

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Carrera: Contador Público

**Diseño de un Reporte de Gestión de Responsabilidad Social  
Empresaria para Pymes argentinas**

Autor: Diego Leonel Peñaloza Vettorelo

Legajo: CPB3063

Tutor: Alfredo González Torres

Córdoba, noviembre de 2019

*Agradecimientos*

*A mi familia por su apoyo incondicional e incentivarme a nunca bajar los brazos.*

*A mi amor, Flor, por ser mi compañera de vida y porque sin ella no habría alcanzado este logro.*

## Resumen

El trabajo se propuso realizar el diseño de un reporte de gestión bajo la mirada de la Responsabilidad Social Empresarial destinado a pequeñas y medianas empresas locales. Se desarrolló desde un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, en el cual se conocieron las particularidades de las pymes argentinas en el contexto actual y se revisaron los indicadores de desempeño propuestos por las normas vigentes para evaluar su aplicabilidad a las organizaciones en cuestión. Como resultado se destacó el lugar relevante que ocupan las pymes en la economía y desarrollo social del país, encontrando características que limitan la confección de los reportes de gestión por parte de estas empresas. Se valoró que los estándares de la Global Reporting Initiative pueden ser tomados como base para la elaboración de los informes de gestión, adaptando los reportes a las necesidades y características de este tipo de empresas. Se logró realizar un modelo sencillo y flexible que sirva como una aproximación a la gestión, medición, evaluación y comunicación de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial.

*Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Pymes, Indicadores de Desempeño, Reportes de Gestión, Global Reporting Initiative.*

## **Abstract**

The work was proposed to design a management report under the gaze of Corporate Social Responsibility for small and medium-sized local businesses. It was developed from a qualitative approach, with a descriptive scope, in which the peculiarities of Argentine SMEs in the current context were known and the performance indicators proposed by current standards were reviewed to assess their applicability to the organizations in question. As a result, the relevant place of SMEs in the economy and social development of the country was highlighted, finding characteristics that limit the preparation of management reports by these companies. It was assessed that the standards of the Global Reporting Initiative can be taken as the basis for the preparation of management reports, adapting the reports to the needs and characteristics of this type of companies. A simple and flexible model was achieved that serves as an approach to the management, measurement, evaluation and communication of the Corporate Social Responsibility activities.

*Keywords: Corporate Social Responsibility, SMEs, Performance Indicators, Management Reports, Global Reporting Initiative.*

## Índice

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Método</b> .....	11
<i>Diseño</i> .....	11
<i>Participantes</i> .....	11
<i>Instrumentos</i> .....	11
<i>Análisis de datos</i> .....	12
<b>Resultados</b> .....	12
<i>Las pymes en Argentina</i> .....	12
<i>La responsabilidad social empresaria en las pymes argentinas</i> .....	14
<i>Evaluación de indicadores de desempeño</i> .....	16
<i>Desempeño económico</i> .....	16
<i>Desempeño social</i> .....	16
<i>Desempeño ambiental</i> .....	17
<i>Modelo de reporte de gestión de actividades de Responsabilidad Social Empresaria</i> .....	17
<i>Cálculo de los indicadores</i> .....	20
<b>Discusión</b> .....	24
<b>Referencias</b> .....	28

## Introducción

Tradicionalmente, las empresas daban cuenta sólo de su situación económica, financiera y patrimonial mostrando así una visión simplificada de la compleja realidad. Sin embargo, numerosas organizaciones públicas y privadas han adquirido en los últimos años, una verdadera conciencia de la responsabilidad que les ocupa, han comenzado a virar la forma en que muestran la información que generan y agregan nuevas dimensiones en la gestión. Pasan de una información meramente interna, a una que tiene más en cuenta el impacto externo de las acciones de la organización e intentan aplicar metodologías de evaluación para gestionar y mejorar su acción social, tanto en el ámbito interno como en la comunidad en la que se desarrollan.

Esto significa, un cambio en el paradigma de intereses de la empresa, que no sólo debe basarse en resultados financieros a corto o largo plazo para sus accionistas, sino que también deben mirar al bien común del resto de los actores sociales: sociedad civil, consumidores, sector público y proveedores. De este modo, este reposicionamiento social de las empresas les exige un compromiso de acción claro para el mejoramiento sistemático de la calidad de vida de las comunidades. Esta manera de hacer y ser empresa es comúnmente llamado responsabilidad social empresaria (RSE) (Roitstein, 2004).

En este contexto, cobra sentido profundizar en el concepto de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), y en el caso particular que es de nuestro interés, en los reportes orientados hacia los usuarios externos con vista en la sustentabilidad organizacional.

La bibliografía internacional y local muestran que las estrategias de RSE pueden tener como correlato una diversidad de prácticas corporativas que se diferencian en función de un conjunto de variables tales como: la centralidad social de la empresa, las características propias del rubro al que pertenece, sus valores corporativos, su cultura organizacional, su historia particular, la proximidad con los clientes y los atributos de marca que cada empresa se propone desarrollar (Roitstein, 2004).

Volpentesta (2016) menciona que, a pesar de que todas las organizaciones tienen una idea medianamente acabada acerca de la RSE, hay multiplicidad de interpretaciones y, posiblemente, todas sean correctas, ya que el concepto se encuentra fuertemente atravesado por otros de importancia, como sostenibilidad y la teoría de los stakeholders (grupos de interés: empleados,

gobierno, comunidad, etc.). El autor, luego de realizar un análisis histórico de cómo se implementó el concepto de Responsabilidad Social Empresaria (partiendo de la idea de que los encargados de realizar acciones de responsabilidad social eran los hombres de negocios, y no sus empresas, hasta las concepciones actuales), plantea que cuando utilizamos este concepto, usamos un Concepto Esencialmente Controvertido (CEC). Estos se caracterizan por ser conceptos evaluativos referidos a bienes complejos que pueden ser descriptos de diferentes formas, cuya utilidad reside en la controversia que generan, ya que los mismos son potencialmente vagos, ambiguos y generales. Lo importante de esta definición es que, por un lado, establece que existe una verdadera polisemia en el término RSE, lo que implica que la tensión entre las distintas formas de abordarlo por las diferentes organizaciones y entidades seguirá existiendo, y, por otro lado, que se necesitan estándares de reporte para tener información comparable y con la misma orientación en todas las organizaciones que informen sobre RSE.

Tomando a diferentes autores, Hernández Rodríguez y Escobar Castillo (2017) catalogan a la RSE como un instrumento de gestión de gran importancia en una sociedad con mercados cada vez más exigentes con respecto a la razonabilidad de los precios, la calidad de los productos ofertados y al debido cumplimiento de los estándares éticos y ambientales por parte de las empresas.

De acuerdo con el reporte publicado por la organización ComunicaRSE (2012), a nivel mundial el concepto de RSE ya se comenzaba a vislumbrar alrededor de los años '60, como una estrategia de comunicación o filantropía, de acuerdo con el caso de la organización. Sin embargo, es en el año 1987 donde se publicó el documento Nuestro Futuro Común (1987) en donde, entre otras cuestiones, se insta a los gobiernos y organizaciones a publicar reportes de sus actos, para que toda la población pueda tomar decisiones informadas acerca de su futuro, y se considera como el comienzo formal de los reportes hacia afuera de las organizaciones. En 1992 ECO 92 (ONU) genera la Agenda 21, documento que traduce el compromiso de las naciones para el cambio del modelo de desarrollo en el próximo siglo. Como consecuencia de ECO 92 se crea la ISO 14000 de gestión ambiental.

La guía de sustentabilidad corporativa de las Naciones Unidas acepta que para realizar los reportes de sustentabilidad se utilicen los estándares ISO 26000 y GRI (United Nations Global

Compact, 2019). En el presente trabajo nos enfocaremos principalmente en el desarrollo de las normas GRI.

Los estándares de reporte GRI son los primeros y más ampliamente adoptados para realizar reportes de sustentabilidad empresarial. Desde su introducción, en 1997, se transformaron desde un nicho, a ser adoptados por la gran mayoría de organizaciones, de hecho, el 93% de las 250 empresas más grandes del mundo los utilizan en sus reportes de sustentabilidad (Global Reporting Initiative, s.f.).

De acuerdo con Milne y Gray (2013), la finalidad de este estándar es medir el triple impacto (económico, social y ecológico) que causan las organizaciones en el entorno. También es importante mencionar que estos informes son preparados usualmente para la comunidad entera, y no solo para los usuarios internos de la información.

La página web de la iniciativa GRI (<http://www.globalreporting.org>) provee de amplios medios e información sobre cómo aplicar los estándares, por lo que, de ahora en adelante, en esta sección, se seguirá esa fuente de información.

GRI ha identificado cuatro áreas de enfoque para los próximos años:

1. Crear estándares y orientación para avanzar en el desarrollo sostenible: Se pretende que todas las organizaciones tomen las divulgaciones consistentes de sostenibilidad y las apliquen en el mercado. Se incluye la participación con los interesados en cuestiones de sostenibilidad emergentes.

2. Armonizar el panorama de la sostenibilidad: GRI apunta a convertirse en el eje central de marcos e iniciativas de informes de sostenibilidad, y que las diferentes organizaciones colaboren y se asocien para cumplir con este objetivo.

3. Dirigir informes de sostenibilidad eficaces y efectivos: Mejorar la calidad de las divulgaciones realizadas utilizando los Estándares GRI, reducir la carga de los informes y explorar los procesos de informes que ayudan a la toma de decisiones.

4. Impulsar el uso efectivo de la información de sostenibilidad para mejorar el desempeño: trabajar con los responsables de las políticas, las bolsas de valores, los reguladores y los inversores para promover la transparencia y obtener un informe eficaz (Global Reporting Initiative, s.f.).

Actualmente los estándares GRI, se dividen en dos grandes grupos, los estándares universales y los estándares de tópicos específicos, la aplicación de los primeros es universal y para todas las empresas, mientras que los segundos, pueden no aplicarse en su totalidad y seleccionarse de acuerdo con la relevancia:

#### Estándares universales GRI 100:

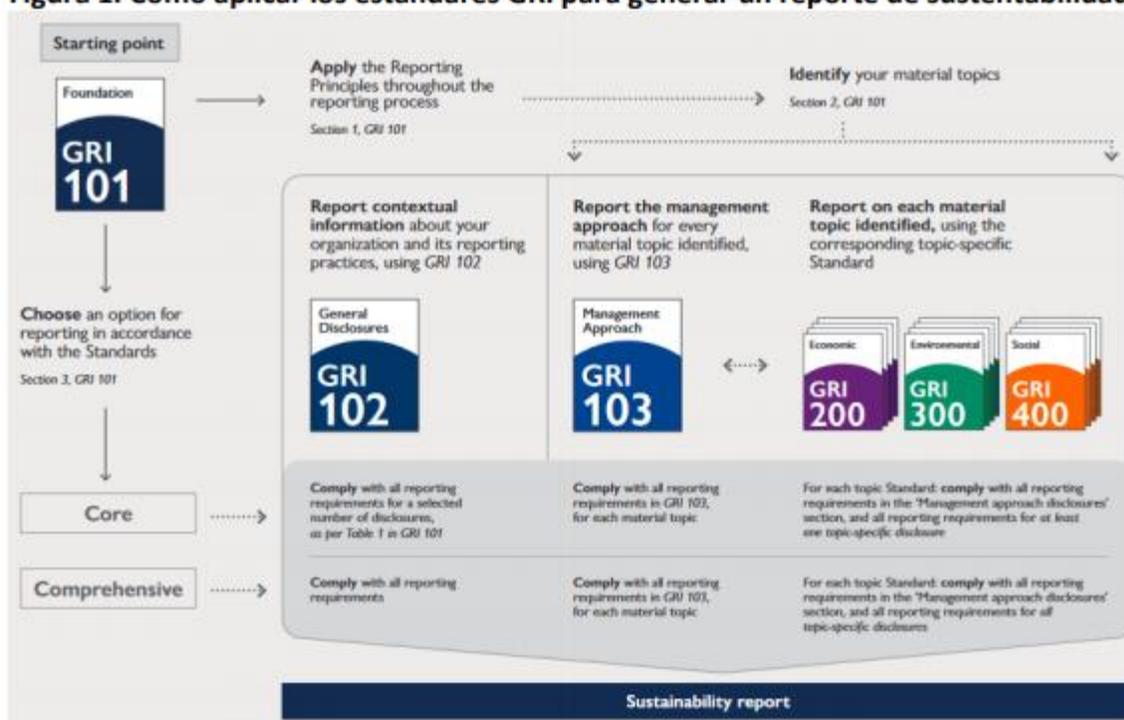
- GRI 101: es el punto de partida para aplicar las normas, incluye una breve revisión en el reporte de sustentabilidad, visión general de los estándares GRI y que prerequisites debe tener la organización para implementarlos.
- GRI 102: muestra la forma más apropiada de presentar la información de la organización y el contexto general de la misma.
- GRI 103: enfoque del management, debe mostrar la forma en que los directivos de las organizaciones encaran los temas tratados y la visión a futuro de estos.

#### Estándares de tópicos específicos:

- GRI 200 - Estándares económicos: incluye medidas como performance económica, presencia de mercado, impactos económicos indirectos, medidas anticorrupción, y comportamientos anticompetitivos.
- GRI 300 – Estándares ambientales: se relevan los siguientes tópicos, materiales, energía, agua y efluentes, biodiversidad, emisiones, desperdicio y buenas prácticas ambientales
- GRI 400 – Estándares sociales: se presentan los siguientes estándares, empleo, relación con los empleados, salud y seguridad laboral, entrenamiento y educación, diversidad e igualdad de oportunidades, no discriminación, libertad de asociación y agremiación, trabajo infantil, prácticas de seguridad, derechos de pueblos originarios, derechos humanos, comunidades locales, proveedores, salud y seguridad de los clientes, marketing, privacidad y buenas prácticas sociales.

Luego de mostrar los diferentes niveles y tópicos de los indicadores, es importante saber cómo aplicarlos para realizar el reporte de sustentabilidad de manera correcta. Con esta finalidad se presenta el siguiente diagrama propuesto por GRI (s.f.), el cual muestra de manera resumida como realizar la implementación:

**Figura 1. Cómo aplicar los estándares GRI para generar un reporte de sustentabilidad**



Fuente: GRI, 2018, <https://www.globalreporting.org/standards/the-reporting-process/>

Si bien estos estándares muestran un gran avance para la apertura y claridad de la información que las organizaciones brindan al entorno, aún dependen en gran medida de la adopción voluntaria por parte de estas, por lo que es esperable que pase un tiempo (y algún refuerzo gubernamental) para que, además de las grandes organizaciones, estos reportes sean realizados por empresas de otros tamaños (ComunicaRSE, 2012).

Es importante señalar que, en los países de Latinoamérica, no se puede realizar un trasplante de los conceptos mencionados sin tener en cuenta la idiosincrasia y problemáticas locales. FOMIN-BID (2011) menciona que la situación local es muy distinta a la existente en Europa y Estados Unidos, de donde surgen estos conceptos. Uno de los motivos es que mientras en Estados Unidos existe muchas grandes corporaciones que dominan el mercado, en América Latina existen principalmente Pymes, con alta tasa de mortalidad, lo que implica que existe un gran grupo corporativo enfocado en sobrevivir antes que realizar reportes de sustentabilidad. Otro de los motivos es que el mercado laboral y la legislación local es muy distinta a la existente en los países del norte, mientras en estos países los niveles de vida de los asalariados son relativamente altos, en América Latina se encuentran grandes poblaciones de trabajadores en situación de

pobreza o con acceso pobre a recursos básicos. La implicancia de esto es que la RSE debe enfocarse muchas veces en los stakeholders internos, para resolver, o al menos aliviar, algunas de estas situaciones antes de enfocarse en lo externo.

Desde el punto de vista de la regulación estatal Argentina, podemos mencionar algunos hitos al respecto. En 2004, la reforma de la Ley de Régimen Laboral N°25.877 incluyó dentro de sus modificaciones la elaboración de un balance social obligatorio para empresas con más de 300 empleados, el cual incluye en su artículo 25: “información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa”. Es importante mencionar que el documento no es estrictamente público, ya que su finalidad es ser entregado a la entidad gremial donde sus trabajadores se encuentren afiliados, con copia al ministerio de trabajo. Sin embargo, se puede considerar un avance, ya que se exige hacer pública información que va más allá de lo estrictamente financiero e incluye a los empleados y organizaciones gremiales.

La ley establece que las empresas que empleen trabajadores distribuidos en distintos establecimientos, deben elaborar un balance social único, si el convenio colectivo fuera único o si la convención colectiva fuese de actividad. Si la empresa subscribiera a más de un convenio deberá elaborar un balance social en cada caso, independientemente de la cantidad de empleados.

El artículo 26, indica la información que debe incluir el balance social:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y sexo.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

Como se observa, en nuestro país, la única exigencia de presentación de información para terceros, vinculada a acciones de RSE, están limitadas únicamente al público interno: los trabajadores. Los indicadores que figuran en la ley están relacionados con este aspecto, no obstante, cabe aclarar que el balance social, debería ser un instrumento de comunicación integral de RSE y no sólo una referencia al aspecto interno de la misma.

Como antecedentes, existen diversas investigaciones que buscaron identificar en el contexto local indicadores relacionados a la RSE tomando como base diferentes guías, herramientas y encuestas reconocidas internacionalmente. Blázquez et al. (2009) realizan un relevamiento empírico sobre los indicadores que las empresas de Córdoba-Argentina reflejan en sus reportes, concluyendo que la mayoría de los instrumentos y guías de aceptación internacional no reflejan adecuadamente las variables que las empresas locales consideran más relevantes. Por su parte, el Comité de Integración Latino Europa- América (CILEA) realiza una propuesta de modelo de balance social y ambiental para pymes, que “permita exponer de forma fácil sus impactos en la sociedad y el ambiente, para que sus grupos de interés tengan la información necesaria para la toma de decisiones” (CILEA 2013, p.7). Para la estructura de dicho modelo toma como punto de partida el modelo brasileño IBase, adicionando otros indicadores. En la misma línea, el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE), organización creada a mediados del año 2002, con la misión de: “promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) para impulsar el desarrollo sustentable de Argentina”, adapta, traduce y distribuye Indicadores de Responsabilidad Social Empresaria publicados por el Instituto Ethos a la realidad argentina. Su edición 2007/2008, contiene indicadores mayoritariamente cualitativos y con su aplicación resulta un informe descriptivo de aspectos de “la empresa” en un ámbito de Responsabilidad Social y ambiental.

Para introducirse en los aspectos contables, relacionados a la confección, auditoría y certificación del balance social, la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas incluye la Resolución Técnica N° 36 de Balance Social (2012), la cual recomienda a los Consejos Profesionales adheridos a ella, consensuar la metodología de su confección, preparación y presentación. Entiende que, el Balance Social, tiene como objetivo “demostrar la forma en que la organización contribuye o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o incide en el deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional y/o global”. Lo define como:

Un instrumento para medir, evaluar e informar en forma clara, precisa, metódica, sistemática y principalmente cuantificada el resultado de la política económica, social y ambiental de la organización. En dicho documento se recogen los resultados cuantitativos y cualitativos del ejercicio de la responsabilidad socio-ambiental, informando en forma objetiva las condiciones de la equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera que asumen las empresas en su comportamiento (RT 36, 2012, p.6).

Según la Resolución Técnica 36, el balance social debe estructurarse incluyendo los puntos siguientes:

1) Memorias de sustentabilidad: siguen las pautas y principios de la GRI para su elaboración. Dichos principios pueden clasificarse del siguiente modo.

- Principios para la definición del contenido de la memoria:
  - Materialidad
  - Participación de los grupos de interés
  - Contexto de sostenibilidad
  - Exhaustividad
- Principios para garantizar la calidad de la memoria:
  - Equilibrio
  - Claridad
  - Precisión

- Periodicidad
- Comparabilidad
- Fiabilidad

Los contenidos básicos que deben figurar en una memoria de sostenibilidad, teniendo en cuenta los principios anteriores son:

- Estrategia y Perfil de la organización.
- Enfoque de la Dirección, en cuanto a cómo se desempeña la organización en determinados aspectos.
- Indicadores de desempeño que facilitan la comparabilidad de la información sobre el desempeño económico, medioambiental y social de una organización.

2) Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD): El Valor económico generado es el valor que se fundamenta en conceptos macroeconómicos, creado por la organización y que se refiere a la retribución de todos los grupos sociales involucrados en las actividades del ente. Este se mide por la diferencia entre el valor de las ventas y los insumos adquiridos a terceros devengados en el ejercicio. El mismo puede ser elaborado por segmentos (tipo de clientes, actividades, productos, área geográfica y otros) lo que puede llegar a representar información mucho más útil para analistas sociales y económicos

El ente debe preparar el EVEGyD y presentarlo como parte integrante del Balance Social.

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

- Remuneraciones al personal.
- Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo.
- Al Estado (impuestos, tasas y contribuciones).
- Retribuciones al capital de terceros.
- Retribuciones a los propietarios.
- Ganancias retenidas.

- Otras.

(Resolución Técnica N. ° 36, 2012).

Las normas y guías para la elaboración de informes de gestión de RSE difundidas, en general, van dirigidas a las grandes empresas. No obstante, cabe destacar que las Pymes representan en Argentina el 99.4% del total de establecimientos, aportan el 66.3% del total de empleos y el 50.2% del valor agregado del sector privado según IERAL (2013) lo que las hace de suma importancia para el desarrollo económico del país. Además, ello implica que generan un impacto en la sociedad y el ambiente, por lo que se considera que estas empresas también puedan expresar su responsabilidad social y ambiental a través de un modelo adaptado a sus características.

En este contexto y a los fines del presente trabajo, se considera que es de suma importancia aportar herramientas para la generación de información bajo la mirada de la RSE en Pymes locales, por lo que se plantean los siguientes objetivos:

#### *Objetivo general*

Realizar el diseño de un reporte de gestión bajo la mirada de las RSE destinado a pequeñas y medianas empresas locales.

#### *Objetivos específicos*

- Conocer las particularidades de las Pymes en Argentina.
- Analizar las características de las Pymes en el marco de la RSE.
- Revisar los indicadores de desempeño propuestos por la GRI y la RT 36.
- Establecer los indicadores de desempeño relacionados a la RSE susceptibles de ser incorporados a los reportes de gestión de las Pymes locales bajo los estándares expuestos.

## Método

### *Diseño*

Para la investigación desarrollada se partió de un enfoque cualitativo con alcance descriptivo en la cual se revisaron contenidos teóricos, referidos a la responsabilidad social empresarial y el balance social teniendo como marco la RT 36 y se valoraron las herramientas de generación de información de RSE (GRI), estableciendo su aplicación a las PyMES locales. A partir de ello se planteó un modelo de reporte de gestión con indicadores de desempeño que permitan medir, valorar y controlar la RSE. Cabe mencionar que la investigación se limita al diseño del modelo de indicadores, no al cálculo de los mismos, por lo que aportará un punto de partida para futuras investigaciones.

### *Participantes*

La población objeto de este estudio son las empresas argentinas. Se tomará como muestra las pymes de nuestro país, por la importancia que estas representan en el desarrollo económico, social y ambiental y la relevancia de la generación de información sobre la gestión de RSE.

### *Instrumentos*

Para el relevamiento de la información se partió de un estudio bibliográfico referido a las particularidades de las Pymes en el contexto local y una revisión conceptual ligada a la Responsabilidad Social Empresaria. Se tomaron como herramientas para la confección del modelo de reporte de gestión, las siguientes guías:

- Normas de la Global Reporting Initiative (GRI 2016)
- Resolución Técnica N° 36. Normas contables profesionales: balance social. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE 2011)
- Propuesta de Modelo de Balance Social y Ambiental para Pymes. 2013/2. CILEA Comité de Integración Latina Europa América.

### *Análisis de datos*

En primer lugar, se realizó una descripción de las particularidades de las Pymes argentinas contemplando su situación actual. Se analizó la influencia de sus características en las actividades y reportes de gestión de RSE.

Luego se hizo una revisión de los indicadores de desempeño propuestos por las normas GRI y de la RT 36 a fin de entender cuáles son los indicadores relevantes en el marco de las organizaciones en cuestión. En este contexto se tomó como referencia la propuesta de modelo de balance social y ambiental para Pymes realizada por el CILEA en el año 2013.

La siguiente tarea consistió en seleccionar los indicadores a utilizar para diseñar un modelo de reporte de gestión que permita medir, valorar y controlar la RSE mostrados de una manera sencilla y de fácil aplicación como una primera aproximación a la confección de un balance social.

## **Resultados**

### *Las pymes en Argentina*

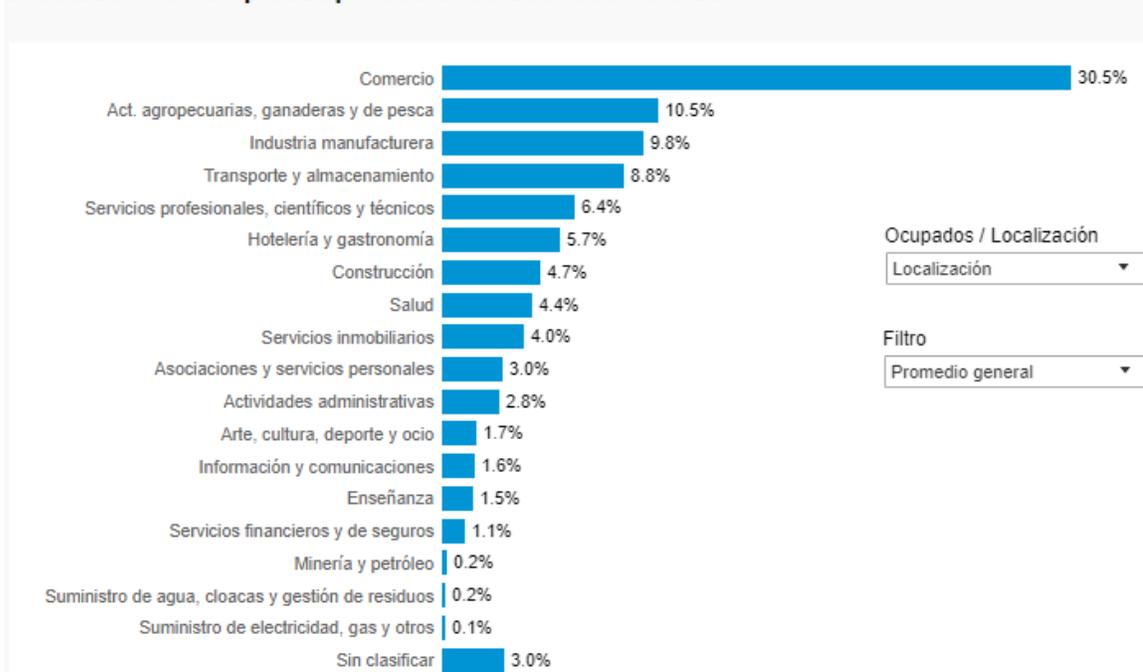
Las pequeñas y medianas empresas que cuentan con una plantilla menor a 200 empleados representan el 99% (602.079) de las compañías registradas en la Argentina, mientras que las grandes empresas suman el 0,6% (3.547) del total, según surge del "GPS de Empresas Argentinas" del Ministerio de Producción de la Nación, una plataforma digital destinada a dar a conocer datos del sistema productivo de la Argentina.

En lo que respecta al empleo, las empresas de hasta 200 empleados, sector conformado por pymes y micropymes, explican el 64% del empleo privado formal que existe en el país.

Desde el Ministerio de Producción se señaló que "cada año nacen en Argentina alrededor de 70.000 empresas y cierran 68.000. Así el stock de compañías típicamente crece en el tiempo". No obstante, en los últimos años la cantidad de nacimientos se redujo sensiblemente mientras que los cierres se mantuvieron constantes, dando lugar a una caída en el total de empresas activas. Los cambios en el número de aperturas y cierres de empresas dependen de diversos factores como la demanda agregada, cambios en las condiciones de financiamiento de las empresas, aspectos regulatorios y cambios en las tendencias sectoriales, se explicó desde el Ministerio de Producción.

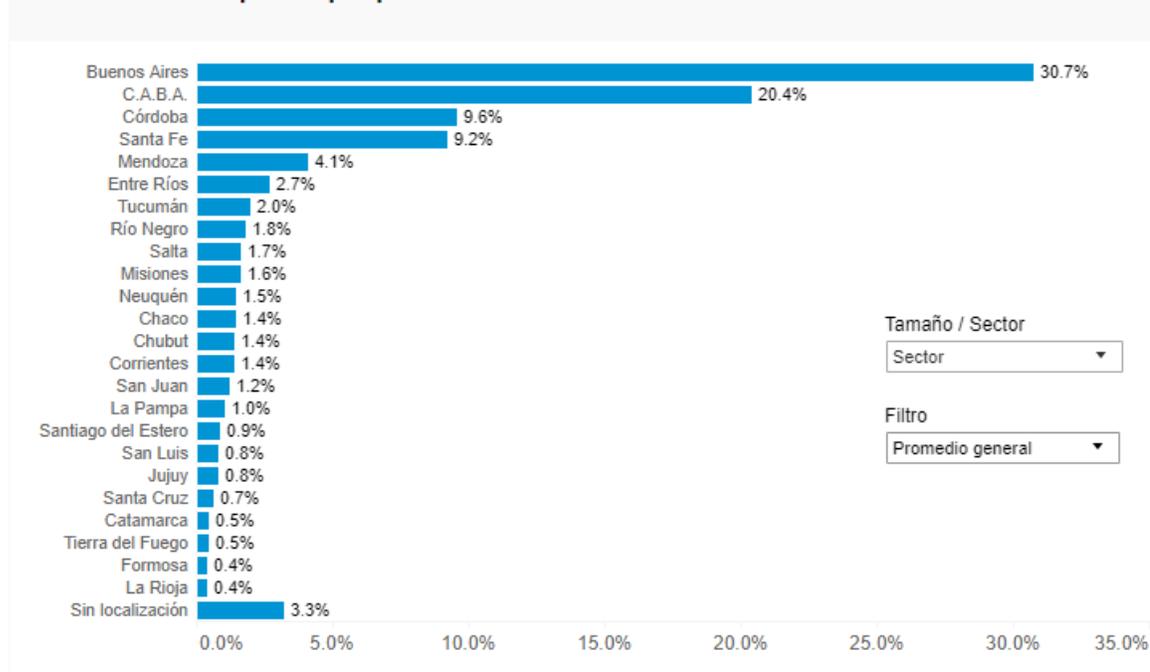
En los siguientes gráficos se muestra como se distribuyen las empresas por sector de actividad y por provincias:

**Distribución de empresas por sector de actividad. Año 2017.**



Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo.

### Distribución de empresas por provincia. Año 2017.



Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo.

El Ministerio de Producción remarcó que la radicación empresarial refleja desigualdades territoriales, dado que en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) hay 44 empresas cada 1.000 habitantes, mientras que en regiones como Cuyo, Centro y la Patagonia, se verificaron 11 y 23 firmas cada 1.000 habitantes y en el norte argentino, menos de 9 cada 1.000.

### *La responsabilidad social empresarial en las pymes argentinas*

La mayoría de las investigaciones y estudios consultados en el ámbito de la RSE y por lo tanto los conceptos e instrumentos que se desarrollan, se han dirigido a grandes empresas, mientras que la atención dedicada a las pymes ha sido mucho menor.

Las pymes presentan características que le son propias e intrínsecas que las diferencian de las grandes empresas lo que hace que sus actividades de RSE sean también distintas en su naturaleza y extensión. Como resultado del proceso de investigación realizado se lograron reconocer las siguientes:

- Baja intensidad de capital
- Presencia de propietarios/socios/familiares como mano de obra
- Centralización del poder en sus dueños
- Estructura burocrática mínima

- Dificultades en el acceso a financiación
- Importante papel de carácter social, como creadoras de empleo (bien sea formal o informal) a personal semi o escasamente cualificados.

(Vives, Corral e Isusi, 2005; Plebani Pautassi, 2003).

Estos autores realizan en sus estudios un análisis de estas características destacando su influencia en las actividades de RSE en las pymes. Respecto a la figura de los propietarios-gerentes se observa la importancia de sus expectativas, deseos u objetivos individuales en las decisiones, y dentro de éstas las relativas a la RSE.

La mayor parte de las pequeñas empresas operan en mercados locales, por lo que aparecen fuertemente ligadas con la situación social y económica de sus comunidades geográficamente más próximas, considerando que la mayor parte de sus clientes y trabajadores provienen de ellas. De esta forma, la reputación e imagen de la empresa a nivel local influyen en su competitividad (Vives, Corral e Isusi, 2005).

Las pymes en general se encuentran limitadas en el acceso a financiación, lo que afecta su implicación en actividades de RSE, principalmente las que requieren una planificación a mediano y largo plazo o que no se perciben como básicas para el negocio. Vinculado a esto la coyuntura económica y sus fases de expansión y recesión impactan en las actividades de RSE (Ribas, 2007).

La estructura burocrática de las pymes y su dotación de personal es mínima comparada a la que poseen las grandes empresas, por lo que los propietarios-gestores se ven obligados a dedicar una parte muy importante de su tiempo y energías a resolver los pequeños problemas cotidianos de sus empresas ya sean de carácter gerencial como productivos. Algunos autores (Paladino, 2003; FUNDEMAS, 2004 y Bornot, 2004) refieren que los administradores de las pymes son más “reactivos” que “proactivos” con relación a sus actividades de RSE, ya que focalizan la atención a las actividades nucleares de la empresa.

Por otro lado, las relaciones humanas y profesionales con los stakeholders relevantes son uno de sus componentes clave y distintivo. Sin embargo, la pueden hacer vulnerable frente a situaciones de conflicto.

## *Evaluación de indicadores de desempeño*

### *Desempeño económico*

Los indicadores económicos, buscan resaltar el valor agregado generado por la empresa y cómo lo distribuye entre los grupos de interés.

Los datos sobre la generación y distribución de valor agregado (o añadido) muestran como la organización ha creado beneficios para sus grupos de interés y cómo lo distribuye entre ellos. De esta manera se pueden obtener datos sobre el compromiso que tiene la PYME con su público interno, con la sociedad y el ambiente.

### *Desempeño social*

La dimensión social está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los indicadores de desempeño social del GRI identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

Con los indicadores laborales se muestra la imagen de la organización, con respecto a la calidad del empleo y las formas de brindar distintas posibilidades al personal, de acuerdo con las capacidades e intereses particulares. Se enmarca en el término “trabajo digno” acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (GRI, s.f.).

Los indicadores de desempeño de derechos humanos exigen que la organización informe qué acciones y operaciones se realizan para mejorar cuestiones de no discriminación, diferencia de sexo, libertad de asociación, convenios colectivos, explotación infantil, trabajos forzados y derechos indígenas. La organización que informa está obligada a cumplir con las leyes y tratados establecidos en materia de derechos humanos (GRI, s.f.).

Los indicadores ponen el acento en el impacto que las organizaciones tienen en las comunidades locales en las que operan y aclaran los posibles riesgos a partir de su interacción con entes locales.

En cuanto a la responsabilidad sobre los productos, los indicadores abordan el tema de la información y el etiquetado de productos y servicios, así como las comunicaciones de marketing. Este incluye el acceso a los clientes a información correcta y adecuada sobre los impactos positivos y negativos de los productos y servicios que consumen.

### *Desempeño ambiental*

Los indicadores de desempeño ambiental se refieren a los impactos de una organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua. Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua) y de salida (emisiones, vertidos, residuos). Además, incluyen el desempeño en relación con la protección de la diversidad biológica, cumplimiento legal ambiental y otros datos relevantes tales como los gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios (GRI, 2016)

### *Modelo de reporte de gestión de actividades de Responsabilidad Social Empresaria*

<b>Ejercicio desde --/--/---- hasta --/--/----</b>		
<b>Indicadores de Desempeño Económico</b>	<b>Valores expresados en moneda local Ej. Actual</b>	<b>Valores expresados en moneda local Ej. Anterior</b>
Ingresos Brutos		
MENOS Insumos adquiridos a terceros		
<b>Total Valor Económico Generado</b>		
Remuneraciones al personal		
Tributos al gobierno		
Retribución al capital de terceros		
Retribución a los propietarios		
Inversión social y ambiental		
Erogaciones aportadas a la comunidad, empleados y medio ambiente		
<b>Total Valor Económico Distribuido</b>		

<b>Ejercicio desde --/--/---- hasta --/--/----</b>			
<b>Indicadores de Desempeño Social Interno</b>		<b>Cantidad total</b>	<b>% sobre total</b>
<b>Empleo</b>	Total de personas que trabajan en la empresa		100%
	Empleados permanentes		
	Empleados temporarios		
	Pasantes/practicantes		
	Mujeres		
	Varones		
	Trabajadores con discapacidad		
	Otras minorías( pueblos originarios, otros)		
	Nivel de escolarización		
	Primario		
	Secundario		
	Superior/Universitario		
	Contrataciones en el período		
	Despidos en el periodo		
	Litigios por causas laborales		
		<b>Resultados</b>	<b>Medidas adoptadas</b>
<b>Relaciones trabajador empresa</b>	Participación de los empleados en formulación de propuestas, solución de problemas y resultados.		
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	Adopción de medidas de seguridad		
	Capacitación sobre salud y seguridad		
	Medidas para garantizar un buen ambiente de trabajo		
<b>Formación y enseñanza</b>	Promoción de la enseñanza obligatoria		
	Capacitaciones y cursos relacionados con la actividad o función		
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	Desarrollo de políticas de igualdad		

<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	Apoyo al derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva		
<b>Indicadores de Desempeño Social Externo</b>			
<b>Comunidad local</b>	Participación en actividades comunitarias, artísticas, deportivas, culturales, etc.		
	Donaciones		
<b>Salud y seguridad de los clientes</b>	Medidas de responsabilidad en la conservación, distribución y suministro de los productos y servicios		
<b>Marketing y etiquetado</b>	Información adecuada en el etiquetado de productos o servicios		
	Acceso a información sobre productos y servicios		
<b>Indicadores de Desempeño Ambiental</b>			
<b>Materiales</b>	Reciclaje de materiales e insumos		
<b>Energía</b>	Reducción de consumo de energía		
<b>Agua</b>	Reducción de consumo de agua		
<b>Biodiversidad</b>	Reducción de la contaminación del suelo, del agua o del aire		
<b>Efluentes y residuos</b>	Tratamiento de efluentes y residuos		
<b>Emisiones</b>	Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero		
<b>Cumplimiento normativo</b>	Aplicación de normas ambientales		

Fuente: Elaboración propia.

*Cálculo de los indicadores*

<b>Indicadores de Desempeño Económico</b>	<b>Formula indicador</b>
Ingresos Brutos	Total de Ventas (productos o servicios) + Otros ingresos
Insumos adquiridos a terceros	Materiales consumidos incluido en el costo de los productos o servicios vendidos
Remuneraciones al personal	Remuneración Directa (Salarios, SAC, honorarios, vacaciones, hrs extras, participación en resultados, etc.) + Beneficios (valores de asistencia médica, transporte, etc.)
Tributos al gobierno	Impuestos + tasas + contribuciones
Retribución al capital de terceros	Intereses por prestamos + Rentas (Alquileres a terceros, derechos de autor, seguros por riesgo de trabajo, etc.)
Retribución a los propietarios	Dividendos pagados + Ganancias Retenidas
Inversión social y ambiental	Costos por acciones, proyectos y programas relacionados con capacitación de empleados y temas sociales y ambientales

<b>Indicadores de Desempeño Social Interno</b>		<b>Formula Indicador</b>
<b>Empleo</b>	Total de personas que trabajan en la empresa	Cantidad total de empleados

	Empleados permanentes	Empleados permanentes /Cantidad total de empleados
	Empleados temporarios	Empleados temporarios/Cantidad total de empleados
	Pasantes o practicantes	Pasantes o practicantes/Cantidad total de empleados
	Mujeres	Mujeres/Cantidad total de empleados
	Varones	Varones/Cantidad total de empleados
	Trabajadores con discapacidad	Trabajadores con discapacidad/Cantidad total de empleados
	Otras minorías( pueblos originarios, otros)	Otras minorías( pueblos originarios, otros)/Cantidad total de empleados
	Empleados con Primario Completo	Empleados con Primario Completo/Cantidad total de empleados
	Empleados con Secundario Completo	Empleados con Secundario Completo/Cantidad total de empleados
	Empleados con nivel Superior o Universitario	Empleados con nivel Superior o Universitario/Cantidad total de empleados
	Contrataciones en el período	Contrataciones en el período/Cantidad total de empleados
	Despidos en el periodo	Despidos en el periodo/Cantidad total de empleados
	Litigios por causas laborales	Litigios por causas laborales/Cantidad total de empleados

<b>Relaciones trabajador empresa</b>	Participación de los empleados en programas y/o proyectos de la empresa	Cantidad de programas y /o proyectos con participación de empleados/ Cantidad de programas y/o proyectos existentes
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	Adopción de medidas de seguridad	Cantidad de accidentados/Cantidad total de empleados
	Capacitación sobre salud y seguridad	Total de recursos invertidos en capacitación sobre salud y seguridad/Total facturado
	Medidas para garantizar un buen ambiente de trabajo	Descripción de medidas adoptadas
<b>Formación y enseñanza</b>	Promoción de la enseñanza obligatoria	Total de gastos en enseñanza/ Total facturado
	Capacitaciones y cursos relacionados con la actividad o función	Total de recursos invertidos en capacitación con relación a las actividades o funciones que se desempeñan/Total facturado
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	Desarrollo de políticas de igualdad	Descripción de medidas adoptadas
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	Apoyo al derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva	Cantidad de empleados asociados/ Cantidad total de empleados
<b>Indicadores de Desempeño Social Externo</b>		
<b>Comunidad local</b>	Participación en actividades comunitarias, artísticas, deportivas, culturales, etc.	Total de recursos destinados a actividades comunitarias, artísticas, deportivas, culturales etc./ Total Facturado
	Donaciones	Gastos en donaciones/ Total facturado
<b>Salud y seguridad de los clientes</b>	Medidas de responsabilidad en la conservación, distribución y suministro de los productos y servicios	Descripción de medidas adoptadas

<b>Marketing y etiquetado</b>	Información adecuada en el etiquetado de productos o servicios	Descripción de medidas adoptadas
	Acceso a información sobre productos y servicios	Descripción de medidas adoptadas
<b>Indicadores de Desempeño Ambiental</b>		
	Materiales empleados	Kg de materiales empleados
<b>Materiales</b>	Reciclaje de materiales e insumos	Total de materiales reciclados/ Total de materiales
<b>Energía</b>	Reducción de consumo de energía	$(\text{Kwh consumidos en el año anterior} - \text{Kwh consumidos en el año actual}) / (\text{Kwh consumidos en el año anterior}) * 100$
<b>Agua</b>	Reducción de consumo de agua	$(\text{m}^3 \text{ de agua consumidos en el año anterior} - \text{m}^3 \text{ de agua consumidos en el año actual}) / (\text{m}^3 \text{ de agua consumidos en el año anterior}) * 101$
<b>Biodiversidad</b>	Reducción de la contaminación del suelo, del agua o del aire	Medidas adoptadas
<b>Efluentes y residuos</b>	Tratamiento de efluentes y residuos	Residuos Recuperados/Residuos totales
<b>Cumplimiento normativo</b>	Aplicación de normas ambientales	Total de normas ambientales cumplidas/Total de normas ambientales aplicables

Fuente: Elaboración propia

#### Recopilación de datos:

Los datos para la preparación de los indicadores que requieran información económica de la empresa, deberán ser tomados cuando sea posible del balance general y del estado de resultados o bien de los registros habituales en los cuales se detallan la facturación, liquidaciones impositivas, nóminas salariales, gastos, costos e inversiones.

La información acerca de los indicadores relacionados a los empleados, se tomarán de la nómina de personal, liquidaciones de haberes y otra documentación que derive del legajo del personal.

Los datos necesarios para preparar los indicadores de desempeño ambiental pueden obtenerse de los procesos productivos, de la política ambiental de la pyme, de las facturas del consumo de energía, agua y otros recursos naturales.

Los responsables de obtener, brindar y sistematizar los datos será el contador de la empresa o persona encargada de los registros de las operaciones diarias, personal del área de recursos humanos si la hubiere y/o el propietario de la empresa.

La frecuencia con la que se elaboraran los reportes de gestión, dependerá de la organización de la empresa, siendo recomendable presentarlos junto con los estados contables anuales.

### **Discusión**

El objetivo de la presente investigación fue la confección de un modelo de reporte de gestión que sirva para el reconocimiento, la medición y la comunicación de las acciones vinculadas a la RSE destinado a las pequeñas y medianas empresas locales. La relevancia de este estudio es que la propuesta aporta una estructura accesible en su confección que se adapta a las particularidades de dichas empresas y a la vez satisface los requerimientos de las normativas vigentes.

Las pymes desde una mirada cuantitativa ocupan un lugar relevante en la economía del país, esto se debe a su elevada participación en el total de empresas existentes, siendo grandes generadoras de empleo y contribuyendo en un importante porcentaje al producto bruto interno. Además de la importancia puramente cuantitativa juegan un rol de carácter social, ya que las pymes son una posibilidad de empleo para una gran parte de la fuerza de trabajo excedente que en su mayoría no posee una cualificación adecuada a las exigencias de las grandes empresas.

Siguiendo esta línea, una empresa se concibe como un sistema de producción con objetivos de progreso, uno de los cuales es generar riqueza como garantía de crecimiento, es decir su finalidad económica. Pero una empresa es además un sistema de interacciones sociales tanto internas como externas, porque su actividad se realiza con personas lo que implica objetivos sociales. La conjunción de ambos objetivos permite el desarrollo de la empresa y las personas.

Una pyme emplea mano de obra, utiliza recursos naturales, contrata proveedores, se relaciona con los gobiernos, forma parte de la cadena de valor de otras pymes o de grandes empresas. Todo ello implica un impacto en la sociedad y el ambiente (CILEA, 2013).

Diversos estudios (Balián, 2004 y Ribas, 2007) refieren que, si bien hay cierta orientación social en algunas de las actividades realizadas por empresas de nuestro país, no existen en general programas formales de RSE, sin embargo estas investigaciones toman como muestra empresas de diferentes tamaños, no estableciendo diferencias entre las grandes empresas y las pymes. En contraste con esta afirmación, en el presente trabajo se puede ver que las grandes empresas del medio local adoptan programas de responsabilidad social, al mismo tiempo que desarrollan sus informes de sustentabilidad, basándose en las exigencias de la GRI y de las normas locales, y comunicando sus resultados a todos los actores para posicionar la imagen de la empresa y aumentar su competitividad.

Particularmente en el contexto local no se dispone de una definición de responsabilidad social empresaria específica para las pymes, sino que se encuentran conceptos que la definen sin tener en cuenta el tamaño de las organizaciones. Además, diversos estudios refieren que la mayor parte de los empresarios locales vinculan la RSE con actividades solidarias, cuestión que si bien integra el concepto no lo abarca en su totalidad (Balián, 2004). Sin embargo, a pesar de esto las pymes realizan actividades ligadas a la RSE que en general tienen un impacto específico en la comunidad en la que están insertas.

A diferencia de lo que sucede en las grandes empresas, las pymes se encuentran con limitaciones a la hora de establecer programas de RSE. Una de ellas es que para sobrevivir estas empresas persiguen exclusivamente una rentabilidad económica y se encuentran con dificultades para acceder a financiación, por lo que pueden dedicar solo una parte de sus esfuerzos a objetivos ligados a la RSE. Además, mayormente son los propietarios los que realizan la gestión de la empresa, por lo que estos objetivos suelen estar vinculados con sus deseos u expectativas personales o familiares (Vives, Coral e Isusi, 2005).

Por otro lado, diversos estudios empíricos concuerdan en que existen algunos aspectos organizacionales dentro de las pymes que pueden ser favorables para el desarrollo de la RSE, tales como: flexibilidad, fácil adaptación, menos procesos burocráticos, menos exigencias legales y mayor conocimiento de su entorno debido a su menor tamaño, lo que implica una mayor ventaja

respecto a empresas más grandes en la adopción de nuevas estrategias (Landaeta Millar, Saavedra Morales y Stevens Rodríguez, 2015).

Con respecto a la revisión de las normas GRI y el análisis de sus indicadores se considera que sus estándares pueden ser tomados como base para la elaboración de los informes de gestión teniendo en cuenta que esta reglamentación actualmente goza de una buena aceptación a nivel internacional y se encuentra en constante crecimiento, siendo una de las más completas del mundo. Además, puede modificarse y adaptarse a cada necesidad en particular.

No obstante, se observa que, en el caso de las pymes, la estructura propuesta por la GRI como así también las normas para la elaboración del balance social establecidas por la RT 36, resultan de compleja aplicación considerando las limitaciones de estas empresas ya analizadas y las dificultades con las que se enfrentan para exteriorizar las acciones de RSE.

Las empresas necesitarían contar, dentro de su estructura organizacional, con un área que se dedique a la elaboración y presentación del balance social, requerido por estas normas, lo cual dificulta su aplicación en las pymes porque no cuentan con dicha estructura que le permita realizar esta tarea, teniendo que preocuparse por subsistir en el contexto económico actual y del mercado.

Con respecto a los indicadores de desempeño propuestos para confeccionar el modelo de reporte de gestión para pymes, los mismos se seleccionaron a partir de algunos aspectos. En primer lugar, se toman como base ciertos indicadores propuestos por la GRI que a los fines del presente trabajo se consideran relevantes y que permiten tener una primera aproximación a la gestión, medición, evaluación y comunicación de las actividades de RSE llevadas a cabo por las empresas pymes. En segundo lugar, se busca que este instrumento sea de fácil aplicación, teniendo en cuenta la información de la que pueden disponer las empresas y que al mismo tiempo pueda ser utilizado por personal no necesariamente especializado en la temática.

Por otro lado, los indicadores se agrupan teniendo en cuenta las tres dimensiones consideradas en las normas: económico, social y ambiental.

A partir de los indicadores económicos se busca que los interesados en la información, puedan obtener datos de la riqueza generada por la organización y al mismo tiempo cómo esta se distribuye entre los diferentes grupos de interés, mostrando el compromiso de la pyme con ellos y el medio ambiente.

Los indicadores de desempeño social se dividen en dos: por un lado, los indicadores sociales internos, que exponen, como se compone la nómina de personal de las empresas, modos de contratación, nivel de estudio de los empleados, litigios con los mismos, etc., y las medidas adoptadas por las empresas en beneficio a sus empleados, como cuestiones referidas a participación, capacitación, seguridad, diversidad, libertad de asociación, etc. Por otro lado, los indicadores sociales externos, que dan cuenta de las acciones que favorecen a la comunidad en la que se encuentran insertas, como ser, la participación en actividades comunitarias, deportivas, culturales, medidas de salud y seguridad hacia los clientes y proveedores, etc.

Por último, los indicadores de desempeño ambiental señalan las acciones llevadas a cabo por la empresa con respecto al medio ambiente, específicamente al cuidado del agua, la biodiversidad, la energía, tratamiento de residuos y desechos y el cumplimiento de las normas ambientales.

El presente trabajo tiene como limitaciones que se basa en un modelo de gestión pensado para pequeñas y medianas empresas, dejando por fuera a las grandes empresas. El estudio se limitó a la realización de un trabajo del tipo exploratorio para la búsqueda de fuentes de información sobre la situación actual de las pymes argentinas y sus acciones de RSE, no generando nuevos datos estadísticos o cualitativos.

Teniendo en cuenta que los modelos propuestos por la GRI no son de fácil aplicación para las pequeñas empresas y su necesidad de adaptar sus recomendaciones según el contexto local, se considera que el presente trabajo aporta una estructura simple como una aproximación a la generación y comunicación de información sobre las acciones de RSE, un primer paso a la confección de un balance social destinado a las pymes argentinas. Además, la propuesta realizada es flexible y adaptable a cualquier rubro de pyme, pudiendo ser modificada de acuerdo a las necesidades de información de las empresas.

Como conclusión de este estudio, se puede afirmar que las pymes representan una gran porción sobre el total de empresas argentinas, siendo de gran relevancia para el desarrollo de la región, generando un relevante impacto ambiental, social y económico. Por este motivo es importante que se midan, evalúen y comuniquen las acciones de responsabilidad social llevadas a cabo por estas empresas. Con este fin se elabora el reporte de gestión, con indicadores que permiten llevar a un terreno más operativo y tangible las acciones de RSE.

Finalmente se recomienda la validación de la propuesta a través de su aplicación y del dialogo con los grupos de interés, introduciendo mejoras a partir de las experiencias prácticas.

## Referencias

- Blázquez, M., Peretti, M.F., Sedevich Fons, A., Buraschi, M. y Mondino, A. (2009). *Un análisis de los reportes de sustentabilidad organizacionales presentados en la Argentina*. IX Congreso Internacional de Administración y XVI Congreso de Administración del MERCOSUR (CONAMERCO). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 9 al 11 de septiembre de 2009.
- Bornot, S. Responsabilidad Social Empresarial en México: situación actual y perspectivas, GTZ, febrero de 2004.
- CILEA. Comité de integración latino Europa- América. Propuesta de modelo de balance social y ambiental para pymes. Estudios internacionales CILEA 2013/2. ISSN 2309-1053.
- ComunicaRSE. (2012). 10 años de RSE en Argentina. En el camino hacia la sustentabilidad. Recuperado de [https://www.comunicarseweb.com.ar/sites/default/files/1351615120\\_diez\\_anios\\_rse\\_en\\_argentina.pdf](https://www.comunicarseweb.com.ar/sites/default/files/1351615120_diez_anios_rse_en_argentina.pdf)
- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas [FACPCE]. (2011). Resolución Técnica N° 36. Normas contables profesionales: balance social. Recuperado de [http://www.facpce.org.ar:8080/NORMASWEB/download\\_file.php?e=pdf&f=146&t=RESOLUCION%20T%C9CNICA%20N%BA%2036](http://www.facpce.org.ar:8080/NORMASWEB/download_file.php?e=pdf&f=146&t=RESOLUCION%20T%C9CNICA%20N%BA%2036)
- FOMIN-BID. (2011). La responsabilidad social de la empresa en Latinoamérica. Washington D.C: BID.
- FUNDEMAS Fundación Empresarial para la acción social. Situación actual de la responsabilidad social en El Salvador, San Salvador, marzo de 2004.

Global Reporting Initiative (2016) GRI. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/>

Hernández Rodríguez, D. R. y Escobar Castillo, A. E. (2017). Modelo de Contabilidad Social como Herramienta de Gestión para la Responsabilidad Social Empresarial. *IJMSOR*, vol. 2, no. 1, pp. 44-56, 2017. DOI: 10.17981/ijmsor.02.01.07

IERAL (2013). Las Pymes argentinas en un entorno de fluctuaciones económicas. Recuperado de [https://www.cronista.com/documentos/Marcos\\_Cohen\\_Arazi\\_Pymes\\_y\\_Fluctuaciones.pdf](https://www.cronista.com/documentos/Marcos_Cohen_Arazi_Pymes_y_Fluctuaciones.pdf)

Landaeta Millar, F. Saavedra Morales, L. y Stevens Rodriguez, O. (2015) Responsabilidad social empresarial en la pequeña y mediana empresa chilena: una revisión a la realidad actual. Universidad de Chile. Facultad de economía y negocios. Escuela de Economía y Administración.

Ley N° 25.877 (2004). Régimen Laboral. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Milne, M. y Gray, R. (2013). W(h)ither Ecology?The Triple Bottom Line, the Global Reporting Initiative, and Corporate Sustainability Reporting. *Journal of Business Ethics*, 118, pp. 13-29.

Ministerio de Producción y Trabajo. GPS de empresas. <https://gpsempresas.produccion.gob.ar/>

Naciones Unidas. (1987). Nuestro futuro Común. Recuperado de [http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_LECTURE\\_1/CMMAD-InformeComision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf](http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-InformeComision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf)

Paladino, M. La responsabilidad de la empresa en la sociedad: construyendo la sociedad desde la tarea directiva, IDEA, Buenos Aires, 2003.

Plebani Pautassi, A. La cultura organizacional en los procesos de calidad total: Aplicación en las Pymes cordobesas, Tesis Magister en Dirección de empresas, ICDA, UCCOR, Córdoba, 2003

Ribas, F. (2007) Responsabilidad Social Empresaria: una propuesta para operacionalizar el concepto en empresas PyMES. *FACES*, año 13 (29). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales- UNMDP.

- Roitstein, F. (2004). La responsabilidad social empresarial en Argentina: tendencias y oportunidades *Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 32, pp. 5-28.  
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603202>
- Vives, A., Corral, A. e Isusi, I. (2005) Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMES de Latinoamérica. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Volpentesta, J. R. (2016). Tendencia y perspectiva de la Responsabilidad Social Empresaria. Visión de futuro - Facultad de Ciencias Económicas - UBA, 20 (2).