

## MODELO DE VALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) BASADO EN EL MÉTODO DE PUNTUACIÓN

Diego Bonilla Jurado <sup>1\*</sup>, Diego Salinas Morales <sup>2</sup>, Omar Cavero Álvarez <sup>3</sup>

<sup>1</sup> BH Consultores, <sup>2</sup> BH Consultores, <sup>3</sup> Universidad Técnica de Ambato  
administracion@bhconsultores.com, talentohumano@bhconsultores.com, omarodca@hotmail.com

---

**Resumen:** La finalidad de la presente investigación fue determinar como la valuación de puestos de trabajo incide en la remuneración de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Ambato, para lo cual se empleó un enfoque holístico, porque se midió la realidad versus la problemática, de corte trasversal, valuando a 32 puestos de trabajo a través del método de puntos in-situ por un lado, y a las remuneraciones salariales por otro, estos dos establecidos por el comité de valuación especializado, en donde 16 de los puestos encuentran reestructuración en su remuneración recortando su salario, 15 de los puestos incrementan su salario, y uno no ve modificada su remuneración. Finalmente, se comprobó la hipótesis: el grupo de variables de valuación de puestos inciden en las remuneraciones de los colaboradores de la organización

---

**Palabras Clave:** Empresa privada, método de puntuación, valuación de puestos, sueldos y salarios.

## MODEL OF VALUATION OF POSTS OF WORK (VPT) BASED ON THE METHOD OF SCORING

---

**Abstract:** : The purpose of the present investigation was to determine how the valuation of jobs affects the remuneration of employees of a private company in the city of Ambato, for which a holistic approach was used, because the reality versus the problem was measured , cross-cutting, valuing 32 jobs through the method of in-situ points on the one hand, and salary remuneration on the other, these two established by the specialized valuation committee, where 16 of the posts find restructuring in his remuneration cutting his salary, 15 of the posts increase his salary, and one does not see his remuneration modified. Finally, the hypothesis was verified: the group of job valuation variables affect the remunerations of the employees of the organization.

---

**Key words:** Private company, remunerations, salaries, scoring method, valuation of posts.

## I INTRODUCCIÓN

Los puestos de trabajo de una organización como punto vinculante entre los trabajadores y las características de la industria (pública o privada), determinan aspectos esenciales como las tareas, funciones, responsabilidades, condiciones laborales, sueldo y salario, beneficios sociales y el grado profesional de los colaboradores que ocupan dicho espacio laboral.

Los puestos de trabajo de cualquier tipo de organización poseen un valor diferente en comparación incluso con sus similares, y es tarea específica del departamento encargado de la gestión de Talento Humano definir, o en su caso, redefinir el valor de los mismos en dependencia de las exigencias internas o ambientales a los que se encuentren sujetos.

La determinación o redefinición del valor del puesto de trabajo está supeditada al empleo y aplicación de técnicas de Valuación de Puestos de Trabajo (VPT) que, en resumen, definen el valor relativo (valor de uno en relación con los otros) de cada uno de los lugares de trabajo por medio de procedimientos sistemáticos que ayudan a identificar dicho valor. Las técnicas de VPT que emplea una empresa, independientemente de pertenecer al sector público o privado, se apegan primordialmente a la utilización de métodos globales o no analíticos (método de jerarquización, método de clasificación) o en su caso, dependiendo de sus propias exigencias, emplean métodos analíticos y cuantitativos (método de puntuación, método de comparación de factores, método DEPYET).

La organización, al contar con un sistema de VPT estrictamente definido, permite identificar las funciones de los puestos de acuerdo a su valor e imposición dentro de la organización, logrando mantener la equidad interna, así como la competitividad externa a través de una buena administración de sueldos y salarios.

La presente investigación buscó establecer una metodología de VPT, de fácil aplicación para la empresa privada con base en el método de valuación por puntos. El presente método emplea técnicas matemáticas para la asignación de puntos para cada uno de los 32 puestos de trabajo que conforman una empresa privada en Ambato – Ecuador, con el objetivo de reestructurar sus salarios.

El trabajo esta distribuido de la siguiente forma: En la sección II se presenta el desarrollo; en la sección III se muestran los resultados, en la sección IV se evidencian las conclusiones, en la sección V se revelan las referencias bibliográficas y en la sección VI se describen las mini biografías de los autores.

## II DESARROLLO

### A)Valuación de Puestos de Trabajo (VPT)

Las diversas técnicas de VPT surgieron en los Estados Unidos en el apogeo del taylorismo, con el objetivo de comprobar el grado y nivel de importancia relativa de los diferentes puestos de trabajo en las organizaciones (Puchol, 2012).

Encontrarse con terminología semejante a “valuación de puestos” suele ser muy común. “Calificación del Trabajo”, “Valoración de las Tareas”, “Clasificación de puestos”, “Evaluación de puestos” son algunos de los términos que diversos autores han empleado para dar explicación a la acción directa de asignar un valor específico a un puesto de trabajo determinado utilizando un método no analítico o a su vez, un método cuantitativo (Berrocal, 2016).

La VPT abarca un procedimiento sistémico donde se define el valor relativo de los puestos, creando una distribución jerárquica de sitios de trabajo en beneficio de la organización. Dicha valuación combina la información proveniente del mismo puesto de trabajo, las habilidades que requiere, el valor que estima la organización, la cultura organizacional y el mercado externo (Jiménez, 2015)

La VPT demanda el cumplimiento de ciertos parámetros para obtener los resultados esperados:

- La VPT debe estimar a la organización como un todo. No se puede excluir el entorno que rodea al puesto de trabajo, asimismo, no es posible decir que el puesto de trabajo no es un componente de la organización.

- Los valores organizacionales son recogidos por la VPT. Es de vital importancia refrescar de forma permanente dichos valores.

- La idea principal de la VPT es manejar un óptimo desempeño para el ocupante del puesto de trabajo. No es objetivo valorar el desempeño del colaborador, o si realiza bien las tareas encomendadas. Lo que realmente se valora es lo que dicho puesto aporta a la organización (Jiménez, 2015).

- Desde sus inicios, la VPT ha sido empleada como requisito previo para el trato equitativo, justo, más ordenado, y sistemático de las remuneraciones en la organización. En definitiva, la VPT es “el proceso sistemático, a través del cual se definen y se aplican una serie de procedimientos de análisis y toma de decisiones, que permiten determinar el valor relativo de cada puesto para la organización” (Berrocal, 2016)

A partir de esta definición, las principales características de la VPT son:

- Es un proceso sistemático. La VPT no es una simple aplicación de técnicas, más o menos objetivas y más o menos cuantitativas, para obtener una ordenación final de los puestos de trabajo. Al contrario, es un proceso sistemático y formal dividido en fases, en cada una

de las cuales es preciso tomar una serie de decisiones y llevar a cabo un conjunto de acciones muy concretas. Saltarse alguna de las fases, o no llevarlas a cabo adecuadamente, podría conducir a obtener unos resultados finales poco objetivos, válidos y fiables.

• Los métodos o sistemas de VPT. Por lo general, van a permitir descomponer los diferentes puestos existentes en la organización en sus distintos componentes, para, posteriormente, sintetizar todos estos datos en una ordenación o puntuación final de cada uno de los puestos. Un objetivo fundamental de cualquier proceso de VP es garantizar, en la medida de lo posible, la objetividad del proceso, para ello, es imprescindible realizar análisis críticos y tomar decisiones en función de la información disponible de los puestos. Se valoran los puestos de trabajo y no el rendimiento de las personas que los desempeñan

• Valor relativo. El objetivo final de la VP no es conocer el valor absoluto de cada uno de los puestos existentes en la organización y tampoco dar directamente un valor monetario, aunque sí proporciona el medio para llegar a él, pero la forma de realizar la correspondencia entre puestos y unidades monetarias dependerá de la política salarial de la organización, quedando fuera del proceso de VP. El objetivo de la VP es ordenar los puestos en función de su importancia para la organización y conocer las diferencias en valor existentes entre ellos. El valor relativo de los puestos se determina en función de la información disponible sobre los objetivos, características, requerimientos, etc. que han sido previamente objeto de análisis en un marco estructurado de criterios o factores □1□.

Del mismo modo, las principales aplicaciones de la VPT hacen referencia a:

**Retribuciones.** La aplicación de la VPT en este campo, puede enfocarse desde distintos puntos de vista:

• Obtener principios técnicos y precisos que permitan al departamento encargado ejecutar un trato objetivo de las remuneraciones.

• Instaurar un plan de salarios propio con la finalidad de fijar salarios equitativos, reduciendo la desigualdad y la inconsistencia de los mismos.

• Brinda un fundamento lógico que permite brindar explicaciones a los colaboradores las diferencias de sus remuneraciones percibidas.

• Permite de forma fácil y flexible la revisión de las remuneraciones existentes y permite la fijación de nuevos salarios a nuevos puestos de trabajo

• Asegura que la organización cumple legal y de forma ética las obligaciones con sus trabajadores

• Es una base importante para la negociación colectiva, brindando facilidad de acuerdos entre los altos mandos y los colaboradores.

A nivel de organización. Es un instrumento de gran

utilidad por las siguientes características:

• Equilibra la estructura, vacíos organizacionales, simplifica procesos, suprime actividades duplicadas

• Establece una jerarquización de puestos razonables, brinda un organigrama estructurado

• Delimita y clarifica las responsabilidades entre directivos y colaboradores

• Clarifica la ejecución de roles

• Permite el diseño y rediseño de puestos, estructura y reestructura las responsabilidades de los puestos de trabajo

**Políticas de recursos humanos.** La VPT se convierte en una herramienta que permite el desarrollo de procesos básicos:

• Establece niveles de responsabilidad y grupos profesionales

• Relaciona los requerimientos del puesto con las características organizativas

• Establece mapas y planes de carreras (Berrocal, 2016)

**B) Remuneraciones en el sector privado ecuatoriano-** Según el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 elaborado por Organización Internacional del Trabajo □5□ “En el plano empresarial, el incremento o reducción de los salarios repercute en los costes de producción y por lo tanto en los beneficios, sostenibilidad y competitividad de las empresas”.

Se ha podido constatar que, en la mayoría de los casos, los sueldos recibidos no son acordes a la productividad de los colaboradores de una organización y a los niveles de inflación de los estados □7□. “Un elemento determinante del nivel general de desigualdad total radica en la disparidad salarial entre los diferentes grupos de trabajadores” □5□.

En varias investigaciones, la desigualdad de remuneraciones toma en cuenta aspectos de género:

• La mujer y la infravaloración de su desempeño laboral

• El puesto de trabajo y sus características

• Trabajos para mujeres con un bajo valor añadido

• El país y su estructura salarial

• La dependencia económica del sexo femenino

• La desorganización de las mujeres y su falta de representación sindical □5□.

Las remuneraciones de los colaboradores de las empresas privadas en Ecuador □7□. requieren un análisis absoluto e íntegro a causa de las marcadas diferencias salariales entre un empleado y otro, incluso dentro de una misma organización. En varios casos, se aduce que la remuneración recibida no es la justa, de forma aparente hay colaboradores mejor calificados que otros, con mejores aptitudes y competencias que, al final de

### C) Modelo de puntuación

El modelo de puntuación, o como también es conocido el “método de puntos”, es el método de VPT de mayor aplicación en todo tipo de organizaciones (Puchol, 2012). Este método diseñado es considerado como la técnica de valoración de puestos de trabajo más fiable y objetiva en comparación con otras técnicas tanto cualitativas como cuantitativas □1□. Este método emplea la asignación de puntos, los cuales se estipulan a cada uno de los factores y subfactores previamente establecidos para los puestos de trabajo, buscando resultados precisos □2□. El resultado final de dicha asignación de puntos es que cada uno de los niveles valuados tienen una puntuación. El análisis a los puestos de trabajo □6□ se lo realiza factor a factor, obteniendo finalmente para cada puesto de trabajo un determinado número de puntos que reflejan el valor relativo del puesto valuado.

El modelo de puntuación tiene un procedimiento establecido, mediante seis pasos:

- Determinación de factores esenciales
- Determinación de los niveles de los factores
- Adjudicación de puntos a cada subfactor
- Adjudicación de puntos a los niveles
- Aplicación del sistema de puntuación

La objetividad es la principal ventaja de este método, los resultados son de fácil defensa, aunque su mayor inconveniente, lo esforzado de su aplicación y elaboración □6□. El “método de puntuación” puede tener la elaboración de una guía o manual específico que, a consideración del comité de evaluación designado para tal tarea, asignará los valores, factores, subfactores y puntuaciones que crea convenientes, o en su caso puede emplear una guía ya elaborada que se ase ajuste a las necesidades de la organización. El levantamiento de la información debe estar estrictamente designado a un “comité de valuación” conformado por expertos en gestión de talento humano, con la finalidad de evitar sesgos, posibles errores y al mismo tiempo, garantizando la transparencia que requiere el proceso. □1□. Para el levantamiento de la información, se utilizó la siguiente guía de evaluación, que fue elaborada por el comité de evaluación designado, conformado por los autores de esta investigación.

### D) Determinación de los factores de la Guía de Valuación

Los factores que analiza el siguiente proceso de valuación se enfocan en medir los requerimientos del puesto de trabajo y no al colaborador que ocupa dicho puesto, jerarquizados de la siguiente manera:

•Habilidad: Capacidad que debe ostentar, mantener y adquirir el colaborador para el desarrollo de sus actividades esenciales y específicas.

•Responsabilidad: La que el colaborador debe adjudicarse

•Esfuerzo: El que el colaborador debe emplear en la realización de sus actividades

•Condiciones de trabajo: Aspectos ambientales y tecnológicos que debe soportar y enfrentar el trabajador

### E) Determinación del valor relativo de los factores

Al no existir una fórmula o guía precisa para determinar los valores relativos de los factores, el comité evaluador debe poseer un buen juicio de valoración y una acertada subjetividad. Los autores de la presente investigación cuentan con un alto conocimiento en gestión del talento humano, así como de todos los puestos existentes en la empresa privada objeto de estudio, y también el conocimiento para la correcta aplicación de la guía de valuación que se empleará para dicho proceso. A continuación, se muestran los valores relativos para cada factor que intervienen en la evaluación:

**Tabla I. Valores relativos de la evaluación**

Factores	Valor relativo
Habilidad	50%
Responsabilidad	25%
Esfuerzo	15%
Condiciones de trabajo	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### F) Determinación de los subfactores de medición

**Tabla II. Subfactores de medición**

Factores	Subfactores
Habilidad	Educación
	Experiencia
	Iniciativa
	Precisión
Responsabilidad	Equipo
	Supervisión del Personal
Esfuerzo	Físico
	Mental
Condiciones de trabajo	Ambiente
	Riesgos

### Valores de los grados

La asignación de valores para la calificación es de-

Tabla III. Subfactores de medición

Nombre:	Cargo:					
Factor	Valor relativo	Grados				
		I	II	III	IV	V
Habilidad	50%					
Educación		16	32	48	64	80
Experiencia		14	28	42	56	
Iniciativa		12	24	36	48	60
Precisión		8	16	24	32	
Responsabilidad	25%					
Equipo		18	36	54		
Supervisión del personal		7	14			
Esfuerzo	15%					
Físico		11	22	33	44	
Mental		4	8	12	16	
Condiciones Trabajo	10%					
Riesgos		7	14	21		
Ambiente		3	6	9		
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>					

**Identificación de los puestos de trabajo**

Los puestos de trabajo (32) que se encuentran operativos y fueron valuados se detallan a continuación:

Tabla IV. Subfactores de medición

Puestos	Salario Actual Dólares
Directora financiera	3250
Jefe de rentas	
Jefe de gestión financiera	2034
Jefe de presupuestos	
Tesorera general	
Contador general	
Técnico especialista en rentas	1212
Contador	
Técnico profesional de proyectos	
Delegado sancionador	1086
Asistente de rentas	
Analista jurídico tributario	
Analista de tesorería	
Secretario de coactivas	986
Analista de transferencias	
Analista jurídico tributario	
Analista de presupuesto	
Analista financiero	
Técnico de rentas	
Técnico de rentas	901
Técnico contable	
Supervisor de recaudación	
Recaudador	817
Técnico en conciliación bancaria	
Técnico contable	
Técnico de rentas	
Apoyo administrativo de dirección	733
Recaudador	
Inspector de rentas	
Asistente técnico de tesorería	
Asistente atención al cliente	622
Asistente administrativo	
32	

De los 32 puestos de trabajo identificados, la suma de los puntos de todos los factores determinará el total de puntos por cada puesto de trabajo que servirá para el cálculo y reestructuración de las remuneraciones.

### G) Metodología

La presente investigación tiene un enfoque holístico porque tuvo la realidad en medio de la problemática, se utilizó los puestos mas no los empleados, dado que la variable cuantitativa de valoración como la valuación de puestos de trabajo ocasiona una desmotivación al trabajador porque sus funciones son más de lo acordado y el hecho de no remunerar esas funciones ocasiona que el empleado tenga bajo rendimiento y ocasione estrés laboral, para ello se ha elaborado una guía de valuación de puestos de trabajo comprendido en cinco pasos, esta guía se evaluó en campo donde el comité de evaluación asigno punto por cada factor y analizo la relación que

tienen con la necesidad del puesto. La guía tuvo una duración de 1:30 minutos por puesto in situ, dado que la investigación fue autorizada por la empresa en 3 días laborables. Por ende, el corte fue transversal, indicando el mes donde más quejas hubo por parte de los empleados.

### III RESULTADOS

#### A) Análisis de regresión para el cálculo de ajustes de salarios

En el apéndice 1, se encuentran los grados y puntos por cada subfactor de los 32 puestos de trabajos valuados.

Para realizar el análisis de regresión para el cálculo de ajustes de salarios, todos los datos deben cumplir ciertas condiciones estadísticas que se comprueban mediante el siguiente análisis:

**Tabla V. Subfactores de medición**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntos	,147	31	,085	,954	31	,197
Salario	,254	31	,000	,750	31	,000

El análisis Kolmogorov muestra si los datos de las variables tanto de puntos y salarios cumplen con la condición DISTRIBUCIÓN NORMAL DE DATOS ESTADÍSTICOS y DATOS ESCALARES detallados de la siguiente manera:

- Los datos son escalares, “SI”
- La serie de datos “puntos totales” se distribuye normalmente.
- La serie de datos “salario” NO se distribuye normalmente.

La serie de datos “salario” al no cumplir con la con-

dición DISTRIBUCIÓN NORMAL DE DATOS ESTADÍSTICOS, se considera necesario realizar una nueva prueba estadística que fundamente el estudio. La prueba escogida para la validación es coeficiente de determinación. El Nivel de significancia para el presente análisis se establece en:  $\alpha=5\%=0,05$ . El coeficiente de determinación recrea la calidad del modelo para replicar los resultados, y la proporción de variación de los resultados que puede explicarse por el modelo. Un resultado del análisis de coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>) superior a 0,30 determinará la validez de trabajo del modelo.

**Tabla VI. Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
Dimensión	,590 <sup>a</sup>	,349	,326	361,836

El resultado de R<sup>2</sup> indica un coeficiente > 0,30 por lo tanto el modelo se puede trabajar. Para demostrar la correlación entre las variables se procede a realizar el análisis estadístico PRUEBA ANOVA, donde su condición principal nos indica que P debe ser menor a  $\alpha$  (alfa: Nivel de significancia)

**Tabla VII. Anova**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	P
Regresión	2031456,006	1	2031456,006	,000 <sup>a</sup>
Residual	3796823,865	29	130924,961	
Total	5828279,871	30		

El valor de la prueba de P es 0,000 por lo tanto, se prueba la correlación entre las dos muestras.

La curva de regresión se encuentra determinada por la fórmula:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \quad (1)$$

donde:

$$\beta_0 = 5,652$$

$$\beta_1 = -214,614$$

$X$  = puntos obtenidos de cada puestos

Luego de determinar los valores para el cálculo de la curva de regresión que influye en la nueva determinación salarial de cada puesto de trabajo, la fórmula queda determinada de la siguiente manera.

$$Y = 5,652 (\text{puntos obtenidos de cada puesto}) - 214,614$$

**Tabla VIII. Coeficientes**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Sig.
	B	Error t.	Beta	
(Constante)	-214,614	342,016		,535
Puntos	5,652	1,435	,590	,000

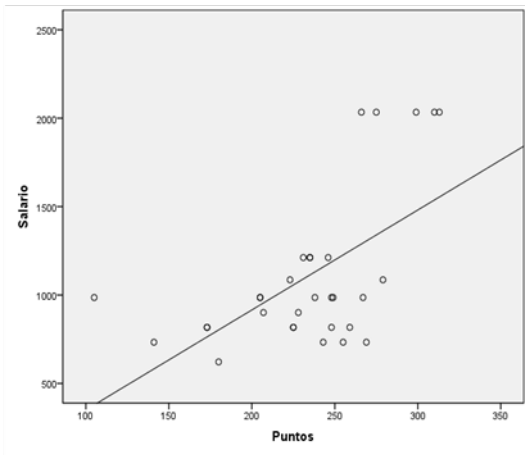


Figura 1. Dispersión de salarios propuestos vs puntos

De los 32 puestos valuados, 16 puestos ven reducidas sus remuneraciones originales. Dentro de los 16

puestos se encuentran Jefe de Rentas, Jefe de Gestión Financiera, Jefe de Presupuestos, Tesorera General, Contador General, Técnico Especialista en Rentas, Contador, Técnico Profesional de Proyectos, Delegado Sancionador, Analista Jurídico Tributario, Analista De Tesorería, Analista De Transferencias, Técnico De Rentas, Recaudador, Apoyo Administrativo De Dirección, Recaudador. La directora financiera de la empresa no ve modificada su remuneración debido al puntaje que obtuvo en el proceso de valuación. Los restantes 15 puestos ven un incremento sustancial en sus salarios, donde se encuentran los puestos Asistente de rentas, secretario de coactivas, Analista jurídico tributario, Analista de presupuesto, Analista financiero, Técnico de rentas, Técnico contable, Supervisor de recaudación, Técnico en conciliación bancaria, Técnico contable, Técnico de rentas, Inspector de rentas, Asistente técnico de tesorería, Asistente atención al cliente y Asistente administrativo.

**Tabla IX. Asignación de nuevos salarios**

Puestos	Salario actual	Salario deseado
Directora financiera	3250	EXCLUIDA
Jefe de rentas	2034	1729,67
Jefe de gestión financiera		1729,67
Jefe de presupuestos		1729,67
Tesorera general		1729,67
Contador general		1729,67
Técnico especialista en rentas		1212
Contador	1113,61	
Técnico profesional de proyectos	1175,78	
Delegado sancionador	1091,00	
Asistente de rentas	1086	1362,29

Analista jurídico tributario		1045,78
Analista de tesorería	986	944,05
Secretario de coactivas		1192,73
Analista de transferencias		944,05
Analista jurídico tributario		1187,08
Analista de presupuesto		1294,47
Analista financiero		1130,56
Técnico de rentas		378,85
Técnico de rentas		901
Técnico contable		1074,04
Supervisor de recaudación	817	1057,09
Recaudador		763,18
Técnico en conciliación bancaria		1187,08
Técnico contable		1057,09
Técnico de rentas		1249,25
Apoyo administrativo de dirección		763,18
Recaudador	733	582,32
Inspector de rentas		1226,65
Asistente técnico de tesorería		1305,77
Asistente atención al cliente		1158,82
Asistente administrativo		622
32		

#### IV CONCLUSIONES

•En cuanto a la valuación de los puestos de trabajo la reducción/aumento de los salarios indica que los sueldos actualmente establecidos y pagados no son proporcionales a las actividades y requerimientos del puesto de trabajo. Existen puestos de trabajo que necesitan personal acorde a las necesidades y exigencias de cada puesto.

•De los 32 puestos valuados, 16 de los puestos ven reducidos sus sueldos originales, mientras que los 15 puestos restantes incrementan su salario. La reducción/aumento de sueldo parcial o sustancial de los puestos de trabajo va en dependencia de las exigencias y requerimientos de los mismos. Cabe recalcar que la valuación se la realizó al puesto de trabajo, y no al colaborador.

#### V REFERENCIAS

- [1] Berrocal Berrocal, Francisca, «Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo», UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo, pp. 109-130, 2016.
- [2] Flores del Ángel, Pericles, «Metodología para la valuación de puestos como parte de un sistema de compensaciones basado en competencias: en una mediana

empresa mexicana», Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, pp. 58-59, 2012.

[3] Jiménez, Daniel Patricio, «Manual de Recursos Humanos». Madrid: ESIC Editorial, pp. 247-254, 2015.

[4] Milcovich, George., Newman, Jerry, «Compensation». New York: McGrawHill, pp. 49-56, 2014.

[5] OIT. «Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos». Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 4-6, 2015

[6] Puchol, Luis, «Dirección Y Gestión De Recursos Humanos», Editorial Díaz de Santos, Madrid, pp 265-268, 2012.

[7] Zambrano Monserrate, Manuel Andrés, «Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2013: Un caso de estudio en la ciudad de Machala». COMPENDIUM, pp. 45-47, 2014.

[8] Zambrano Monserrate, Manuel Andrés, «Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2013: Un caso de estudio en la ciudad de Guayaquil». Cuadernos de Economía, pp. 140-142, 2015.



# PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDICIÓN E INFORMACIÓN CONTABLE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS PyMEs DEL CANTON QUEVEDO

Elsa Leuvany Álvarez Morales<sup>1</sup>, Byron Oviedo Bayas<sup>2</sup>, Frida Ruso Armada<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Quevedo State Technical University, UTEQ, Quevedo-Los Ríos-Ecuador, <sup>3</sup>Facultad de Contabilidad y Finanzas Universidad de la Habana

\*Corresponding Author: boviedo@uteq.edu.ec

**Resumen:** La Responsabilidad Social Empresarial se define como la actitud voluntaria que asumen las empresas ante los grupos de interés, la comunidad, sociedad, el cuidado del medioambiente, sus resultados económicos y el cumplimiento de normas y principios de RSE a nivel nacional e internacional. Actualmente, en las pymes de Quevedo, no se cuantifica la RSE de sus organizaciones ni se utiliza en la gestión para elaborar sus planes estratégicos anuales, lo que limita el diseño de estrategias y la toma de decisiones para el desarrollo exitoso de las organizaciones. Las condiciones y facilidades que ofrecen los actores económicos, vinculados a la actividad de las pymes (empresas públicas y privadas, instituciones financieras, ONGs, entre otros) dependen cada vez más de la gestión socialmente responsable de los emprendimientos. En bases a lo antes mencionado la medición y exposición contable de la RSE de las pymes es una demanda de la sociedad y constituye en una ventaja estratégica para la toma de decisiones. Por ello se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo se podría medir en nivel de RSE en las pymes del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos de Ecuador y su incidencia en los resultados económicos? Por tanto, el objetivo del trabajo de investigación consiste en diseñar una propuesta metodológica para la medición e información contable de la responsabilidad social en las pymes del cantón Quevedo.

**Palabras Clave:** RSE, metodología de medición, información contable.

## 1 INTRODUCCIÓN

La RSE ha pasado por tres generaciones, la primera generación considera que la RS no estratégica, incluye acciones de marketing con causa, filantrópicas, benéficas, etc. Son acciones puntuales en relación con la comunidad. Segunda generación es también no estratégica que incluye actividades en línea con los negocios de la empresa, diálogo con los públicos de interés, reportes de sustentabilidad, la adhesión al Pacto global, inversión responsable, entre otras. Y la Tercera generación, hace referencia a la competitividad responsable, es decir que son acciones estructuradas y con objetivos a largo plazo, la empresa tiene un fin el de crear valor para sus accionistas, empleados, y la sociedad. Los instrumentos son de diverso tipo, los protocolos: SA 8000, GRI, AA 1000, Balance Social, Norma ISO 26000, etc. [1].

A nivel mundial sobre todo en Europa se da inicio con la aplicación de la RSE con un mayor índice en España, mientras que en América Latina se destaca Brasil, Colombia, Argentina. considerando los diferentes principios de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Pacto Global de la Organización de Naciones Unidas (ONU, los Objetivos del milenio, Libro Verde, apoyadas en directrices de sustentabilidad económica, social y medioambiental.

Ecuador (públicas, privadas, financieras y grandes empresas). (Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social CERES), El Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador IRSE y la fundación Esquel, apoyan a la aplicación y gestión de RSE. En la Provincia de Los Ríos (Pocas pymes – agrícolas, financieras y comerciales).

La situación problemática de las pymes de la provincia de Los Ríos Ecuador no gestiona la RSE de sus organizaciones, lo que limita el diseño de estrategias y la toma de decisiones para el desarrollo exitoso de sus organizaciones. Las condiciones y facilidades que ofrecen los actores económicos, vinculados a la actividad de las pymes (gobiernos, instituciones financieras, universidades, ONGs, entre otros) dependen cada vez más de la gestión socialmente responsable de los emprendimientos. Por esta razón la medición y exposición contable de la RSE de las pymes ofrecería información para la toma de decisiones cuyo objetivo es diseñar una propuesta metodológica para la medición e información contable de la responsabilidad social en las pymes de la provincia de Los Ríos Ecuador que respondan a las características, rasgos y particularidades, lo que contribuirá a que las entidades se inserten en los cambios de la matriz productiva que propone el país, basados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y el Plan de desarrollo nacional o política del buen vivir.

Una de las aristas polémicas de la RSE es la forma en que debe medirse o evaluarse la misma, no obstante la existencia de normativas que apuntan en esta dirección como es la Guía Práctica de Reporte Social Empresarial, Global Reporting Initiative (GRI), la norma ISO 26000 y la SA8000, entre otras; por demás normativas diseñadas para grandes empresas fundamentalmente.

La idea que se debate es que si en las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) se deben incluir los resultados de los indicadores asociados a las tres dimensiones de la RSE, es decir, la económica, la social y la medioambiental o si estos deben reflejarse en notas o informe especialmente dedicados a la RSE.

Sin embargo más que entrar en tomar una postura directa sobre este tema, lo que la autora de este trabajo considera como más relevante es la necesidad de proponer un sistema de indicadores asociados a cada una de las dimensiones de la RSE y que respondan a las exigencias de las MYPES en general y en particular a las que constituyen el objeto de investigación de la presente tesis doctoral. Estos indicadores se verán reflejados en los balances contables sociales o en las notas de los informe de Responsabilidad Social.

Una breve explicación del contenido de las principales normativas internacionales que establecen los parámetros e indicadores de la RSE, las que a su vez son tomadas como base para la propuesta que se sustenta en la presente investigación, se detalla a continuación.

□ Global Reporting Initiative (GRI). Es un acuerdo internacional, elaborado con visión de largo plazo en el que han participado múltiples actores mundiales. Su misión es elaborar y difundir la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, aplicable globalmente y de manera voluntaria por organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios. ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

□ AA 1000 de Accountability norma británica auditable: Fue introducida en 1999 por el Institute of Social and Ethical Accountability, con el ánimo de ayudar a las empresas a entender y mejorar su desempeño ético y social, describiendo la forma de identificar temas claves y posteriormente reportarlos para ser auditados. ([www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)), esta norma permite que las organizaciones definían sus objetivos y metas, para mejorar e incrementar la Contabilidad social a fin de controlar, administrar y comunicar su desenvolvimiento social y ético, como indicadores de RSE.

□ Ibase: Desde 1997, el sociólogo Herber de Souza del Ibase/Betinho (Instituto Brasileiro de Análisis Sociales y Económicos) logró concitar la atención de los empresarios brasileiros sobre la importancia y necesidad

de convertir el balance social de las empresas en un modelo único y simple. En él predominan los datos que puedan ser expresados en valores financieros o en forma cuantitativa. ([www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br) y/o [www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br))

□ CSR Europe Matrix: Es una matriz modelo que permite a las empresas reportar, comunicar y hacer Benchmarking. Esta es la propuesta de la organización CSR Europe, la cual reúne a las empresas europeas que promueven la responsabilidad Social Empresarial en la región. Esta matriz es una poderosa herramienta online a través de la cual las empresas dan a conocer sus prácticas, principios y procesos. ([www.csreurope.org/matrix](http://www.csreurope.org/matrix))

□ La SA8000 es un patrón de certificación social que busca garantizar los derechos básicos de los trabajadores y dar credibilidad a los consumidores de la calidad o de los valores éticos de las organizaciones y la de identidad a un sistema de valores hacia la sostenibilidad [2].

□ La ISO 26000, es una norma internacional voluntaria certificable, para incrementar la RSE en todo el mundo y generar conciencia a la comunidad para una adecuada gestión en los negocios actuando de manera responsable y respetuosa con todos los stakeholders, entre otras Medina (2012).

Las normativas antes mencionadas contribuyen o dan las pautas adecuadas para elaborar los Reportes o Balances Sociales de las organizaciones.

A los efectos de esta investigación, el Balance o Reporte Social Empresarial es un documento complementario al balance financiero, es decir, es una memoria que la empresa pública en un periodo determinado, dando cuenta de los beneficios y acciones sociales dirigidas a los empleados, a la comunidad y al cuidado y protección del medioambiente. Es también un instrumento adecuado para avalar, difundir y multiplicar el ejercicio de la responsabilidad social empresarial.

La necesidad de elaborar los Reportes o Balances Sociales se manifiesta en el creciente interés, que muestra la sociedad, por conocer íntegramente el desempeño de las empresas, es decir, sus resultados operacionales, su aporte a la comunidad, sus trabajadores y el cuidado del medioambiente.

La idea de establecer un Balance Social en la empresa, similar al Balance Económico, nació en Estados Unidos en la década de los setenta; reconociéndose a la empresa Singer como la primera en publicar un Balance Social, lo que ocurrió en 1972.

Tomando en cuenta que las entidades que se estudian en esta investigación corresponden a pequeñas y medianas empresas, la autora propone que la estructura del Balance Social que se desarrolle para las mismas,

se conforme por dos apartados, que son: datos generales de la organización e indicadores de responsabilidad social.

En el apartado datos generales de la organización se incluirá:

- 1.Nombre y dirección de la empresa.
- 2.Año de fundada y Registro Único de Contribuyente (RUC).
- 3.Sector de actividad en el que se especializa: manufactura, servicio o comercio.
- 4.Descripción de la actividad que realiza la entidad.
- 5.Años de permanencia en su mercado de actuación.
- 6.Cantidad de empleados que laboran en la entidad.
- 7.Comportamiento de las ventas en los últimos años.

En el apartado indicador de responsabilidad social se debe mostrar el resultado de los indicadores asociados a las dimensiones económicas, social y medioambiental que respondan con la mayor objetividad a la entidad objeto de estudio. Aspectos importantes relacionados con los indicadores propios de cada dimensión se señalan a continuación.

**Indicadores de Desempeño Económico:** Este grupo de indicadores busca dar transparencia a los impactos económicos de la empresa, los que no siempre son considerados en los tradicionales balances financieros [3].

Aquí se sugiere presentar, entre otros, los siguientes indicadores: Montos asignados a proyectos como: Investigación y Desarrollo, Mejoramiento de la Productividad, Aumento de la Capacidad Productiva, Capacitación y Educación, Programas y Proyectos con la Comunidad.

**Indicadores de Desempeño Social:** Los indicadores de desempeño social buscan expresar los impactos de las actividades de la empresa en relación con sus trabajadores, proveedores, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y sociedad en general.

La transparencia y buen desempeño de estos indicadores afectan, sin dudas, positivamente la imagen de la empresa [3]. Aquí se debe valorar lo que invierte la empresa en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, su preocupación por elaborar y comercializar productos sanos, es decir, que no afecten la salud humana, la participación en proyectos de beneficio a la comunidad y a la sociedad en general, entre otros.

**Indicadores de Desempeño Ambiental:** No hay dudas de que la empresa impacta al medioambiente de diversas formas e intensidad. Su relación con el aire, el agua, el suelo, la biodiversidad, constituye el amplio conjunto de aspectos que la entidad debe considerar en su desempeño y actuar frente a ellos acorde con

sus compromisos medioambientales. Una organización medio ambientalmente sustentable busca minimizar los impactos negativos y ampliar los positivos. Indicadores que apunten a: recursos invertidos en manejo de residuales, ahorro energético, reciclaje, inversión en educación ambiental, así como valores invertidos en proyectos y programas de mejora ambiental.

Vale destacar que llegar a una propuesta de indicadores, para cada una de las dimensiones de la RSE, que responda de manera objetiva y ajustada, a las características y particularidades de las PyMEs objeto de estudio, es sin dudas la pretensión central de la presente investigación.

Profundizando en los autores que han realizados esfuerzos en presentar una estructura lógica para la elaboración de los balances sociales, resulta destacado el trabajo de la Dra. Carrizo [4] en su informe Contables de Responsabilidad Social Empresarial, se observan como aspectos interesantes la utilización del término informe contable social, así como, que los informes deben considerar dos tipos de análisis: externos e internos. Esta autora define ambos documentos como sigue

**Informes de responsabilidad social empresaria externo:** Es un documento que proporciona datos a terceros sobre el impacto y los aspectos económicos, medioambientales y sociales de la actividad de la empresa, producto de su interacción con los distintos grupos de interés. Debe reflejar adecuadamente la capacidad de la empresa para continuar la actividad desde la sostenibilidad [4].

Los principales destinatarios de estos informes son: a) Clientes, b) Proveedores, c) Inversores, d) Estado, e) Medios de información, f) Federaciones, g) Comunidad, etc.

Una propuesta de indicadores para los informes de RSE externo.

**Informes de responsabilidad social empresaria interno:** Se trata de un instrumento que proporciona la posibilidad de medir y evaluar las satisfacciones que se producen en el ámbito social en la organización y que permite a la dirección de la organización tomar las medidas correctivas necesarias, así como los cambios que puedan optimizar la calidad del ambiente laboral [5].

Los balances sociales exclusivamente internos brindan información más específica y analítica. A través de él, se conocerá el grado de cumplimiento de los principios éticos- sociales y de las metas sociales definidas en la planificación socioeconómica anual [6].

Los principales destinatarios de estos informes son los trabajadores y empleados de la entidad, así como los propietarios o socios de la empresa.

Una propuesta de indicadores para los informes de

RSE interno.

Como colofón de lo señalado hasta aquí “se puede plantear que la información contable es útil para la toma de decisiones. Por lo tanto, resulta evidente que existe una relación recíproca entre información contable, el entorno económico y el de la propia empresa, y por ende, esta puede contribuir a propiciar el aumento de la responsabilidad social a través de la estructuración de sistemas de información contable que permitan efectuar un seguimiento. Es lógico, entonces, considerar que las empresas que incorporen a su gestión acciones de RSE tienen que producir cambios o adecuaciones importantes en la información contable” [7].

Sobre el tratamiento contable de las acciones de RSE, la autora de este trabajo comparte la conclusión de la Dra. Medina [7], en la que señala, “aunque las PyMEs emiten información y realizan acciones de responsabilidad social, la contabilidad sigue siendo la tradicional en el sentido de que predomina la información financiera y no está suficientemente fundamentada la necesidad de asumir criterios de responsabilidad social y ambiental en la información contable en este tipo de empresa ni las vías para hacerlo”. Tal planteamiento tiene total vigencia para las PyMEs Latinoamericanas en general y en especial para las de Ecuador.

## 2.MÉTODO

Para conocer como se viene aplicando la RSE en las Pymes en el cantón Quevedo, Republica del Ecuador, se aplicó el método cualitativo, cuantitativo, científico y descriptivo, los cuales permitieron desarrollar una investigación basada en los principios y normas de RSE.

Para realizar el diagnóstico se determinó la población, misma que está constituida por 2045 empresas, registradas en la Cámara de Comercio año 2017, distribuidas en las áreas de agricultura, manufacturas, comercio y transporte, entre otras, como se describe el INEC 2015. A su vez, entre todas ellas hay PyMEs de tipo micro, pequeño y mediano. Para determinar la muestra se aplicó la fórmula de probabilidades.

$$n = \frac{U \cdot P \cdot Q \cdot Z^2}{(U-1)e^2 + P \cdot Q \cdot Z^2}$$

U= Universo (2045)

P= Probabilidad éxito (0,50)

Q= Probabilidad de fracaso (0,50)

Z= Coeficiente de confianza (1,96)

e= Error muestra (0,05)

$$n = \frac{2045 \cdot 0.50 \cdot 0.50 \cdot (1.96)^2}{(2045-1)0.05^2 + 0.50 \cdot 0.50 \cdot (1.96)^2} = 324 \text{ personas}$$

Para el desarrollo de la investigación se procedió a:

- Definir la población (stakeholders) de las pymes, visita previa a la empresa.

- Diagnóstico de la situación actual de la pymes del cantón Quevedo, encuestas estructurada con los principios de RSE.

- Elaboración de los indicadores de RSE de acuerdo a las particularidades de la empresa, mismos que serán validados por expertos.

- Aplicación de los indicadores de RSE a la pyme seleccionada.

La pyme seleccionada para aplicar la metodología de RSE, fue la empresa Agua Purísima del Páramo, ubicada en la Ciudadela Nuevo Quevedo, Avenida Quito-Frente al agua potable.

Los resultados de las encuestas fueron registrados y controlados en cuanto a calidad en una matriz de datos empleando el sistema de hoja de cálculo electrónico Excel en el cual también se realizó parte del procesamiento. El grueso del procesamiento se utilizó el sistema de cálculo estadístico SPSS versión 21.

## 3RESULTADOS

En este apartado se centra en el diagnóstico del objeto de estudio: las Pymes en Ecuador y en particular en las del cantón Quevedo. Este estudio tiene sus principales momentos en la problemática de las Pymes en Ecuador en cuanto a sus particularidades socioeconómicas, sus principales indicadores e impacto en la economía y el tejido empresarial, su densidad y promedio de vida. Otro momento está centrado en las manifestaciones de estas características en el cantón Quevedo.

El eje conductor de este diagnóstico es la RSE, las herramientas utilizadas para hacer el diagnóstico, su lógica y los principales resultados que brindan los instrumentos aplicados.

Las encuestas aplicadas han permitido establecer el siguiente diagnóstico de las pymes del cantón Quevedo:

**Tabla I. Actividad a la que se dedica las pymes del cantón Quevedo.**

Variables		Actividad a la que se dedica la empresa				Total
		Servicios	Comercio	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria	
Tamaño de la empresa	Pequeña	20	207	25	7	259
	Mediana	10	32	13	10	65
Total		30	239	38	17	324

Fuente: Encuestas a empresarios del Cartón Quevedo

(2018)

Elaborado por: Autores

El 79.9% de las Pymes del cantón Quevedo se dedican a la actividad comercial y el 20.1% a la prestación de servicios, demostrando que el sector comercial tiene buen aporte al desarrollo de la ciudad, seguido del servicio y agricultura.

En base a los datos obtenidos se puede inferir que las empresas iniciaron las operaciones entre 6 a 10 años, seguido de 1 a 5 años, esto demuestra que en los últimos años se ha incrementado el número de emprendimientos, ya sea por políticas y estrategias de los diferentes gobiernos locales y la academias, quienes enmarcados en proyectos han participado al proceso de generar iniciativas de emprender una actividades comercial que permita mejorar las condiciones sociales de la población.

El tipo de financiamiento con mayor presencia en la empresa del cantón Quevedo, son por préstamos con el 36.7%, seguido de proveedores.

**Tabla II. Las empresas del cantón Quevedo que cuentan con certificado de RSE**

Variables	F	%	% válido	% acumula
Mínimo acuerdo	317	97,8	97,8	97,8
Poco acuerdo	6	1,9	1,9	99,7
Medio acuerdo	1	0,3	0,3	100
Total	324	100	100	

Fuente: Encuestas a empresarios del Cartón Quevedo (2018)

Elaborado por: Autores

El 97.8% de la empresas del cantón Quevedo cuentan con las certificaciones de RSE, cabe señalar que algunos principios los aplican de manera empírica, y otros empresarios consideran que mediante la donación ya están **realizando RSE**.

La empresa seleccionada para aplicar el modelo de RSE, fue Agua Purísima del Páramo, misma que se creó en febrero 13 del 2001 por Juan Izquierdo Aguilera y en el 2006 fue comprada por Freddy García Durango, hasta el primero de agosto del 2007 en la actualidad es propiedad de Max Duarte Macías.

La misión de esta empresa es “Producir y comercializar bebidas de la más alta calidad para el beneficio de

la Ciudad de Quevedo y la provincia, respaldar el desarrollo comercial de la actividad productiva y salud de nuestros consumidores”. Los servicios que ofrece a la ciudadanía esta empresa es: Botellón de 5 galones, galones de 4 litros, botellas de 600 cc y botellas de 500 cc.

El autodiagnóstico hace referencia a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al gerente de la empresa Agua Purísima del Páramo y se basa en todos los parámetros del cuestionario ETHOS adaptado, disponible en el resumen de la tabla siguiente:

**Tabla III. Resumen de los resultados de la entrevista al Gerente de Agua Purísima del Páramo.**

PARÁMETROS	PRÁCTICAS DE RSE	Si	No
<b>Valores, transparencia y Gobierno Corporativo</b>	Indicador 1. Compromisos éticos	85.74%	14.29%
	Indicador 2. Relaciones con la competencia	50%	50%
	Indicador 3. Diálogo e involucramiento de los grupos de interés	100%	
	Indicador 4. Balance Social/ Memorias de RSE/Reporte de Sostenibilidad	75%	25%
<b>Público interno</b>	Indicador 5. Gestión participativa	66.66%	33.33%
	Indicador 6. Compromiso con el desarrollo infantil	66.68%	33.34%
	Indicador 7. Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial	100%	
	Indicador 8. Compromiso con la promoción de la equidad de género	66.68%	33.34%
<b>Medio ambiente</b>	Indicador 9. Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental	83.35%	16.67%
	Indicador 10. Educación y Concienciación Ambiental	100%	

Indicador 11. Gerenciamiento de los Impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios	100%	
Indicador 12. Minimización de entradas y salidas de insumos	83.35%	16.67%
Indicador 13. Criterios de selección y evaluación de proveedores	72.72%	27.27%
Indicador 14. Apoyo al desarrollo de proveedores	50%	50%
Indicador 15. Política de comunicación comercial	83.35%	16.67%
Indicador 16. Excelencia de la atención	90.90%	9.09%
Indicador 17. Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios	80%	20%
Indicador 18. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno	49.98%	49.98%
Indicador 19. Financiamiento de la Acción Social	100%	
Indicador 20. Construcción de la ciudadanía por las empresas	100%	
Indicador 21. Prácticas anticorrupción y anticoina	100%	
Indicador 22. Liderazgo e influencia social	100%	
Indicador 23. Participación en proyectos sociales gubernamentales	66.66%	33.33

Fuente: Entrevista al gerente de agua Purísima del Páramo (2018)

Elaborado por: Autores

#### 4.DISCUSIÓN

La responsabilidad social empresarial hoy en día es un término muy aplicado en las empresas de forma voluntaria para mejorar su plus con sus usuarios internos y externo aplicando las normativas nacionales e internacionales vigentes. según el estudio en la presente investigación el 97.8% de la empresas del cantón Quevedo no cuentan con las certificaciones de RSE, cabe señalar que algunos principios los aplican de manera empírica, y otros empresarios consideran que mediante la donación ya están realizando RSE, lo cual concuerda que las principales debilidades de las Pymes de Quevedo; es la deficiente gestión administrativa y financiera; cultura organizacional, planificación estratégica, capacitación,

innovación, financiamiento, control interno, baja rentabilidad, visión empresaria, y deficiente tecnología, esto no permite mejorar la productividad y lograr ser sostenibles [8]. [9].

#### REFERENCIAS

- [1] S. Zadek, «El camino hacia la reponsabilidad corporativa,» Harvard Business Review, pp. 54-65, 2005.
- [2] L. M. M. T. A. I. B. & C. M. A. S. CELIS, «Analizando las normas en que se basan las acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) en México.,» Contabilidad y auditoría, p. 48, 2012.
- [3] L. (. Perera, «Guía práctica para el reporte social y medioambiental de las empresas,» Instituto Ethos, Brasilia, 2002.
- [4] G. C. (. Carrizo, «Informes Contables de Responsabilidad Social Empresaria,» 2010.
- [5] J. Sánchez Henríquez, «Aproximación teórica al Balance Social,» Revista Contabilidad y Auditoría, p. 137, 2003.
- [6] L. .. Fernández, «Balance Social Cooperativo Integral: Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa,» Cuaderno 5. Serie investigación Instituto Provincial de Acción Cooperativa, Ministerio de la Producción y el Empleo de la Provincia de Buenos Aires, pp. 23-35, 1998.
- [7] L. M. Medina Celis, La información contable de Responsabilidad Social Empresarial para las PyMES mexicanas, Camagüey: Universidad de Camagüey, 2012.
- [8] K. Arévalo y E. Pastrano, «Diagnóstico de las fuentes no tradicionales de financiamiento empleadas por las PYMES del Cantón Quevedo. Ecuador,» Revista Publicando, Vols. %1 de %22149-162. ISSN 1390-9304 , pp. 151-152, 2 2 2015.
- [9] H. Pallo, Gestión financiera-administrativa de las pymes- quevedo, y su incidencia en la productividad período 2011-2012, Quevedo, 2013.