración externa del buen gobierno y la transparencia en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires. Actualización de aplicación del manual de código de ética. Resultados Reclamos del canal ético que muestran irregularidades en la actuación de Endesa Costanera.	Normativa internacional Sistema Política C-3 establece la calidad de las relaciones del personal con proveedores, concesionarios y otros conflictos de interés. Política C-4 rige las relaciones en cumplimiento de las Leyes de Defensa de la Competencia y protege la actividad comercial de condicionamientos ilegales, incluyendo la concertación de precios y los monopolios. Carta directiva C-110 de confidencialidad de la información de la empresa y la Carta B-109 para el uso apropiado de los recursos informáticos, para prevenir actos reñidos con su código de ética. Actividades Capacitación y	Actividades Se informa que las charlas sobre lavado de dinero no pudieron concretarse (en 2008) debido a la sanción de la Ley de Blanqueo de capitales No se han registrado incidentes sobre corrupción No se financian partidos políticos.

Ponderación: (10)	(B) (1)	(B) (1)	(A) (3)	entrenamiento on –line Resultados se informa la mecánica, no lo efectivamente logrado. (A) (3)	(M) (2)
PRIORIDADES	Medioambiente, condiciones laborales, corrupción y derechos humanos.	Medioambiente, corrupción y derechos humanos, en interpretación libre de la temática y condiciones laborales.	Medioambiente, corrupción, derechos humanos, condiciones laborales	Equilibrado	Medioambiente, derechos humanos, lucha contra la corrupción, no hay menciones expresas vinculadas a las condiciones laborales, como se exponen en los Principios del Pacto.
GRI	GRI 3	No se especifica	GRI 3 Suplemento Sectorial Eléctrico Sector	No se especifica	GRI

BIBLIOGRAFÍA

BROWNLIE, Mark y Manuel ESCUDERO (2006) *A practical guide to Communication on Progress. Advice for Global Compact Participating Companies Preparing their Communication on Progress.*

CIAMBERLANI, Lilia y Lorena STEINBERG (1999) *Comunicación para la Transparencia. Manual de Gestión Empresaria.* Granica. Buenos Aires.

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

FUERTE, Flavio y María Lara GOYBURU (Compiladores) (2005) *Las Comunicaciones sobre el Progreso 2004.* Documento de Trabajo N° 3. Oficina del Pacto Global en Argentina. Disponible en: http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/COPs_2004.pdf

FUERTE, Flavio y María Lara GOYBURU (2004) *Perfil de las Comunicaciones sobre el Progreso en la Argentina. ¿Qué comunican las empresas del Pacto Global?.* Documento de Trabajo N°2/04. Oficina del Pacto Global en Argentina. Disponible en: http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Qu_comunican_las_empresas_del_GC.pdf

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

GARDETTI, Miguel Angel (2006) *Comunicación del Progreso. Lecciones comprendidas en el Proceso de Desarrollo.* Oficina del Pacto Global en Argentina. Disponible en: <http://www.pactoglobal.org.ar>

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

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

PACTO GLOBAL (s/f) *Guía Práctica para la Comunicación del Progreso del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas. Crear, Transmitir y Publicar una CoP.* Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/contact_us.html

SUAREZ KIMURA Elsa Beatriz y Diego Sebastián ESCOBAR (2009) *Un estudio empírico sobre los informes de Responsabilidad Social Empresaria.* Foro Virtual de Contabilidad Social y Ambiental. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.