

# **EXTERIORIZACION EN EL DOMINIO DE LA CONTABILIDAD MICROSOCIAL DE IMPACTOS VINCULADOS CON REDES DE INCLUSION LABORAL DE JOVENES**

**Cecilia Piaquadio**

- C.P. CECILIA PIACQUADIO
- ❖ Contadora Publica, F.C.E.-U.B.A.
- ❖ Licenciada en Administración, F.C.E.-U.B.A.
- ❖ Doctoranda area Contabilidad de la Universidad de Buenos Aires
- ❖ Becaria Doctorado UBACyT Convocatoria 2009
- ❖ Ayudante de Primera Regular del Grupo de Asignaturas Contabilidad (FCE-UBA)
- ❖ Docente Investigadora categoria V
- ❖ Instructora Certificada por OEA CICAD Y UIF Argentina contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Territorio.

**Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoria y Responsabilidad Social**

**EXTERIORIZACION EN EL DOMINIO DE LA CONTABILIDAD  
MICROSOCIAL DE IMPACTOS VINCULADOS CON REDES DE  
INCLUSION LABORAL DE JOVENES**

**SUMARIO:**

**Palabras Clave**

**Resumen**

- 1. Introducción**
- 2. La juventud como punto focal en el diseño de políticas socioeconómicas. Los aportes de la Contabilidad como socio tecnología**
- 3. Programa Jóvenes con Futuro**
- 4. Metodología y resultados del relevamiento empírico efectuado:**
- 5. Algunas reflexiones a modo de conclusión**
- 6. Bibliografía**

**Exteriorización en el dominio de la Contabilidad Microsocial de impactos vinculados con redes de Inclusion laboral de jóvenes**

C.P. Cecilia Piacquadio

**PALABRAS CLAVE**

**Inclusión laboral – Jóvenes – Redes – Exteriorizaciones – Contabilidad Microsocial**

**KEY WORDS**

**Labor inclusion – Young People – Networks – Revelations – Micro-social Accounting**

**RESUMEN**

En este trabajo planteamos la relevancia de las instancias de capacitación para la inclusión laboral de jóvenes propiciadas tanto en el ámbito de articulaciones público-privadas como redes privado-privadas. En este marco, nos focalizamos en una iniciativa pública destinada a brindar capacitación para el primer trabajo para jóvenes de entre 18 y 24 años. Finalmente, efectuamos en el ámbito de la Contabilidad Microsocial un análisis de las exteriorizaciones de las organizaciones privadas que resultan involucradas en tal instancia.

**ABSTRACT**

In this paper we outline the relevance of labor inclusion initiatives devoted to form young people performed within networks involving both public and private spheres as well as private for profit and not for profit organizations. Within this framework, we focus our attention on an action devoted to train young people between the ages of 18 and 24 years for their first job in the public sector. Finally, we perform an analysis within the scope of Micro-social accounting of the revelations of the private organizations that take part in the above mentioned initiative.

**1. Introducción**

En la primera etapa del proyecto “Contabilidad y responsabilidad (accountability) en la articulación de iniciativas con impactos sociales

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

positivos en el sector privado lucrativo y de las OSC<sup>20</sup> desarrollado en el ámbito del Centro de investigaciones en Auditoría y Responsabilidad Social de la FCE de la UBA, estamos identificando redes que vinculen la esfera privada –organizaciones lucrativas y no lucrativas- con el ámbito público que tengan por objetivo la inclusión social de grupos vulnerables en el ámbito local. Vinculado con ello, planteamos los aportes que la Contabilidad como tecnología social puede efectuar a través de las modelizaciones contables, artefacto por excelencia de la disciplina, a efectos de proveer a los múltiples grupos de interés información relativa a los resultados e impactos de esas instancias.

Dentro del universo de redes que surgen a nivel nacional –y que, en ocasiones involucran organizaciones de la sociedad civil extranjeras- y son relevadas por el Centro, nos concentraremos particularmente en aquellas que tengan por población objetivo a los jóvenes como grupo vulnerable. Ello, por cuanto son los miembros de esta franja estaría los que presentan mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. Divorcio entre oferta y demanda o ausencia de formación técnica son las causas comúnmente esgrimidas por los tecnólogos consultados, quienes plantean al trabajo temporario como oportunidad para desarrollar la primera experiencia laboral.

En este marco, mencionamos los principales aspectos de un programa desarrollado en el ámbito de la Red de RSE y Trabajo Decente impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con la participación de veintiséis organizaciones privadas lucrativas y dos cámaras empresarias. Asimismo, efectuamos un relevamiento de las exteriorizaciones de las organizaciones micro involucradas cuya metodología y conclusiones socializamos en los apartados que siguen.

---

<sup>20</sup> Proyecto trienal UBACyT 2011-2014, acreditado por Resolución CS N° 2657/2011 (Código 20020100101016 – Anexo I).

## **2. La juventud como punto focal en el diseño de políticas socioeconómicas. Los aportes de la Contabilidad como socio tecnología:**

Las problemáticas vinculadas a jóvenes han parecido conformar tradicionalmente el dominio del discurso de sociólogos y, eventualmente, psicólogos y pedagogos: referirse a las características que distinguen a las distintas generaciones, a una transición lo menos traumática posible de la segunda enseñanza a la universidad y de la afición de las nuevas generaciones por los avances tecnológicos. Esta situación, de un tiempo a esta parte parece haber cambiado radicalmente. Actualmente, son numerosos los debates procedentes de diferentes disciplinas que tienen a la juventud como protagonista. Así, los actores sociales de esta franja etaria forman parte del discurso de macroeconomistas, politólogos, especialistas en Relaciones del Trabajo y Recursos Humanos y, también, de sociólogos y educadores.

Este protagonismo que excede el dominio local y se reconoce de carácter global se encuentra estrechamente vinculado con las altas tasas de desocupación que esta franja etaria registra a nivel mundial. En Argentina, mientras la tasa de desocupación general es del 7,4%, la de jóvenes mujeres alcanza el 17,2% en tanto que la de hombres menores de 29 años asciende a 12,6%. En Estados Unidos, la tasa de desocupación general ronda el 9%, sin embargo la tasa de desempleo de jóvenes en edad de entre 18 y 25 años es del 19%. Medio Oriente, la región de mayor desempleo en el mundo de acuerdo a la OIT, registra una tasa general [de desocupación] del 10,3% frente a un desempleo juvenil estimado en un 40%. Los ratios son, también, elevados en la Unión Europea, donde el desempleo juvenil se estima en promedio en 21% y, particularmente en España, en 42,8%. A los alarmantes índices siguen numerosas protestas en distintos puntos del orbe por una generación y que, comunicada y organizada vía *facebook* o *twitter*, hace escuchar su demanda. Al respecto, observa Ramonet (2011: 30):

“Primero fueron los árabes, luego los griegos, a continuación los españoles y los portugueses, seguidos por los chilenos y los israelíes; y el mes pasado, con ruido y furia, los británicos. Una epidemia de indignación está sublevando a los jóvenes del mundo....”

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Por primera vez desde hace un siglo, en Europa, las nuevas generaciones tendrán un nivel de vida inferior al de sus padres...”.

Vinculado con las asimétricas posibilidades de inserción en relación a aquellas que tuvieron sus progenitores, Dötig (2011: 6) recoge las expresiones de una joven manifestante española quien observa:

“Wir sind besser ausgebildet als unsere Eltern und Großeltern es waren und trotzdem haben wir schlechtere Zukunftsaussichten als sie je hatten.” que traducimos como:

“Estamos más capacitados de lo que estuvieron nuestros padres y abuelos y aún así nuestras perspectivas de futuro son peores que las que ellos tenían”. Jeffrey Sachs (2011: 6) advierte que, pese a que el fenómeno del desempleo juvenil es de carácter mundial, hay países desarrollados que han trabajado para posicionarse exitosamente en esta materia. Vinculado a ello, indica:

“... Sólo una región de altos ingresos ha hecho un trabajo razonablemente bueno para preparar a su juventud para una dura competencia global: el norte de Europa, incluso Alemania<sup>21</sup>, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. En estos países, la educación pública es excelente, y la transición de la escuela al trabajo suele ir de la mano de programas como las becas por las cuales Alemania es particularmente famosa.

En los países en desarrollo, los principales progresos se detectan en países que enfatizan la excelencia en la educación, la inversión pública en infraestructura y una capacitación laboral seria...”

En el mismo sentido que Sachs, en el escenario local los especialistas coinciden en señalar al divorcio o desajuste entre el nivel educativo y lo que el mercado demanda<sup>22</sup> (van Morlegan *et al.*, 2010,

---

<sup>21</sup> En el acápite siguiente mencionamos el Sistema Dual en virtud del cual jóvenes becarios de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana realizan prácticas en Volkswagen Argentina.

<sup>22</sup> Se suele exigir a los jóvenes postulantes finalización del secundario y algo de experiencia (Urien, 2011). Además se observa una brecha entre lo que la gente estudia y lo que las empresas buscan (Van Morlegan *et al.*, 2010 y Kritz *et al.*, 2011).

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Urien, 2011 y Kritz *et al.*, 2011) como así también a la falta de capacitación técnica o destrezas en cuestiones tecnológicas (Kritz *et al.*, 2011) como las principales causas que subyacen el significativo algoritmo [de desempleo juvenil]. Asimismo, estos factores se encontrarían vinculados con la tendencia que actualmente se observa en relación a una mejor y mayor empleabilidad de los adultos mayores de 40 años. Relativo a ello observan los expertos: "... al no contar con una juventud capacitada, se opta por contratar a gente con experiencia porque ellos son más modificables en sus aptitudes técnicas. Y es más fácil que enseñarle desde cero a los jóvenes. ..." (Kritz *et al.*, 2011: 4).

Frente a estas circunstancias emergen en el dominio nacional con singular significación, tanto en el marco de redes que vinculan al Estado – en cualquiera de sus tres niveles de gobierno- con organizaciones privadas lucrativas o no lucrativas –es decir, articulación público-privada-, o bien asociaciones que relacionan empresas y organizaciones de la sociedad civil –redes privado-privadas-, instancias de capacitación para la inclusión laboral [de jóvenes] o formación para el primer empleo tanto en relación de dependencia<sup>23</sup> como así también aquellas que promueven el emprendedorismo<sup>24</sup>.

Asimismo, el trabajo temporario surge como una "puerta de entrada al mercado" (Kritz *et al.*, 2011: 3) o herramienta viabilizadora de experiencia laboral de corto plazo para jóvenes que encuentran dificultades en acceder a un primer empleo en virtud de la falta de experiencia. Los especialistas observan que el trabajo temporario permite la rotación a través de diferentes puestos de trabajo agregando valor a la

---

<sup>23</sup> Las prácticas laborales vinculadas al trabajo en relación de dependencia tanto en el ámbito público como privado son supervisadas por un tutor cuyo protagonismo, como veremos en el acápite siguiente, resulta de singular importancia para los jóvenes.

<sup>24</sup> El inicio y desarrollo de la propia actividad económica –emprendedorismo- reconoce las siguientes categorías: (i) microemprendimientos, (ii) emprendimientos familiares, (iii) emprendimientos sociales, y (iv) emprendimientos de alto impacto. Estos últimos [emprendimientos de alto impacto], que constituyen a nivel mundial el 3% del universo de emprendimientos, contemplan actividades en las cuales la innovación es el motor de crecimiento. Se calcula que en Argentina un 14,25% de la población está emprendiendo (Samela, 2011: 12).

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

formación y preparación del joven quien, de esta manera, se encuentra mejor calificado para acceder a empleos que brinden mejor remuneración y requieran más competencias. Así, el trabajo temporario resulta definido como “un formato de contratación que permite el acceso de gente sin experiencia para que de forma temporaria consiga un empleo que le brinde un mínimo de calificación laboral y que pueda realmente buscar empleos de mayor y mejor calificación” (Kritz *et al.*, 2011: 3). En menor medida, surge que esta modalidad de contratación resulta elegida por integrantes de una generación y que prefieren evitar compromisos laborales de largo plazo y priorizan recuperar su disponibilidad horaria a efectos de poder emprender viajes una vez finalizada la relación laboral. En tal sentido, se observa que de los trabajadores empleados en trabajo temporario en Argentina –que localmente representa menos del 1% de la población económicamente activa- el 45% pertenece al rango etario de 18 a 25 años.

Frente a la relevancia de esta temática en el contexto global y local actual y muy lejos de querer adoptar posturas tecnocráticas o deterministas, entendemos que la disciplina contable, y, en el marco de ella, la Contabilidad Social, puede efectuar significativos aportes. Reconociendo que uno de los supuestos ontológicos de la Contabilidad en sentido amplio se refiere a la captura, análisis, exteriorización y seguimiento de los impactos positivos y negativos que involucran el accionar de los distintos actores macro- y microsociales a fin de propender a la evaluación del desempeño, rendición de cuentas y suministro de información útil para la toma de decisiones, entendemos que las modelizaciones contables y, particularmente vinculado a la inclusión laboral de jóvenes, las modelizaciones contables macro- y microsociales constituyen artefactos idóneos.

Así, frente a una progresiva aparición de redes o articulaciones público-privadas o privado-privadas y frente a la demanda de mayor y mejor información por parte de los múltiples grupos de interés, nos referimos en el acápite siguiente a una iniciativa que, destinada a la inclusión socio-laboral de jóvenes que no hayan finalizado el colegio secundario y carezcan de formación acreditada, involucra el protagonismo de la esfera pública y de numerosas organizaciones privadas lucrativas mediante la realización de prácticas calificantes en entornos laborales.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Teniendo en esta ocasión por objetivo la realización de un análisis a nivel micro es que hemos relevado las diferentes exteriorizaciones de las organizaciones involucradas.

Con relación a los requerimientos de información contenidos en los indicadores de desempeño de las guías GRI –principal referente a nivel mundial en el dominio contable microsocial- surge que la versión 3.1 lanzada el 23/03/2011 prevé dentro del Aspecto Empleo perteneciente a la subcategoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno<sup>25</sup> de los indicadores de desempeño sociales dos indicadores principales (LA1 y LA2)<sup>26</sup> que contemplan la exteriorización de información relativa a la modalidad contractual de la fuerza laboral y apertura de la misma por franja etaria:

(LA1) Fuerza laboral total clasificada por tipo de empleo, contrato laboral y región con desagregación por género.

(LA2) Número total de empleados, tasa de contratación de nuevos trabajadores y tasa de rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

Habiendo detallado brevemente el mayor protagonismo que ha adquirido este grupo vulnerable tanto a nivel local como global y mencionado los aportes que la Contabilidad Social puede efectuar a través de las modelizaciones contables –principal artefacto de esta

---

<sup>25</sup> Tanto en la versión G3 como en la recientemente lanzada G3.1 esta subcategoría en idioma inglés recibe el nombre de “Labor Practices and Decent Work”, que traducimos como “Prácticas Laborales y Trabajo Decente”. Sin embargo, la traducción al español de la versión G3 original se refería a esta subcategoría como “Prácticas laborales y ética del trabajo” en tanto que más recientemente cambió a “Prácticas laborales y trabajo digno”.

<sup>26</sup> Con la versión G3.1 los ratios LA1 y LA2 fueron actualizados, incrementándose el nivel de información requerido en cada caso. En tal sentido, el indicador LA1 de la versión G3 no requería apertura por género, en tanto que el ratio LA2 no contemplaba la revelación de la tasa de contratación de nuevos trabajadores.

Vinculado al aspecto Empleo, esta nueva versión introdujo un nuevo indicador principal (LA15) referido a la exteriorización de la tasa de reincorporación al trabajo por parte de los empleados después de haber tomado licencia por maternidad o paternidad:

LA15: Tasas de reincorporación al trabajo y retención de trabajadores con posterioridad al goce de licencia por paternidad/maternidad, con apertura por género.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

tecnología social- en el acápite que sigue nos referimos a la iniciativa *supra* mencionada con indicación de la metodología empleada y resultados obtenidos en el relevamiento empírico efectuado.

### **3. Programa Jóvenes con Futuro<sup>27</sup>:**

Este programa fue desarrollado en el ámbito de la Red de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y establecido por Convenio 164/06 suscripto entre ese Ministerio y empresas del sector privado (MTEySS, 2010 b: 15). En trabajos previos<sup>28</sup> a cuya lectura nos remitimos nos referíamos a esta iniciativa público-privada cuya implementación se realiza de manera descentralizada en las empresas asociadas y mencionábamos que esta red –conformada tal como mencionáramos *supra* por el Estado Nacional representado a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y por organizaciones lucrativas de la esfera privada- tiene por objetivo brindar a jóvenes desocupados de entre 18 y 24 años procedentes de hogares de bajos ingresos la oportunidad de adquirir competencias laborales mediante capacitación teórica en aulas y práctica en ambientes laborales. Se trata de jóvenes ubicados en esa franja que, en virtud de no haber completado sus estudios secundarios y no contar con una formación profesional acreditada o por no tener experiencia laboral significativa encuentran dificultades de acceso a un empleo (MTEySS, 2010 b: 15).

Señalábamos también que la coordinación de esta iniciativa está a cargo de un Comité Ejecutivo Mixto integrado por funcionarios del Ministerio de Trabajo y representantes de las empresas fundadoras como

---

<sup>27</sup> Sobre la base del trabajo presentado en las XXXII Jornadas Universitarias de Contabilidad en la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario de la Pontificia Universidad Católica Argentina del 19 al 21 de Octubre de 2011.

<sup>28</sup> Rodríguez de Ramirez y Piacquadio, 2010 y Piacquadio y Rodríguez de Ramirez, 2009.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

así también mencionábamos a las veintiocho empresas<sup>29</sup> involucradas en esta iniciativa.

Indicábamos, también, que las empresas participantes ejecutan el proyecto de formación profesional disponiendo de un sistema tutorial para el apoyo y seguimiento de los beneficiarios. Además, indicábamos que esta iniciativa reconocía haber dado cobertura a 1.500 beneficiarios, cuyo promedio de edad se estima en 20 años y su apertura por género responde en un 60% a hombres y un 40% a mujeres.<sup>30</sup>

En relación a la duración y carga horaria involucrada, señalábamos que las acciones de formación teórico-práctica se extienden entre 3 y 10 meses y que la carga horaria no supera las 6 horas diarias ni las 30 horas semanales. Nos referíamos, asimismo, a la certificación acreditativa otorgada por la empresa y refrendada por el Ministerio de Trabajo que perciben los beneficiarios al finalizar este programa<sup>31</sup>.

Del informe emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010 b) relevando los alcances, resultados e impactos de este programa<sup>32</sup>, se observa que ABA y Autopistas del Sol ya no se encuentran involucradas en esta iniciativa a la vez que surge la participación de Next e YPF, no mencionadas en el informe previo (MTEySS, 2010 a). Asimismo, el documento taxativamente indica:

---

<sup>29</sup> En Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010 a: 27) surgen como empresas participantes de esta instancia ABA, Acindar, Andreani, Apex, Arcos Dorados, Autopistas del Sol, Cámara Argentina de Comercio (CAC), Carrefour, Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI), Ch2MHill, Dow Química, Gas Natural Ban, IBM, Indicom, Indra, Industrias Bellmor, Microsoft, Juncadella, Peñaflo, Pepsico, Pfizer, Prosegur, Santander Río, Editorial Santillana, Securitas Argentina, Teleperformance, Visa Argentina y Volkswagen Argentina.

<sup>30</sup> Rodriguez de Ramirez, M. del C. y Piacquadio, C., 2010.

<sup>31</sup> Rodriguez de Ramirez, M. del C. y Piacquadio, C., 2010.

<sup>32</sup> El mismo contó con la asistencia técnica de la OIT en lo vinculado con el diseño y aplicación de la metodología de evaluación (Prefacio del Dr. Carlos A. Tomada en MTEySS, 2010 b). El inicio de la evaluación tuvo lugar en el cuarto trimestre del año 2009 (MTEySS, 2010 b: 29).

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

“...Durante el proceso de evaluación participaban activamente del Programa 27 empresas líderes, 21 de las cuales pertenecían al sector servicios (diseño e informática, servicios financieros, comercio, servicios públicos, servicios de correos, seguridad privada), en tanto que las 6 restantes pertenecían a la industria manufacturera (metalmecánica, química y alimentos)...” (MTEySS, 2010 b: 17).

De este nuevo documento surge que el Programa Jóvenes con Futuro se enmarca en el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ideado y ejecutado con la colaboración de ese Ministerio y de las Agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU) que tiene por objeto identificar y difundir contribuciones empresariales que propendan al logro del Objetivo del Desarrollo del Milenio relativo a la promoción del trabajo decente (ODM N° 3).

Se estipula que las empresas participantes de esta iniciativa, reconocidas como líderes en su actividad, confeccionan los proyectos de prácticas<sup>33</sup> con la asistencia técnica de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los ejecutan disponiendo de recursos físicos, financieros y humanos propios y de un sistema tutorial de apoyo a los beneficiarios. Relativo a la naturaleza de los proyectos, se indica que los diferentes proyectos de las distintas empresas difieren entre sí en aspectos tales como la cantidad de participantes, la duración y en vinculación con los perfiles ocupacionales para los cuales son capacitados los jóvenes. En relación a ello último, se mencionan algunas de las ocupaciones específicas en las que los beneficiarios son formados:

“operario metalúrgico, operario de mantenimiento, tornero, soldador, cortador, ensamblador, encintador, operador de procesos vitícolas y de elaboración, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de calidad, auxiliar de soporte técnico en sistemas, operador de ventas telefónicas, representante de atención al cliente, distribuidor de correspondencia,

---

<sup>33</sup> En Rodríguez de Ramírez M. del C. y Piacquadio C. (2010) mencionábamos que la práctica calificante es de carácter teórico-práctico con desarrollo tanto en aulas –formación teórica- como en entornos laborales –práctica laboral- y puede extenderse en un horizonte temporal que varía entre los 3 y 10 meses, debiendo la carga horaria no superar las seis horas diarias ni las treinta horas semanales.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

operario de logística, auxiliar operativo de correo, auxiliar de elaboración de alimentos, ayudante de conservación y mantenimiento, reposición, dibujante copista, mecánico, operador de equipos con conocimientos de procesamiento de datos, manejo de PC, máquinas de impresión, operador telefónico, programador, soporte técnico, operador de depósito, operador de empaque, recontador de valores, asistente del área de Recursos Humanos, empleado en auditoría mecánica y de calidad". (MTEySS, 2010 b: 17).

La convocatoria y el reclutamiento se encuentran a cargo de la empresa participante conjuntamente con las Oficinas Municipales de Empleo y organizaciones de la sociedad civil. Vinculado a esto, es de destacar que las empresas participantes han reconocido como un aspecto positivo la articulación con la sociedad civil y la comunidad logradas a partir del acercamiento con organizaciones del tercer sector<sup>34</sup> en las tareas de reclutamiento de los jóvenes. Es de destacar que algunas de las empresas involucradas se vinculan con instituciones educativas y de formación profesional –dando lugar, así, a un segundo tipo de articulación- lo cual viabiliza instancias de capacitación adicional en cuyo marco los beneficiarios reciben, además del certificado otorgado por la empresa y refrendado por el Ministerio, un título o certificación adicional (MTEySS, 2010 b: 21). De la lectura del documento no surgen los nombres de las empresas que incursionan en este segundo tipo de articulación.

Los beneficiarios perciben mensualmente una ayuda económica no remunerativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y una asignación estímulo a cargo de la empresa involucrada. En relación a esto último las empresas relevaron como “dificultad enfrentada” o aspecto pasible de mejora la falta de sincronización del pago de la ayuda económica no remunerativa a cargo del Ministerio con el pago de la asignación estímulo a cargo de la empresa como así también el hecho de que ambos conceptos dinerarios [ayuda económica no remunerativa a cargo del MTEySS y asignación a cargo de la empresa] fueran percibidos a través de sendas tarjetas de débito (MTEySS, 2010 b: 79-80).

---

<sup>34</sup> Taxativamente se menciona “(Cáritas, AMIA, ONG’s y escuelas cercanas al ámbito de influencia primaria de las empresas)...” (MTEySS, 2010 b: 81).

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Seguidamente señalamos algunas de las conclusiones arribadas en el marco del informe mencionado a partir de entrevistas realizadas a una muestra de 350 beneficiarios<sup>35</sup>:

- Los temas de mayor abordaje en la formación práctica son seguridad e higiene, tecnologías informáticas, armado de CV, apoyo a la búsqueda de empleo y derechos y deberes de los trabajadores (MTEySS, 2010 b: 20-21).
- El promedio de jóvenes por tutor asciende a 13,4 entre el grupo de beneficiarios que ya ha pasado por el programa, en tanto que disminuye a 9,8 entre los que están siendo capacitados al momento de la evaluación<sup>36</sup> (MTEySS, 2010 b: 21).
- En el 97% de los casos los jóvenes evaluaron positivamente a la gestión de los capacitadores, tutores y demás profesionales que participaron en el proceso de formación. Este aspecto es el que registró mayor cantidad de votos positivos entre todos los factores pasibles de evaluación (MTEySS, 2010 b: 47).
- En el 42% de los casos se hizo un seguimiento de los jóvenes que habían culminado la práctica mediante sucesivos contactos presenciales y telefónicos. (MTEySS, 2010 b: 44).
- La tasa de inserción laboral entre los beneficiarios que recibieron seguimiento posterior por parte de la empresa

---

<sup>35</sup> El tamaño muestral se corresponde con la siguiente apertura:

- 220 casos (62,85% de la muestra) corresponden a jóvenes que ya han sido capacitados;
- 80 casos (22,86% de la muestra) corresponden a jóvenes que no han sido capacitados, y
- 50 casos (14,29%) responde a jóvenes que se están capacitando.
- 

<sup>36</sup> El documento reconoce que la cantidad de beneficiarios por tutor es un tema que requiere ser reforzado y apunta a la organización de tutorías personalizadas como un factor de significativa importancia.

## Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social

asciende a 71% en tanto que el ratio entre aquellos jóvenes que carecieron de contacto *post*-formación es de 50% (MTEySS, 2010 b: 22).

- Con posterioridad a la finalización del proyecto formativo, el 68% de los jóvenes se encuentra ocupado en un empleo registrado. El 49% de los jóvenes ocupados que participaron del programa fueron tomados por las mismas empresas donde realizaron la práctica, en tanto que el 10% de los jóvenes consiguió emplearse en una empresa del mismo sector industrial<sup>37</sup> (MTEySS, 2010 b: 23 y 52).
- El 60% de los jóvenes que realizó la práctica calificante retomó sus estudios formales durante el desarrollo de la misma o con posterioridad a su culminación. Este ratio es mayor entre las mujeres (77%) que entre los hombres (52%), como así también resulta superior entre quienes tuvieron seguimiento *post*-formación por parte de la empresa (70%) que entre quienes carecieron de ese contacto (53%) (MTEySS, 2010 b: 23).
- Las mujeres evidencian un mejor desempeño relativo que los varones. Así, con posterioridad al egreso del Programa el ratio de jóvenes mujeres ocupadas en un empleo registrado asciende a 77%, en tanto que respecto de los jóvenes hombres alcanza el 63% (MTEySS, 2010 b: 51).
- El ingreso mensual promedio de los beneficiarios del programa en etapa formativa a la fecha de la realización de la evaluación asciende a \$1.594<sup>38</sup> (MTEySS, 2010 b: 23).

---

<sup>37</sup> En Rodríguez de Ramírez, M. del C. y Piacquadio, C. (2010) mencionábamos que las empresas involucradas al finalizar el proyecto se encargan de difundir los perfiles ocupacionales de los beneficiarios entre los entes que conforman su cadena de valor.

<sup>38</sup> Se trata de valores registrados en el cuarto trimestre de 2009.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

- El 45% de los jóvenes recibió o recibirá un título o diploma adicional al certificado de participación otorgado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la empresa capacitadora (MTEySS, 2010 b: 38-39).
- En el cuarto trimestre del año 2009 –periodo de inicio de la evaluación- se registraban 1.153 jóvenes beneficiarios, en tanto que, con un año de posterioridad –tercer trimestre de 2010- se registran más de 1.500 jóvenes (MTEySS, 2010 b: 29).

### **4. Metodología y resultados del relevamiento empírico efectuado:**

Tomamos en consideración las 29 organizaciones participantes<sup>39</sup> de esta iniciativa que fueron mencionadas en sendos documentos emitidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010, a y 2010, b) y relevamos las respectivas exteriorizaciones contables microsociales haciendo foco en aspectos relativos a la revelación de iniciativas de inclusión laboral de jóvenes –Programa Jóvenes con Futuro, otras acciones y pasantías- y aspectos asociados tales como organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas y demás entes eventualmente involucrados, cantidad de beneficiarios y tutores asignados como así también duración y carga-horaria. Asimismo, consideramos como parámetros relevantes exteriorizaciones relativas a negociaciones con los sindicatos<sup>40</sup>, capacitación de tutores<sup>41</sup>, cantidad

---

<sup>39</sup> Tomamos en consideración tanto a Next e YPF que fueron mencionadas en el Informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social primero (2010, a) como así también a ABA y Autopistas del Sol, organizaciones que no fueron informadas en aquel mas relevadas en un documento de divulgación más reciente (MTEySS, 2010 b).

<sup>40</sup> Las empresas participantes observaron como dificultad enfrentada la negociación con representantes sindicales con presencia en la empresa en torno a temas relativos a los procedimientos de reclutamiento, monto de las asignaciones y estipendios percibidos por parte de los beneficiarios. Asimismo, el documento observa:

“Los sindicatos fijaron posiciones que, protegiendo los intereses de los jóvenes, evitaran tensiones con los trabajadores de la empresa. Estas consideraciones no deben omitir la activa colaboración que en muchos proyectos realizaron los sindicatos, especialmente en

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

total de empleados y participación relativa de contratos fijos y temporales, ello último, tal como señaláramos *supra*, en virtud de la significatividad que tiene la contratación temporaria como herramienta para viabilizar la inserción laboral de jóvenes.

A tales efectos efectuamos consultas en las páginas *web* institucionales, de UN Global Compact y GRI<sup>42</sup> haciendo foco temporal en el periodo 2009, horizonte al cual se refiere el documento mencionado (MTEySS, 2010 b). Del relevamiento de los veintinueve entes surgen las siguientes observaciones:

- Solamente 8 organizaciones exteriorizan la participación en el Programa Jóvenes con Futuro en tanto que son 11<sup>43</sup> los entes que informan acciones destinadas a la inclusión laboral de jóvenes.
- Solamente 9 organizaciones presentan informes contables microsociales<sup>44</sup> –bajo las denominaciones “Reporte de

---

materia de formación en el aula, brindando capacitadores e instalaciones para el desarrollo de las actividades” (MTEySS, 2010 b: 79).

<sup>41</sup> La capacitación de los tutores fue un aspecto señalado como pasible de mejora por parte de los entes involucrados. En tal sentido, advirtieron “ciertas falencias en el proceso de capacitación interna para hacer frente a la formación de jóvenes, producto de “la inexperiencia en la implementación de este tipo de proyectos” a la vez que señalaron como tarea pendiente “la necesidad de fortalecer la capacitación, la concientización y el involucramiento de los tutores seleccionados” (MTEySS, 2010 b: 80).

<sup>42</sup> De los entes analizados, publican Memorias de Sostenibilidad en la base GRI Gas Natural BAN –por los periodos 2008, 2009 y 2010-, Volkswagen Argentina por el periodo 2009 y Carrefour Argentina por el periodo 2010.

<sup>43</sup> Se incluyen dentro de éstos a las ocho empresas que exteriorizan su participación en el Programa Jóvenes con Futuro.

<sup>44</sup> Laboratorios pfizer informa en la página *web* institucional la presentación con fecha 04/01/2011 del informe de RSE 2009 sin embargo el mismo no se encuentra disponible *on-line*. En lugar de ello, la empresa consigna un breve informe cuya fuente, indica el ente, es la memoria mencionada. Se observa que la empresa no está adherida a pacto global ni presenta memorias en gri.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Sustentabilidad”, “Informe de Responsabilidad Corporativa”, “Informe Anual”, “Reporte de Responsabilidad Social”, “Memoria de Sostenibilidad”, “Memoria de Responsabilidad Social Empresaria” o “Informe de Ciudadanía<sup>45</sup>”, dos de los cuales son emitidos por las respectivas controlantes extranjeras (Pepsico y CH2M Hill Lockwood Green).

- En el informe contable microsocial (Informe Anual 2009) de uno de los entes relevados (Indra Si) surgen exteriorizaciones acerca de la gestión de riesgos.
- El relevamiento de los impactos sociales internos recibe en ocasiones la denominación de “Sustentabilidad de Talentos”.
- Surge, asimismo, una exteriorización de extensión reducida<sup>46</sup> o folleto bajo la denominación “*Dossier de RSE*”.
- Solamente uno de los entes (Gas Natural BAN) exterioriza la cantidad de tutores asignados.
- Ninguno de los entes cuyas exteriorizaciones fueran relevadas exterioriza información relativa a la negociación con sindicatos en temas vinculados con acciones de inclusión laboral de jóvenes.
- Solamente tres empresas (Carrefour Argentina, Grupo Logístico Andreani y Santander Río) exteriorizan información cuantitativa monetaria relativa a los costos asociados a las iniciativas de inclusión laboral de jóvenes.

---

<sup>45</sup> “contable Citizenship Report” es la denominación del informe microsocial de Pepsico por el periodo 2009.

<sup>46</sup> El “Dossier de RSE” de Grupo Logístico Andreani presenta información contable social en un volumen de 13 fojas.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

- Solamente el reporte de CH2M Hill Lockwood Green casa matriz y el informe de Gas Natural Ban exteriorizan la cantidad de trabajadores permanentes y temporarios. En tanto que Gas Natural BAN informa una tendencia decreciente de contratación temporaria -5,54% de su fuerza laboral era temporalmente contratada en 2009, en tanto que para el periodo 2010 ese ratio desciende a 4,7%- CH2M Hill reporta a nivel mundial un 6,5% de su fuerza laboral empleada bajo esta modalidad. Se observa que una organización cuyo Reporte de Sostenibilidad tiene nivel de aplicación A+ omite exteriorizar esa información.
- Tres organizaciones (Acindar Grupo Arcelor Mittal, Carrefour Argentina e Indra Si) efectúan una apertura etaria de la fuerza laboral que toma en consideración a los jóvenes.
- De las siete organizaciones cuyas exteriorizaciones microcontables han sido elaboradas de acuerdo a los lineamientos GRI, cuatro de ellas omiten relevar el nivel de aplicación de las guías.
- Se observa que las trece instancias de inclusión laboral de jóvenes que surgen del relevamiento empírico son llevadas a cabo en red. Seguidamente se consigna un cuadro indicando la instancia relevada, la organización lucrativa involucrada y demás organizaciones asociadas.

## Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social

Instancia de inclusión laboral de jóvenes	Empresas participantes	Organizaciones asociadas
Becas de grado, de finalización de estudios de grado y de estudio.	YPF	Universidades y ONG's.
Pasantías	Volkswagen Argentina	UADE, UCES, UCA, ITBA, UTN, UBA, USAL, UP, UB, IESE, Universidad de Gral. Sarmiento, UNLAM, UM, Austral, Instituto Técnico de Motores, Escuelas de Enseñanza Técnica N° 1, 2 y 3 y Escuelas de Enseñanza Media N° 2 y 8.
Plan Dual		Escuelas públicas oficiales.
Prácticas profesionales supervisadas		Universidades
Premio Jóvenes Emprendedores	Santander Río	Universidades
Programa Avancemos	Acindar, YPF	Asociaciones civiles Ashoka y CLAYSS (Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario).
Programa de Oportunidades de Empleo en Tecnología	Microsoft (USA)	Fundación Trust for the Americas
Programa Emprendedores Sociales	Gas Natural Ban	ONG's
Programa Envion	Grupo Andreani	Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires
Programa Formación en Oficios	YPF	UOCRA y Fundación de los Trabajadores de la Construcción.
Programa Grupos Comunitarios de Estudio	Autopistas del sol	Fundación S.E.S. (Sustentabilidad, Educación y Solidaridad).
Programa Jóvenes con Futuro	Véase apartado precedente	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Sistema dual	Volkswagen Argentina	Deutsche Schule Villa Ballester
Fuente: elaboración propia a partir del relevamiento empírico efectuado.		

No hemos contemplado acciones de inclusión genéricas, es decir, hemos dejado fuera del universo de estudio iniciativas [de inclusión] cuya población objetivo no se circunscribiera a la juventud. Las mismas, que también son desarrolladas en su totalidad en red, son mencionadas a continuación:

## Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social

- Programa de Formación de Oficios (Red Carrefour-Fundación Manos abiertas):  
Fundación Internacional Carrefour donó a esta iniciativa \$250.000 en 2007 y \$168.900 en 2009 en tanto que la empresa brinda *know-how* en temas de logística y producción. Registra más de 150 microcréditos entregados y más de 100 vecinos de la localidad de Villa de Mayo, provincia de Buenos Aires como beneficiarios. Surge también como actora el Centro de Formación Profesional N° 401 dependiente de la Dirección de Adultos y Formación Profesional de la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires que otorga título oficial a los beneficiarios.
- Plan Becas “Control-F” (Red MTEySS, CESSI, Microsoft, IBM, Sun, Cisco y Oracle):  
Esta iniciativa, que surge de la página *web* institucional de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI), involucra la formación en aspectos vinculados a tecnologías de la información de trabajadores ocupados o desocupados de todo el país en forma gratuita. De fuentes periodísticas surge que de esta acción, con fecha de comienzo Agosto 2011 y subsidiada con fondos del Banco Mundial, pueden participar estudiantes – secundarios, terciarios o universitarios- como así también personas desempleadas que se encuentren interesadas en capacitarse a efectos de reinsertarse en el mercado laboral. Asimismo, se informa que en el año 2010 han sido 4.000 las personas participantes de los cursos en el país y que los mismos, con una carga de 40 horas, son dictados en un horizonte temporal de 3 meses, al cabo del cual el alumno egresa con una certificación (Clarín, 2011: 14).
- Plan de becas escolares (Red Santander Río-Cáritas Argentina):  
Banco Santander Río informa el otorgamiento por intermedio de Cáritas Argentina de 496 becas a niños en edad escolar provenientes de hogares en situación de pobreza en 5 provincias del territorio nacional.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

- Programa Calidad San Juan (Red Santander Río-BID-provincia de San Juan):

Banco Santander Río informa solventar proyectos vinculados a la producción y el empleo con fondeo provisto por el Banco Interamericano de Desarrollo y por el gobierno de la provincia de San Juan.

- Programa de Microcréditos (Red BBVA, Indra y otros bancos): Indra informa haber suscripto un acuerdo para participar en la Fundación Microfinanzas BBVA que, mediante la ayuda a emprendedores y familias procedentes de distintos países, tiene por objeto desarrollar servicios bancarios para las personas que carecen de acceso a los mismos. Señala el reporte de la matriz española que en el marco de esta iniciativa que tiene proyectado brindar financiación a 10 millones de personas a través de la red BBVA y otros bancos, la empresa aporta tecnología y conocimiento.

### **5. Algunas reflexiones a modo de conclusión**

Frente a las altas tasas de desempleo juvenil a nivel mundial y local tecnólogos argentinos plantean al trabajo temporario y a la capacitación técnica como herramientas para viabilizar el ingreso al mercado laboral de este grupo vulnerable. Surgen numerosas iniciativas en el marco de articulaciones público-privadas o privado-privadas destinadas a capacitar para el trabajo e insertar laboralmente a los jóvenes, dentro de las cuales la figura del tutor y la necesidad de contacto post-formación por parte de las organizaciones involucradas aparecen como aspectos relevantes.

Surge, también, que la totalidad de las iniciativas de inclusión laboral relevadas –tengan éstas por población objetivo a los jóvenes o sean genéricas- son implementadas en red con instituciones educativas, el Estado en cualquiera de sus tres niveles de gobierno, asociaciones empresarias y sindicales y otras ONG's.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

Relativo al dominio contable microsocioal, pareciera incrementarse el universo de denominaciones posibles de los artefactos a la vez que se observa que la iniciativa relevada a nivel macro no resulta en numerosas ocasiones exteriorizada en los artefactos microcontables de las organizaciones involucradas. Asimismo, surge que aspectos relevantes planteados por las empresas y socializados a nivel macro no son exteriorizados en los informes contables a nivel micro.

Asimismo, comienza aisladamente a revelarse información vinculada a la gestión de riesgos a la vez que aparecen modelos contables microsocioales de extensión reducida. Relativo a los costos asociados, desagregación por tipo contractual y apertura de la fuerza laboral por estratos etarios se observa que los informes que contemplan su exteriorización constituyen aún la excepción y no la regla.

### **6. Bibliografía**

ARROYO, Daniel (2010): "Tendencias de los sistemas de protección social en América Latina. Modelos de gestión y tipología de diseños", Buenos Aires, BDO.

ARROYO, Daniel (2011): "Se necesitan reformas sociales", Diario La Nación, Martes 11 de Enero.

CLARIN (2011): "Las empresas también capacitan", Suplemento iEco, Domingo 31 de Julio.

DÔTIG, Charlotte (2011): "Die Stimme der Empörten", Argentinisches Tageblatt, Sábado 27 de Agosto, archivo pdf disponible en [www.tageblatt.com.ar/pdf\\_free/27-08-11\\_2.pdf](http://www.tageblatt.com.ar/pdf_free/27-08-11_2.pdf)

GOMEZ, Ricardo J. (2009): "What is that thing called philosophy of technology?" California State University, USA.

KRITZ, Ernesto et al. (2011): "Mesa Redonda. Gremios, empresas y gobierno a favor del trabajo temporario", Diario Clarín, Suplemento Especial "Trabajo Temporario", Domingo 25 de Septiembre.

## Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2009): *RSE y Trabajo Decente en la Argentina. Contexto, desafíos y oportunidades*, archivo pdf disponible en [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010 a): *La Red de RSE y Trabajo Decente. Un caso de contribución público-privado al desarrollo*, archivo pdf disponible en [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010 b): *Programa Jóvenes con Futuro: Resultados e impactos de una intervención público-privada*, archivo pdf disponible en [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/Informe\\_JcF.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/Informe_JcF.pdf)

PIACQUADIO, C. y RODRIGUEZ de RAMIREZ, M. del C. (2009): “Una mirada desde las empresas y sus impactos” en Rodríguez de Ramírez, M. del C. (2009): **“Programas de inclusión social en Argentina. Una aproximación a la complejidad de las articulaciones micro, meso y macro contables”**.

RAMONET, Ignacio (2011): “Generación sin Futuro”, Le Monde diplomatique, Edición 147, Septiembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2009): “Los programas de inclusión social desde la mirada de las empresas. Exteriorización de impactos y limitaciones de la información”, XXX Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta, 4-6 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2010): “Impactos en la comunidad: reflexiones acerca de entes considerados líderes en su exteriorización, su convergencia con programas de inclusión social”, XXXI Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias

Económicas y de Administración, Universidad Nacional de Catamarca, 20 al 22 de Octubre.

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad Social**

SAMELA, Gabriela (2011): “Discuten las condiciones necesarias para impulsar la actividad emprendedora”, Diario Clarín, Suplemento iEco, Domingo 17 de Julio.

SACHS, Jeffrey D. (2011): “El desempleo entre los jóvenes azota a todo el mundo”, diario La Nación, suplemento Economía & Negocios, Domingo 3 de Abril.

SEN Amartya y KLIKSBURG B. (2010): **Primero la gente**, Buenos Aires, Temas Grupo Editorial.

URIEN, Paula (2011): “Jóvenes en problemas mayores”, Diario La Nación, Suplemento Economía & Negocios, Domingo 13 de Marzo.

VAN MORLEGAN, Luis *et al.* (2010): “Mesa Redonda. Qué sucede con el empleo de los jóvenes?”, Diario Clarín, Suplemento especial “Trabajo Temporario”, Domingo 17 de Octubre.

### **Páginas web consultadas:**

<http://www.globalreporting.org/Home>

[www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

[www.acindar.com.ar](http://www.acindar.com.ar)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<http://www.indec.gov.ar>

<http://portal.gasnatural.com/servlet/ContentServer?pagename=common/Controlador&npage=1-30-0&centralassetname=1-30-0-0-0-0&centralassettype=BloqueHTML>

[http://www.apexamerica.com/la\\_compania.php](http://www.apexamerica.com/la_compania.php)

<http://exiinformes.nosis.com.ar/exiinformes/agentes/ARCOS-DORADOS-ARGENTINA-SA-30610252334-Roque-Saenz-Pena-432-1636-Olivos-Buenos-Aires-Argentina-380-EN.aspx>

<http://www.ausol.com.ar/rse.asp>

<http://www.cac.com.ar>

<http://www.cessi.org.ar>

<http://www.carrefour.com.ar>

<http://www.ch2m.com/corporate/sr/sustainability-performance-indicators/performance-indicators.asp>

<http://www.dowagro.com/ar/about>

<http://www.santillana.com.ar>

## **Documentos de Trabajo de Contabilidad, Auditoria y Responsabilidad Social**

<http://www.andreani.com.ar>

<http://www.penaflor.com.ar/index.aspx>

[http://www.ibm.com/smarterplanet/ar/es/green\\_and\\_sustainability/overview/index.html?re=CS1](http://www.ibm.com/smarterplanet/ar/es/green_and_sustainability/overview/index.html?re=CS1)

<http://www.indicom.com.ar>

<http://www.bellmor.com.ar>

<http://www.prosegur.com.ar/AR>

<http://www.santanderrio.com.ar/nosotros/rrhh.jsp>

[http://www.pfizer.com.ar/pf\\_argentina/noticia\\_salud.asp?id=208](http://www.pfizer.com.ar/pf_argentina/noticia_salud.asp?id=208)

<http://www.microsoft.com/latam/responsabilidadsocial/2007>

[http://www.next.com.ar/home\\_esp.html](http://www.next.com.ar/home_esp.html)

<http://www.pepsico.com.ar/Argentina/Index.html>

<http://www.cnv.gob.ar/InfoFinan/BuscoSociedades.asp?Lang=0&TamanoSocID=0>

<http://www.securitas.com/ar/es-ar>

<http://www.teleperformance.com/es/Home.aspx>

<http://www.visa.com.ar>

<http://www.volkswagen.com.ar/ar/es.html>

[http://www.ypf.com/ar\\_es](http://www.ypf.com/ar_es)

<http://www.aba-argentina.com/home.html>

<http://www.indracompany.com>

<http://argentina.ashoka.org/ashokaenargentina>

<http://www.clayss.org.ar>

<http://www.fundses.org.ar/somos.html>

[www.tageblatt.com.ar/pdf\\_free/27-08-11\\_2.pdf](http://www.tageblatt.com.ar/pdf_free/27-08-11_2.pdf)