

Título: GESTION RESPONSABLE DEL FACTOR HUMANO EN LOS REPORTES DE SUSTENTABILIDAD DE EMPRESAS LIDERES ARGENTINAS

Área: IX RESPONSABILIDAD SOCIAL Y BALANCE SOCIAL

Tema: 3

Congreso: 21 CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS

28-29 y 30 Setiembre de 2016. Tucumán . Argentina

Autoras: Carmen Centineo Alessi – Córdoba – Argentina

Mail: ccentineo@hotmail.com

Domicilio laboral: Isabel La Católica 877- PB- Alta Córdoba- Córdoba- Argentina

Investigadora Principal CECYT-FACPCE Area Responsabilidad Social y Balance Social

Patricia Nayar- Salta-Argentina

Mail: patricianayar@gmail.com

Domicilio laboral: Balcarce 175, oficina 204, Salta – Capital - Argentina

Investigadora CECYT-FACPCE Area Responsabilidad Social y Balance Social

Patricia Duran – Salta- Argentina

Mail: patriciaduran@live.com

Domicilio: Río Negro 2722, Barrio Intersindical, Salta – Capital - Argentina

Joven Investigadora CECYT – FACPPCE Area responsabilidad social y Balance Social

Contenido

RESUMEN.....	4
Palabras claves	4
INTRODUCCION	5
MARCO TEÓRICO.....	5
METODOLOGÍA	8
Variables	9
Las variables que se incluyen en esta investigación:	9
RESULTADOS.....	10
ANÁLISIS DE CONTENIDO Y CALIDAD	12
DISCUSION	15
Balance Social.....	15
Distribución del valor económico generado.....	16
RT 36.....	16
Similitudes y/o diferencias	16
Beneficios y/o aportes que ofrecen al factor humano	19
Participación de los indicadores correspondientes al factor humano dentro de los grupos de interés	20
Capacitación.....	21
CONCLUSIONES	23
HALLAZGOS.....	24
BIBLIOGRAFIA.....	25
ILUSTRACIONES:	
Ilustración 1: Principios de Contenido y Calidad Aplicados	14
Ilustración N°2: Cumplimiento de los indicadores.....	19
TABLAS:	
Tabla 1: Relaciones entre GRI4-ISO 26000:2010 y RT 36.....	10
Tabla 2: Análisis comparativo de principios.	13
Tabla 3: Comparativo de Empresas.....	18

Tabla 4: Cuadro Comparativo de Beneficios.....	20
Tabla 5: Capacitación en las Organizaciones (Personal y Directivos).....	21
Tabla 6: Capacitación Formal (Universitaria, centro de enseñanza, consejos profesionales, entre otros).....	22

RESUMEN

El presente trabajo analiza las similitudes y diferencias que reportan siguiendo las normas vigentes las empresas líderes argentinas con respecto a las prácticas y políticas que las involucran con sus trabajadores. Previo al trabajo de campo, se realizó un análisis preliminar de las directrices de la Guía GRI 4, la relación de la misma con las Cláusulas ISO 26000:2010, y la resolución Técnica N° 36 de la FACPCE (Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas) con la descripción o resolución de los marcos conceptuales de dichas empresas.

Para tal propósito se realizaron estudios de casos. Basando la investigación en el análisis de las publicaciones de los últimos años de los reportes de sustentabilidad de las empresas elegidas.

En el presente trabajo encontramos que las empresas confeccionan sus indicadores con criterios propios, que resultan insuficientes para la información externa. Tornándose imposible su comparabilidad, sobre todo en aquello que puedan ser considerados beneficios que comprometan una elección consciente del lugar de trabajo a elegir por parte del potencial empleado. Se limitan a hacer una transcripción del estado de resultado económico sin reportar el valor agregado y/o distribuido.

Dado el hallazgo en los reportes de indicadores en un número menor al 40% de los requeridos por las normas referidas, sumado a que no se visualizó la intención de reportar dichos informes como Balances Sociales se infiere que para lograr la gestión responsable del factor humano se requiere un plan de mayor capacitación. Tanto a nivel formal y obligatorio como en los correspondientes a los intereses de cada organización. Dirigida a la a los profesionales en ciencias económicas, al personal y/o directivos de las mismas..

Palabras claves: factor humano, sustentabilidad y capacitación, gestión responsable, balance social.

INTRODUCCION

Las normas laborales internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en concreto, en la Declaración de la OIT (ILO, 2016) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, marcan los lineamientos que como prácticas y políticas involucran a todas las organizaciones con sus trabajadores.

Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc. Y las prácticas laborales, por ejemplo: la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral, el pago del salario justo.

Estas políticas y prácticas son un eje fundamental desde el cual las empresas influyen en su contexto, convirtiendo al factor humano en un componente esencial cuando hablamos de desarrollo empresarial en el siglo XXI. Como los lineamientos fundamentales para lograrlo son consideradas en las normas internacionales como la ISO 26000:2010, la guía GRI 4, como así también en las resoluciones técnicas de la Federación de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas de Argentina, fundamentalmente en la RT 36, la pregunta que surge es si las prácticas consideradas en las empresas líderes en el mercado argentino se condicen con los lineamientos de estas normas.

Para responder a este interrogante esta investigación apunta a realizar:

Un análisis preliminar de las directrices de la GRI 4, la relación de la misma con las Cláusulas ISO 26000:2010, y la descripción o resolución de los marcos conceptuales detallados en la resolución Técnica N° 36 de la FACPCE.

Identificar empresas líderes en el mercado argentino que reporten sustentabilidad: En cada una individualizar y analizar sus similitudes y diferencias en el tratamiento de la gestión reportada por sus prácticas laborales y de trabajo.

MARCO TEÓRICO

La International Organization for Standardization (ISO) en su Guía ISO 26000:2010 (ISO, 2010) identifica cinco características relacionadas con las prácticas laborales que toda organización debería considerar:

Trabajo y relaciones laborales: Buscar que toda organización contribuya a mejorar y aumentar la calidad de vida de las personas a través de la creación de puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente.

Condiciones de trabajo y protección social: Pide realizar un trabajo de mejora continua en la relación con los trabajadores con respecto no solo a la remuneración sino al manejo de la jornada laboral, la protección de la maternidad y paternidad, el acceso a servicios del mejoramiento en la alimentación, la salud, la economía. Ofreciendo las garantías de políticas que disminuyan la exclusión (por edad, por género, etc.)

Diálogo social: la ISO 26000 recomienda facilitar acuerdos, negociaciones e intercambio de información que busquen establecer consensos entre los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en relación a sus inquietudes económicas y sociales.

Salud y seguridad en el trabajo: Esforzarse como organización en brindar y fomentar el mayor nivel posible de bienestar a sus trabajadores, tanto mental como físico y social.

Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo: Enfatiza en la necesidad de impulsar las capacidades de los trabajadores con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Brindando el acceso al conocimiento y a la información que le permita a los trabajadores decidir libremente.

Por su lado la Guía GRI 4 de Global Reporting Initiative, (GRI, 2016) usa principios para el contenido y para la calidad en la implementación de los reportes.

Los principios para el contenido (pág. 31-40 del Implementation Manual) son:

Grupos de Interés: El personal como primera base de distribución del valor agregado debe ser identificado por la organización y responder razonablemente y armónicamente a sus expectativas e intereses.

Justamente, el Personal es quien participa en la creación del Valor Económico o Valor Agregado generado, más allá de las distintas aplicaciones económicas que realice la organización con respecto a las “ganancias”, ese Valor distingue el Valor social compartido que se genera en cada Organización.

Sostenibilidad: La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

La acción sostenible debe ser reportada, ya que no puede obviarse el impacto directo que una organización tiene con respecto a la gestión del factor humano, bajo la concepción de que cada ser social es complejo, y por ello distintos serán los impactos ante la gestión del mismo.

Materialidad: “La memoria ha de abordar aquellos aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización; o influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés”.

La significatividad cuenta con una clara relación con la información suficiente o exhaustiva, a efectos de poder medir, sistemáticamente, y reportar aquellos impactos que puedan impactar “significativamente” en los sistemas sociales que, desde la perspectiva del trabajo y la sociedad, la organización gestiona.

Exhaustividad: “La memoria ha de abordar los aspectos materiales y su cobertura de modo que se reflejen sus efectos significativos tanto económicos, ambientales como sociales y que los grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización en el periodo considerado”.

La información debe ser suficiente para poder cumplir los parámetros de exhaustividad. La suficiencia permite ahondar en aspectos significativos, mientras que la información en calidad deficiente o no pertinente, no permite la construcción de indicadores que admitan evaluar impactos y, por lo tanto, la memoria carecería de dos principios directamente relacionados: Materialidad y Exhaustividad.

Los principios de la Calidad de la memoria son:

Equilibrio: “La memoria debe reflejar tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general”.

El equilibrio permite una visión estratégica sobre los impactos a evaluar y sobre las acciones a mejorar.

Comparabilidad: “La organización debe seleccionar, reunir y divulgar la información de manera sistemática. La información debe presentarse de tal forma que los grupos de interés puedan analizar la evolución del desempeño de la organización, y que este se pueda analizar con respecto al de otras organizaciones”.

Precisión: “La información debe ser lo suficientemente precisa y pormenorizada para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización” .

La precisión evita que se analice situaciones que nada tengan que ver con los principios de elaboración de la memoria, todo ello a efectos de una adecuada interpretación de lo que se pretende reportar.

Puntualidad: “La organización debe presentar sus memorias con arreglo a un calendario regular para que los grupos de interés dispongan de la información en dicho momento y puedan tomar decisiones bien fundamentadas”.

Claridad: “la organización debe presentar la información de modo que los grupos de interés a los que se dirige la memoria puedan acceder a ella y comprenderla” .

Fiabilidad: “La organización ha de reunir, registrar, recopilar, analizar y divulgar la información y los procesos que se siguen para elaborar una memoria de modo que se pueda someter a evaluación y se establezcan la calidad y la materialidad de la información” .

Particularmente la fiabilidad, permite no tan sólo un posicionamiento clave en los mercados en donde la organización opera, sino que se acerca a la concepción de la ética que redefine a una Organización como Socialmente responsable.

Por su parte la RT 36 emitida por la FACPCE (RT36, 2011) remite a los principios contenidos en la guía GRI4, sin hacer mención de principios particulares. Sin embargo al estar dirigido a profesionales en ciencias económicas se entiende que abarca todos los exigidos para cualquier tipo de auditoría externa, agregados a los mencionados, sin dejar de lado la actual interpretativa N° 6 para auditoría de los balances sociales, siendo un marco normativo integrado para la actuación profesional, estipulados por la FACPCE.

METODOLOGÍA

Se utilizó el estudio de caso, como herramienta de investigación ya que permite obtener un conocimiento más amplio de fenómenos actuales en un entorno real de las organizaciones (Stake, 2007). Basando la investigación en el análisis de las publicaciones de los últimos años de los reportes de sustentabilidad de las empresas líderes elegidas.

Esta técnica metodológica, aplicada al ámbito de investigación, nos permite indagar y comparar las distintas estrategias empresariales orientadas a reportar sustentabilidad, como así también encontrar una correlación en la visión empresa con el tratamiento que realiza al Factor Humano.

Para la Identificación de los casos de estudio se seleccionaron empresas líderes en la gestión del factor humano. Y se tuvo en cuenta los siguientes parámetros:

- Que se trate de una empresa con actividades en la República Argentina y que por sus actuaciones haya recibido reconocimientos y/o premios.

- Que se constate una permanencia en el mercado mayor a 5 años
- Que tenga publicados reportes de sustentabilidad de al menos 3 años en forma consecutiva.
- Que se analicen grupos de dos organizaciones cuya actividad principal sea la de servicios, industriales y agropecuarias.

Siguiendo las directrices señaladas se seleccionaron seis empresas: dos industriales, dos de servicios y dos agropecuarias.

Como no es el objeto de esta investigación hacer críticas personalizadas a cada empresa sino individualizar analizando y corroborando similitudes y/o diferencias es que mantendremos el anonimato de las mismas e identificaremos como E1, E2, E3, E4, E5 y E6, cuya descripción se enuncia a continuación:

E1: Empresa de servicios que ofrece servicio integral en las siguientes áreas: personal temporario, outsourcing de procesos, búsqueda de mandos medios y ejecutivos, payroll, capacitación y consultoría.

E2: Empresa agropecuaria e industrial comercializadora de alimentos

E3: Empresa industrial elaboradora y distribuidora de bebidas gasificadas y agua minerales, de características multinacional.

E4: Empresa agropecuaria dedicada al procesamiento de granos

E5: Empresa industrial elaboradora y comercializadora de alimentos

E6: Empresa de servicios dedicada a actividades financieras.

Variables

Las variables que se incluyen en esta investigación:

- 1) Directrices: Se medirán las correspondientes a GRI4, ISO 26000:2000 y RT 36
- 2) Concepto de Balance Social: Se medirá en cada Reporte de Sustentabilidad reportado por las empresas si corresponden y su alcance
- 3) Distribución del valor económico generado: Si existe y su importancia en cada organización con respeto al personal
- 4) Resolución Técnica 36 : Si se aplican en el formato de los reportes publicados

- 5) Similitudes y Diferencias en la aplicación de las directrices: Se medirán siguiendo el esquema de la Guía GRI 4.
- 6) Beneficios y/o aportes: Se analizarán midiendo lo manifestado en cada empresa, en comparación con las restantes.
- 7) Indicadores correspondientes al factor humano: Medición de la participación que se muestran en los indicadores correspondientes al factor humano dentro de los grupos de interés

RESULTADOS

Del análisis de las directrices de la guía GRI 4, la relación de la misma con las Cláusulas ISO 26000:2010, y la descripción o resolución de los marcos conceptuales detallados en la resolución Técnica N° 36 de la FACPCE se pudo elaborar la tabla 1, como cuadro comparativo:

Tabla 1: Relaciones entre GRI4-ISO 26000:2010 y RT 36

Directrices GRI4		Cláusulas ISO 26000:2010		RT36		
SUBCATEGORIA PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO						
	DESCRIPCION	DESCRIPCION		DESCRIPCION	Anexo I	RT
G4-LA1	NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO ETARIO, SEXO Y REGIÓN	Empleo y relaciones laborales	6.4.3	Remuneración Directa	8.1.1	13.1.a
G4-LA2	PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS A JORNADA COMPLETA QUE NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS TEMPORALES O A MEDIA JORNADA, DESGLOSADAS POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD	Condiciones de trabajo y protección social	6.4.4	Beneficios	8.1.2	13.1.b
		Creación de riqueza y de los ingresos	6.8.7			
G4-LA3	ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DE RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD, DESGLOSADOS POR SEXO a. Indique el número de empleados, desglosado	Condiciones de trabajo y protección social	6.4.4			
G4-LA4	PLAZOS MÍNIMOS DE PREAVISO DE CAMBIOS OPERATIVOS Y POSIBLE INCLUSIÓN DE ESTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVO	Empleo y relaciones laborales	6.4.3			
		Dialogo social	6.4.5			
G4-LA5	PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS FORMALES DE SEGURIDAD Y SALUD CONJUNTOS PARA DIRECCIÓN Y EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Salud y seguridad en el trabajo	6.4.6			
G4-LA6	TIPO Y TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR REGIÓN Y POR SEXO	Salud y seguridad en el trabajo	6.4.6			
		Salud	6.8.8			
G4-LA7	TRABAJADORES CUYA PROFESIÓN TIENE UNA INCIDENCIA O UN RIESGO ELEVADOS DE ENFERMEDAD	Salud y seguridad en el trabajo	6.4.6			
		Salud	6.8.8			

G4-LA8	ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON LOS SINDICATOS	Salud y seguridad en el trabajo	6.4.6			
ASPECTO: CAPACITACION Y EDUCACION						
G4-LA9	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA LABORAL	Desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo	6.4.7	Otros Remuneración y Beneficios	8.1.3	
G4-LA10	PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LES AYUDAN A GESTIONAR EL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES	Desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo	6.4.7	Otros Remuneración y Beneficios	8.1.3	
		Creación de empleo y desarrollo de competencias	6.8.5			
G4-LA11	PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo	6.4.7			
G4-LA12	COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD	Toma de decisiones, procesos y estructura	6.2.3			
		Discriminación y grupos vulnerables	6.3.7			
		Principios y derechos fundamentales en el trabajo	6.3.10			
		Empleo y relaciones laborales	6.4.3	Función Técnica/administrativa	8.2.1	
ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE MUJERES Y HOMBRES						
G4-LA13	RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD	Discriminación y grupos vulnerables	6.3.7			
		Principios y derechos fundamentales en el trabajo	6.3.10			
		Empleo y relaciones laborales	6.4.3			
		Condiciones de trabajo y protección social	6.4.4			
ASPECTO: EVALUACION DE PROVEEDORES PARA LAS PRACTICAS LABORALES						
G4-LA14	PORCENTAJE DE PROVEEDORES QUE FUERON SELECCIONADOS UTILIZANDO CRITERIOS DE PRACTICAS LABORALES	Evitar la complicidad	6.3.5			
		Empleo y relaciones laborales	6.4.3	Otras Función Técnica/administrativa	8.2.2	
		Promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor	6.6.6			
		Debida diligencia	7.3.1			
G4-LA15	IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS, REALES O POTENCIALES, PARA LAS PRÁCTICAS LABORALES EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS	Evitar la complicidad	6.3.5			
		Empleo y relaciones laborales	6.4.3			
		Promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor	6.6.6			
		Debida diligencia	7.3.1			

ASPECTO: MECANISMOS DE RECLAMACION EN LAS PRACTICAS LABORALES						
G4-LA16	NÚMERO DE QUEJAS SOBRE PRÁCTICAS DE TRABAJO, CAMPO, DIRECCIÓN O QUEJAS FORMALES RESUELTAS	Resolución de quejas	6.3.6			

Podemos observar que para cada subcategoría establecida por la guía GRI 4 se corresponde una cláusula de la ISO 26000, sin embargo la RT 36 tiene una correlación directa sólo con seis de las dieciséis correspondientes. Lo que representa el 37,5% del total a reportar.

A continuación analizamos la aplicación de los principios de contenido y calidad establecidos por las Guías GRI 4 para la elaboración de reportes en cada una de las empresas seleccionadas:

ANALISIS DE CONTENIDO Y CALIDAD

Según surgen de la sistematización publicada por las empresas consultadas y en base a un análisis de los principios de contenido y calidad prescritos por las Normas GRI 4, se destacan los resultados esquematizados en la tabla N° 2:

Tabla 2: Análisis comparativo de principios

E.	Ref.	Principios de contenidos				Principios de calidad					
		Grupos de Interés	Sost. ¹	Mat. ²	Ex. ³	Equilibrio	Comp. ⁴	Precisión	Punt. ⁵	Claridad	Fiabilidad
1	SI	56,25%	56,25%	50,00%	0,00%	56,25%	6,25%	0,00%	31,25%	50,00%	50,00%
	NO	43,75%	43,75%	50,00%	100,00%	43,75%	93,75%	100,00%	68,75%	50,00%	50,00%
2	SI	25,00%	25,00%	37,50%	25,00%	25,00%	25,00%	31,25%	25,00%	25,00%	25,00%
	NO	75,00%	75,00%	62,50%	75,00%	75,00%	75,00%	68,75%	75,00%	75,00%	75,00%
3	SI	25,00%	100,00%	25,00%	12,50%	100,00%	6,25%	12,50%	12,50%	50,00%	12,50%
	NO	75,00%	0,00%	75,00%	87,50%	0,00%	93,75%	87,50%	87,50%	50,00%	87,50%
4	SI	31,25%	31,25%	25,00%	6,25%	25,00%	12,50%	12,50%	25,00%	31,25%	25,00%
	NO	68,75%	68,75%	75,00%	93,75%	75,00%	87,50%	87,50%	75,00%	68,75%	75,00%
5	SI	50,00%	50,00%	50,00%	43,75%	43,75%	43,75%	37,50%	43,75%	43,75%	43,75%
	NO	50,00%	50,00%	50,00%	56,25%	56,25%	56,25%	62,50%	56,25%	56,25%	56,25%
6	SI	56,25%	43,75%	37,50%	37,50%	43,75%	31,25%	31,25%	50,00%	43,75%	50,00%
	NO	43,75%	56,25%	62,50%	62,50%	56,25%	68,75%	68,75%	50,00%	56,25%	50,00%

¹ Sostenibilidad

² Materialidad

³ Exhaustividad

⁴ Comparabilidad

⁵ Puntualidad

En la Tabla 2 se ha realizado un análisis vertical en mayor grado de detalle de los dieciséis indicadores para las seis empresas en cuanto a la aplicabilidad principios de contenido y de calidad categorizándolos entre sí o no.

En la Empresa E1 lo que son principios de grupo de interés, materialidad, sostenibilidad, equilibrio, claridad y fiabilidad se encuentran por encima del 50%. En cuanto exhaustividad, comparabilidad, precisión y puntualidad no llega a cubrir el 32% de aplicabilidad en cada una de las normas analizadas. Lo llamativo es que los indicadores y la información reportada no se encuentran dotados del principio de exhaustividad.

Continuando con la Empresa E2 que demuestra claramente una inobservancia total de los principios de contenido y calidad, ya que los mayores porcentajes de encuentran concentrados entre el 62,5% y el 75% de inaplicabilidad (no) de los principios anteriormente referenciados.

Por su parte la Empresa E3 con respecto a los principios de contenido y de calidad cuenta con aplicaciones dispares ya que, a manera de ejemplo el principio de equilibrio es aplicado en casi un 100% en tanto la información expuesta no resulta ser significativa, ya que el principio de materialidad denota un 75% de inaplicabilidad. Dada esta falta de contenido se vuelve dificultoso evaluar impactos, más allá que demuestre cierta belleza de exposición en la información.

A su vez la Empresa E4 directamente no aplica ni observa los principios prescriptos por la norma GRI 4, ya que los porcentajes detectados de inaplicabilidad (no) superan el 68%.

En cambio las Empresas E5 y E6 demuestran cierta similitud en aplicabilidad, ya que puede observarse un promedio del 50% en todos los principios de la norma Gri4.

Quedan muy visibles estos resultados en la Ilustración 1, que se muestra a continuación:

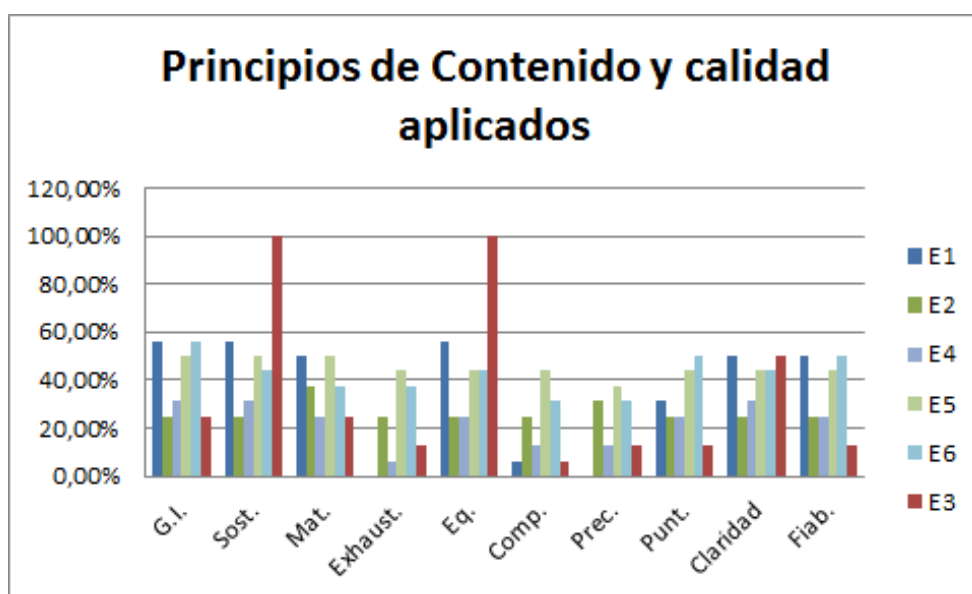


Ilustración 1: Principios de Contenido y Calidad Aplicados

DISCUSION

Balance Social

Tomado el concepto de la Resolución Técnica 36 el Balance social "es 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 cualitativos y cuantitativos del ejercicio de la responsabilidad socio – ambiental, informando en forma objetiva las condiciones de equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera que asumen las empresas en su comportamiento".

Concluimos que no corresponden los informes publicados con el concepto de Balance Social enunciado como fundamento en la RT 36.

Es más, a pesar de existir una guía (GRI 4) que ofrece los lineamientos metodológicos para que las empresas puedan reportar su desempeño, no logran éstas aportar la información necesaria que sugiere el modelo. Ya que no presentan la información de manera sistemática que permita la comparación entre reportes de diferentes organizaciones.

Asimismo se detecta que los reportes son realizados por el mismo gerente, que forma parte de las actividades declaradas, violando el principio de objetividad que observa la resolución técnica.

Es por ello que los casos estudiados no responden a los Protocolos técnicos ni delimita su cobertura, por lo tanto se asemeja a un Informe de Gestión y no a un Balance Social.

También observamos que no han sido sometidos a verificación externa y/o auditoría externa independiente de procedimientos de sostenibilidad. Se ha detectado, en uno de los casos analizados, que dicha organización realiza un aseguramiento limitado obedeciendo a los lineamientos planteados por la RT 35 a efectos de cumplimentar con estándares de auditoría enfocados a las revelaciones de los estados financieros. Asimismo no se detectó la presencia de un comité de auditoría externo específico para el Balance Social.

Encontramos, por ello, incoherencias en la aplicación de la reglamentación técnica adecuada a cada caso. Si es un Balance Social, debe indefectiblemente ser auditado o asegurado según lo interpretado por la Interpretativa N° 6 de FAPCE.

No obstante sea acertado aplicar la RT35 y por correspondencia la RT 34, cuando se trata de respetar los estándares propuestos por el IAASB, no debe confundirse un Informe financiero con un Balance social o reporte de sostenibilidad, según lo prescripto por las GRI4.

Del análisis de la aplicación de los principios de contenidos y calidad de las Memorias de sostenibilidad, reportados por las empresas analizadas, no se observa que la información expuesta cuente con un contenido material intrínseco, de tal manera que permitan evaluar y/o apreciar impactos significativos en los grupos de interés.

Distribución del valor económico generado

El gasto operativo se observa como primera base de distribución, colocando posteriormente al personal en el orden de preminencia de asignación, a diferencia de la RT36 donde los gastos operativos forman parte de la generación del valor, no así de la distribución.

En ninguno de los casos estudiados se encontró el reporte del valor generado y/o distribuido, sólo una mera transcripción del estado de resultado económico.

RT 36

Las empresas analizadas reportan según lo reglamentado por la RT 36 de FAPCE sin embargo aplican un criterio propio de la guía GRI4.

Fundamentalmente se visualiza una falta de correlación de la información suministrada con las categorías y subcategorías sugeridas por la GRI 4. Por cuanto los indicadores son diseñados y reportados, pero su calidad y contenido resultan insuficientes, tornando imposible su comparabilidad.

Similitudes y/o diferencias

Las empresas, en promedio, no superan el 39% de los indicadores necesarios para poder realizar una adecuada evaluación de la cobertura de los mismos, más aún sus bases de comparación no son las mismas

En pocos los casos el indicador reportado cumple totalmente con los principios de contenido y calidad establecidos por la GRI 4.

En la subcategoría igualdad de retribución entre hombres y mujeres, el reporte es prácticamente nulo. Como así también las empresas “omiten” informar sobre los reclamos atendidos o acciones tendientes a abordar conflictos en las prácticas laborales. Asimilándose los reportes a un informe de gestión se torna evidente que las empresas tratan de “cuidar la imagen” al no reportar sobre las reclamaciones de sus prácticas.

En la GRI LA2, las empresas confunden el concepto de prestaciones sociales, como podría ser por ejemplo un sistema odontológico preventivo con cobertura superior a lo que la Obra Social presta por Convenio, con la entrega de productos de la Empresa, obsequios por casamiento, nacimiento, etc.

Asimismo el hecho de que sus actividades se ajusten a lo prescripto por el convenio colectivo de trabajo correspondiente y/o al marco legal vigente de la Ley de contrato de trabajo y sus decretos complementarios, no es óbice de “presunción” de que realizar gastos destinados a armonizar la convivencia laboral sea comprendido como una “Prestación Social”

Se detecta en el análisis de la GRI LA3, con respecto a la reincorporación al trabajo, imprecisiones en algunos casos, que no permiten apreciar el número de empleados afectados a las mediciones, al no coincidir el porcentaje reportado con la cuantía informada.

Particularmente las GRI 4-LA15, 4-LA16, 4- LA6, G4_LA7, 4-LA4 y 4-LA2, no han sido reportadas en ningún caso. A pesar de la importancia que revisten las mismas para la evaluación del desempeño.

A continuación se presenta el resumen comparativo sobre las GRI detectadas en cada uno de los casos analizados:

Tabla N° 3: Comparativo de Empresas

SUBCATEGORIA PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO							
	EMPRESA	E1	E2	E3	E4	E5	E6
GRI	DESCRIPCION						
G4-LA1	NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO ETARIO, SEXO Y REGIÓN	SI	SI	SI	SI	SI	SI
G4-LA2	PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS A JORNADA COMPLETA QUE NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS TEMPORALES O A MEDIA JORNADA, DESGLOSADAS POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD	NO	NO	SI	NO	NO	NO
G4-LA3	ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DE RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD, DESGLOSADOS POR SEXO a. Indique el número de empleados, desglosado	SI	NO	NO	NO	SI	SI
G4-LA4	PLAZOS MÍNIMOS DE PREAVISO DE CAMBIOS OPERATIVOS Y POSIBLE INCLUSIÓN DE ESTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
G4-LA5	PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS FORMALES DE SEGURIDAD Y SALUD CONJUNTOS PARA DIRECCIÓN Y EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	NO	NO	NO	NO	SI	NO
G4-LA6	TIPO Y TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR REGIÓN Y POR SEXO	SI	NO	SI	SI	NO	NO
G4-LA7	TRABAJADORES CUYA PROFESIÓN TIENE UNA INCIDENCIA O UN RIESGO ELEVADOS DE ENFERMEDAD	NO	NO	NO	NO	NO	NO
G4-LA8	ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON LOS SINDICATOS	NO	NO	NO	NO	NO	SI
ASPECTO: CAPACITACION Y EDUCACION							
G4-LA9	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA LABORAL	SI	SI	NO	SI	SI	SI
G4-LA10	PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LES AYUDAN A GESTIONAR EL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES	SI	SI	SI	SI	NO	SI
G4-LA11	PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL	SI	SI	NO	NO	SI	NO
G4-LA12	COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD	SI	NO	SI	SI	SI	SI
ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE MUJERES Y HOMBRES							
G4-LA13	RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD	SI	NO	NO	NO	SI	NO
G4-LA14	PORCENTAJE DE NUEVOS PROVEEDORES QUE SE EXAMINARON EN FUNCION DE CRITERIOS RELATIVOS A LAS PRACTICAS LABORALES	NO	NO	NO	NO	SI	NO
G4-LA15	IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS, REALES Y POTENCIALES, EN LAS PRACTICAS LABORALES EN LA CADENA DE SUMINISTRO, Y MEDIDAS AL RESPECTO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
G4-LA16	NUMERO DE RECLAMACIONES SOBRE PRACTICAS LABORALES QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO RESUELTO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Total indicadores analizados		16	16	16	16	16	16
Indicadores reportados		9	4	5	5	8	7
Porcentajes de GRI 4 detectadas		56,25%	25,00%	31,25%	31,25%	50,00%	43,75%

Las coincidencias encontradas son relevantes al aspecto referido a capacitación y educación donde todas las empresas reportan de una manera u otra. Sin embargo en el aspecto igualdad de retribución entre hombres y mujeres es notoria la falta de información, ya que solo una de las empresas reporta el 56% de estas relaciones.

Es notoria la falta de cumplimiento en la exposición de los indicadores normalizados en la GRI4, ya que como se visualiza en la Ilustración 2, las empresas no superan el 39,58% en promedio

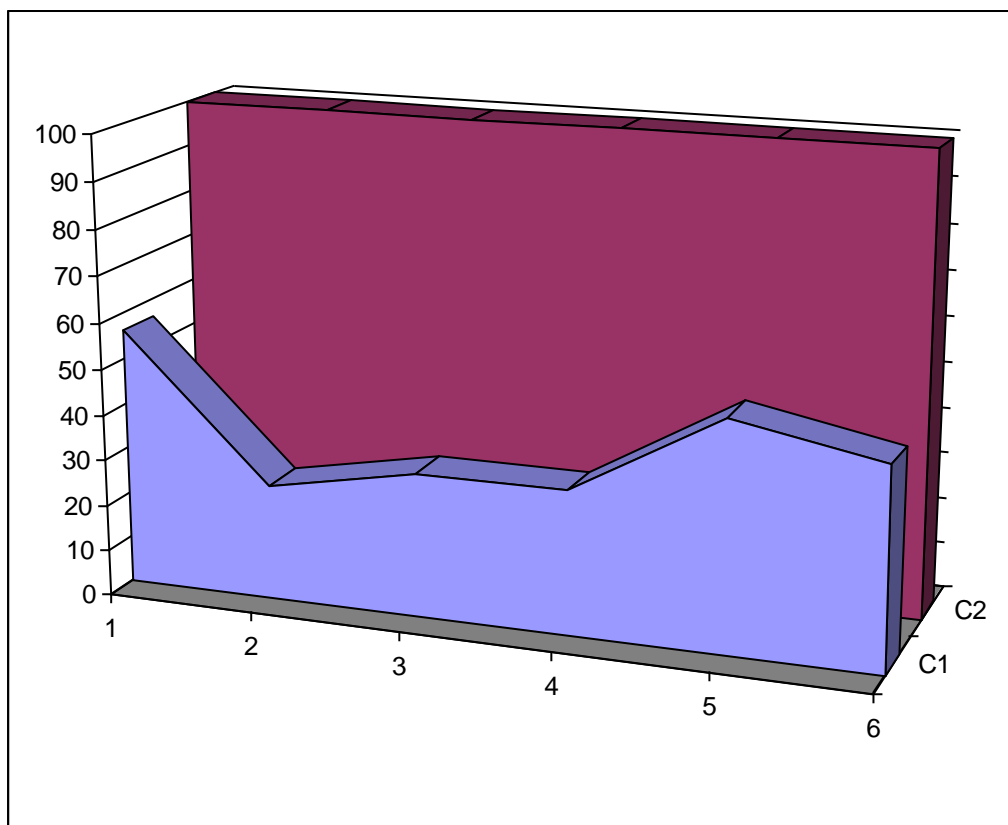


Ilustración N°2: Cumplimiento de los indicadores

Beneficios y/o aportes que ofrecen al factor humano

Los beneficios o aportes pueden ser abordados según lo siguiente:

- a) Educación: Las competencias que se ofrecen en este ítem, no parece estar dirigida al personal en relación de dependencia. Se observa iniciativas para la continuidad de los estudios de los niños menores de edad
- b) Salud: Este ítem también cuenta con una iniciativa propuesta por las organizaciones para promover el cuidado de la salud familiar, incluido la alimentación y nutrición. De todos los informes éste es el que coinciden en mayor grado las empresas
- c) Recreación: Este ítem parece formar parte de las estrategias de contención a los empleados en relación de dependencia (VGr: cumpleaños, entre otros)
- d) Financiero: No puede ser observado en su totalidad. Este es un servicio o beneficio que podría ser potenciado a bajas tasas, promoviendo la permanencia en los puestos de trabajos fomentando así el mejoramiento en la calidad de vida.

- e) Otros: generalmente son beneficios que otorgan comodidad a los empleados dentro de la empresa, son observados en menor medida por ejemplo: estacionamiento, comedor, teletrabajo, celular, entre otros.

A continuación se puede apreciar estos conceptos en el siguiente cuadro resumen de beneficios otorgados por las empresas

Tabla 4: Cuadro Comparativo de Beneficios

CUADRO COMPARATIVO DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS PRESTADOS POR LAS EMPRESAS							
BENEFICIOS / EMPRESAS	E1	E2	E3	E4	E5	E6	
GIMNASIO	X	-	-	X	-	-	
CURSO DE INGLES	X	-	-	-	-	-	
GUARDERIA	X	-	-	X	-	X	
DIARIO NACION GRATUITO	X	-	-	-	-	-	
DIA DE CUMPLEAÑOS LIBRE	X	-	X	X	-	X	
CONCURSOS POR VIAJES	X	-	-	-	-	-	
MEDICINA PREPAGA	X	-	X	-	-	-	
ACADEMIA DE NUTRICION	-	X	-	-	-	-	
COMEDOR	-	-	-	X	-	-	
KIT DE UTILES ESCOLARES	-	-	X	X	X	-	
REGALOS POR NACIMIENTO Y CASAMIENTO	-	-	-	X	X	-	
PRESTAMOS A EMPLEADOS	-	-	X	X	-	-	
MOVILIDAD	-	-	-	-	-	X	
CELULAR	-	-	-	-	-	X	
BECAS DE MAESTRIA Y POSGRADO	-	-	X	-	-	X	
ESTACIONAMIENTO	-	-	-	-	-	X	
FUNCIONES PRIVADAS DE TEATRO Y CINE	-	-	-	-	-	X	
TORNEOS DE FUTBOL, RUGBY, TENIS, SQUASH	-	-	-	-	-	X	
JORNADAS DE TRABAJO FLEXIBLES	-	-	X	-	-	X	
SEMANA DE LA SALUD	-	-	-	-	-	X	
REINTEGRO DE GASTOS EN RECREACIONES CULTURALES	-	-	X	-	-	-	
TELETRABAJO	-	-	X	-	-	-	
FONDO DE RETIRO	-	-	X	-	-	-	
FONDO PARA ADQUISICIONES DE VIVIENDA	-	-	X	-	-	-	
ENTREGA DE PRODUCTOS DE LA EMPRESA	-	-	X	-	X	-	
VALES ALIMENTARIOS	-	-	-	-	X	-	
CONJUNTO DE PROMOCIONES, DESCUENTOS Y CONDICIONES ESPECIALES EN COMERCIOS	-	-	-	-	X	-	
AYUDA ECONOMICA MENSUAL A MADRES DE NIÑOS MENORES DE 6 AÑOS	-	-	-	-	X	-	
SEGURO DE VIDA ADICIONAL	-	-	X	-	X	-	
ASISTENCIA ODONTOLOGICA A HIJOS DE LOS TRABAJADORES	-	-	-	-	X	-	

Participación de los indicadores correspondientes al factor humano dentro de los grupos de interés

Esta respuesta es clara, cuando visualizamos que los principales indicadores que demuestran una gobernanza institucional, con grupos participativos, en cuanto a resolución de conflictos y promoción de la dinámica laboral, no son reportados.

Por lo tanto, no puede considerarse al Factor Humano como participativo, dentro de los grupos de interés. Puede indagarse la necesidad de que estos grupos de interés, silenciosos para la

organización, estén necesitando salir de una etapa durmiente para formar parte de las organizaciones, y eso no puede visualizarse con los casos analizados

Asimismo no se encuentran evidencia que este grupo de interés forme parte de un comité u otra forma de expresión que permita una mejora continua en su participación al no reportarse las reclamaciones que se hayan abordado y resuelto.

Capacitación

Del análisis del cuadro comparativo, Tabla 4, podemos inferir la necesidad de capacitación tanto a los profesionales en ciencias económicas como al personal y directivos de las organizaciones.

Coincidiendo con la postura de Mario Bunge que sostiene que en la educación universitaria no deben agregarse materias en la currícula para integrar conceptos humanísticos y científicos sino que debe ensayarse una solución integradora que permita reorientar los estudios y cambiar la mentalidad de los estudiantes. Más aún apoyamos su exhortación a los docentes con respecto a sus educandos: "habituémoslo a que repare en las conexiones de su especialidad con las demás disciplinas; acostumbremoslo a la idea de que su materia tiene un pasado y una función social, de la que en gran parte depende su futuro" (Bunge, 2005)

Atendiendo a lo expuesto, y en base a los datos recabados, surgen las tablas 5 y 6, con preguntas que disparen capacitaciones específicas teniendo en cuenta la falta de datos en los reportes y/o insuficientemente reportados. Se han orientado a la educación formal y a la in-company.

Tabla 5: Capacitación en las Organizaciones (Personal y Directivos)

Tema Propuesto	Preguntas disparadoras	Falta de Reporte o Reportes insuficientes
Gestión del Factor Humano	Qué es Factor Humano?	LA15,LA16,LA6,LA7,LA4,LA2
Desarrollo Humano y formación en el lugar de trabajo	Qué es evaluación? Autoevaluación?	LA11, LA15,LA16
Relaciones Laborales	Sub ocupación? Sobreocupación? Resiliencia? Protocolos éticos?	LA13,LA14,LA15,LA16
Anticorrupción	Protocolos anticorrupción	LA13,LA14,LA15,LA16
Institucionalización del	Estoy conforme como trabajador? Cómo puedo	Visión general de la aplicación

trabajo	hacer eco mi voz? Tengo prejuicios como empleador? Cómo visualizo una Organización responsable?	de las LA
Sistemas de información	Cuento con información suficiente relacionada a la gestión del Factor Humano?	LA14,LA15, LA16
Reportes de sustentabilidad	Sustentabilidad? Impactos?	LA 11, LA16

Tabla 6: Capacitación Formal (Universitaria, centro de enseñanza, consejos profesionales, entre otros)

Tema Propuesto	Preguntas disparadoras	Fundamentación
Gestión del Factor Humano	Cuántos enfoques existen para gestionar el Factor Humano Métodos análisis de la creación de riqueza y valor añadido	Valor Agregado
Desarrollo Humano y formación en el lugar de trabajo	Que capacidades necesita desarrollar la empresa del siglo XXI para su personal?	Visión empresarial en cuanto al tratamiento del factor humano
Relaciones Laborales	Criterios de selección de proveedores Mecanismos de reclamación Métodos de resolución de las quejas?	Ausencia de indicadores en los casos analizados, que sugieren una especial atención a las relaciones laborales que se originan dentro del ámbito d ellas empresas.
Anticorrupción	Protocolos anticorrupción? Legislación ?Impactos.	Necesidad de integrar un código de ética que contemple ambas caras de la institución, es decir altos niveles jerárquicos con los empleados en relación de dependencia, incluidos los sistema de contratación
Institucionalización del trabajo	Como se construye y mide el clima laboral? Asambleas y otros métodos? Cómo se visualiza una Organización	La gobernanza participativa, crea valor agregado y promueve la innovación y creatividad, con

	responsable?	resultados satisfactorios tanto para la visión empresa como para el Factor Humano en su totalidad.
Sistemas de información	Puedo reportar un Balance Social? Sistemas de información relacionadas exclusivamente a la gestión del Factor Humano? Auditorias del Balance Social?	Las Gri analizadas, permiten inferir que es generalizada la ausencia de sistemas de información social, en donde pueda observarse indicadores claros. Persiste la necesidad de dejar claro la existencia de un comité de auditoría externa para poder referirse a un balance social, como así también que el mismo haya sido certificado por un Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
Reportes de sustentabilidad	GRI? Balance Social? RT 36? Impactos?	De la mirada general a los “Sistemas de información”, hacia la mirada específica de las herramientas reglamentadas en la RT 36 y consecuente evaluación de impactos, relacionando los casos contemplados en la RT 35 y la independencia reglamentada por la RT34

CONCLUSIONES

El factor humano es un elemento fundamental en el desarrollo de la economía del siglo XXI por ello resulta de suma importancia analizar su gestión dentro de las organizaciones actuales para evaluar el impacto económico–social que produce.

Más aún , del marco teórico y práctico facilitado por la FACPCE; mediante el tratamiento del proyecto de elaboración de Balance Social y la consecuente reglamentación en las normas técnicas argentinas, puede observarse un apego de las mismas a lo prescripto por las Guías GRI, en cuanto a la aplicación de los principios propios de elaboración de “Memorias de sostenibilidad”, en tanto la RT36, cuenta con una estructura distinta a lo “generalmente” aplicado en otras resoluciones técnicas, como ser la aplicación de principios propios o un detallado marco teórico.

Con lo anteriormente expuesto, se entiende que el profesional necesita más de un cuerpo normativo técnico para poder llevar a cabo su actuación, en este caso, un balance social.

Basándose en que en las empresas analizadas se ha detectado un reporte de indicadores, en promedio, igual al 39,58% del exigido por la Norma, volvemos a ahondar en la inobservancia de los principios de materialidad y exhaustividad. Los indicadores que se reportan, no facilitan un parámetro de medición que permita evaluar impactos, ni mucho menos habilita una vía para poder indagar sobre la necesidad de realizar acciones correctivas.

A partir de la falta en los reportes de indicadores fundamentales para una gestión responsable del factor humano en las organizaciones se infiere que existe una necesidad de acceder a mayor capacitación. Instrucción a nivel formal y obligatorio en Universidades, Consejos Profesionales y otros Centros de Enseñanza como en los correspondientes a los que pueden efectivizarse en cada organización. Dirigida tanto a la a los profesionales en ciencias económicas, como al personal y/o directivos de las mismas.

HALLAZGOS

De los reportes analizados encontramos que los profesionales en Ciencias Económicas, no cuentan con una norma más explícita sobre cómo debe evaluarse, medirse, sistemáticamente la gestión del factor humano dentro de la actuación profesional en la elaboración del Balance Social. Sobre todo porque la RT. 36 se remite en su Anexo II a los principios de las Guías GRI (actualmente aplicable las GRI 4), no encontrando, este grupo de trabajo, un acápite especial en la norma que institucionalice los principios generales y particulares a aplicar en cada caso.

BIBLIOGRAFIA

1. I6 (2013) .Interpretativa N° 6 de Normas de Contabilidad y auditoría: Auditoría o Revisión del balance social, 1 de Enero de 2013. [citado el 01 de Abril de 2016]. Disponible en http://www.facpce.org.ar/web2011/Noticias/noticias_pdf/interpretacion_6.pdf
2. RT37 (2003) Resolución Técnica Número 37, Marzo de 2013. [acceso el 01 de Abril de 2016].Disponible en:http://www.economicas.unsa.edu.ar/sigeco/archivos/sig_material/RESOLUCION_TECNICA_N_37.pdf
3. F.A.C.P.C.E "Resoluciones Técnicas. 4 A 23"- 6° ed. Buenos Aires: La ley, 2008.
4. GRI4 (2016) G4 Sustainability Reporting Guidelines. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>
5. ISO (2010) ISO 26000. [acceso el 01 de Abril de 2016]Disponible en : <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>
6. ILO (2016). Organización Internacional del Trabajo. "Declaración de la OIT". [acceso el 01 de Abril de 2016]Disponible en <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
7. RT36(2011)Resolución Técnica Numero 36, Disponible en: http://www.facpce.org.ar/web2011/Noticias/noticias_pdf/rt36.pdf
8. RT 34 , Adopción de las normas internacionales de control de calidad y normas sobre independencia), Disponible en:
9. http://www.facpce.org.ar:8080/NORMASWEB/index_argentina.php
10. RT 35 Adopción de las normas internacionales de encargos de Aseguramiento y servicios relacionados del IAASB de la IFAC, disponible en: http://www.facpce.org.ar:8080/NORMASWEB/index_argentina.php
11. De Beas, A. "Organización y Administración de Empresas". Ed. McGraw-Hill Interamericana, 1993.
12. Bello Knoll, S.y Gonzalez, R, "El Balance Social, la RT 36 y Ley de Sociedades Comerciales", en XII Congreso Argentino de Derecho Societario-VIII Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa, UADE, Buenos Aires, 2013
13. Bunge, M. "La ciencia, su método y su filosofía" Ed. Debolsillo, Buenos Aires, 2005
14. Rissotto, Hernán Oscar. "El balance social y la gestión de las empresas" XI Congreso Internacional de Administración : la administración y las personas en la sociedad global. Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/contribuciones/balance-social-gestion-empresas.pdf> Fecha de consulta: 12/04/2016

15. Stake, R.E "Investigación con Estudio de Casos", Ediciones Morata, Madrid, 2007
16. Torres, C.F. "El Balance Social en las Normas Contables Argentinas. Análisis y aplicación de la Resolución Técnicas N° 36 y la interpretación N 6 de la FACPCE", Osmar D Buyatti, Librería Editorial.