

LA IMPORTANCIA DE LOS INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO PÚBLICO. UN ACERCAMIENTO.

The importance of social responsibility and sustainable development indicators in the public field. An approach.

María Cecilia Massa

Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional de Entre Ríos
Concordia, Argentina
cecilia.massa@uner.edu.ar

RESUMEN

Existe un creciente interés por obtener información útil sobre la gestión de entidades del sector público, particularmente sobre su impacto económico, social y ambiental y, para esto, utilizar indicadores parece ser el camino a seguir. Este trabajo indaga en la bibliografía respecto a la génesis de la necesidad e importancia de indicadores en el ámbito público, especialmente sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible, conocer de qué se trata, ventajas y limitaciones. Expresando finalmente características deseables como el cumplimiento de los requisitos de la información contable; las limitaciones ligadas a la falta de experiencia en el sector público y el temor a la evaluación; aunque, destacando su potencial como incentivo para mejorar las acciones del sector público.

Palabras clave: responsabilidad social, desarrollo sostenible, sector público, indicadores.

ABSTRACT

There is a growing interest in obtaining useful information on the management of public sector entities, particularly on their economic, social and environmental impact, and using indicators seems to be the way to go. This work explores the bibliography regarding to the genesis of the need and also the importance of indicators in the public sphere, especially those about social responsibility and sustainable development, explaining what they consist on, their advantages and limitations. Finally expressing desirable characteristics such as compliance with the accounting information requirements; limitations linked to the lack of experience in the public sector and the fear of evaluation; however, highlighting its potential to improve public sector actions.

Keywords: social responsibility, sustainable development, public sector, indicators.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las administraciones públicas no pueden ser ajenas al interés por la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. Para la sociedad ya no es suficiente con que el Estado brinde servicios, sino que se le exige más, requiriéndosele que intervenga en cuestiones en las que antes no lo hacía, y que brinde información, no sólo sobre la aplicación o destino de los recursos, sino también sobre los efectos que su accionar provoca, positiva o negativamente, en el medioambiente y la sociedad, como así también cuál es su aporte para la sostenibilidad.

Para ello, es necesario contar con instrumentos de medición que permitan efectuar controles y tomar decisiones.

Por eso, en el presente trabajo, se presentan características, ventajas y desventajas, particularmente en los vinculados a responsabilidad social y sostenibilidad.

2. OBJETIVOS GENERALES:

Explorar la génesis del interés o necesidad de utilización de indicadores vinculados a la responsabilidad social y desarrollo sostenible en el ámbito público, y también conocer de qué se tratan estos instrumentos y presentar cuáles son las ventajas y limitaciones de su utilización.

También se pretende explorar sobre el uso de los mismos a nivel internacional.

3. CONCEPTUALIZACIONES

Según López Hernández y Rodríguez (2004, p. 198) el concepto de indicador como herramienta de medición en el sector público puede ser diverso según el enfoque empleado.

Para Ortigueira (Citado en López Hernández y Rodríguez, 2004) un indicador puede desempeñar una doble función: una descriptiva sobre el conocimiento de la situación o estado del sistema, y cómo evoluciona a través del tiempo; y una función valorativa, es decir, de apreciación de efectos que una acción puede provocar en el sistema.

Bonnefoy y Armijo (2005, p.30-37), refieren a indicadores de desempeño, teniendo en cuenta los resultados o el impacto que generan las acciones de una entidad en pos del logro de sus objetivos, además de analizar si los mismos fueron logrados con:

- eficacia, es decir que miden el grado de cumplimiento de los objetivos planteados (se puede expresar en términos de resultados intermedios -coberturas logradas, grado de focalización cumplida, etc.- o de resultados finales -efectos que logra la política pública interviniendo en ámbitos sociales, económicos, medio ambientales, etc.-)
- eficiencia, cuál es la productividad de los recursos utilizados (una mayor cantidad de servicios prestados utilizando una menor cantidad de recursos implica mayor productividad)
- economía, si los recursos fueron adecuadamente administrados, teniendo en cuenta los objetivos perseguidos.

- calidad, qué tan oportunos y accesibles a los usuarios son los bienes entregados y los servicios prestados.

Por su parte, López Hernández y Rodríguez (2004, p. 190-198) hablan de indicadores de gestión, señalando que son instrumentos sumamente útiles para evaluar la mejora de la calidad en los servicios que prestan las Administraciones Públicas, permitiendo el triple control de la gestión, es decir el control de la eficacia, eficiencia y economía.

En cuanto al desarrollo sostenible, Naciones Unidas lo define como aquel "desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades". (Naciones Unidas, s.f.)

En lo que respecta a la responsabilidad social en este trabajo se presenta la conceptualización de Canyelles (2011, p. 78) que entiende a la misma como la integración voluntaria, por parte de las organizaciones, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en sus relaciones de un modo ético. Además, implica el establecimiento de objetivos compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad. Inicialmente este enfoque de gestión comenzó a desarrollarse en algunas empresas, pero hoy se incorpora a todo tipo de organizaciones, privadas o públicas, según el grado de impacto que puedan tener en la sociedad y en el entorno.

El autor, también explica las dimensiones de la responsabilidad social:

- Económica: la misma se refiere a los impactos económicos que se provocan en el entorno y en los grupos de interés.
- Ambiental: tiene que ver con las materias vinculadas a la sostenibilidad del planeta, a los consumos energéticos, etc.
- Laboral: se refiere a derechos humanos, a no discriminación, a salud y seguridad, integración, igualdad retributiva, conciliación de la vida laboral y familiar.
- Valores: creación de valor público y gestión del cambio haciendo referencia a la formación del personal sobre políticas y procedimientos éticos, de buen gobierno y de Responsabilidad Social Empresaria, de derechos humanos. Pero, la gestión del cambio o el fomento de valores internos no se podrán hacer únicamente a partir de la formación, sino que existen también factores más complejos que intervienen, como son la definición clara de los valores y estrategias, el liderazgo directivo, o el propio estilo directivo. Por ello, se le otorga a cada líder la responsabilidad de ser un modelo de valores sociales y democráticos de las instituciones que dirige.
- Territorios Socialmente Responsables: El desarrollo económico y el progreso de un territorio, será un potencial más sólido cuando incluya a todas las partes, y sepa reunir las iniciativas públicas, privadas y sociales. (Canyelles, 2011, p. 91-94)

Por otro lado, el autor menciona que el instrumento por excelencia para comunicar la Responsabilidad Social Corporativa es la memoria, la cual también se denomina informe de sostenibilidad. Este describe de manera ordenada y sistemática el comportamiento y sus impactos, por medio de indicadores pautados en aspectos diversos. Es un documento público dirigido a los grupos de interés. Es un informe periódico con la triple cuenta de resultados, en la cual se describen las actividades y resultados, y sus impactos, en los ámbitos económico, social y ambiental. Así, como anualmente las empresas preparan y presentan una memoria financiera, las memorias de triple cuenta hablan de los resultados no financieros. Esto lleva a incluir no sólo los aspectos positivos, sino también los negativos, y aunque a veces se suele tender a ocultar o disimular los datos negativos, cuando una memoria analiza estos aspectos, razona sus causas y plantea compromisos de mejora, se considera que se beneficia con obtener mayor confianza.

El autor, también manifiesta que para poder efectuar comparaciones y aumentar la transparencia, estos indicadores se estandarizan. A nivel mundial, la guía más utilizada actualmente es la Global Reporting Initiative (GRI), que se basa en la clásica triple cuenta de resultados, creada por una organización sin fines de lucro que desarrolla las directrices para la presentación de informes sobre el cumplimiento económico, ambiental y social, las cuales son desarrolladas mediante un proceso consultivo único de múltiples partes interesadas con la participación de representantes de las organizaciones informantes y de usuarios de informes de todo el mundo. Publicadas por primera vez en el año 2000 y posteriormente revisadas. (Canyelles, 2011, p. 97-99)

4. GÉNESIS

Brusca (2010, p. 175-179) en su trabajo analizó las publicaciones de profesores de contabilidad en revistas de alto impacto, tanto nacionales como internacionales, dentro de la línea de investigación en Contabilidad y Gestión de las Administraciones Públicas, durante el periodo 1981-2010. Con esto pretendió poner de manifiesto aquellas áreas que han captado el interés de los investigadores.

La autora explica que el inicio de una nueva etapa en la investigación en contabilidad en España está marcado con la aprobación del primer Plan General de Contabilidad Pública en 1981, ya que a partir de ese momento las universidades comienzan a incluir la línea de investigación en contabilidad pública dentro de sus programas. Y manifiesta que, con ello, las universidades se vieron motivadas y en cierta medida obligadas a incorporar la asignatura de Contabilidad Pública en sus programas de estudios en Ciencias Económicas y Empresariales, como así también en los de doctorado en los que se abordaban aspectos de contabilidad y gestión de las administraciones públicas. También cuenta, que en 1982 aparecen los primeros artículos sobre Contabilidad Pública. Con la finalidad de establecer una Contabilidad Pública capaz de atender a las necesidades demandadas, y lograr así una gestión eficaz de los recursos públicos, se efectuaron procesos de reforma enmarcados

en la filosofía Nueva Gestión Pública (NPM) donde la información está orientada preferentemente a la toma de decisiones.

Y a partir de allí, aunque los investigadores han incluido en sus programas a la responsabilidad social de las administraciones públicas, aún son escasas las investigaciones en esta área. La autora concluye que, los dos ámbitos menos estudiados hasta el año 2010 serán los que más desarrollo necesitarán en el futuro, como es el caso de la aproximación entre la Contabilidad Pública y la Nacional, y la responsabilidad social de las administraciones públicas. (Brusca, 2010, p. 196)

Bonnefoy y Armijo (2005, p. 77-78) explican que los indicadores de evaluación del desempeño aparecieron en los años '90 en diversos gobiernos de América Latina. Su origen se vincula con los esfuerzos de modernización del aparato público. Según estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (1998) y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2003) la mayoría de los países de América Latina desarrollaron iniciativas para implementar sistemas de evaluación de gestión o de desarrollo de indicadores de desempeño. Al respecto, los autores concluyen que, con la excepción de situaciones muy específicas, las experiencias desarrolladas no han logrado un grado de madurez institucional importante. El seguimiento, evaluación y uso de la información es débil, ya que las rendiciones de cuentas públicas brindan poca información sobre la evaluación del desempeño institucional.

“Los indicadores de desempeño se están aplicando, o se está comenzando a implementar, en la mayoría de los gobiernos de América Latina en el marco de los esfuerzos por mayor eficiencia del gasto público y transparencia de la acción gubernamental”. (Bonnefoy y Armijo, 2005, p. 97)

Las iniciativas propuestas en otros países ponen de manifiesto que el gran reto del sector público es demostrar la calidad de los servicios que el mismo presta: los indicadores de gestión pueden ser una de las técnicas que colaboren en su medición, a la vez que instruyan un proceso de retroalimentación para la mejora de aquellos puntos débiles. (Brusca, 1997, p. 53)

Por otra parte, se da cuenta de un proceso histórico partiendo de Bonnefoy y Armijo (2005, p. 9-10) en el manual de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, que explican la exigencia por optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos, y la generación y fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas son los fundamentos básicos que han tenido los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas. De esta forma, la agenda de reformas en América Latina durante la primera mitad de la década de los noventa fue marcada por las recomendaciones de políticas económicas del Consenso de Washington que lograron reducir el déficit fiscal promedio de la región, aunque subsistieron en la mayoría de los países latinoamericanos altos niveles de pobreza y de desigualdad social. Por ello, en 1998 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe propuso, a través del Pacto Fiscal, dirigir las reformas

del Estado hacia el desarrollo institucional y el fortalecimiento de la gobernabilidad, modernizando administrativamente el aparato estatal. En América Latina se ha puesto énfasis en la necesidad de pasar de un modelo de gestión burocrático-tradicional centrado en los insumos del proceso y en el control externo, hacia un modelo de gestión pública orientada a los resultados. Este nuevo modelo lleva a la identificación clara de objetivos, así como el establecimiento de metas e indicadores de desempeño que puedan medir el cumplimiento de las mismas. A raíz de esto, surge un conjunto de iniciativas y programas gubernamentales dirigidos a desarrollar mecanismos de evaluación de la gestión, entre los cuales se encuentran sistemas de indicadores de desempeño.

5. CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES, SUS VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Hasta acá se da cuenta de la relevancia que tendrían los indicadores en el sector público. Por ello, a continuación se busca indagar respecto las características que deberían cumplir esos indicadores, como así también las ventajas y desventajas en su utilización.

En primer lugar, sería deseable que los indicadores cumplan con las características cualitativas que debe observar todo tipo de información contable. La American Accounting Association señala que debe ser la profesión contable quien seleccione un conjunto de indicadores para cada tipo de programa u organización y establezca la incorporación de los indicadores de gestión en el informe anual, como una obligación más. (Brusca, 1997, p. 42)

Respecto a las ventajas de la utilización de indicadores en el ámbito público, López Hernández y Rodríguez (2004, p. 211) destacan que favorecen la evaluación de la eficacia y la eficiencia, brindan información útil para tomar decisiones políticas y técnicas, apoyan el proyecto presupuestario público y hacen más sencilla y adecuada la rendición de cuentas. Por su parte, Brusca (1997, p.28) en su trabajo menciona que la principal utilidad de los indicadores de gestión está en la información que los mismos son capaces de comunicar.

En el manual de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe se explica que los indicadores proveen información sobre áreas fundamentales de la acción de los entes públicos, aportando con ello al logro de un mejoramiento de la gestión y a una mayor transparencia de la acción pública. (Bonney y Armijo, 2005, p. 10)

En cuanto al diseño de un conjunto de indicadores, Brusca (1997, p. 34) establece como primer paso la definición clara y concisa de los objetivos de la actividad, programa o servicio a revisar. Luego, según Price Waterhouse (citado en Brusca, 1997) hay que lograr un equilibrio entre tener demasiados indicadores, con lo que la información estaría dispersa, o tomar pocos indicadores con el consecuente riesgo de que los mismos no reflejen los aspectos para los que se quería obtener información. Muchas veces, no pueden establecerse únicamente indicadores cuantitativos, por lo que habría que utilizar medidas cualitativas, que aunque no proporcionen la misma precisión que las cuantitativas, pueden brindar información útil.

Respecto a los indicadores sociales Brusca (1997, p. 37) manifiesta que están tan afectados por variables externas que son difíciles de utilizar para la gestión diaria.

De Pablos Y Valiño (citados por López Hernández y Rodríguez, 2004) expresan que las dificultades de medición de la actividad pública pueden deberse a la existencia de objetivos de tipo social además de económicos, al gran número de actividades que se realizan en dicho ámbito, al tamaño de las actuaciones públicas y a la menor experiencia en la aplicación de medidas de eficacia y eficiencia junto con el temor a ser evaluados. (López Hernández y Rodríguez, 2004, p.194)

A su vez, López Hernández y Rodríguez (2004) consideran como limitaciones para la aplicación de indicadores a las dificultades para la obtención de datos, a la delimitación del conjunto de indicadores óptimo, a que la información que brindan muchas veces resulta incompleta para evaluar de forma global la responsabilidad política, entre otras. Aunque, según el Governmental Accounting Standards Board (GASB) (citado por López Hernández y Rodríguez, 2004) estas dificultades o limitaciones se podrían resolver brindando información adicional a los usuarios. Además, mencionan que la información que proporcionan debería cumplir con los requisitos exigidos a la información financiera.

Por su parte, Hyndman and Anderson (citados por Brusca, 1997) mencionan que los objetivos podrían establecerse tan vagamente que impidan el desarrollo de indicadores útiles, o que existan distintos niveles organizacionales para los cuales haya que establecer indicadores. También menciona a la dificultad y subjetividad para medir la calidad, y que a veces una característica de la información va en detrimento de otras y es necesario elegir una en renuncia de otra. Y el principal problema a la hora de implementar los indicadores es la delimitación del conjunto de indicadores óptimo. (Brusca, 1997, p. 35)

Para Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005, p.71) las principales limitaciones son la debilidad de los procesos de concursabilidad para el nombramiento de los directivos públicos, los escasos incentivos para asumir mayor responsabilidad, las escasas consecuencias respecto del desempeño logrado. Además, comentan que en la mayor parte de los países, los sistemas de personal no desarrollaron aún mecanismos de incentivos a los funcionarios, tales como sistemas de reconocimiento, remuneraciones vinculadas a desempeño, etc.

Aibar Guzmán (2004, p.1016-1017) concluye que tanto el diseño como la implantación de los indicadores de gestión en el ámbito público son más complejos que en el sector privado, por las dificultades provenientes de las características y particularidades de la gestión pública. Además, afirma que la complejidad será mayor cuanto más lejos se encuentren las entidades públicas de los receptores de sus servicios y cuanto más amplias y generales sean las funciones que realicen. Por esto, es que los principales avances en el diseño e implantación de los indicadores de gestión en el Sector Público tuvieron lugar en entidades locales y en organismos como hospitales o universidades, cuya misión, objetivos y funciones son, en principio,

más concretos y fáciles de definir y cuyas actuaciones tienen resultados más visibles. Finaliza resaltando la importancia de profundizar en el estudio no sólo desde el punto de vista teórico, sino también empírico, a través del análisis de las distintas experiencias prácticas de implementación y uso de indicadores. A su vez, la autora también presenta una interesante y útil guía para la definición, implantación y uso de los indicadores de gestión pública. La misma puede ser observada en la tabla 1.

**GUÍA PARA LA DEFINICIÓN, IMPLANTACIÓN Y USO
DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN PÚBLICA**

<i>Aspectos</i>	<i>Criterios a observar</i>
CONCEPTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir todos los elementos integrantes de lo que se está midiendo. 2. Elegir un número de indicadores apropiado para la organización. 3. Suministrar salvaguarda adecuada de los indicadores «frecuentes», particularmente la calidad. 4. Tener en cuenta las limitaciones y previsiones políticas y la responsabilidad.
PREPARACION	<ol style="list-style-type: none"> 5. Diseñarlos con la participación de personas que trabajan sobre el terreno. 6. Construirlos para evitar un excesivo foco en el corto plazo. 7. Asegurar que reflejen fielmente los esfuerzos de los gestores. 8. Encontrar un medio para hacer frente a cuestiones incontrolables. 9. Usa la experiencia de otros. 10. Identificar niveles factibles de logro para los objetivos y metas.
IMPLANTACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 11. Reconocer que el desarrollo de los indicadores nuevos necesitan tiempo. 12. Vincularlos a los sistemas existentes y no utilizarlos de forma aislada. 13. Ser fáciles de entender por aquellos cuyo rendimiento está siendo medido. 14. Elegir cuidadosamente las variables sustitutivas (cuando sean necesarias).
Uso	<ol style="list-style-type: none"> 15. Utilizar los resultados como guía y no como respuesta, reconociendo que la interpretación es la clave para la acción. 16. Reconocer su utilización los hace creíbles y la falta de <i>feedback</i> significa atrofia. 17. Si sólo se responde a resultados negativos pueden producirse comportamientos disfuncionales. 18. El <i>feedback</i> necesita reflejar horizontes temporales relevantes. 19. Deben reconocerse los intercambios e interacciones complejas entre indicadores. 20. Los resultados deben utilizarse de forma constructiva y con niveles de agregación y tiempo de respuesta apropiados.

Fuente: Elaboración de Aibar Guzmán, C. (2004, p. 1017-1018) a partir de Likierman (1994)

6. USO DE INDICADORES A NIVEL INTERNACIONAL

En cuanto al panorama internacional, Brusca (citada por López Hernández y Rodríguez, 2004) expresa que los indicadores de gestión están siendo utilizados por los gobiernos de los países más avanzados para evaluar las actuaciones y políticas públicas. (López Hernández y Rodríguez, 2004, p. 200)

La tendencia generalizada consiste en incluir, en la información que las entidades públicas deben elaborar, un conjunto de indicadores que sirvan para llevar a cabo, además de los ya tradicionales controles de legalidad y financieros, evaluaciones en torno al grado de cumplimiento de objetivos y a la relación entre los resultados obtenidos y los medios empleados; países del entorno europeo –Reino Unido, Italia, Francia, Suecia o Suiza–, así como los Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda quedarían encuadrados en esta corriente. (López Hernández y Rodríguez, 2004, p. 200)

Quintanilla Ortíz y Díaz Gimenez (2019, p. 54) en su trabajo explican que en Colombia existe un precario nivel de investigación en temas de contabilidad de gestión, además de una falta de producción de conocimiento que contribuya o amplíe el espectro actual de esta área. Por el contrario, la investigación en dicho país está centrada en la revisión de teorías y desarrollos hechos en otros países, y sugieren que esto podría mejorarse mediante su participación en espacios académicos como congresos, simposios, centros de estudio e investigación, los cuales permitirían el intercambio y la generación de nuevos conocimientos en el área de la contabilidad de gestión.

Hernández (2007, p.96-97) comenta que en España, se desarrollaron diversas actuaciones integrando los enfoques de Responsabilidad Social Corporativa y los principios del desarrollo sostenible en los sistemas de gestión pública. En lo referido las relaciones de la Administración pública con los empleados públicos y los altos cargos se establecieron derechos y deberes de todos los empleados públicos, entre los que se incluye el derecho a la negociación colectiva y un sistema de retribuciones ligado a la evaluación objetiva del desempeño del puesto de trabajo. También se han desarrollado planes de actuación con el objetivo de lograr igualdad entre hombres y mujeres, como por ejemplo la flexibilización de los horarios de trabajo, permisos, protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, entre otras medidas. Respecto de las relaciones con proveedores, se promovió la transparencia en la contratación pública e introdujeron criterios sociales, de paridad y medioambientales en dicha contratación. Así, se promueve el empleo de personas con dificultades para insertarse en el mercado laboral, se eliminan las desigualdades entre el hombre y la mujer y se da cumplimiento a determinadas condiciones de carácter medioambiental. También se ha facilitado la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones sobre los asuntos públicos, mediante iniciativas participativas.

En España, con la creación de la Agencia Estatal de Evaluación de la calidad de los servicios y las políticas públicas, se busca implantar sistemas de información, evaluación y rendición de cuentas, mediante el diseño de indicadores, evaluación de

objetivos o programas de seguimiento. (Hernández, 2007, p.99)

7. REFLEXIONES FINALES:

La indagación realizada permite señalar la importancia que tiene a nivel mundial la presentación de información sobre el accionar de las entidades públicas, no sólo en lo referido a cuestiones monetarias y aspectos cuantificables, sino también a aspectos cualitativos que, aunque pueden presentar dificultades de medición objetiva, resultan de suma utilidad para los diferentes usuarios.

Conforme lo desarrollado en este trabajo, los instrumentos de medición deseables deberían ser indicadores que cumplan con los requisitos de la información contable, y que incluyan datos sobre los efectos que la acción de las entidades públicas provoca positiva o negativamente, en la sociedad y el medio ambiente.

Dentro de las ventajas que presentarían estos indicadores se encuentran las relacionadas al mejoramiento de la gestión en pos de los objetivos planeados; aumento de la transparencia; la posibilidad de brindar información sobre áreas fundamentales de la acción de los entes públicos. Sin embargo, también tienen limitaciones, como las dificultades que pueden existir para la obtención de datos, la gran cantidad de actividades que se realizan en este ámbito, la menor experiencia en la aplicación de medidas de eficacia y eficiencia, el temor a ser evaluados, y las dificultades para delimitar el conjunto de indicadores óptimo, entre otras.

Diferentes entidades públicas del mundo ya han comenzado el proceso hacia la preparación y presentación de informes de este tipo.

La elaboración y análisis de información sobre la responsabilidad social y desarrollo sostenible en el sector público puede verse como un incentivo a la realización de nuevas acciones, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad y a la protección del medio ambiente.

8. REFERENCIAS:

- Aibar Guzmán, C. (2004). Diseño y comunicación de instrumentos de medición de rendimiento en el marco de la nueva gestión pública. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, XXXIII (123), 991-1023.
- Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES - Naciones Unidas - CEPAL, 45-106.
- Brusca, I. (1997). Una nueva perspectiva de los informes financieros en Contabilidad Pública: Los indicadores de gestión. *Revista de Contabilidad*, 0 (0), 27-56.
- Brusca, I. (2010). Treinta años de investigación en contabilidad y gestión pública en España. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13 (2), 175-209.
- Canyelles, J. M. (2011). Responsabilidad social de las administraciones públicas. *Revista*

de contabilidad y dirección, 13 (7), 77-104.

Hernández, M. M. (2007). La responsabilidad social dentro del sector público. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (65), 84-107.

López Hernández, A. y Ortiz Rodríguez, D. (2004). Los indicadores de gestión y el control de la eficiencia del sector público. *Revista Española de Control Externo*, 6 (18), 189-218.

Naciones Unidas (s.f.). Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Quintanilla-Ortiz, D. y Díaz-Jiménez, M., (2019). Una revisión conceptual y de aplicación de la contabilidad de gestión en el sector público. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 74, 35-57.