

**LA CONTABILIDAD Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE
MANIZALES, BAJO UNA PERSPECTIVA DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**Informe final de Investigación
Rubiela Jiménez Aguirre**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE PSICOLOGIA
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
Manizales, octubre de 2008**

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
INTRODUCCIÓN	4
1. CAPITULO UNO:	6
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.2 IMPACTO ESPERADO	8
1.3 USUARIOS POTENCIALES DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.5 DISEÑO METODOLÓGICO	10
2.CAPITULO DOS	14
2.1 MARCO TEÓRICO	14
2.1.1 Teoría de Recursos y capacidades	14
2.1.2 Teorías de la Responsabilidad Social	19
2.1.3 Teorías de la Contabilidad	26
2.1.3.1 Paradigma Utilidad de la Información para la Toma de Decisiones	26
2.1.3.2 Usuarios de la Información y Responsabilidad Social	28
2.1.3.3 Contabilidad Social	36
2.1.3.3.1 Antecedentes de la Contabilidad del Talento Humano	43
2.1.4 Gestión Empresarial	51
3. CAPITULO TRES	62
3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS	62
3.1.1 Gestión del Talento Humano en las empresas industriales de Manizales	62
3.1.2 Necesidades de Información referente a la gestión del talento Humano bajo una Perspectiva de la responsabilidad Social	70

4. CAPITULO CUATRO	
4.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	74
4.1.1 Formas que las Empresas Industriales de Manizales dan a la Gestión de Talento Humano.....	74
4.1.2 Formas que los expertos dan a la gestión de talento humano	76
4.1.3 Relación del Sistema de información Contable Financiero y social con la gestión del talento humano	79
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	98

LA CONTABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE MANIZALES, BAJO UNA PERSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo abordará elementos de análisis y de comprensión de la relación de la contabilidad con la gestión humana en las organizaciones, ya que no se evidencia un sistema contable que dé cuenta de la valoración y medición de los recursos humanos en las organizaciones y de las necesidades de información que requiere la gerencia para una adecuada toma de decisiones en materia de inversión en el talento humanos.

El propósito de la investigación se dirigió a estudiar la relación de los sistemas de información contable (financiero y social) con la gestión del talento humano y analizar las formas que las empresas industriales de Manizales le dan a la gestión del talento humano bajo una perspectiva de la responsabilidad social. (Dimensión interna)

Es un estudio empírico analítico que tiene la pretensión reconstructiva de la relación entre la responsabilidad social, la contabilidad social, la gestión del talento humano y la contabilidad del talento humano. Dada la naturaleza de los datos, aún conservando el interés, se procedió en lógica cualitativa en tanto las variables más que mediciones operan como argumento y por ello se trabaja con categorías de estudio, que son : La contabilidad del talento humano, la responsabilidad social de las empresas y la gestión del talento humano. De acuerdo a esta metodología, se estudiaron las empresas

industriales de Manizales por medio de técnicas de recolección de la información primaria y secundaria, a través de fichas de contenido y entrevistas estructuradas

La Población objeto de este estudio esta representada por las empresas industriales de Manizales que presentan información relacionada con informes sociales y de balance social, y que tengan un departamento de talento humano, y mas de 300 empleados, en cuya proporción por lo menos el 80% tenga un contrato a término indefinido.

Con los resultados del estudio se pretende hacer un aporte a la comprensión de ésta relación desde la responsabilidad social, enmarcada en la realidad de las empresas industriales de Manizales y no sólo desde los referentes teóricos.

1. CAPITULO UNO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Contabilidad, el desarrollo del paradigma de "utilidad para la toma de decisiones", y los desarrollos teóricos que se conocen como "agencia e información", parten de considerar la presencia de los usuarios¹ de la información y la concurrencia de múltiples intereses en la toma de decisiones.

Estos desarrollos teóricos enfocan la presencia de los usuarios de la información y las manifestaciones de sus intereses económicos, sociales, políticos, culturales, como elementos que resultan vitales para considerar una contabilidad que de cuenta de los requerimientos operantes en una sociedad. Considerar las necesidades de los usuarios en cuanto a la información que requieren para la toma de decisiones, no sólo es de suma importancia, sino que se constituye en la base para un adecuado desarrollo de la teoría que soporta la constitución de sistemas contables.

Parte de las dificultades que presenta actualmente la contabilidad tiene que ver con la constitución de estructuras teóricas y categorías que en forma integral y sistemática le entreguen respuestas adecuadas al entorno, que estén en función de los desarrollos de la organización, de la sociedad y en especial de los usuarios de la información que demandan de nuevos referentes para operar en el marco de acciones integrales, donde lo financiero y económico se constituye en una parte del conjunto de intereses que se manifiestan en la toma de decisiones.

¹ Acreedores, inversores, directivos, propietarios, gerencia, proveedores, empleados, clientes, analistas financieros, autoridades fiscales, agencia de información, asociaciones de comerciantes. También se considera usuario a la colectividad globalmente considerada y todos los que tengan interés en la unidad económica.

De acuerdo con los nuevos referentes se comprende la importancia, de los recursos tangibles e intangibles que resultan determinantes para la administración y dirección de las organizaciones y el sistema de transacciones y negocios. En particular, hoy en día, la naturaleza de los recursos intangibles ha entrado a decidir muchas de las situaciones de futuro de las organizaciones. En la práctica no resulta suficiente la consideración de los recursos tangibles, pues con especial relevancia lo intangible se está mostrando como fundamento especial en el sistema de decisiones.

Las organizaciones sociales y empresariales están reconociendo plenamente la existencia de nuevos factores y variables que resultan estratégicos de cara a las nuevas condiciones de competitividad, los cuales son de gran consideración al momento de enfrentar los procesos de decisión. Uno de estos factores tiene que ver la necesidad de considerar lo Humano en la organización. Cada vez y de mejor manera, los usuarios reclaman información transparente, coherente, integral y sistemática sobre los asuntos referidos a lo Humano. De allí que se derive la necesidad de postular desde lo contable categorías, indicadores y conceptos que en el marco de "sistemas de información contables" logren entregar resultados que faciliten las decisiones integrales. En este sentido, la preocupación de la contabilidad tiene que ver con la construcción de sistemas que proporcione información de lo humano con el amplio criterio de participar activamente en la gestión humana.

En la actualidad la preocupación de la contabilidad se centra en aportar elementos conceptuales y de análisis que participen activamente de la generación de valor agregado en cuanto a la gestión humana en las organizaciones, teniendo en cuenta la integralidad e interacción de los recursos tangibles e intangibles, potenciando el desarrollo humano, las

habilidades, experiencias y capacidades distintivas. En la práctica, la contabilidad pretende aportar elementos estructurados de información que participen de la gestión humana facilitando la toma de decisiones en las diferentes áreas de la organización.

Debido a las limitaciones actuales que evidencia la contabilidad respecto de los sistemas contables y su sistema de información sobre la gestión humana en las organizaciones, se hace necesario la postulación de nuevos enfoques que permitan no sólo la estructuración y complementación del sistema mismo, sino el cubrimiento de las necesidades que expresan y requieren los usuarios de la contabilidad a fin de potenciar los niveles de decisión en procura de participar en el desarrollo de la gestión.

En congruencia con lo anterior el interrogante a resolver es:

¿Desde la relación del sistema de información contable (financiero y social) con la gestión del talento humano, cuales son las formas que las empresas industriales de Manizales le dan a la gestión del talento humano bajo una perspectiva de la responsabilidad social?

1.2 IMPACTO ESPERADO.

1. Con la investigación se espera que las empresas asuman el concepto de la Responsabilidad Social que es un “fenómeno” que ha estado latente en las empresas como instituciones económicas y sociales, que se desenvuelven en una economía de mercado.
2. Nuevas interpretaciones sobre los sistemas de información de la gestión humana, y un análisis de cómo asume la empresa la gestión humana. Con este análisis se podrán continuar o iniciar

investigaciones acerca de los conceptos de estrategia, gerencia, responsabilidad social, como mecanismos de control en las organizaciones.

3. La investigación contribuirá a las líneas de investigación de la maestría, en el sentido en que a través de la aplicación del sistema de información de la contabilidad del talento humano en las organizaciones, se podrá develar los efectos de la gerencia en las organizaciones, su entorno y su relación con la categoría del trabajo como mecanismo de creación de riqueza.

1.3 USUARIOS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- La universidad de Manizales y específicamente la facultad de contaduría, a través de la aplicación de esta herramienta, en seminarios y/o aula de clase.
- Las empresas industriales de Manizales. Las empresas industriales de Manizales que a través del análisis e implementación o mejora del sistema de información referente a la gestión del talento humano, podrán ser competitivas y productivas y contribuirán a la generación de capital social, a través de la valoración (no solo financiera, sino también social) de su talento humano.
- Los gerentes y/o las personas encargadas de gestionar el talento humano de las empresas. Los gerentes quienes manejan los sistemas de información gerencial, administrativo, financiero, social; este proyecto les proveerá de información adecuada para la toma de decisiones.
- Las organizaciones en el estudio del marco conceptual de la gestión de talento humano.
- Los académicos y estudiantes.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Estudiar la relación de los sistemas de información contable (financiero y social) con la gestión del talento humano y analizar las formas que las empresas industriales de Manizales le dan a la gestión del talento humano bajo una perspectiva de la responsabilidad social.

1.4.1.1 Objetivos Específicos

1-Describir como se presenta la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales desde la perspectiva de la responsabilidad social.

2-Describir la relación de los sistemas de información contable financiera y social con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales.

3-Identificar las necesidades de información referente a la gestión del talento humano que requiere la gerencia para su proceso de toma de decisiones, bajo la perspectiva de la responsabilidad social en las empresas industriales de Manizales.

1.5 DISEÑO METODOLÓGICO.

Es un estudio empírico analítico que tiene la pretensión reconstructiva de la relación entre la responsabilidad social, la contabilidad social, la gestión del talento humano y la contabilidad del talento humano. Dada la naturaleza de los datos, aún conservando el interés, se procedió en lógica cualitativa en tanto las variables más que mediciones operan como argumento y por ello se trabaja con categorías de estudio, que son : La contabilidad del talento

humano, la responsabilidad social de las empresas y la gestión del talento humano.

Es empírico – analítico porque se parte de una realidad susceptible de ser descrita (gestión del Talento Humano en las empresas industriales de Manizales). La investigación pretende que a través de la contabilidad social y su subsistema de contabilidad del talento humano se pueden establecer criterios para la optimización de los resultados de la gestión. En este sentido puede pensarse en hipótesis emergentes, por esta razón, una vez identificada la muestra, se trabajó con los jefes o gerentes de talento humano y expertos en contabilidad. Estas personas se eligieron ya que son las encargadas y responsables de optimizar la productividad económica, financiera y social de las empresas.

INSTRUMENTOS: Se estudiaron las empresas industriales de la ciudad de Manizales por medio de técnicas de recolección de información primaria y secundaria, a través de una ficha de contenido, y una entrevista estructurada.

La ficha de contenido permitió observar el recorrido histórico de la gestión del talento humano, de los sistemas de información contables y de la responsabilidad social, a nivel global y en el contexto colombiano.

Con la entrevista estructurada aplicada a los gerentes de talento humano, se recogió información acerca de cómo se da la gestión humana en las empresas industriales, los sistemas de información para valorar la gestión y el grado de responsabilidad social de la empresa.

Así mismo se realizaron entrevistas a expertos que conocen de la contabilidad y responsabilidad social y han tenido una trayectoria de investigación en contabilidad. Se recogió información sobre la concepción de

contabilidad de talento humano, elementos para la construcción de un sistema de información de contabilidad de talento humano bajo la perspectiva de la responsabilidad social.

La muestra se tomo a partir de los datos suministrados por la cámara de comercio de Manizales y la verificación de la investigadora en la contrastación y preguntas posteriores. En este caso según la muestra analizada se trabajo con 10 personas entre expertos y gerentes de talento humano. Cinco expertos y cinco gerentes de talento humano.

En las actividades de recolección de la información se utilizaron las fichas bibliográficas, que constituyen las fuentes secundarias. Las actividades de la entrevista constituyeron la fuente primaria de la información.

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Para validar los instrumentos de la investigación se expuso al análisis de expertos, el análisis lógico por parte del investigador y se aplicó una prueba piloto; de las cuales se recibieron las recomendaciones y se realizaron los ajustes necesarios.

El análisis lógico por parte del investigador comprendió un análisis de cada una de las categorías de estudio y su correlación frente al problema de investigación planteado.

La entrevista estructurada aplicada a los gerentes y expertos, tienen validez de contenido, puesto que las categorías seleccionadas y las preguntas para la entrevista se enmarcan dentro de las sugerencias y/o recomendaciones de las organizaciones, instituciones y organismos internacionales que presentan

estos problemas y la urgente necesidad de atenderlos, así mismo corresponde a los objetivos plateados en la investigación.

PROCEDIMIENTO - APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para la realización del trabajo, se siguieron los siguientes pasos:

1. Elaboración del marco teórico y conceptual
2. Elaboración de los instrumentos con su respectiva validez de contenido.
3. Realización de las entrevistas, éstas fueron grabadas previo consentimiento de los entrevistados.
4. Transcripción de las entrevistas en forma manual.
5. Elaboración de los mapas conceptuales y matrices.
6. Análisis de los datos suministrados y presentación de resultados.
7. Construcción de los argumentos últimos que proponen la relación entre la responsabilidad social, la contabilidad social, la gestión del talento humano y la contabilidad del talento humano.

CAPITULO DOS

2.1 MARCO TEÓRICO

El presente trabajo se aborda desde los postulados teóricos del paradigma de la utilidad de la información para la toma de decisiones, usuarios de la información financiera, postulado de la entidad, teoría de recursos y capacidades, teorías de la responsabilidad social, teorías de la gestión, que sustentan las hipótesis planteadas.

2.1.1 LA TEORÍA DE RECURSOS Y CAPACIDADES plantea que “las ventajas competitivas se derivan de la posesión de recursos valiosos, escasos, difícilmente imitables y sustituibles y cuya renta será apropiable por la empresa, si no pueden ser objeto de intercambio... presentando las siguientes perspectivas: Gestión del conocimiento, liderazgo estratégico y escalón superior, entre otras” Bruque (2002, p.37).

Se ha considerado como la teoría o paradigma dominante en la actualidad en el campo de las decisiones estratégicas empresariales, (argumentos básicos se encuentran en Selznick, Penrose, Chandler, Andrews, quienes de alguna manera introducen la idea de las competencias distintivas), en la que se evidencia que una empresa es más que una unidad administrativa, es también una colección de recursos productivos que serán asignados a distintos usos mediante las decisiones de los administradores.

Desde esta posición el talento humano se confunde con el recurso humano, ya que estos planteamientos dejan entrever que el tamaño de la empresa

puede venir determinado más por los recursos físicos² que emplea que por otro tipo de medida.

Bajo la categoría de decisiones estratégicas, la gestión del Talento Humano está inmersa en la estructura de las relaciones humanas y organizativas de la empresa, la cual se identifica como: un sistema abierto. “La empresa ha pasado de ser un sistema cerrado, más o menos clausurado en sí mismo, a un sistema abierto, mucho más influido por las necesidades y requerimientos sociales”. Llano (1994, p.79). Como sistema abierto los procesos interactúan influyéndose mutuamente, funcionando como una totalidad económica que se interrelaciona con los subsistemas del talento humano que responden a una determinada estructura. Martínez (2004). Plantea que el paso del concepto de empresa como sistema cerrado a la estrategia de organización participativa y de sistema abierto complejo, ha incidido en este proceso de gestión a partir de tres momentos.

Primer momento: *Década de los treinta*: Determina una mayor intervención del estado en la economía y las nuevas condiciones laborales, que propician una nueva perspectiva de gestión orientada por criterios de participación, análisis de la estructura informal y autocontrol en el proceso de toma de decisiones o en el sistema administrativo o de gestión.

Segundo momento: *Segunda Posguerra*: Se desarrollan ideas de que las organizaciones o empresas deben contar con un sistema administrativo con

² Los recursos físicos de la organización consisten en los elementos tangibles que gestiona, tales como la planta, el equipo, la tierra, y los recursos naturales. Existen también recursos humanos en una compañía (mano de obra calificada y no calificada, personal administrativo, financiero, legal, técnico y directivo). Hablando de forma estricta, los recursos por sí mismos no son los inputs de los procesos productivos, sino los servicios que los recursos pueden proporcionar. Los servicios generados por los recursos son una función de la forma en la que son usados (el mismo recurso usado para diferentes propósitos o de diferente forma y en combinación con diferentes tipos o cantidades de otros recursos provee un diferente servicio o grupo de servicios). Es esta distinción entre recursos y servicios donde radica la condición diferencial de la empresa.

capacidad de autorregulación o autocontrol en relación con su entorno dinámico. Se destacan: 1-Gestión estratégica - estructura compuesta de centros de decisión que en interacción con las tendencias del comportamiento de variables de entorno proyectan escenarios a largo plazo, asignan recursos, cuantifican la exportación de insumos, los mecanismos de retroalimentación de la información. 2-Gestión de calidad total - basado en el concepto de justo a tiempo, para lograr la eficiencia, productividad y calidad. 3-Gestión ambiental - compromete a las empresas frente a las necesidades de mantener el equilibrio en relación con su interacción con el medio.

Tercer momento: *Sociedad de información*: Se desarrolla la reingeniería, la referencia competitiva en el ámbito mundial (Benchmarking), las asociaciones y alianzas, la contratación y la subcontratación (Outsourcing). Se consolidan dos perspectivas epistemológicas aplicables a la teoría de la administración y al análisis organizacional: El enfoque teórico de gestión sistémico complejo (TGSC) y el enfoque teórico de gestión neoinstitucional (TGNI)

En esta exploración se resaltan las diferentes etapas de la administración, inicialmente con énfasis en los recursos tangibles como es el caso de la escuela estructuralista, la cual presenta al hombre como prolongación de la máquina, sin importar sus sentimientos y su personalidad. Tampoco interesó el grupo como tal. En la perspectiva del flujo y tratamiento de la información o enfoque sistémico del trabajo, se evidencia que el factor humano no se tiene en cuenta ya que la solución de los problemas es mecánica.

De alguna manera se evidencia que la teoría de Recursos y capacidades, con su premisa soportada en las decisiones estratégicas, ha considerado al ser humano como un recurso productivo y no como un talento humano de la organización, no obstante algunas escuelas han realizados esfuerzo para

cambiar este paradigma; la escuela humanista orienta sus teorías hacia el grupo de trabajo y el comportamiento humano.

En el enfoque humanista se han presentado las siguientes escuelas: 1) Escuela de relaciones humanas. Se destaca el estudio de Elton Mayo, denominado efecto Hawthorne, donde de la observación del trabajador, en este caso variando la intensidad de luz, se dedujo el aumento y eficacia en la producción, porque el trabajador al ser observado con interés y como personas importantes, aumenta su motivación para el trabajo y por ende su productividad. Sobresalen teóricos como Alfred Binet, Hugo Munsterberg, Fritz Roethlisberger.

2) Escuela de desarrollo organizacional. Los teóricos se interesan por el estudio de los diferentes estilos de supervisión (autocrático, democrático y laissez-faire). Como factores influyentes en la productividad, aparece la psicología social, como disciplina interesada en los cambios de comportamiento, comunicación interpersonal y conocimiento personal. Se destacan los estudios de Kurt Lewin y Coch-French, con respecto a que los obreros colaboran en el planteamiento de los cambios de la organización, situación que lleva a un comportamiento espontáneo, más no impuesto.

3) Escuela de teóricos multidimensionales. Se fundamenta en las distintas escalas de necesidades del ser humano y los diferentes satisfactores que según las culturas se utilizan para el logro de objetivos y metas sociales. Sobresalen las escalas de Maslow, Herzberg y Robert Blake. Son objeto de estudio los problemas humanos y sociales desde el punto de vista psicológico y sociológico, donde el grupo de trabajo se convierte en una variable importante que tiene que ver con los estilos de dirección, diferenciando los tipos de líderes y manejos de autoridad y poder.

Además, se comienza una mirada más integral del ser humano como ser complejo que debe centrar su participación en la organización, a partir de sus ideas creatividad e innovación; en esta perspectiva se tiene en cuenta el paso de un concepto de ser humano fragmentado, a un concepto de ser humano integral.

En el transcurso de los últimos tiempos se han desarrollado diversos modelos en el ámbito de la gestión del talento humano, que tienen como fin común lograr la competitividad de las organizaciones ante diversos factores condicionantes. Todos ellos exigen, de alguna forma, cambiar los enfoques tradicionales de tratamiento al Talento Humano, otorgándole el significado que por su aporte a los resultados de la empresa requieren. Todas ellas reconocen la importancia del talento humano como parte indispensable para lograr la eficiencia empresarial.

Así las teorías de comportamiento humano van de un extremo a otro "En un extremo se sitúan los economistas, que atribuyen al hombre el más elevado grado de racionalidad en su comportamiento. En el extremo opuesto, están las teorías de los psicólogos, que se preocupan de las emociones, motivaciones y otros aspectos de los rasgos afectivos del comportamiento humano, y las teorías de los sociólogos y antropólogos que intentan explicar el comportamiento humano a base de la influencia de la cultura en que viven. Los economistas ven al hombre como una máquina, los psicólogos lo conceptúan movido exclusivamente por fuerzas a él internas, y los sociólogos conceden importancia exclusiva a las fuerzas externas que se derivan del ambiente "por ello, la teoría de la organización exige un compendio de cada una de estas tres visiones parciales, unilaterales y deformadas del hombre. De ahí la necesidad de conjugar estas disciplinas, perdiendo el respeto a los límites tradicionalmente establecidos." (Sierra Ramoneda, 1987, en March & Simón, 1961 XVII)."Citados por Grandio (1996).

Las organizaciones han considerado la responsabilidad social como parte inherente de la misma y desde esta óptica, se han formulado algunas propuestas desde la ética hasta la correspondencia hoy día de planteamientos de organismos mundiales como las Naciones Unidas.

2.1.2 LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL, Andrew Carnegie (1835-1919) propone el concepto del “El evangelio de la Riqueza”, en la cual establece la responsabilidad social corporativa y se basaba en el principio de caridad y el de gestión o tutoraje. El principio de caridad establece y “exige que las personas más afortunadas den asistencia a los integrantes menos afortunados de la sociedad” Stoner. (1994, p.100), el principio de gestión o tutoraje “doctrina bíblica la cual exige que las empresas y las personas ricas se consideren a sí mismas como tutores o garantes, a los que se les conceden sus propiedades en fideicomiso para beneficio de toda la sociedad” Stoner. (1994, p.101).

Estos principios establecen una obligación moral más que jurídica, bajo esta premisa los ejecutivos consideran el impacto social de las empresas; en los años treinta y cincuenta algunas empresas de Estados Unidos aceptan estos principios, presionados por las organizaciones y por medidas regulativas impuestas. Esta forma de Responsabilidad social se legitima a partir del paternalismo y da la ilusión de una visión privada responsable que de alguna manera sustituye la responsabilidad de Estado.

Otros filántropos como Rockefeller, Ford entre otros, crean fundaciones mas como un proyecto de prestigio, de visibilidad pública y una intencionalidad política, y no en una clara correspondencia de la responsabilidad social puesto que su génesis sigue siendo el lucro económico como uno de los ejes fundamentales.

En los años setenta el economista Milton Friedman, hace algunos planteamientos de la teoría de la responsabilidad social, expresa que “en las empresas sólo existe una responsabilidad social: utilizar sus recursos y su energía en actividades encaminadas a incrementar sus utilidades mientras respete las reglas de juego (...), y que intervenga en la competencia libre y abierta sin engañar ni cometer fraude. Este planteamiento presupone una economía desarrollada como lo es la estadounidense, propiedad de múltiples accionistas, donde el verdadero control y la toma de decisiones está en el Chief Executive Officer³ y no en cabeza de la Junta directiva como sucede en Nuestro país., Barrero (2002) aseveración ésta que permite identificar que este concepto se mantiene más desde una mirada de la moral y en algunas ocasiones desde la ética empresarial.

En este sentido y de acuerdo con los planteamientos de Leticia Naranjo (2005) en su artículo Aportes para un criterio no restringido de responsabilidad social empresarial, esboza a mi juicio argumentos para este análisis.

- 1- Explica que este concepto es restringido que apela a la libertad como principio legitimador del mercado. Citando a Friedman manifiesta que resulta engañoso hablar de las empresas como si éstas tuvieran responsabilidades y manifiesta que esta expresión ha sido producto de un inadecuado uso del lenguaje, pues en sentido estricto, únicamente de los individuos se puede decir que tienen responsabilidades. La empresa es tan sólo una entidad artificial, por tanto, en caso de asignársele responsabilidades, estas podrían ser llamadas

³ El Chief Executive Officer o CEO es la cabeza de la corporación Estadounidense. Aquí en Colombia, hablaríamos del presidente de la organización.

“artificiales”, de esta manera para Friedman las empresas no son los verdaderos agentes económicos, sino sólo intermediarios entre estos.

- 2- Este modo de concebir la empresa implica negar que pueda hablarse de Responsabilidades por parte de ellas e, incluso, por parte de todo aquel que participe del intercambio económico. El mercado se conformaría como sistema dentro del cual cada elemento “cumple su función”, como un juego en el que no cabe hablar de otras responsabilidades que no sean las de cumplir las reglas del juego.
- 3- Los actores económicos propiamente dichos son los dueños de las empresas y los individuos con los que éstas transan. Sólo las acciones de oferta y demanda de los individuos conforman el mercado, incidiendo en los resultados finales del sistema (en cuanto a precios, asignación de recursos y eficiencia).
- 4- El sistema funciona según el modelo de la mano invisible: los actores económicos influyen en los resultados finales del mercado, pero lo hacen de modo que dichos resultados, aunque son el producto de las decisiones de todos los oferentes y demandantes, sin embargo, no se corresponden con ninguna de las decisiones individuales en particular(o con lo que voluntariamente alguna de ellas en principio se proponía).

El sentido de esta propuesta se establece a partir de una responsabilidad social en una economía de mercado⁴. Donde se privilegia la propiedad

⁴Economía de libre mercado, modelo económico según el cual, con la excepción de determinadas actividades consideradas propias del Estado (como la defensa nacional, la promulgación de leyes o el mantenimiento del orden público), todas las actividades y transacciones económicas dependen exclusivamente de la libre iniciativa de los individuos. Una economía de libre mercado es aquella que

privada, entre otros aspectos, por lo tanto se atendería con la conservación de la propiedad privada si la dirección de la empresa entrega parte de las utilidades a la sociedad en actividades que no le son propias de su objeto social, aún si éstas acciones le conllevan a disminuir su tasa de impuestos, de cierta manera le estaría aumentado los costos de transacción a los stakeholders incluida la empresa misma. En esta línea “el concepto restringido de responsabilidad social empresarial está fundamentado, por tanto, sobre el ideal de lo que Friedman llama una “sociedad libre”, cuya preservación requiere de tres condiciones: la propiedad privada, el libre contrato y la delimitación de las funciones estatales” Naranjo (2005, p. 67).

Doménec Melé, desde los estudios de la **Actuación social de la Empresa** (ASE) hace referencia a que “este modelo proporciona un marco de referencia que incluye unos principios éticos de reflexión orientados a fundamentar las responsabilidades sociales, unas pautas para estructurar el proceso de respuesta de la empresa ante demandas o expectativas sociales, y la implementación de respuestas efectivas en cada empresa teniendo en cuenta su actividad específica y su entorno social”. Melé (1997, p. 87) La actuación social de la empresa o Corporate Social Performance, es definida por Wood (1991, p.693), como la configuración en la organización empresarial de principios de responsabilidad social, procesos de respuesta ante los requerimientos sociales y políticos, programas y resultados tangibles que manifiestan las relaciones de la empresa en la sociedad. Definición holística que involucra los recursos financieros de las empresas, pero también integra todas las partes interesadas como son los usuarios de la información.

genera un entorno en el que los individuos son libres de intentar alcanzar sus objetivos económicos en la forma que consideren más adecuada, sin la intervención del Gobierno. En este contexto económico, los individuos toman con libertad decisiones sobre su empleo, la utilización de su capital y el destino de sus recursos; por ejemplo, cómo distribuyen sus ingresos entre ahorro y consumo o cómo distribuyen su consumo entre los distintos bienes disponibles.

El profesor Melé realiza una clasificación de la responsabilidad social en tres etapas desde la actuación social de la empresa, teniendo en cuenta los diferentes conceptos que se han utilizado desde 1932 hasta 1991. Es de anotar que no hace alusión al evangelio de la riqueza ni a los principios fundadores de la responsabilidad social, ya que Carnegie hace referencia explícita a las personas y Melé se refiere a la empresa con una postura que incluye la responsabilidad con sensibilidad y una actuación empresarial proactiva y explica que las responsabilidades, en sentido propio, sólo corresponden a las personas, pero en sentido análogo puede hablarse de responsabilidades sociales de la empresa.

Primera etapa - Responsabilidades sociales de la Empresa. En ésta se hace alusión a las responsabilidades sociales corporativas que asume no sólo la responsabilidad económica para con los accionistas, sino también con los empleados y la comunidad en general, los principales autores son:

(Berle y Meals, 1932) La dirección de la empresa tiene otras responsabilidades, además de defender los intereses de la propiedad. (Bowen, 1953) Hay que dirigir la empresa atendiendo a los objetivos y valores de la sociedad. (Eells y Walton, 1961) La preocupación de la empresa ha de extenderse a un amplio sistema social. (Friedman, 1962) El beneficio es la única responsabilidad social del directivo. (McGuire, 1963) Hay que ir más allá de las exigencias económicas y legales. Citados por Melé (1997).

(Manne y Wallich, 1972) Las responsabilidades sociales deben ser voluntarias. (Committee for Economic Development, 1971) Hay tres círculos concéntricos de responsabilidades: las inherentes a la función económica, los exigidos a la función económica por los cambiantes valores sociales y las actividades para mejorar el entorno social. (Davis y Blomstrom, 1975) Las

responsabilidades sociales de la empresa incluyen cierta atención a los grandes problemas sociales como la pobreza o el deterioro urbano. (Steiner, 1975) Hay responsabilidades económicas, legales y voluntarias. (Preston y Post, 1975) Hay unas relaciones primarias orientadas por el mercadeo. Si aparecen problemas sociales como consecuencia de las relaciones, económicas secundarias orientadas por las leyes y las directrices del gobierno, junto con la opinión pública. La “responsabilidad pública” sustituye a la “responsabilidad social” como elemento de reflexión. Citados por Melé (1997).

(Gallo, 1980) Las responsabilidades sociales están fundamentadas en el bien común, Hay que distinguir entre responsabilidades “internas” a la actividad empresarial y “externas” (contribución junto con otros aspectos concretos del bien común)

Segunda etapa- Sensibilidad Social de la Empresa. Se imponen presiones a la empresa y se le exigen respuestas, por lo tanto la empresa debería actuar para responder a estas presiones sociales específicas con una actitud proactiva, anticipándose y tomando medidas adecuadas para evitar que se presenten los problemas. Los principales exponentes son:

(Sethi, 1975) Hay obligaciones sociales (respuesta a las fuerza del mercadeo y a los requerimientos legales), responsabilidades sociales (normas, valores y expectativas sociales) y sensibilidad social (anticipándose y previendo presiones sociales). Citados por Melé (1997). (Ackerman y Bauer, 1976) Hay que responder las demandas sociales concretas en lugar de pensar en genéricas responsabilidades sociales. Citados por Melé (1997).

Tercera etapa. Actuación Social de la Empresa. En ella confluyen la responsabilidad social y la sensibilidad, que “en lugar de dos planteamientos

en conflicto surge otro integrador(...) en sus ultimas versiones incluye, además, el estudio de las respuestas empresariales en forma de implementación de estrategias de preocupación social, políticas específicas, programas de acción e impactos sociales(...)haciendo un llamado a que el movimiento de ética empresarial (iniciado mediados de los setenta) sugiere una revisión a fondo de los principios de responsabilidad social". Entre sus autores se destacan:

(Carroll, 1979) La actuación social de la empresa ha de incluir una definición básica de responsabilidad social, un conjunto de temas específicos objeto de la responsabilidad y una filosofía o modo de respuesta ante los problemas. Citados por Melé (1997).

(Strand, 1983) Hay conexión entre principios (responsabilidades), Procesos (modos de respuesta) y políticas en aspectos sociales (respuestas concretas). Citados por Melé (1997). (Wood, 1991) Hay que distinguir tres principios de responsabilidades sociales: uno institucional, otro organizativo y un tercero personal.

Otro aporte interesante que se debe rescatar es El Libro Verde de la comisión de las comunidades europeas (2001), cuya propuesta es fomentar un Marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas. Se plantea el concepto desde la necesidad de fomentar una "estrategia de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas. Su objetivo es transmitir una señal a los interlocutores con lo que interactúan: Trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. Al obrar así, las empresas invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que ha adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad" comisión de las comunidades europeas (2001).

En este trabajo se involucra un nivel político, académico y profesional. Plantea la responsabilidad social de las empresas en su dimensión externa (comunidad, socios comerciales, proveedores y consumidores) y en su dimensión interna (la gestión de los recursos humanos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio) y hace referencia al enfoque global de la responsabilidad social de las empresas desde una mirada al concepto de la calidad del trabajo, inversión socialmente responsable entre otras.

En la gestión del Talento Humano se hace referencia a que las empresas deben atraer a trabajadores cualificados y mantenerlos en el puesto de trabajo, gestionar prácticas responsables de contratación, de aprendizaje permanente, garantizar salud y seguridad en el lugar de trabajo y establecer políticas y estrategias para la adaptación al cambio permanente.

En las teorías antes mencionadas, se vislumbra de una parte la dirección estratégica y de otra la relación de ésta, frente a las responsabilidades que tienen las empresas con la sociedad y no sólo con los propietarios de éstas, así mismo la Contabilidad desde los planteamientos que se esbozan a continuación, ha estado presente en estas relaciones, pasando de defender los intereses de los propietarios hasta la posición de hoy día en que se interrelacionan todos los intereses de las partes interesadas en la sociedad.

2.1.3 TEORÍAS DE LA CONTABILIDAD

2.1.3.1 Paradigma De La Utilidad De La Información Para La Toma De Decisiones.

En el proceso evolutivo de la Contabilidad se han presentado postulados que van desde la protección de los intereses del propietario (paradigma de la utilidad líquida) hasta la de la utilidad de la información para la toma de decisiones, en el cual uno de sus objetivos es la de suministrar información

económica, de carácter cuantitativo, que resulte útil en la toma de decisiones” Zeef (1981, p.80).

La Asociación Americana de Contadores (A.A.A. 1966) define a la contabilidad como el proceso de identificar, medir y comunicar la información económica que permite juicios y decisiones informados a sus usuarios. Bajo esta óptica, los objetivos de la Contabilidad consisten en suministrar información para un amplia gama de propósitos, entre los que se encuentran la toma de decisiones relativas al uso de los recursos limitados, incluida la identificación de las áreas cruciales de decisión y la determinación de objetivos y fines, así como la dirección y control efectivos de los recursos humanos y materiales de la organización, junto con la evaluación y control de la utilización de los recursos confiados a la entidad y facilitar las funciones y controles sociales. Tua (1995)

Teniendo en cuenta este trabajo, el usuario de la información de alguna manera es el que determina la información necesaria para los estados financieros, asimismo debe identificar los requerimientos de éstos, no solo en materia financiera, sino en el ámbito social.

El paradigma de la utilidad de la información rompe con el viejo enfoque de la ganancia líquida realizada que se caracterizaba por medir la utilidad operativa de la empresa, y cuyo propósito específico era la elaboración de estados financieros de propósito especial.

Este enfoque tiene como objetivo que la información contable sea útil para la toma de decisiones y no sólo sirva para evaluar el proceso de medición de la utilidad operacional; su metodología de trabajo se basa en la investigación empírica, por lo tanto se producen estados contables de propósito general preparados con bases distintas a los principios de contabilidad generalmente

aceptados. Se evidencian cambios en las bases de valuación de los recursos, la unidad de medición, en la oportunidad del registro del reconocimiento de los ingresos y de la utilidad.

El paradigma de utilidad orienta el contenido de la información a las necesidades de los usuarios, asumiendo que su principal requerimiento es el apoyo informativo a la toma de decisiones. “La ampliación del concepto de usuarios de la información financiera y la discusión de sus objetivos, han tenido como consecuencia el incremento de la información exigida a la empresa a todos los niveles. Existen también otras causas para explicar este aumento o, quizás, otras interpretaciones de un mismo hecho. Sin duda, una de ellas es el auge del concepto de responsabilidad social de la empresa” Tua (1995, p.211).

2.1.3.2 Usuarios De La Información y La Responsabilidad Social

Son muchas las acepciones acerca de los usuarios de la información en contabilidad, sin embargo, asociaciones de contabilidad y teóricos han realizado trabajos de investigación que conlleva a la elaboración de definiciones que han sido ampliadas de acuerdo a los cambios y exigencias del mundo de las organizaciones, las que actúan en un contexto global de profundos cambios, políticos, económicos y sociales.

En este ámbito las asociaciones que han promulgado conceptos en algunos casos con carácter de ley, son la American Accounting Association (Asociación Americana de Contadores) y El Corporate Report (reporte corporativo) Institute of Chartered Accountants of Englan and Wales.

La A.A.A. (1936) subraya que el objetivo es la protección informativa de acreedores e inversores; en (1941) el comité espera que los conceptos

básicos sean sometidos a continuo estudio, con la finalidad de que los interesados por los estados financieros, tales como directivos, inversores, miembros de cuerpos profesionales reguladores y el público en general, puedan servirse de ellos.

A.A.A (1948) alude la definición a la necesidad de facilitar el uso de los estados financieros a las personas que tengan interés en una empresa individual o en los más amplios problemas relativos a la economía nacional.

A.A.A (1957 y 1966) añade junto al concepto, una gama de propósitos de la Contabilidad, cuyo enunciado es expresivo de la amplitud con que se conciben, y que incluyen el “facilitar las funciones y controles sociales, como exponente de que también se considera, entre los usuarios de la información financiera, la colectividad, globalmente considerada”. Tua (1995, P.153).

El Corporate Report (Reporte Corporativo) Institute of Chartered Accountants of Englan and Wales, 1975. Se apoya en el concepto de responsabilidad social, incluye expresamente entre los usuarios a inversores en acciones, acreedores, empleados, analistas o asesores, grupos que tienen relación con la entidad por motivos comerciales (clientes, proveedores, acreedores, competencia y cualquier interesado en fusiones, absorciones o inversiones de control), las autoridades gubernamentales en cualquiera de sus manifestaciones y, por último, el público en general, que incluye consumidores, contribuyentes, grupos de interés o presión, asociaciones de defensa del consumidor, etc. Este informe incluye a todos los posibles usuarios y deja abierta la puerta por así decirlo para que todo aquel que considere que tiene participación pueda involucrarse como usuario de la información.

De la misma forma el *informe Trueblood y el Corporate Report*, constituyen un avance en este sentido, el informe Trueblood en el quinto objetivo expresa que se debe facilitar información útil para apreciar la capacidad de la gerencia en la utilización eficaz de los recursos, en orden de la consecución de los objetivos básicos de la empresa, de alguna manera se apoya en el contrato de agencia ampliándolo al utilizar el termino *accountability*, responsabilidad social de la gerencia de rendir cuentas. Otro aporte importante con relación a la responsabilidad se hace manifiesto en el informe Corporate Report (1975), como se dijo en párrafos anteriores, la entidad maneja recursos no solo económicos, por lo tanto el contrato de agencia es amplio ya que el agente es responsable frente a la colectividad, no sólo por los recursos confiados, sino también por la subsistencia de sus empleados implica la interdependencia de todos los grupos sociales en el mantenimiento del nivel de vida y en la creación de la riqueza.

Hendricksen (1970,p.118) y Montesinos (1974, p.248), señalan que se supone que los estados financieros se preparan para usuarios indeterminados, que tienen objetivos múltiples, o concretar como objetivo el proporcionar información adecuada a modelos para decisiones de usuarios específicos, de esta afirmación se desprende que deberían existir tantos sistemas contables como usuarios de la información, (Mattessich,1964) alude a esta cuestión de una manera global al indicar que una de las tareas importantes de la teoría contable es la formulación de varios conjuntos de hipótesis alternativas, requeridas para fines específicos, por lo que los sistemas contables son tantos cuantos son los fines de la representación, si bien un único sistema sólo puede servir a diversas finalidades cuando éstas resultan compatibles entre sí.

Identificar los usuarios de la información ha sido un aspecto importante en la contabilidad, ya que se pretende que éstos se engloben en la determinación

de los objetivos de la contabilidad, para presentar en últimas, un sistema adecuado a las necesidades de la gerencia en la toma de decisiones; en la búsqueda de objetivos y de la utilidad de la información, se han presentado posturas a lo largo de la historia que van desde las escuelas de la práctica hasta la presentación de los paradigmas y programas de investigación en contabilidad.

La Contabilidad como disciplina de conocimiento, da cuenta del sistema de información y este, se orienta a satisfacer las necesidades de los diferentes usuarios en un contexto económico y social, lo que hace que ésta se relacione con el entorno y se apoye en otras disciplinas para determinar nuevas concepciones de riqueza y patrimonio, derechos y responsabilidades, medición y distribución del excedente generado, la gestión humana y la valoración de las nuevas riquezas de intangibles. Es un sistema que requiere los postulados de la ética, para que se pueda dar lo que la economía ha denominado la coalición de intereses bajo el marco de la responsabilidad social.

En el siguiente cuadro se enmarcan los intereses de los usuarios de la información, nótese que la propuesta que se hace, ya sea bajo una mirada desde la ética y responsabilidad empresarial como lo propone Adela Cortina (1996), o como lo propone la contabilidad, de alguna manera no sólo se identifican los intereses de los usuarios adheridos a la lógica del mercado, sino también que se considera a la comunidad.

Intereses de los Usuarios de la Información. Fuente propia

Grupos/ Usuarios	Fuente : Intereses (Cortina:1996,134)	Fuente: Paradigma de la Contabilidad. Usuarios- objetivos y cualidades
---------------------	---	---

Socios y accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio e incremento del valor de la empresa . • Rentabilidad, liquidez de las inversiones • Transparencia de las operaciones y proyectos. • Participación y control de la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los suministradores del capital están preocupados por el riesgo inherente, por la rentabilidad, y capacidad de pagar dividendos. • Mantenimiento de la inversión. • Evaluar la gestión de los administradores.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Poder de decisión y control: capacidad de gestión. • Influencia, prestigio e ingresos • Desarrollo de las ideas y capacidades propias. • Maximizar el valor de la Empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Control sobre las operaciones del ente económico. • Predecir flujos de efectivo • Planeación, organización y dirección • Establecer políticas de salario e incentivos • Decisiones sobre políticas de inversión y créditos
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Salario, prestaciones sociales, seguridad, higiene y salud laboral. • Seguridad en el puesto de trabajo • Promoción profesional y humana • Capacidad de interlocución: participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados y los sindicatos están interesados en la información acerca de la estabilidad y rentabilidad de sus empleadores. • Información que les permita valorar la capacidad de la empresa para afrontar las remuneraciones, los compromisos de jubilación y otras ventajas obtenidas de la empresa.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad y justa relación calidad –precio. • Información veraz y clara sobre los productos y servicios. • Garantía de la integridad, seguridad y salud de los consumidores, usuarios y clientes. • Servicio postventa 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad de la empresa, cuando tienen compromisos a largo plazo o dependen comercialmente de ella. • Calidad y precio.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de los principios de libre mercado. • Capacidad de pago. • Información Clara de las posibilidades comerciales • Respeto de las marcas y de la propiedad industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar si las cantidades que se les adeuda serán pagadas cuando llegue su vencimiento. • Sostenibilidad de la empresa en el tiempo
Competidores	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la reglas de la libre competencia. • Reciprocidad de las relaciones • Cumplimiento de los compromisos • Cooperación en las diferentes políticas empresariales. 	
Comunidad Entorno Estado Sociedad en general	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Legales:</i> Obligaciones Fiscales, cumplimiento de la legislación vigente. • <i>Sociales:</i> Contribución positiva al desarrollo económico y al empleo. Colaboración activa con las instituciones sociales, culturales y científicas. • Respeto por los valores morales, tradicionales y religiosos. • Ambientales: cuidado, respeto y mejora del medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Estado:</i> Actividad de la empresa, distribución de los recursos, regulación, pago de obligaciones fiscales. • Desarrollo de la economía local, numero de personas empleadas. • Evaluación del impacto social que la actividad económica representa para la comunidad. • Conformación de la Información estadística nacional

En el cuadro se presentan los intereses de todos los agentes sociales, que involucran de alguna manera la responsabilidad social que deben asumir las entidades económicas, de esta manera es necesario elaborar y presentar información sobre esa responsabilidad. De una u otra manera la responsabilidad no debe ser cuestión de empresas, al fin al cabo éstas están conformadas por distintos actores sociales (personas) y son éstos los que desde sus diferentes “deberes” podrán responder a estas exigencias, para ello se necesitará más que una ética de las intenciones como lo han planteado Andrew Carnegie y Doménec Melé.

Postulado de la Entidad

El postulado de entidad o la entidad contable es una interpretación de la separación de poder y control de la empresa y al interior de la misma se subdivide en: A) la teoría de la entidad propiamente dicha, -la persona jurídica independiente operando a favor de los tenedores de derechos largo plazo. B) Teoría del interés del propio sujeto contable- la entidad actúa en su propio beneficio por su interés de extensión y supervivencia, el manager actúa en beneficio de la entidad. C) el sujeto contable como entidad social presentada por Hendricksen.

El postulado de la entidad básicamente describe y presenta a la empresa como una entidad independiente de sus propietarios y en esa separación aparece la figura del agente⁵ quien debe dirimir los conflictos de intereses entre el propietario, los propios y los diferentes usuarios de la información. Bajo esta premisa se evidencia que la contabilidad había estado sólo al

⁵La contabilidad es una disciplina que se encarga del manejo de la información de los agentes económicos, verificando cuales son los incentivos de éstos, donde y como están representados sus derechos de propiedad, vinculando criterios de equidad, economía eficiencia y productividad en el mantenimiento de los costos de transacción equilibrados con los intereses que todos los usuarios de procesos sociales y colectivos necesitan.

servicio del propietario y se sustenta la teoría del contrato de agencia en su forma más primitiva, analiza la forma de los contratos formales e informales mediante los que una o más personas denominadas como el *principal* encargan a otras personas denominada el *agente*, la defensa de sus intereses delegando en ella cierto poder de decisión.

La teoría de la Agencia acude al concepto de contrato para explicar las relaciones económicas e incluso sociales. En un contrato existen el titular, que contrata los servicios, y el agente que los provee. Con bastante frecuencia se basan en las premisas que también caracterizan a los costes de transacción (racionalidad e información limitada, egoísmo y oportunismo), sus tópicos de estudio son el del Riesgo Moral (riesgo de incumplimiento del contrato) y de Selección Adversa o desfavorable (a causa de los límites de información y del oportunismo, siempre se llega a contratos no óptimos).

Al interior de este postulado se tejen relaciones económicas y de mercado en el marco de la teoría de la agencia, que en una visión actual como lo expresa TUA (1983), esta teoría sustituye las relaciones clásicas entre la entidad, sus propietarios y sus activos y pasivos, por las que tiene lugar entre los suministradores de fondos y sus administradores. Con ello, la misión fundamental de la contabilidad es proporcionar los elementos de juicio necesarios para que el inversor pueda controlar la efectiva utilización de los fondos puestos a disposición de los directivos de la entidad⁶. En esta nueva visión se considera que los costos de transacción afectan las decisiones de los agentes en el marco de las empresas.

⁶ TUA (1983, Pág.676) De esta manera, entre quienes aportan sus fondos para invertirlos y la gerencia empresarial, que se ocupa de administrarlos, se origina una relación que la literatura angloparlante denomina Stewardship, (mayordomía) y cuya calificación jurídica puede estar próxima al contrato atípico de agencia. Beaver (1978) define esta figura como la que surge cuando una parte, el gerente, asume el control sobre los recursos de la otra, el inversor, adquiriendo la responsabilidad de actuar en defensa de los mejores intereses de esta última; la información- continua dicho autor- se convierte en una responsabilidad del gerente, al objeto de evaluar la evolución de su comportamiento.

Ekelund & Hébert (1992) señalan que para explicar por qué existen las empresas, debe distinguirse entre la coordinación del mercado y coordinación de la empresa. La coordinación del mercado existe cuando el sistema de precios suministra directamente señales (a través de la oferta y la demanda) que guían la producción y el consumo. Existe coordinación de la empresa cuando la división del trabajo es establecida y dirigida por los administradores. La coordinación de mercado es por naturaleza descentralizada, mientras que la coordinación de la empresa es por naturaleza centralizada. Por tanto, la coordinación de la empresa no es diferente de la planificación central en una economía socialista (...) los recursos no se compran ni se venden, sino que se transfieren a través de la dirección administrativa.

Coase (1937 y 1960 y discurso Nobel 1991) encontró como determinante para la existencia de las empresas, la búsqueda de minimizar costos de transacción, al interiorizar intercambios, que de realizarse en el mercado llegarían a ser más costosos, la racionalidad de minimizar costos lo explica Coase como que el funcionamiento del mercado lleva consigo unos costos, y que formando una organización y permitiendo que una autoridad (empresario) dirija los recursos, se ahorran ciertos de esos costos de mercado.

Igualmente explica la existencia del mercado a partir de los costos de transacción. “Los mercados son instituciones que existen para facilitar el intercambio, es decir, existen para reducir los costos que implica la realización de las transacciones además para que existan y funcionen estos mercados, y se cumplan los intercambios en él se requieren arreglos institucionales, tales como normas que permitan verificar y cumplir los intercambios (derechos de propiedad y su protección)” por ello la existencia de la norma se hace evidente pues actúa como moderador de los mismos.

Para Kenneth Arrow (1962) los costes de transacción son: "los costos de administración del sistema económico". Utilizando el símil físico, Williamson (1996) los asimila al fenómeno de la fricción en física. Al igual que esta última ciencia construyó útiles modelos teóricos donde se obviaba esta fricción, la economía clásica hizo lo mismo con los de transacción aunque, a diferencia de aquella, nunca se refirieron explícitamente a ellos

Rompiendo con la postura clásica, los costes de transacción introducen, aunque sea como un factor de fricción, la naturaleza humana. Los supuestos conductuales respecto a ésta pueden resumirse en dos: el primero es cognitivo: la racionalidad limitada, el segundo motivacional: el oportunismo. Junto a estos, existen tres dimensiones básicas que hay que considerar en las transacciones: la especificidad de los activos, la incertidumbre y la frecuencia aunque es la primera la que distingue mejor esta postura de las demás. Estos han construido uno de los pilares de la actual Economía Industrial.

2.1.3.3 Contabilidad Social

La Contabilidad Social como subsistema de la contabilidad ha intentado a través de la propuesta de modelos teóricos, medir aspectos como: bienestar social, capital intelectual, capital humano, productividad, participación del recurso humano en la generación de excedentes. En la vertiente de desarrollo teórico de la contabilidad social, se encuentran, entre otras tres categorías de análisis como son: Contabilidad del talento humano, contabilidad ambiental y la contabilidad del balance social, ya que en la contabilidad se encuentran postulaciones que van más allá de los criterios económicos y la maximización de utilidades.

Las entidades deben diseñar sistemas de información que incorporen aspectos sociales; puesto que el sistema de información contable comprende

los métodos, procedimientos y recursos utilizados por la organización para llevar un control de todas las actividades en forma útil para la toma de decisiones y cuya función principal es desarrollar y comunicar esta información a todas las partes interesadas (usuarios).

La contabilidad social es un subsistema que identifica y mide "los efectos económicos y sociales de la empresa sobre la sociedad pero también los efectos de la sociedad sobre la empresa" Rey (1978,p.34), para estos efectos la medición en términos de los requerimientos de los usuarios puede expresarse a través de la responsabilidad social, el balance social y la contabilidad del talento humano, que interpretan la gestión como eje articulador de la productividad empresarial, entendiendo la productividad no sólo en términos monetarios.

"Hoy, más que en cualquier otra época, las empresas experimentan la presión combinada de sus accionistas, de los grupos que asumen la defensa del consumidor y de los organismos del Estado, que procuran inducirlos al desarrollo de las llamadas actividades de responsabilidad social, actividades consideradas beneficiosas para ciertos sectores de la sociedad o para la sociedad en general. El interés por la participación de la gran empresa en esas actividades parece obedecer, por lo menos en parte, a la percepción de los vastos recursos económicos de que ella dispone, del efecto de esos recursos sobre la sociedad, y a la convicción de que ella no puede limitarse a su objetivo primario - el lucro - sin considerar las consecuencias sociales de su actividad." Lilienthal (1966, p.15)

Para el presente trabajo y bajo algunos esquemas que se presentaran más adelante, se desarrollará el concepto de **La responsabilidad social de la empresa como un subsistema de la contabilidad social**, ya que ésta tiene un doble carácter: interna y externa. La primera concierne a sus trabajadores, los cuales tienen sus propias expectativas y objetivos complementarios a los de la empresa, aunque no idénticos, y en cuya satisfacción la empresa debe participar. La segunda tiene que ver con los demás sectores con los

cuales la empresa tiene relación, como clientes, consumidores, accionistas, proveedores, acreedores, comunidad local, sociedad, Estado, medios de información, gremios, etc. Rodríguez (1987)

Como se ha enunciado en párrafos anteriores este concepto asume características a escala mundial, en Colombia “mediante un estudio realizado conjuntamente por el Centro Colombiano de Filantropía y los investigadores Juan Alejandro Ángel y Constanza Jaramillo, dentro de las empresas afiliadas a la Andi, se encontraron conceptos comunes que permitieron acercarse a una definición de responsabilidad social para las empresas colombianas: Es el compromiso que tiene la empresa de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general ” Barrero(2002,p.50)

Bajo esta propuesta se asume que **Balance Social como una Respuesta a la Responsabilidad Social de la Empresa:** “Así como la actividad financiera da lugar al Balance Financiero, como la actividad productiva da lugar al Estado de Costo de Producción y Ventas, como la actividad administrativa da base para la elaboración de un informe administrativo, así la actividad en la empresa, tendiente a cumplir con su responsabilidad social genera un Balance Social” Araujo (1995,p.21),que expresa la importancia de la responsabilidad que ella debe asumir respecto del talento humano y de la comunidad que la circunda

El balance social se puede definir como un mensaje que contiene, según una nomenclatura y unas modalidades precisas, una cierta cantidad de información racionalmente dispuesta, en términos de variables e indicadores así como cuadros y gráficos de tendencias que muestran el resultado de una gestión social en la empresa relativos al recurso humano dentro de la empresa en un período determinado. Este mensaje producido por la

contabilidad resulta de la concepción de la responsabilidad social que considera que ésta se limita a sus trabajadores única y exclusivamente, es decir al área interna de la empresa.

En nuestros días la crisis social en los países tanto desarrollados como en vía de desarrollo ha generado que las empresa pongan más atención y cuidado en la planeación y asignación de los recursos que van orientados hacia la solución de los problemas del hombre dentro y fuera de ella, pues éste "debe ser el centro y objeto de todos nuestros esfuerzos(..) para mover su espíritu, voluntad e imaginación". Cowen (1981,p.43) Las principales divisiones de la Contabilidad Social y las características de las mismas, según Mathews y Perera (1991), pueden verse en el siguiente cuadro, la propuesta incorpora la contabilidad del talento humano, la contabilidad medioambiental y la información de carácter ético.

Principales Divisiones de la Contabilidad Social (Mathews y Perera)

DIVISIÓN	OBJETIVO	ÁREA BÁSICA DE UTILIZACIÓN	TEMAS ASOCIADOS
Contabilidad de la responsabilidad social	Desglose de partidas individuales con impacto social	Sector privado	<ul style="list-style-type: none"> • Informes para empleados • Contabilidad de recursos humanos • Democracia industrial • Contabilidad medioambiental
Contabilidad del impacto total	Medición de los costes totales de dirigir una organización	Sector privado	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica • Análisis coste beneficio
Contabilidad socioeconómica	Evaluación de proyectos financiados por el sector público	Sector público	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis coste beneficio • Presupuesto base cero • Presupuesto por programas • Indicadores de eficiencia y eficacia • Auditoría de eficiencia

Esta es una de las formas que podríamos utilizar para responder a los nuevos requerimientos, considero que tenemos los elementos necesarios, aunque no suficientes, puesto que de alguna manera hay una necesidad de

incorporar la ética en las empresas y en las personas tal vez no en la vía de códigos de actuación que en últimas resultan siendo manuales de convivencia y tolerancia. En este orden de ideas considero que es importante exponer algunos de los elementos que Adela Cortina trabaja en la ética de la Empresa- claves para una nueva cultura empresarial⁷.

La autora expone que la expresión “Responsabilidad” quiere decir que quien elige un curso de acción, pudiendo elegir otro, es el autor de la elección y, siendo buena o mala debe responder de ella. Pero cuando las elecciones tienen un impacto social, tengo que responder ante la sociedad. En este sentido a nadie se le oculta que las organizaciones y las instituciones tienen una responsabilidad social innegable, no sólo porque sus opciones repercuten en la sociedad, sino también porque los fines que persiguen son sociales. De tal manera que las organizaciones e instituciones, adquieren unos hábitos, acaban incorporando un carácter, que puede ser percibido tanto por sus miembros como por aquellos que desde afuera tienen contacto con la organización.

Esboza los siguientes elementos sobre la ética empresarial.

La meta de la actividad empresarial es la satisfacción de necesidades humanas a través de la puesta en marcha de un capital, del que es parte esencial el capital humano- los recursos humanos-, es decir, las capacidades de cuantos cooperan en la empresa. Por tanto, el bien interno de la actividad empresarial consiste en lograr satisfacer esas necesidades y, de forma inseparable, en desarrollar al máximo capacidades de sus colaboradores, metas ambas que no podrá alcanzar si no es promocionando valores de libertad, igualdad y solidaridad desde el modo específico en que la empresa puede y debe hacerlo.

⁷ Se sintetiza en estos párrafos algunos de los planteamientos que realiza CORTINA, Adela. Ética de la Empresa- Claves para una nueva cultura empresarial. 6ª ed. Editorial Trotta. 2003.

Es en este sentido en el que la recién nacida ética de la empresa tiene por valores irrenunciables la calidad en los productos y en la gestión, la honradez en el servicio, el mutuo respeto en las relaciones internas y externas a la empresa, la cooperación por la que conjuntamente aspiramos a la calidad, la solidaridad al alza, que consiste en explotar al máximo las propias capacidades de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse de ellas, la creatividad, la iniciativa, el espíritu de riesgo.

La ética empresarial o de los negocios, por su parte, se centra principalmente en la concepción de la empresa como una organización económica y como una institución social; es decir, como un tipo de organización que desarrolla una peculiar actividad y en la que resulta fundamental la función directiva y el proceso de toma de decisiones. Por ello la tarea de la ética empresarial consiste en dilucidar el sentido y fin de la actividad empresarial y en proponer orientaciones y valores morales específicos para alcanzarlo. Las decisiones concretas quedan en manos de los sujetos que tienen que ser responsables de ellas y, por tanto, no pueden tomarlas sin contar con el fin que se persigue, los valores morales orientadores, la conciencia moral socialmente alcanzada y los contextos y consecuencias de cada decisión.

De acuerdo con esta propuesta hay que comprender que “la ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente; pero que no es solo individual sino corporativa y comunitaria” Cortina (2003, p. 17). Elementos que contribuirán a garantizar que ser humano se convierta en si mismo en el fin de las empresa y no el medio para aumentar su tasa de ganancia, Kant citado por Carrillo(2006), alude a esta cuestión cuando expresa que el “hombre, y en general todo ser racional existe con fin en sí mismo, no sólo como medio para usos cualquiera (...) Los seres que sólo poseen un valor

instrumental, que son medios y no fines, como los animales irracionales, por ejemplo, son cosas, en cambio los seres racionales son llamados personas porque no pueden ser tratados meramente como medio, son fines en si mismos.

El énfasis moderno en una economía cuya justificación ética se agota en la prevalencia del propio interés y en la providencia intervención de la mano invisible ha contribuido, sin duda, a la acentuación de los graves desequilibrios en el desarrollo y el bienestar de los pobladores en gran parte del mundo, dado el creciente fenómeno de concentración de la riqueza en unas cuantas manos y, correlativamente, el aumento de la pobreza marginal. Solamente una economía con fundamentos éticos vale decir justos y solidario, encierra el potencial necesario para contribuir eficazmente a una distribución más equitativa del ingreso y erradicar la pobreza de la faz de la tierra, del mismo modo como sólo un régimen político incluyente, plural y participativo es capaz de garantizar la justicia, la Paz y la convivencia ciudadana Carrillo (2006, p. 45)

Siguiendo la presentación de este trabajo y la propuesta de los autores antes mencionados se incorpora la *Contabilidad del Talento Humano como subsistema de la Contabilidad Social*: En Norteamérica se ha considerado que el recurso humano está en función de la producción y generación de utilidades, bajo esta visión el recurso humano se integra como un elemento más para medir la eficiencia empresarial; ya que es considerada como un medio y no como un fin; por ello se habla de la contabilidad del recurso humano puesto que incorporan “al balance financiero un conjunto de cuentas en las cuales se refleja toda la información relativa al recurso humano, siendo que la motivación de las personas que trabajan inicialmente el modelo era que esta información no fuese de tipo financiero incorporado en el balance general, sino que fuese una información de gestión, es decir,

vinculadas fundamentalmente a la Contabilidad Administrativa”. Araujo (1995, p.57)

La empresa francesa responde a una visión humanista que considera al hombre como un fin y no como un medio, elaboran un Balance Social que da cuenta del clima social de la empresa. Se considera que la producción y en general los objetivos económicos financieros sólo son posibles en la medida en que el recurso humano en la empresa cuente con todas las condiciones y medios necesarios para disfrutar de un clima social del que es merecedor el ser humano. Si esas condiciones no se dan dentro de la empresa en primera instancia, la producción no alcanzará los niveles esperados.

2.1.3.3.1 Antecedentes de la Contabilidad del Talento Humano

En este breve recorrido donde se combinan propuestas desde las ciencias de la conducta además de las contables, podrá notarse que la contabilidad sí se ha preocupado por este dilema y está soportada en estudios teóricos y escuelas. También se destaca que no se habla de activos intangibles sino de Talento Humano, aunque se trata con la importancia de la valoración de los intangibles.

La contabilidad del Talento Humano es un campo del conocimiento que está fundamentado “1- en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa. 2- En el proceso de administración del personal, en donde se originan los costos y 3- en la contabilidad, encargada de la planeación, valuación, procesamiento y análisis de los diferentes datos relacionados con el personal de la empresa” Burbano (199-). Desde mucho tiempo los investigadores se han planteado la necesidad de cuantificar los recursos humanos de las organizaciones. Adam Smith, (1723-1790), Jean Baptiste say, (1767-1832) Jhon Stuart Mill (1860-

1873) y William Roscher, (1817-1894), podrían considerarse como pioneros. Las escuelas del pensamiento Contable han enfocado el problema de la contabilidad del talento humano: La europea (Continental Europea) y la Norteamericana (Anglosajona). Citados por Vlaenminck (1961)

En la escuela Europea (autores que se citan a continuación) y citados por Joseph Vlaenminck (1961) manifiestan en sus escritos la necesidad de dar valor a los recursos humanos. **Joseph Wilbois**, expresa que “Me gustaría que un consejero delegado pudiera decirse así mismo: una sociedad tiene capital natural de 10 millones y un capital mental de 30, así sólo podrán redactarse Balances completos, es decir balances reales.

Jean Daric afirma; “toda empresa hace una inversión en instalaciones y equipo y otra inversión humana..., pero la inversión humana no se puede valorar. Clasifica la inversión Humana en profesional, fisiológica y psicológica; la primera agrupa el conjunto de valores profesionales de todo el personal; la segunda comprende las mecánicas humanas, cuya calidad depende de la salud del individuo y la tercera, en razón de su carácter inmaterial, es difícil de precisar. **George Rivers**, pretende sólo contabilizar el valor del personal contratado cuando éste es de carácter fijo, excluyendo de dicha valoración el personal temporal. La característica más importante de estos autores es que conceden gran importancia al concepto de valor, el cual suscita muchas controversias entre los economistas y demás pensadores de diferentes épocas.

William Patton Citado por Cashin y Polimeni (1987). Considera que en una empresa, un personal bien organizado puede constituirse en un activo de mayor importancia que por ejemplo un inventario de mercancías (...) existiendo formas de medirlo en términos monetarios.

Caplan, Edwin y Landekish, Stephen (1974). Se preguntan. ¿Cuál es el activo más importante de la organización? y dicen: la respuesta a esta pregunta puede variar de firma a firma no obstante se haya llegado a reconocer que la supervivencia y éxito de la tecnología y clima organizacional, dependen de la calidad de los activos humanos.

Flamholtz, Eric y Lacey. J. (1981) Fundamentan su punto de vista en lo referente a la contabilidad de Recursos humanos en dos opiniones y una premisa así:

- Las personas son recursos valiosos en una organización.
- El valor del recurso está en función del estilo gerencial impuesto en la organización.
- La información que suministra, la edición de los costos y el valor de los recursos humanos es necesaria para dirigir el personal efectiva y eficientemente.

La información sobre el talento humano puede servir:

- Para mejorar la información financiera y para efectos de análisis y toma de decisiones de los usuarios externos de la empresa.
- Para que la gerencia planee y tome decisiones de tipo financiero, cuando esta información se incluye en los presupuesto.

En la contabilidad del talento humano se ha considerado que el valor del recurso humano esta directamente asociado con el valor económico de las personas en la organización. Bajo este supuesto se han presentado diferentes formas de **medición del recurso humano**

Brummet, Flamholtz y Pyle (1968) proponen lo siguiente para medir los recursos humanos: Costos de adquisición, de reemplazo así como su valor

económico; el costo de adquisición se refiere al concepto contable convencional del costo histórico que deriva de los gastos relativos a las transacciones; proporciona una base para determinar el costo que ha tenido la empresa al adquirir sus recursos humanos y de esta manera mide la magnitud de su inversión a este tipo de recursos.

El costo de reemplazo es una medición del costo que resultaría de reemplazar los recursos humanos existentes en la empresa, debería indicar lo que le costaría reclutar, contratar, entrenar y desarrollar a las personas para que alcanzaran el nivel actual de eficiencia técnica y de familiaridad con la organización y sus operaciones. El concepto de valor económico de los recursos humanos se refiere al valor presente de la porción de las utilidades futuras de la empresa atribuibles a los recursos humanos.

Es importante tener en cuenta que una vez que se hayan diseñado los sistemas contables en relación con el recurso humano, y se empiecen a utilizar en las empresas, se necesitará estudiar la forma en la cual se están implementando estos sistemas, evaluar los resultados y realizar los ajustes que se consideren necesarios en materia de decisión de la gerencia, ya que la contabilidad del Recurso humano por si misma es una herramienta de gestión que debe estar “estructurada para satisfacer las actuales necesidades de información encaradas por los directivos en la vida cotidiana empresarial” Bruns (1975, p.466). Así mismo estos resultados deben conducir a explicitar un conjunto de generalizaciones sobre el impacto de la contabilidad del talento humano sobre las personas.

Modelos de Medición del valor del Recurso Humano

Modelo 1- valor realizable y valor condicional – (Flamholtz). Un individuo genera valor para la organización a medida que presta su servicio.

El modelo consiste en un proceso probabilístico que se basa en la movilidad del personal dentro de la empresa.

La metodología de cálculo define los posibles puestos del empleado que ingresa a la empresa, calcular el valor del puesto, estimar el tiempo de la persona en el puesto y calcular la probabilidad de ocupar el puesto en un tiempo dado.

Modelo 2- Método del Good Will adquirido en la empresa- Herrmanson, Citado por Bruns (1975). Entre empresas con activos físicos similares, unas obtienen utilidades superiores a las normales (por el recurso Humano).

La metodología de cálculo consiste en 1- dividir la utilidad neta entre el activo total. 2- obtener el promedio del sector 3- dividir la utilidad entre el promedio 4- Identificar las empresas que estén por encima del promedio.

Modelo 3-modelo de la valuación normativa. (Flamholtz). Ubica el movimiento del empleado a través de las posiciones organizacionales y puestos de servicio donde es empleado esperando que proporcione una cantidad de servicios a la organización durante un periodo determinado.

El modelo se basa en un cálculo de la esperanza de que el individuo ocupe un cargo (E(s)). 1. determinando la cantidad y precio de los servicios prestados. 2- calculando el ingreso posible por los servicios prestados ambos se deben descontar a valor presente.

La metodología de cálculo se basa en la esperanza del servicio en un puesto (E(s)) es igual al servicio que se espera del individuo en cada puesto por la probabilidad de que la persona ocupe el puesto.

Modelo 4-método del valor presente ajustado. Determinar el valor presente ajustado de los salarios que se le pagarán al empleado. El modelo se basa en el cálculo del valor presente de los salarios que devenga el futuro empleado y el cálculo de una razón de eficiencia promedio de la empresa.

Para la metodología de cálculo se requiere cuatro etapas:

- 1- Estimar el salario durante los “n” años futuros
- 2- Calcular el valor presente de estos salarios a la tasa de interés del mercado
- 3- Calcular una razón de eficiencia promedio basada en el desempeño de los años previos. Esta razón se encuentra dividiendo la utilidad real de la firma por lo normal para cada año y promediando los resultados.
- 4- Multiplicar el valor presente de los salarios futuros a pagar por la razón promedio de eficiencia.

Modelo 5- valor económico según edad. Lev y schuwart, citados por Brus (1975). Valor del individuo según las ganancias en su vida útil. El modelo: el valor económico de un individuo es el valor presente de las ganancias sobre la vida útil a ajustar por su probabilidad de muerte. Metodología del Cálculo: combinando una serie de variables como utilidades condicionales etc., se calcula el valor del capital humano de una persona de N años.

En la actualidad existen otras técnicas de medición como son: el Modelo 6- Capital Intelectual- Leif Edvinsson y Michael S. Malone (1998). Activos que en la actualidad están valorados en cero en Balance General. El capital intelectual = capital estructural + capital Humano. El Cuadro de Mando Integral- (The Balanced Scorecard) Rober S Kaplan- David p. Norton. Traduce la estrategia y la misión de una organización en un amplio conjunto de medidas de actuación, que proporcionan la estructura necesaria para un

sistema de gestión y medición estratégica. Incorpora cuatro perspectivas, la del cliente, la financiera, la de procesos interno y la de aprendizaje y crecimiento; esta perspectiva de alguna manera se vincula con la teoría de Recursos y Capacidades.

La herramienta del Monitor de Activos Intangibles, constituye una teoría de flujos y stocks cuyo objetivo es guiar a los directivos en la utilización de activos intangibles, identificación de flujo y renovación de los mismos, así como evitar su pérdida. Se centra en tres activos intangibles (Activos de estructura externa, activos de estructura interna, y activos de capacidad de las personas), aceptando los indicadores financieros existentes.

Una empresa que utiliza esta herramienta en la medición de sus activos intangibles es la empresa sueca Celemi, cuya actividad se centra en el desarrollo y venta de herramientas a nivel global. El Monitor de Activos Intangibles de Celemi tiene por objetivo determinar si sus activos intangibles están generando valor y si se utilizan eficientemente. El denominado "Balance Invisible" de Celemi clasifica estos activos bajo los siguientes títulos: 1) "nuestros clientes", que se refiere a una estructura externa de relaciones con clientes, proveedores, marcas, contratos, reputación e imagen. Los empleados de Celemi son los que crean esta estructura, 2) "nuestra organización", es la estructura organizativa constituida por patentes, conceptos, modelos de contratos con proveedores y sistemas informáticos y de apoyo, 3) "nuestra gente", que son las capacidades combinadas de los empleados de Celemi.

El Informe Anual de Celemi de 1995, afirma que para conocer el impacto de los clientes, la empresa calcula la proporción de ventas procedentes de tres categorías de clientes: 1) aquellos que incrementan la imagen, es decir, la estructura externa, 2) aquellos que aumentan la organización, mejorando por tanto la estructura interna, 3) aquellos que incrementan la capacidad, permitiendo que los empleados de Celemi aprendan de ellos.

Otra técnica es el Modelo de Dirección Estratégica por Competencias (Bueno, 1998) está integrado por cuatro bloques (Capital organizativo, capital humano, capital tecnológico y capital relacional), que reflejan los tres pilares básicos de la Dirección Estratégica por Competencias: 1) Conocimientos, 2) Capacidades y 3) Actitudes y Valores que constituyen la competencia básica distintiva.

Annie Brooking, fundadora y directora de la Consultoría The Technology Broker (Reino Unido), líder en servicios de desarrollo del Capital Intelectual, desarrolla un modelo de medición de activos intangibles que se recoge bajo el nombre de Techonology Broker en su libro Intelectual Capital (1996). Las medidas de Capital Intelectual son útiles (Brooking, 1996) por las siguientes razones: 1) validan la capacidad de la organización para alcanzar sus metas, 2) planificar la investigación y desarrollo, 3) proveen información básica para programas de reingeniería, 4) proveen un foco para educación organizacional y programas de formación, 5) calculan el valor de la empresa, y 6) amplían la memoria organizativa.

El Capital Intelectual esta formado por cuatro categorías de activos (Brooking, 1996): activos de mercado (marcas, clientes, imagen, cartera de pedidos distribución, capacidad de colaboración, etc.) activos humanos (educación, formación profesional, conocimientos específicos del trabajo, habilidades), activos de propiedad intelectual (patentes, copyright, derechos de diseño, secretos comerciales, etc.) y activos de infraestructura (filosofía del negocio, cultura organizativa, sistemas de información, bases de datos existentes en la empresa, etc.). Al igual que en el Modelo de Skandia, el Modelo Technology Broker supone que la suma de activos tangible más el Capital Intelectual configuran el valor de mercado de una empresa. Este modelo, a diferencia de los anteriores, revisa una lista de cuestiones cualitativas, sin llegar a la definición de indicadores cuantitativos, y además,

afirma que el desarrollo de metodologías para auditar la información es un paso previo a la generalización de la medición del Capital Intelectual.

Los primeros cinco modelos son planteados desde la contabilidad, los siguientes modelos más que modelos son técnicas de medición de recursos intangibles incorporan otras variables estratégicas en la consecución de los objetivos empresariales, no obstante la utilización de alguno de estos, como se ha dicho, ha sido sinónimo de bienestar no sólo para la entidad económica, sino también para el Talento Humano.

De alguna manera estos modelos se sustentan en teorías económicas, administrativas, de la empresa y contables, cuya búsqueda inicial era la racionalidad económica han evolucionado hacia el concepto de responsabilidad social, donde no sólo se evidencia la participación de los propietarios, administradores, sino también de todas las partes interesadas, así mismo , el concepto del contrato de agencia evoluciona hacia el concepto de responsabilidad social (Glautier y Roy, 1981, Chen, 1975) lo expresan explicando que “el agente sería la colectividad en pleno, a la cual se le informa de la utilización de los recursos confiados a la empresa, de manera que los objetivos por cuya consecución se juzga la gerencia pueden no ser sólo económicos, sino también sociales” Tua (1995, p. 161)

2.1.4 GESTIÓN EMPRESARIAL

El propósito no es esbozar un resumen de la evolución histórica de la administración, ya que éste puede encontrarse en libros de texto de Psicología y Sociología de las Organizaciones, de Administración y Dirección, de Management y de Economía de Empresa. En la actualidad conviven múltiples paradigmas, con sus correspondientes disciplinas afines, que carecen de un cuerpo teórico que las unifique. La misma denominación es confusa, existiendo términos utilizados muchas veces como sinónimos y

otras como antónimos: Administración, Gestión, Organización o también Dirección de Empresas. El término inglés "management" parece recogerlos a todos, de modo que ayuda bien poco en su clarificación.

Para obtener un poco de claridad al respecto se abordará el concepto de gestión a partir de las diferencias que presenta Andrea Zerilli (1985) al respecto, quien expone los conceptos de dirección, administración y gestión:

Según Zirelli, por dirección se entiende: el proceso de guía y constante adaptación de una organización, a través de un preciso esquema lógico de acción, para la consecución en el máximo grado y con la máxima eficiencia de los objetivos de dicha organización. (p.39). La administración como: el conjunto de medidas (decisiones, procedimientos, sistemas, relaciones, controles) a través de las cuales se desarrolla la actividad de dirección para conseguir los objetivos de la organización. (p. 42) y por gestión el conjunto de operaciones (técnicas, financieras, comerciales, etc.) desarrolladas para el funcionamiento de una organización. (p.45).

En la gestión se involucran recursos tangibles e intangibles en un contexto social, cuya responsabilidad no debe limitarse a la generación de beneficios financieros sino donde se propicie un ambiente para que haya generación de capital social “el capital social no es una responsabilidad individual, corresponden a los diferentes actores sociales“implican la construcción y consolidación de las relaciones sociales entre agentes individuales y colectivos”. Sánchez (2004, p.32) Como lo plantea esta autora, el capital social es el conjunto de normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, en las comunidades y en la sociedad en su conjunto.

La gestión empresarial se convierte en una herramienta clave del desarrollo institucional, mediante la cual no sólo se combinan todos los factores de

producción, sino que se desarrollan las acciones que demande la proyección institucional en el presente y futuro, en la esfera de los aspectos socioeconómicos, culturales y de relaciones en el ámbito interno y externo de las organizaciones. La gestión empresarial integra el saber con el hacer; los conocimientos con la práctica y la reflexión con la acción; es decir, que para la gestión empresarial debe existir armonía entre los conocimientos y la teoría con la acción y la práctica. Pallares (2005)

Aunque se pueden predecir algunas de las habilidades y técnicas administrativas que se necesitarán y aplicaran, es mucho más difícil anticipar los requerimientos de los gerentes de la gestión humana a más largo plazo. Por lo tanto, la contabilidad deberá ofrecer los elementos conceptuales a la gestión humana para que ésta aprenda a enfrentar audaz y creativamente las nuevas realidades que aparecen, a medida que se consolida el cambio como constante universal.

La organización para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos y talentos humanos, que resultan indispensables; la tendencia de la gestión humana a escala mundial es a la integración en todos los aspectos del desarrollo humano y social, bajo esta visión se da una, ruptura con la visión mecanicista y atomizada del hombre y se pretende que se dé una mirada al hombre como un ser físico, psíquico, espiritual y espacial, por ello,

“el reconocimiento del papel de las cualidades humanas en la promoción y el sostenimiento del crecimiento económico por importante que sea no nos dice nada acerca de por qué lo primero que se busca es el crecimiento económico. Sí, en cambio, se da énfasis a la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la gente juzga valedera, el papel del crecimiento económico en la expansión de esas oportunidades debe ser integrado a una comprensión más profunda del proceso de desarrollo, como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y más digna” Sen(1998)

Gestión Humana: Las teorías de la administración han presentado diferentes perspectivas de la gestión y de las organizaciones; en el cuadro siguiente se evidencia la evolución de acuerdo a variables, económicas, políticas, sociales y humanas.

Menguzzato y Renau, (1991) citado por Grandio (1996). Plantean la siguiente clasificación en el siguiente cuadro.

Principales Teorías administrativas y principales Enfoques. En

ÉNFASIS	TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	PRINCIPALES ENFOQUES
En las Tareas	Administración Científica	Racionalización del trabajo en el nivel operativo
	Teoría Clásica	Organización Formal
	Teoría Neoclásica	Principios generales de la administración Funciones del administrador
En la Estructura	Teoría de la Burocracia	Organización formal burocrática Racionalidad organizacional
	Teoría Estructuralista	Múltiple enfoque: Organización formal e informal Análisis intraorganizacional e interorganizacional
	Teoría de las Relaciones Humanas	Organización informal Motivación, liderazgo, comunicación y dinámica de grupo
En las Personas	Teoría del Comportamiento Organizacional	Estilos de administración Teoría de las decisiones Integración de los objetivos organizacionales e individuales
	Teoría del Desarrollo Organizacional	Cambio organizacional planificado Enfoque de sistema abierto
En el Ambiente	Teoría Estructuralista	Análisis intraorganizacional y análisis ambiental
	Teoría Neoestructuralista	Enfoque de sistema abierto
	Teoría de la Contingencia	Análisis ambiental (imperativo ambiental) Enfoque de sistema abierto
En la Tecnología	Teoría de la Contingencia	Administración de la tecnología (imperativo tecnológico)

Es de anotar que cada desarrollo disciplinar conlleva en sí mismo variables comunes no obstante se persiste en miradas fragmentadas de una misma realidad, tal vez por ello, la contabilidad como disciplina de conocimiento debe brindar a la empresa “una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo

transdisciplinarias” Arnold y Osorio (1998), y procurar que se adapte a los nuevos requerimientos de la información en una economía mundial que exigirá el desarrollo de nuevos conocimientos que permitan medir la dimensión social de la contabilidad y determinar si realmente participa en el desarrollo económico.

El subsistema de información y comunicación social ha venido dando respuesta a las múltiples necesidades que las empresas han tenido en su desenvolvimiento a lo largo del tiempo. Igualmente desarrolla actividades aplicando recursos en la búsqueda de objetivos comunes y el establecimiento de estrategias y operación, mediante el diseño de la estructura y el establecimiento de los procesos de control de los recursos tangibles e intangibles.

Para funcionar de manera unificada y eficaz, la empresa requiere de una estructuración e integración de actividades humanas alrededor de varias tecnologías y de diversos talentos; entender este proceso y dirigirlo es responsabilidad de la gerencia que deberá interactuar y buscar el equilibrio entre los intereses de la organización, las personas, y del contexto social, para dar respuesta responsablemente al desarrollo no sólo económico, legal y financiero, sino también a requerimientos éticos y humanos.

La tecnología organizacional abarca las técnicas utilizadas en los procesos de transformación de insumos a productos de la organización, de tal manera que conjuga estos campos del conocimiento técnico con la ciencia y la gestión administrativa; por ello cuando se habla de un cambio de tecnología en la organización y de su impacto, no es sólo sobre los elementos mecánicos como los computadores y las máquinas de producción, sino que resulta indispensable considerar el conjunto de cambios en los aspectos no

mecánicos como los métodos de gestión, las relaciones humanas y la estructura organizacional.

Los conceptos que se incorporan a la nueva empresa “La productividad y competitividad, dependen fundamentalmente de la capacidad de adquirir conocimiento y de procesar información” Castells (1999) ; estos aumentos se reflejan en los sectores con una mayor tecnología que desarrollan estrategias para la utilización adecuada de los recursos de la información, flexibilización de la producción y trabajadores más capacitados y calificados para afrontar el nuevo reto empresarial basado en la generación de conocimiento y en el procesamiento de la información.

En la sociedad global el dilema que suscita la revolución de la información se puede expresar así: De un lado, ningún proceso de desarrollo de ninguna especie puede tener lugar sin una fuerte dependencia de las tecnologías de la información y comunicación; de otra parte, estas tecnologías y la información que conllevan son de altísimo valor, rompen las pautas de desarrollo y afectan seriamente, tanto el ámbito sociocultural de los países industrializados como el de los países en desarrollo.

Podría decirse que la información se sitúa estratégicamente en el campo de las decisiones empresariales sustentado en la especialización funcional del trabajo lo cual da lugar a una mayor responsabilidad en los procesos sociales y productivos, disminuyendo el tiempo operativo que debe traducirse en una alta maximización de los recursos en un mercado global; “de hecho los efectos de la globalización se traducen en la generalización de las crisis de valor, implicando el re-ordenamiento de las economías obligadas a modificar permanentemente sus prácticas empresariales de gestión, que resultan estructuradas más desde el principio informativo, soportado en la

implementación de sistemas tecnológicos, desde el clásico esquema postulado por funciones” Gracia(1998,p.40)

La gestión necesita del sistema de información contable, pero no debe interpretarla bajo la óptica técnico instrumental como una herramienta de poder y control sino como una disciplina que mide las relaciones económicas, políticas, sociales en todas las unidades económicas productivas, ya sean de bienes o servicios, con o sin ánimo de lucro y que puede “proveer información socialmente útil para apoyar decisiones y reorientar acciones en el ejercicio de la responsabilidad de la empresa” Bustamante (2004).

Es evidente que en este marco, la gestión deberá apoyarse en: 1) La contabilidad del talento humano, que permitirá medir la relación de eficiencia y productividad en las inversiones y actividades humanas como elemento de poder y prestigio para los miembros de las empresas. 2) La contabilidad social que le proporcionará entre otras, información para planear, controlar y evaluar la gestión social, para determinar el impacto de la actividad económica de la empresa en el contexto social, 3) La contabilidad de productividad que en el conjunto de la eficiencia y la eficacia organizacional dará cuenta de la adecuada utilización y distribución tanto de los recurso como del excedente generado.

Aunque se pueden predecir algunas de las habilidades y técnicas administrativas que se necesitarán y aplicarán, es mucho más difícil anticipar los requerimientos de los gerentes de la gestión humana a más largo plazo. Por lo tanto, la contabilidad deberá ofrecer los elementos conceptuales a la gestión humana para que ésta aprenda a enfrentar audaz y creativamente las nuevas realidades que aparecen, a medida que se consolida el cambio como constante universal.

La Gestión Humana en Colombia: Según el informe de la Misión de ciencia y tecnología, la investigación referente a la administración de personal no es abundante. El Director de carrera de administración de Empresas de la Universidad Nacional, Luis Alberto Cabuya (1999), hace referencia a la evolución de la gestión humana en Colombia y para ello realiza una clasificación en tres etapas.

No1 -Fase empírica. Se ubican las prácticas desde los inicios del proceso de industrialización hasta la promulgación de las primeras leyes relativas a aspectos laborales. Las funciones de la gestión de personal en las empresas se limitaban al reclutamiento, control y remuneración

No 2-Fase administrativo-legal. Se caracteriza por el surgimiento de los primeros departamentos de personal. A) Reconocimiento al derecho de huelga (ley 78 de 1918 y ley 21 de 1920). B) Reglamentación de los accidentes de trabajo (ley 57 de 1915). C) Creación de la oficina general del Trabajo (1923). D) Se reconoce y permite el derecho a la sindicalización. (Ley 83 de 1931). E) Creación del ministerio de trabajo, higiene y previsión social en la segunda mitad de la década de los años treinta. F) Se consolidan los departamentos de personal, con funciones específicas no solo de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, remuneración etc.) sino también todo aquello referente a seguridad social y a las tensiones generadas por los sindicatos, razón por la que fueron abogados los primeros jefes de personal. G) g- En 1950 surgen como respuesta a la dinámica de crecimiento de las empresas la necesidad de capacitación y formación, surge (ACRIP) Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y de Personal.

No 3-Fase del comportamiento humano. Es a partir de la década de los setenta, que se hace evidente en el país la influencia de la escuela de relaciones humanas en el campo de las relaciones industriales en las empresas de gran tamaño.

Empresas Colombianas y Multinacionales⁸ adoptan políticas de participación (grupos primarios), de desarrollo organizacional⁹ planeación de carrera del personal, etc., lo cual refleja un marcado interés por el trabajador como “recurso” fundamental en el mejoramiento de la productividad y en el crecimiento de las organizaciones.

A partir de los ochenta se desarrollan experiencias a partir de nuevos conceptos: círculos de calidad, grupos de mejoramiento, de calidad total, etc. las cuales han producido diversos resultados organizacionales ¹⁰

Otros trabajos como:

1- “La gerencia de talento humano en las empresas medianas y grandes del occidente colombiano” realizado en 1998, con 260 empresas medianas y grandes, muestran que la gerencia de los recursos humanos se han ido alejando de la concepción legalista y se vislumbran miradas hacia los sistemas de gestión “ las empresas han tomado conciencia de la necesidad de medir resultados y si bien la mayoría de empresas no cuenta con un sistema integral de indicadores de gestión, si mide el impacto con algunos índices tales como satisfacción de los clientes, rotación de personal, desempeño de la gente; en menor proporción también se emplean indicadores de satisfacción laboral, motivación y nivel de participación de la gente” Calderón (2003)

2- Aplicación de la contabilidad de recursos humanos en el marco empresarial colombiano- estudio realizado con 43 empresas en 1999 refleja lo siguiente:

⁸ Las cifras sobre la inversión extranjera en los diferentes sectores de la Economía Colombiana son de amplia divulgación por parte de entidades oficiales (véanse, los informes del D.N.P)

⁹ Véase: A. Infante, y otros. Desarrollo organizacional , Editorial Universitaria de América,1977. Zarruck y otros, productividad y participación, Cámara de Comercio de Bucaramanga, 1985

¹⁰ Los resultados de algunos programas de círculos de calidad son presentados y analizado en el trabajo de Anita Weeis:”la empresa Colombiana entre la tecnología y la participación”, Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia,1994

- A. Se reconoce la importancia del ser humano en la organización y que su valor está en función del estilo gerencial predominante.
- B. Para lograr mejores decisiones sobre personal se debería diseñar un sistema de información específica es necesario complementar los informes tradicionales con la contabilización de los costos y el valor de los recursos humanos, esto facilitaría la planeación y el control de la organización como un todo.
- C. Una reflexión de lo que es el ser humano como miembro de una organización a la luz de la contabilidad del talento humano, permite deducir que cada persona tiene su capital propio el cual debe mantenerse a través de la capacitación y desarrollo que debe darse en las empresas.
- D. Respecto a usos que podrían darse a la información que reporta la contabilidad del talento humano, los encuestados opinan que esta debe usarse para:
 - 1- Planear necesidades de adquisición de personal.
 - 2- Evaluar alternativas de inversión relacionadas con los recursos humanos.
 - 3- Planear costos de vinculación y desarrollo
 - 4- Fijar políticas sobre conservación de personal
 - 5- Con relación a políticas de vinculación y retiro de personal es importante recalcar que:

A nivel ejecutivo, el 33% de los encuestados vincula a su personal entre 26 y 32 años y el 37% los retira con más de 46 años. En mandos medios, el 35% de los encuestados vincula su personal entre 21 y 25 años y el 26 % los retira con más de 46 años. Esto permite calcular un índice de esperanza de vida del empleado dentro de la empresa.

E. Respecto a Auditoria de personal, se encontró que esta práctica es de poco uso solo cuatro empresas contestan que se hace dicha auditoria.

Igualmente los autores recomiendan entre otras que las empresas deben destinar recursos a la capacitación y desarrollo de personal.

“El que las empresas estén conformadas por personas hace que adquieran necesariamente características, funciones, valores, que toman de sus miembros. De esta forma surge una relación mediante la cual la empresa no sólo se proyecta hacia sus miembros, sino que ellos también encuentran su relación y su posición en la sociedad, dentro de ella. Esto conduce a la creación de una “conciencia colectiva” que es la que lleva a la organización a actuar como reflejo de la actuación de las personas que la conforman, de sus principios, de sus valores, de su ética”. Barrero (2002, p. 64)

CAPITULO TRES

3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS

3.1.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE MANIZALES

La gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, se configura en un arquetipo de relaciones sustentadas en principalmente en las normas jurídicas y en una clara correspondencia con los recursos que poseen para la consecución de los objetivos estratégicos de la organización empresarial.

En la descripción de los hallazgos se tiene en cuenta que la pregunta de investigación se relaciona directamente con la contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social y en su dimensión interna que tiene que ver directamente con sus trabajadores.

3.1.1.1 Políticas de Mejoramiento en La Calidad de Vida De Sus Trabajadores, La Familia y Preservación y Cuidado Del Medio Ambiente, (Responsabilidad Social).

Las políticas y planes estratégicos en materia de responsabilidad social con los trabajadores que se han establecido, giran alrededor de programas de bienestar social y que de alguna manera también responden a exigencias externas del entorno, como es el caso de las empresas que en su gran mayoría deben cumplir las mínimas normas de calidad.

En el seguimiento y evaluación de las políticas con respecto a trabajadores, con la familia del trabajador, con la comunidad y la sociedad, se establecen a

partir del impacto de los programas, la asistencia a éstos y el grado de satisfacción que manifiestan, así mismo, en algunos casos por la mejoría de las relaciones familiares y con los compañeros de trabajo.

En cuadro siguiente se sintetizan los hallazgos en esta área.

Cuadro 1 – Respuesta de los Gerentes de Talento Humano

DESCRIPCIÓN	CONCEPTO
Políticas Establecidas De Mejoramiento En La Calidad De Vida De Sus Trabajadores, La Familia Y Preservación Y Cuidado Del Medio Ambiente, (Responsabilidad Social)	
Se establecen programas de bienestar social dirigidos a las familias y al grupo familiar. Estos programas comprenden: salud, educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte. Son empresas certificadas con las normas de calidad	
Seguimiento y Evaluación de las políticas establecidas con respecto a: trabajadores, familias, comunidad y la sociedad	
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas establecidas y cumplidas en el marco del cumplimiento de las normas. • Los programas están presupuestados y existen medios de información que permiten comunicar a todas las dependencias internas de la empresa. • Preocupación por apoyo en la vivienda del trabajador
Familias	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y evaluación del impacto de los programas en las personas, en la familia y en la comunidad, para establecer otros programas de desarrollo.
Comunidad y Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de convenios con otras instituciones para recreación, capacitación y salud.

Fuente: Resultados de la investigación.

3.1.1.2 Sistema de Información Contable

Informes que se presentan

Los informes que se presentan a los directivos y que las empresas presentan a otras entidades, están relacionados en su gran mayoría con información financiera que proporciona la contabilidad que les permite realizar análisis estadísticos sobre la información y algún tipo de proyección en el futuro. Las

empresas han empezado a trabajar con indicadores que les informa sobre otros aspectos de la gestión y les permite vislumbrar proyecciones futuras.

Los informes están relacionados con los estados financieros básicos, además con información no financiera que les sirve para realizar los balances sociales, que se presentan como un requerimiento y por lo que se pudo inferir para algunas empresas es un requisito adicional y no hace parte de sus planes estratégicos. Se percibe que la contabilidad financiera no es suficiente para dar cuenta de estas variables, por ello se plantea la necesidad de establecer un sistema de información que de cuenta de variables cuantificables y no cuantificables no sólo en términos financieros.

Cuadro 2- Informes que se presentan

1- SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE	
INFORMES QUE SE PRESENTAN	
Informes	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de los resultados de los procesos, se tienen costeadas todas las Prácticas de Gestión humana. • Caracterizado en indicadores de gestión
Para la gestión empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Para toma de decisiones financieras oportunas • Sólo en una empresa, desarrollan información a través de los Indicadores de del programa de desarrollo, el cual esta presupuestado y obedece a los objetivos. Se establecen mensualmente los indicadores de Formación, bienestar, recreación, vivienda, mejora de vivienda y el tema de la seguridad.se presentan en reuniones periódicas. La información sirve para apalancar la construcción de los presupuestos para el año siguiente, y determinar el rendimiento en términos generales de los trabajadores.
Para la elaboración, seguimiento, gestión y Evaluación de la responsabilidad social empresarial	<p>La información financiera proporciona, elementos para el control y seguimiento a la utilización de los recursos, a la ejecución presupuestal, de los mismos, la cobertura, el impacto que tiene.</p> <p>Los indicadores sirven para establecer contactos directos con la comunidad, los trabajadores y sus familias y a partir de allí se determinan que frentes se deben trabajar, ya sea en materia de educación, salud, formación entre otros.</p>

Fuente: Resultados de la investigación.

Datos Requeridos para Evaluar la Responsabilidad social

Ver Cuadro No 3.

Con esta pregunta se buscaba identificar si las empresas tienen o al menos planean en el futuro estructurar en la planeación estratégica estos rubros. En la información suministrada se evidencia que hace falta más información que les permita hacer un seguimiento y evaluar las políticas, además que puedan responder adecuadamente a los requerimientos sobre responsabilidad social.

Todas las empresas presentan informes sobre el balance social y se refieren casi exclusivamente a algunos aspectos sobre capacitación, programas de salud y recreación, así mismos algunas creen que logrando la certificación de las normas de calidad están protegiendo al medio ambiente.

El cuadro siguiente refleja la información suministrada.

Cuadro No 3- Referente al Sistema de información Contable

2- SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE	
DATOS REQUERIDOS PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	
Evaluar alternativas de inversión sobre el personal	Capacitación en las áreas específicas que necesita la empresa. Cursos de actualización permanente, se prefiere formar al personal de la organización y no contratar a personas externas, sólo se realiza si la gente dentro de la empresa no esta formada., en este caso se asigna un apersona. Solo para una empresa – la capacitación obedece a un programa estructurado que apunta al desarrollo de la persona que redunde en el beneficio de la familia y de la sociedad
Planear necesidades de contratación de personal	No existe una planeación anticipada, depende la demanda de los productos, en estos casos se contrata al personal por contratos de servicios.
Evaluar el rendimiento de las personas	Evaluaciones periódicas por desempeño en el proceso, si existen deficiencias se evalúan éstas con el empleado y se toman los correctivos necesarios, sólo en casos extremos se desvincula a la persona.
Otorgar premios o promociones al personal.	Se otorgan por liberalidad y cuando se hace se estimula a todo el mundo, generalmente es un porcentaje del salario.
Mecanismo de control del personal.	A través del reglamento interno de trabajo y de los jefes inmediatos.
<ul style="list-style-type: none"> • No existen políticas para: Planear costos de vinculación y desarrollo, elaborar programas de vinculación y desarrollo, establecer estándares de rendimiento de personal y tomar mejores decisiones, en cuanto al desarrollo y mantenimiento de las personas en las empresas. • No existen políticas para el retiro del personal • Las políticas para la conservación del personal no son claras. 	

Fuente: Resultados de la investigación.

3.1.1.3 DATOS RELACIONADOS CON EL ÁREA INTERNA DE LA EMPRESA.

Las empresas tienen establecidos mecanismos de apoyo al área de gestión humana y en su interior se elaboran reportes, estadísticas, recomendaciones, formatos de evaluación, seguimiento y control de las actividades que realizan los trabajadores, el número de capacitaciones y las áreas específicas en las que se capacitan, así mismo se conoce la procedencia geográfica de las personas, nivel de estudios, número de hijos entre otros aspectos, información que en algunos casos no es utilizada para establecer los programas de promoción y desarrollo.

Es importante evidenciar que las prácticas de gestión referente al aprovisionamiento (atraer, vincular, retener y retirar a la gente apropiada), capacitación (formación con miras a la productividad y lograr desarrollar altas competencias), oportunidades de carrera, (en las empresas entrevistadas no existen), valoración del personal (a través de indicadores que permiten medir los resultados de los objetivos cuantificables), compensación (salarios y prestaciones); se presentan en todas las empresas, siendo una de las funciones más importantes del área de recursos humanos y a la que mayores recursos se le asignan.

En términos generales, los niveles de ausentismo y rotación del personal, no son altos comparadas con otras empresas del sector, estos niveles se evidencian más en el área operativa y en aquellos empleados recién ingresados a la empresa, el área que más bajo índice de ausentismo y rotación tiene es la administrativa, pues en la mayoría de las empresa se cuenta con personal calificado y especializado. Una de las empresas expreso que este bajo índice se debe a que desde el proceso de selección se contrata a la gente adecuada para el puesto adecuado.

Cuadro No – 4 Datos del Área Interna de la Empresa

DATOS RELACIONADOS CON EL ÁREA INTERNA DE LA EMPRESA	
Ausentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Las causas principales del ausentismo, se presentan en el área de planta, se presenta por enfermedad común, y accidentalidad, pero son muy bajos, siendo casi de cero en el área administrativa. • El ausentismo se mide por el valor de las incapacidades, pero no existe un reporte que diga cuanto fue la perdida en productividad por la ausencia del trabajador. • El índice de enfermedad común, y accidentalidad es muy bajo.
Rotación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • El índice de rotación del personal, es muy bajo, aunque se puede presentar con alguna frecuencia en la zona de empaque y despacho de los productos
Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • En términos generales los empleados trabaja en el horario establecido, no hay un índice alto de pago de horas extras, se ejerce un control constante y se utiliza sólo si es necesario. • Los trabajadores administrativos generalmente trabajan horas adicionales, las cuales no son remuneradas. • Las vacaciones son tomadas regularmente y en el tiempo establecido. En el área de los directivos y mandos medios es donde se presenta acumulación de vacaciones. • Las empresas no ofrecen planes o facilidades para que el trabajador salga a disfrutar las vacaciones
Salarios y Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Los salarios son pagados en forma oportuna, no existen políticas claras para establecer una escala salarial. • El índice de indemnizaciones es muy bajo. Generalmente es por robo de materiales. • Algunas empresas manejan pagos extraordinarios en el mes de diciembre, pero es por liberalidad de los directivos y no por políticas de la empresa.
Relaciones Laborales	Las empresas que participaron en el trabajo no tienen establecido sindicatos, el índice de reclamos por despido injustificado es muy bajo.
Servicios de la empresa al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas se encuentran afiliadas a las entidades obligatorias. Salud, pensiones, riesgos, confamiliares. • En algunas ocasiones las empresas dan un auxilio para medicina prepagada. • Los trabajadores están afiliados a fondos de empleados, cooperativas, y en algunas ocasiones la empresa hace aportes a éstas entidades con el ánimo que mejoren los servicios para los trabajadores, interese más bajos en los créditos, cuotas más bajitas en recreación y capacitación. <p>Otros servicios que las empresas prestan los trabajadores tienen que ver con convenios con otras entidades para prestar servicios de asesoría jurídica, psicológica o violencia intrafamiliar.</p> <p>En general a todas les preocupa la vivienda del trabajador y algunas prestan con un interés muy bajo o sin ningún interés.</p>
Integración	La evaluación del desempeño se realiza como mínimo una vez al

desarrollo Personal	del	año, al empleado se le informa de la evaluación y se establecen los compromisos y un tiempo de mejoramiento. El impacto de las capacitaciones se mide por el rendimiento y capacidad de innovación de las personas en su puesto de trabajo. Se esta incentivando que todas las personas conozcan el trabajo de sus compañeros en la misma área, para que no se generen traumatismos en el momento que se retire o incapacite por enfermedad o accidente de trabajo.
---------------------	-----	---

Fuente: Resultados de la investigación.

3.1.1.4 DATOS RELACIONADOS CON EL ÁREA EXTERNA DE LA EMPRESA.

El área externa de la empresa esta relacionada con la forma como se comunican con otras entidades, instituciones, con las partes interesadas (proveedores, clientes, accionistas, estado, familias de los trabajadores, entre otros), con respecto a las familias de los trabajadores dos de las empresas consideran que es muy importante establecer un vínculo directo con éstas y están convencidas que tienen una responsabilidad extensiva a ellas, con al comunidad se percibe a través de la generación de empleo y el establecimiento de convenios con otras instituciones de carácter privado o publico para prestar un mejor servicio.

Cuadro No. 5. Datos área externa de la Empresa

DATOS RELACIONADOS CON EL ÁREA EXTERNA	
Relaciones Primarias con otros Usuarios	Algunas empresas no tienen políticas empresariales respecto a la familia del trabajador y creen que con que se les preste para vivienda y se les pague el salario eso es suficiente. Así mismo cada año los invitan a paseos familiares y fiestas de fin de año. Para otras se tienen establecidas en el proyecto o programa de bienestar el cual realiza una observación permanente y establece programas para las familias dependiendo de las necesidades de éstas, que pueden ser de salud, orientación familiar, sexual, psicológica y capacitación en convenios con otras instituciones.
Relaciones con la Comunidad	La participación se realiza a partir de la generación de empleo y garantizando unas condiciones mínimas de desarrollo una vez que están en la empresa, en términos generales no reciben donaciones y más bien son éstas las que a través de fundaciones sin ánimo de lucro realizan aportes a la comunidad.

Relaciones con otras instituciones	Las empresas se encuentran afiliadas a entidades específicas del sector donde realiza su actividad económica y recibe como contraprestación asesorías en este sentido.
------------------------------------	--

Fuente: Resultados de la investigación.

3.1.1.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL

En términos generales la responsabilidad social se identifica con la generación de empleo, el pago de salarios, el cumplimiento de normas establecidas por los diferentes organismos de vigilancia y control. En la pregunta sobre como se mantiene y desarrolla el capital humano de la empresa, las respuestas se dirigieron a establecer elementos de capacitación y no se evidencian políticas claras en este sentido.

No obstante en una de las empresas, la responsabilidad social hace parte de la cultura de la gente, desde la alta dirección hasta empleados operarios, se establece como una filosofía de vida empresarial.

En los siguientes testimonios se evidencia una forma de la responsabilidad social.

“ para la empresa la responsabilidad social significa mucho, pues aunque se sabe que mantener la empresa en Manizales es alto por muchas razones, por la misma consecución del recurso humano, por la capacitación del recurso humano, por las vías de comunicación, por los impuestos que tienen las empresas, pero a pesar de todo ese ambiente hay otras cosas que son muy buenas, a pesar de que el recurso humano es muy escaso, son personas que quieren la región, quieren el trabajo, tienen un alto compromiso con la familia y con las organizaciones, es gente de buena calidad de vida lo que no ocurre en otras regiones. “

“Es construcción de tejido, construcción de ciudadano, construcción de cómo lo dicen los dueños es construcción de país no estamos trabajando

aisladamente y desengranadamente siempre hemos querido y el sueño de todos nosotros es que los trabajadores de la empresa alcancen un desarrollo muy bueno ellos y sus familias y que ellos sean unos tejedores en el medio donde están en las escuelas, en las comunidades, universidades en el trabajo y en los excelentes ciudadanos.”

3.1.2 NECESIDADES DE INFORMACIÓN REFERENTE A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BAJO UNA PERSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En esta parte de la investigación la entrevista la respondieron los expertos en el área contable y de gestión de talento humano, en la percepción de éstos se deja claro que si se necesita información contable que de cuenta de la valoración de los “intangibles” (el conocimiento del as personas) en las organizaciones, pero también es evidente que ésta debe hacerse en una perspectiva de responsabilidad social que no se agote en las propuestas de construcción de “ empresas socialmente responsables” en el ámbito del mercado financiero.

3.1.2.1 Necesidad de concretar la contabilidad del talento humano

En este sentido y de acuerdo con las percepciones de los expertos, se puede inferir que en las empresas de Manizales, hace falta un sistema de información contable que de cuenta de las variables no monetarias en este caso de los intangibles.

En la percepción de los expertos la contabilidad de talento humano deberá tener en cuenta:

1- El Concepto de Contabilidad de Talento humano.

Cuadro 6 – Concepto de Contabilidad de Talento Humano

DESCRIPCIÓN	CONCEPTO
Contabilidad de Talento Humano	
	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión de la Gestión en el desarrollo de capacidades de las personas que trabajan en la empresa. • Cuanto se gasta o se invierte en las personas para que se capacite y desarrolle su trabajo • Sistema de información que produce y almacena información sobre los trabajadores • Es como tener hechos y datos en relación con el talento humano de la organización tanto desde lo tangible como desde lo intangible. • Es el reconocimiento y su respectiva medición/valoración en el sistema de información de una organización de todo el potencial intelectual e intangible que la dota de valor.

Fuente: Resultados de la investigación

2- Un sistema de contabilidad que contenga por los menos las variables que permitan identificar la eficiencia de las prácticas de gestión humano, que el balance social que se presenta pueda ser utilizado para determinar otras variables de investigación y desarrollo entre otras.

Cuadro No 7- Sistema De Contabilidad De Talento Humano

DESCRIPCIÓN	CONCEPTO
<i>Sistema de Contabilidad del Talento Humano</i>	
Cómo se Construye	Sistema de información que contenga
Variables cuantitativas y cualitativas	<ul style="list-style-type: none"> • Las Practicas de Gestión Humana (selección, inducción, capacitación otras). • Medición de Competencias, gestión de conocimiento, Innovación. • Procesos de Tecnología blanda y de punta. • Sistemas de Gestión de la calidad. • Indicadores Cuantitativos y Cualitativos. • Utilización de Balances Sociales.
Valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores ajustados a las políticas institucionales. • Por horas de trabajo • De los Intangibles
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de la Gestión y conocimiento. • La contabilidad como expresión de la gestión. • Conocimiento del desarrollo de las personas y su relación con los objetivos de la organización. • Medición de intangibles.

Fuente: Resultados de la investigación

3- Desarrollo de la Gestión del Talento Humano, encaminado a apoyar a la gestión a establecer la construcción de programas de desarrollo y mantenimiento de las personas en la organización.

Cuadro No 8- Desarrollo de la Gestión de Talento Humano

Desarrollo de la Gestión del Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de programas de beneficios permanentes. • Proceso Transversal a toda la empresa. • Reconocer al ser humano como centro de la organización. • Reacondicionamiento del contrato social que permita un nuevo pacto entre capital y trabajo.

Fuente: Resultados de la investigación

4- Reconocer la incidencia de la contabilidad en la gestión del talento humano.

Cuadro No 9- Incidencia de la Contabilidad en la Gestión

Incidencia de la Contabilidad en la Gestión de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> • En un Balance social que le proporcione a la gerencia información social para la toma de decisiones. • Diseño de estrategias dirigidas a identificar la generación de valor de las personas. • Medición de la relación de la inversión en las personas frente a la rentabilidad financiera. • Informar sobre los niveles de desequilibrios que genera la lógica del mercado financiero.

Fuente: Resultados de la investigación

5-Reconocer la incidencia de la contabilidad en la responsabilidad Social.

Cuadro No 10- incidencia de la Contabilidad en la Responsabilidad social

Incidencia de la Contabilidad en la Responsabilidad Social
<ul style="list-style-type: none"> • Definiendo categorías que realmente puedan medir los intangibles. • Convirtiéndose en un esquema de gestión, que permita verificar si las políticas de talento humano se están cumpliendo. • Establecer planes de acción correctivas cuando las metas no se estén cumpliendo. • La contabilidad y la información de responsabilidad en un instrumento de control político a la empresa. • Superación del concepto "riqueza material" como objetivo clave, circunstancia que permitirá a la organización su permanencia y la auto- sostenibilidad del sistema.

Fuente: Resultados de la investigación

6- Establecer la responsabilidad social de las empresas a partir de:

Cuadro No 11- responsabilidad social.

Responsabilidad Social de la Empresa
<ul style="list-style-type: none">• No solo en la generación de Empleo.• Trabajo con todas las partes interesadas con los grupos de interés.• Desde el punto de vista exógeno y no sólo endógeno.• El logro de los fines de la sociedad y satisfacer sus exigencias.• Desde la perspectiva de aprendizaje y desarrollo del talento humano integrando capital humano, de información y organizacional, para impactar el trabajo con la gente.• Es aquella donde se satisface plenamente no sólo los empleados, sino a todas las partes de la organización, donde todos ganen y haya un equilibrio en la satisfacción de todos.• Generación de impacto positivo en el entorno.• Su entendimiento debe ser asumido más allá de un nuevo icono que le otorga estatus y le garantiza más ventas. Es ante todo una filosofía de vida organizacional

Fuente: Resultados de la investigación

7- Recomendaciones a los Empresarios

Cuadro No 12-Recomendaciones

Recomendaciones a los Empresarios para asumir la Responsabilidad Social de la Empresa
<ul style="list-style-type: none">• Que tengan en cuenta que la responsabilidad social es un objetivo que pesa tanto como el económico.• Que no sólo cumplan las normas, sino que establezcan un sistema congruente que permita hacer seguimiento al desarrollo de las personas, para que se genere una cultura donde la gente llegue a las empresas a desarrollarse personalmente y a construir sociedades.• Prepararse por que la responsabilidad no es moda, y los desequilibrios sociales son tan fuertes, que éstos promoverán que la sociedad busque poner límites a las actuaciones irresponsables.• Generar desarrollo social, por que las empresas bajo esta filosofía deben ser rentables, sostenibles y generadoras de riqueza.

Fuente: Resultados de la investigación

CAPITULO CUATRO

4.1 ANÁLISIS y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.1 FORMAS QUE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE MANIZALES DAN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Cuando las empresas hablan de responsabilidad social de que están hablando?

En este sentido, y de acuerdo con Schvarstein (2005), se presentan dos formas de responsabilidades en las personas , una responsabilidad interna relacionada con el juzgarse a sí mismo teniendo en cuenta los ideales propios y la conciencia de cada cual y la exigible, aquella que alude a la rendición de cuentas ante otro, debido a una obligación o compromiso asumido.

En las organizaciones también debe hacerse esta distinción, la responsabilidad interna, es aquella la organización siente hacia sus integrantes y los miembros de su comunidad, es decir que son socialmente responsables por elección. La exigible se configura a partir de rendir cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento, son socialmente responsables por imposición.

Cuadro de Responsabilidades.

RESPONSABILIDAD INTERNA	RESPONSABILIDAD EXIGIBLE
Implica una relación con otro particular o generalizado	Implica una relación con otro particular o generalizado
La presencia del otro puede ser: <ul style="list-style-type: none"> • Explícita o Implícita • Activa o Pasiva • Y el otro puede no estar al tanto de mi sentimiento. 	El otro está siempre presente de manera. <ul style="list-style-type: none"> • Explícita • Activa, ya que tiene el derecho y la autoridad para exigirme el cumplimiento de mis compromisos y obligaciones.
Es una práctica de carácter voluntario	Es una práctica de carácter obligatorio
La voluntad para ir más allá de lo estrictamente exigible configura una conducta ética porque supone la libre elección del sujeto (basado en principios, ideales propios)	El cumplimiento es una conducta moral: ello remite a la ley y a la estructura social en la que se desenvuelve.
Se erige en sujeto de sus propias elecciones (porque se habla en nombre propio)	Se erige en objeto de imposiciones externas
Este tipo de responsabilidad es propia de la organización sujeto . Capaz de establecer sus propias coherencias internas y organizar sus interacciones con el contexto en función de la preservación de las mismas. Hay una transversalidad generada por su capacidad para justificar sus decisiones y acciones haciendo referencia a sí misma	Este tipo de responsabilidad es propia de la organización objeto . Atravesada por los modelos hegemónicos de la sociedad en que existe. Su orden interno se determina desde el exterior.

Tomado de: Leonardo Schavarstein

A partir de esta diferenciación, la responsabilidad social en las organizaciones sujeto, las compromete a discutir las consecuencias de sus acciones sobre los distintos grupos de interés (presencia de dialogo y participación) y se basa en el establecimiento de ciertos estándares normativos propios a los cuales deben adecuarse sus decisiones relativas a la cuestión social. Además, para su cumplimiento se requiere el desarrollo de una serie de procesos que permitan determinar, implementar y evaluar la capacidad de la organización para: anticipar, responder y manejar los temas y problemas que surgen de las diversas demandas y expectativas sociales de cada uno de los grupos de interés.

A partir del análisis de los resultados de la investigación, se identifica que las formas que las empresas industriales de Manizales dan a la gestión del talento humano bajo una perspectiva una responsabilidad social, están estructuradas en el sistema de información contable financiero, y desde esta óptica es que los directivos toman las decisiones de inversión y desarrollo de la organización en materia de activos tangibles. Sólo en algunos casos se tienen en cuenta otras variables no monetarias para identificar y valorar al capital humano de la organización. De esta manera la responsabilidad social hace parte de los nuevos requerimientos para cumplir la regulación y no se configura como un elemento de desarrollo empresarial.

Las empresa perciben a la contabilidad como una herramienta que les informará sobre pérdidas y ganancias financiera, de esta manera la gestión se desenvuelve en un ambiente económico y competitivo y en una sociedad que ha pasado del desarrollo tecnológico a la sociedad del conocimiento, permeado por cambios y necesidades del mundo globalizado y postmoderno, en los cuales el desarrollo de las personas está relacionado con la consecución de objetivos y metas empresariales y no necesariamente al desarrollo del individuo como factor que pueda crear una ventaja comparativa en las organizaciones.

En el contexto en que tiene lugar la gestión humana bajo una mirada técnico instrumental, ésta se inserta un esquema que se nombra la gestión humana, pero realmente no se presenta, existen departamentos de recursos humanos cuya función se centra en el apoyo a empleados , directivos y a la organización en el cumplimiento de las metas; éstos directivos del departamento de recursos humanos no ejercen autoridad, no tienen responsabilidad de dirigir otros departamentos, es decir se centran en el cumplimiento de las metas del departamento de recursos humanos, no se integran a la organización como un subsistema del sistema general.

4.1.2 – Las Formas que los Expertos dan a la Gestión

A partir de éstos se presenta una forma distinta de interpretar la gestión, aunque están convencidos que en las empresas de Manizales no se presentan practicas adecuadas de gestión de talento humano, si establecen elementos de análisis para gestionar recurso humano bajo una mirada de la responsabilidad social ver el numeral 3.1.2. 1 necesidades de concretar la contabilidad del talento humano.

También consideran que en las empresas no tienen la cultura empresarial suficiente para entender el concepto de talento humano, y simplemente han cambiado el nombre, primero departamento de relaciones industriales, luego, a departamento de recursos humanos y hoy día se conoce como el área de talento humano.

En estas formas se expresan variables a considerar, como no manejar la inversión en el desarrollo de las personas como un gasto que afecta directamente el estado de resultados, sino como una inversión que se pueda diferir, puesto que se espera adquirir beneficios en un futuro.

“Cada vez se ha hecho mas claro el hecho de que aunque los desembolsos en relación a los recursos humanos han sido considerados tradicionalmente como consumos mas que como capital por los economistas y como gasto más que como activos por los contadores, este tratamiento constituye el resultado de las fronteras convencionales del concepto de activos y no por la naturaleza real y el periodo en el cual resultan los beneficios.” Brummet, Flamholtz y Pyle (1975, p.458). Se evidencia en esta afirmación que no se tiene en cuenta la noción de servicio en el futuro, los costos relativos a los

recursos humanos que constituyen desembolsos para obtener beneficios futuros, pueden clasificarse como gastos del periodo en el cual resulten los beneficios, si estos beneficios se relacionan con un periodo futuro, deberían considerarse como activos.

De alguna manera esta polémica esta presente, ya que los contadores no tienen un referente teórico y empírico desde lo humano, para la medición de estos recursos.

Las mediciones de los recursos humanos deberían ayudar al reconocimiento y definición de los problemas, las tendencias en la proporción entre las inversiones en los activos humanos, el total de activos puede constituir un factor muy útil en la predicción de utilidades futuras, en algunos estudios realizados existe cierta evidencia que indica algún grado de correlación significativa entre el aumento de las utilidades generadas en aquellas empresas que invierten en recursos humanos (reclutamiento, entrenamiento y mantenimiento). Un área problemática es la rotación de personal ya que esta puede resultar costosa para la empresa, y los gerentes no tienen mediciones adecuadas para determinar la magnitud de estas pérdidas.

De lo anterior se desprende que los costos relacionados con la inversión en recursos humanos, debe evaluarse constantemente, ya que, muchas empresas invierten en éstos sin “evaluar que tienen un costo de oportunidad así como los activos físicos”¹¹. En la determinación de las variables que se

¹¹ Tomado de la Contabilidad y el comportamiento humano Pág. 460. Esta sugerencia tiene algunos precedentes; por ejemplo, las Cortes que se encargan de ventilar los asuntos sindicales han establecido ciertos precedentes legales en algunos contratos firmados en el sentido de que la tasa de rendimiento podría tomar en cuenta los gastos realizado a fin de reclutar cierto tipo de talento, y así, estimar la base de la reutilidad. Las compañías de servicios públicos, en los Estados Unidos, también han empezado a investigar las posibilidades de incluir los recursos humanos, para calcular esa misma base. En forma semejante, en la venta de las compañías aseguradoras, la fuerza de ventas comúnmente se considera como un activo cuyo valor es igual al valor presente de las utilidades futuras. Véase también el capítulo 6 de Inversión en capital humano, de Thurow, publicado en esta misma biblioteca. (N. del T)

podrían tener en cuenta, es necesario evaluar la participación de la alta dirección, así mismo se pueden utilizar indicadores que se podrían agrupar de acuerdo a las finalidades de cada empresa.

4.1.3 RELACIÓN DE LA CONTABILIDAD DEL TALENTO HUMANO CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BAJO LA PERSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

En la relación de la Contabilidad del talento Humano con la gestión, es vital reconocer, que la organización empresarial actual, opera en un entorno donde la economía se centra en el conocimiento y la información de las personas, por que las capacidades y habilidades del personal constituyen, uno de los dispositivos más importantes de la gestión. Así mismo supone la incorporación en la información presentada por la contabilidad de uno de los componentes fundamentales de la organización como es el Capital Humano.

“si los recursos humanos se han constituido en un elemento determinante del valor de las empresas en esta nueva economía del conocimiento y la información, éstas debieran emitir información sobre los mismos a través de sus estados contables para que los usuarios externos puedan tomar decisiones eficientes, ya que como apunta el FASB (1978; párrafo 34), la información financiera debe ser útil a los inversores presentes y potenciales, a los acreedores y a otros usuarios para tomar decisiones racionales sobre inversión, crédito y similares. La inclusión de los recursos humanos en los balances puede presentar dos variantes: 1) el reflejo del *recurso* constituido por la experiencia, capacidades y habilidades de los trabajadores de la empresa como fuente potencial de beneficios futuros y 2) la *inversión* realizada por la empresa para generar o incrementar el recurso anterior a través de programas de selección y cursos de formación y desarrollo”. Sierra (2000, p. 61).

En este sentido la insuficiencia de la información contable, hace necesario que se constituyan mecanismos de valoración de éstos “activos Intangibles” en las organizaciones a través de indicadores no financieros que permitan identificar entre otros aspectos: tomado de Sveiby (1977) Citado por Sierra (2000). 1- Indicadores de Competencia. A) Número de profesionales o expertos en la empresa. B) Número de años en la profesión, C) formación, D) Medidas sobre valores y actitudes. 2- Indicadores de Eficiencia. A) Proporción de profesionales en la compañía, B) Beneficio por profesional, C) Valor añadido por empleado, D) Valor añadido por profesional. 3- Indicadores de Estabilidad. A) edad media, B) Antigüedad, C) Ratio de Absentismo.

En la actualidad sólo se están presentando informes relativos, pues no se ha consolidado un sistema contable que dé cuenta de estas partidas que afectan a la sociedad. “Incidencia que es de esperar se acrecienta en un futuro, en la medida en que se desarrolle la “contabilidad social”, tendiente a captar, medir, valorar y representar el comportamiento social de la empresa, con el objeto de evaluarlo y comunicar sus resultados a los interesados, tanto internos y externos, aplicando de este modo la metodología convencional de la Contabilidad a la medición de los costes y beneficios sociales producidos por la entidad. Tua y Gonzalo (1989)

Desde los años sesenta se han presentado propuestas para solucionar esta problemática, Rensis Likert (1967) establece que los sistemas contables presentes no miden un activo sustancial e importante de la empresa: sus recursos humanos, puesto que la contabilidad tradicional se centra en datos posteriores que no proporcionan medición alguna que revele las causas de las variaciones futuras indeseables en el desempeño humano, arguye el autor que este desequilibrio de las mediciones tiene consecuencias conductuales negativas para la organización y nos presenta tres de ellas:

1-Si solamente se emplean datos contables que signifiquen resultados finales tales como gastos, ingresos, producción, utilidades, como criterio para juzgar el desempeño y el éxito de los gerentes, es probable que a corto plazo se consigan resultados satisfactorios en el desempeño basados en la medición de resultados finales; pero a largo plazo esta “mejoría” se ha realizado a expensas de deteriorar y aun liquidar tanto la organización como los recursos humanos. Es imposible conocer, tomando como base los datos contables, si los activos humanos están liquidándose en pos de utilidades a corto plazo y cuándo está sucediendo esto.

2- Al emplear los sistemas y los datos contables como instrumento de control punitivo como medio de ejercer una intensa presión jerárquica, la gerencia puede ocasionar efectos motivacionales adversos. En este sentido el sistema contable no es disfuncional per se, pero el empleo que de él hace la gerencia lo convierte en disfuncional, ya que pueden ocasionarse otros costos ocultos que no se reflejan en el estado de resultados, al emplear los instrumentos contables como un sistema amenazante por parte de la gerencia. Este método de la gerencia puede producir utilidades a corto plazo, pero con el tiempo los efectos adversos colaterales originan el deterioro en las actitudes positivas hacia la compañía, en la motivación y en la comunicación incrementándose conflictos de hostilidad y desconfianza hacia la gerencia.

Argyris (1953) en su investigación, llega a la misma conclusión que Likert: establece que los presupuestos, aunque neutrales per se se convierten en un instrumento con el cual la gerencia presiona a los empleados; es decir, es un dispositivo de la gerencia autoritaria.

3-Diversas investigaciones han mostrado que los trabajadores desarrollan medios ingeniosos de evadir y distorsionar las mediciones del desempeño, sin una medición sistemática de las fuerzas motivacionales y

organizacionales que lleven a los empleados a distorsionar las mediciones de la eficiencia. Sin embargo, Likert propone que con el desarrollo de una contabilidad de activos humanos que se fundamente en los hallazgos y la metodología de la investigación psicológica será posible valorar y medir la situación de las tendencias en la organización humana.

Esta propuesta desde la conducta y el comportamiento de las personas en la organización, devela que más allá de las mediciones financieras, es importante tener en cuenta al Talento Humano como fuente de ventaja competitiva, tal cual lo manifiesta la teorías de recursos y capacidades en la dirección estratégica.

Rensis Likert , expone que ciertos estilos gerenciales dan como resultado a largo plazo, la liquidación de activos humanos, ya que estos presionan a los empleados a fin de reducir los costos, lo cual da como resultado un incremento en la utilidad neta, pero provoca también la disminución inadvertida de las actitudes de los empleados, de su motivación y otras variables psicológicas que determinarán el nivel de utilidades en los periodos futuros, esta información puede analizarse como lo plantean Brummet, flamholtz y Pyle a fin de determinar los costos estándares del reclutamiento, contratación, entrenamiento y el desarrollo de los individuos con objeto de que alcancen su nivel de actuación de competencia técnica y la familiaridad requerida en un puesto determinado.

Además de proporcionar un mecanismo de control de costos, estos datos deberían ser útiles para estimar los costos de reemplazo de las personas; ya que éstos pueden ser empleados para presupuestar las inversiones en la planeación y el desarrollo de la mano de obra. El resultado constituiría un sistema de contabilidad de costos estándar relativo a los recursos humanos y similar al de los costos de la actividad económica.

La gestión humana en la vía de la responsabilidad social de la empresa, deberá entender que la empresa no sólo administra el capital de sus propietarios, sino que en ella subsisten otros intereses que demandan y reclaman y la contabilidad asume de alguna manera este supuesto, ya que la información se concibe, no como un derecho del propietario (teoría contractual) sino como un deber (teoría institucional) de informar a todos usuarios, asimismo se incrementan los requerimientos de información en el contexto social; donde se exigen otros informes (estado de valor añadido, estado de excedente de productividad, balance social, informes relativos al bienestar de los empleados e informes relativos al medioambiente).¹²

¹² Como ejemplo de éstos, las recomendaciones de la ONU (1977) a las empresas transnacionales, en las que se contempla información relativa al empleo, medidas para el control del medioambiente.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En los resultados de la investigación queda una propuesta para seguir desarrollando, y es la relacionada con los elementos que se plantean en la vía de la construcción del sistema de información de contabilidad de talento humano bajo una perspectiva de la responsabilidad social- (Dimensión Interna- trabajadores). En este caso se debe tener en cuenta que habría que abordar la propuesta tanto en la dimensión interna como externa.

Otra posibilidad para seguir abordando esta temática, sería identificar cual es el significado que los empresarios de las empresas industriales de Manizales le otorgan a la gestión de talento humano en la vía de la responsabilidad social. Comprender este fenómeno haría posible proponer un sistema que se adecue a sus pretensiones.

En el estudio se encontró que:

1- En las empresas industriales de Manizales, la responsabilidad social se cumple a partir de la responsabilidad social exigible, es decir que ésta se configura a partir de dar cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento, son socialmente responsables por imposición y no se presenta la responsabilidad social interna que es aquella que la organización siente hacia sus integrantes y los miembros de su comunidad, es decir que son socialmente responsables por elección. El acercamiento a la responsabilidad social, se ha realizado más como una forma de participar y actuar en el contexto de acuerdo a las exigencias del momento, y no obedeciendo a propósitos y finalidades empresariales sociales.

2- La gestión del talento humanos en las empresas industriales de Manizales bajo una perspectiva de la responsabilidad social, está estructurada en el sistema de información contable financiero, y desde esta óptica es que los directivos toman las decisiones de inversión y desarrollo en materia de activos intangibles.

Desde esta perspectiva de análisis , los elementos que plantea la teoría de recursos y capacidades que hace referencia a que “las ventajas competitivas se derivan de la posesión de recursos valiosos, escasos, difícilmente imitables y sustituibles y cuya renta será apropiable por la empresa, si no pueden ser objeto de intercambio... presentando las siguientes perspectivas: Gestión del conocimiento, liderazgo estratégico y escalón superior, entre otras” Bruque (2002, p.37), en las empresas de industriales de Manizales no se cumplen, y lo que de alguna manera se presenta, es la confusión del talento humano con recurso humano, donde la dimensión de la empresa se establece a partir de los recursos físicos de la organización.

Recordemos que, los recursos físicos de la organización consisten en los elementos tangibles que gestiona, tales como la planta, el equipo, la tierra, y los recursos naturales. Existen también recursos humanos en una compañía (mano de obra calificada y no calificada, personal administrativo, financiero, legal, técnico y directivo). Hablando de forma estricta, los recursos por sí mismos no son los inputs de los procesos productivos, sino los servicios que los recursos pueden proporcionar. Los servicios generados por los recursos son una función de la forma en la que son usados (el mismo recurso usado para diferentes propósitos o de diferente forma y en combinación con diferentes tipos o cantidades de otros recursos provee un diferente servicio o grupo de servicios). Es esta distinción entre recursos y servicios donde radica la condición diferencial de la empresa.

También es cierto que, desde la teoría de recursos y capacidades soportada en las decisiones estratégicas, considera al ser humano como fuente de recurso productivo y como un activo estratégico de la empresa, no obstante los desarrollos teóricos que se encuentran desde las postulaciones del enfoque humanista, desde la escuela de relaciones humanas, escuela de desarrollo organizacional, escuela de teóricos multidimensionales, han esbozado elementos de análisis que permiten dar una mirada más profunda del ser humano como ser complejo que debe centrar su participación en la organización, a partir de sus ideas creatividad e innovación; en esta perspectiva se tiene en cuenta el paso de un concepto de ser humano fragmentado, a un concepto de ser humano integral.

Así mismo, en el transcurso de los últimos tiempos se han desarrollado diversos modelos en el ámbito de la gestión del talento humano, que tienen como fin común lograr la competitividad de las organizaciones ante diversos factores condicionantes. Todos ellos exigen, de alguna forma, cambiar los enfoques tradicionales de tratamiento al Talento Humano, otorgándole el significado que por su aporte a los resultados de la empresa requieren. Todas ellas reconocen la importancia del talento humano como parte indispensable para lograr no solo la eficiencia empresarial sino también humana.

La gestión empresarial se convierte en una herramienta clave del desarrollo institucional, mediante la cual no sólo se combinan todos los factores de producción, sino que se desarrollan las acciones que demande la proyección institucional en el presente y futuro, en la esfera de los aspectos socioeconómicos, culturales y de relaciones en el ámbito interno y externo de las organizaciones. Ésta integra el saber con el hacer; los conocimientos con la práctica y la reflexión con la acción; es decir, que para la gestión

empresarial debe existir armonía entre los conocimientos y la teoría con la acción y la práctica. Pallares (2005)

La organización para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos y talentos humanos, que resultan indispensables; la tendencia de la gestión humana a escala mundial es a la integración en todos los aspectos del desarrollo humano y social, bajo esta visión se da una, ruptura con la visión mecanicista y atomizada del hombre y se pretende que se dé una mirada al hombre como un ser físico, psíquico, espiritual y espacial, por ello, si “se da énfasis a la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la gente juzga valedera, el papel del crecimiento económico en la expansión de esas oportunidades debe ser integrado a una comprensión más profunda del proceso de desarrollo, como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y más digna” Sen(1998)

En la visión de la gestión humana en Colombia, puede inferirse que los desarrollos de ésta, esta articulada en una vía de la rentabilidad financiera y no social, y atiende a escasos desarrollos en este campo y más a la aplicación de modelos externos y costosos que no resuelven la problemática de lo humano en la gestión.

El considerar las políticas establecidas de mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, la familia y preservación y cuidado del medio ambiente, en las empresas industriales de Manizales y el evidenciar que éstas establecen programas de bienestar social y se hace un seguimiento a las políticas, no sólo en el cumplimiento de las normas, es una perspectiva alentadora en cuanto a gestión humana se refiere, pero también es claro que, éstas no obedecen a una práctica de carácter voluntario, que iría más allá de las normas exigibles, y que podría configurar una conducta ética y una organización capaz de establecer sus propias coherencias internas y

organizar sus interacciones en el contexto en función de la preservación de las mismas y de las personas.

3- En relación- contabilidad, gestión y responsabilidad social, se evidencia que de alguna manera las empresas gestionan el talento humano, atendiendo al criterio de responsabilidad social, desde el cumplimiento de las normas legales y desde las exigencias de otras empresas extranjeras que para invertir exigen al menos unos indicadores de calidad del talento humano.

En este sentido se evidencia que, los informes contables que son proporcionados se han utilizado para realizar informes sociales que algunas empresas presentan más como un requerimiento en los informes de gestión; sólo en una empresa la información contable acompañada de otros informes que requiere la organización, permite establecer indicadores que son el producto de un programa de desarrollo que obedece a los objetivos de la organización en materia de gestión humana, para alcanzar el desarrollo de las personas que redundan en el beneficio empresarial.

En cuanto al área interna de la empresa, referente a jornada laboral, salarios, prestaciones sociales, entre otros, en las empresas industriales de Manizales, éstas se cumplen de acuerdo a la normatividad laboral vigente. En este sentido la responsabilidad social se identifica con este cumplimiento.

4- Que las empresas no tienen la cultura empresarial suficiente para entender el concepto de talento humano, y simplemente han cambiado el nombre, primero departamento de relaciones industriales, luego, a departamento de recursos humanos y hoy día se conoce como el área de talento humano.

5- Que como lo expresa el profesor Melé para practicar la responsabilidad social de las empresas es esencial el compromiso de la alta dirección, así como una forma de pensar innovadora, nuevas aptitudes y una mayor participación personal y sus representantes en un dialogo bidireccional que pueda estructurar una retroalimentación y un ajuste permanente. El dialogo social con representantes de los trabajadores, que es el principal mecanismo de definición de la relación entre una empresa y su personal, desempeña un papel crucial en la adopción más amplia de prácticas socialmente responsables.

6- Por último, se plantean algunos elementos conceptuales y una aproximación a una propuesta desde la contabilidad del talento humano con la esperanza de seguir trabajando en un futuro.

Necesidades de información de las empresas industriales de Manizales, en cuanto al talento humano que requiere la gerencia para su proceso de toma de decisiones, bajo la perspectiva de la responsabilidad social.

1. Evaluar alternativas de inversión y suministrar información que permita evaluar el monto de la inversión sobre el personal, pues de alguna manera la capacitación y formación a los empleados obedece a problemas coyunturales que se deben solucionar. Al establecer indicadores que permitan determinar el grado de ésta (formación y capacitación), se podrá determinar la participación en la productividad y en la gestión a partir de identificar y medir la inversión referente al proceso de contratación y desarrollo de los recursos humanos.
2. Suministrar información a la alta gerencia para la toma de decisiones relacionadas con la vinculación, capacitación y desarrollo del personal vinculado a la empresa. Para que la empresa pueda planear las

necesidades de vinculación y desarrollo de personal, dado que no existe una planeación anticipada y en muchos casos la demanda no depende del nivel de producción esperado, sino de los requerimientos de los clientes externos, sobre todo del exterior.

3. Suministrar información, para evaluar el rendimiento de las personas, aunque se han aplicado algunos modelos que evalúa el desempeño, este instrumento no alcanza a identificarlo claramente.
4. Establecer indicadores que permitan determinar el rendimiento y la productividad de las personas a partir de los resultados esperados por la alta dirección, de esta manera al valorar el recurso humano que labora dentro de la organización tanto individual como colectivamente se podrá determinar el valor de la empresa.
5. Establecer políticas claras para otorgar premios o promociones al personal, dado que éstos se otorgan por mera liberalidad.
6. Proyectar y determinar el costo por retiro o despido del personal.
7. Suministrar información sobre el valor de los recursos Humanos de la organización.
8. Informar sobre el impacto de la organización en la generación de empleo en la región.
9. Identificar y cuantificar las causas del ausentismo y rotación del personal de tal manera que, permita identificar la disminución de la productividad.

10. Aunque en ninguna de las empresas no hay un sistema de contabilidad del talento humano, se podría construir a partir de: fuente cuadro No 7.

Cuadro No 7- Sistema De Contabilidad De Talento Humano

DESCRIPCIÓN	CONCEPTO
<i>Sistema de Contabilidad del Talento Humano</i>	
Cómo se Construye	Sistema de información que contenga
Variables cuantitativas y cualitativas	<ul style="list-style-type: none"> • Las Practicas de Gestión Humana (selección, inducción, capacitación otras). • Medición de Competencias, gestión de conocimiento, Innovación. • Procesos de Tecnología blanda y de punta. • Sistemas de Gestión de la calidad. • Indicadores Cuantitativos y Cualitativos. • Utilización de Balances Sociales.
Valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores ajustados a las políticas institucionales. • Por horas de trabajo • De los Intangibles
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de la Gestión y conocimiento. • La contabilidad como expresión de la gestión. • Conocimiento del desarrollo de las personas y su relación con los objetivos de la organización. • Medición de intangibles.

Fuente: Resultados de la investigación

11. Ver punto 3.1.2 sobre las necesidades de información referente a la gestión del talento humano bajo una perspectiva de la responsabilidad social, donde se incluyen los cuadros 6,7,8,9,10,11 y 12.

12. Éstas son algunas de las variables que se podrían tener en cuenta en este proceso, en este sentido se pueden utilizar indicadores que se podrían agrupar de acuerdo a las finalidades de cada empresa. En la literatura revisada se encuentran algunos modelos de medición del capital intelectual¹³ que podrían ayudar en este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Americana de Contadores. (A.A.A.1966)

Araujo, A. (1995). *La Contabilidad Social*. Medellin- Colombia: Implicar

Argyris, C.(1953). *Human Problems With Budgets*. Harvard Business Review, Vol.31, Págs.97 -110.

Arnold, y Osorio (1998). *Introducción A Los Conceptos Básicos De La Teoría General De Sistemas*. Cinta De Moebio No3. Extraído el 3 de abril de 2007. [Http://Rehue.Esociales.Uchile.El/Publicaciones/Moebio/03/Frames45.Htm](http://Rehue.Esociales.Uchile.El/Publicaciones/Moebio/03/Frames45.Htm)

Arrow, K.J.(1962). *The Economic Implications Of Learning By Doing*. Review Of Economic Studies, Num 29.

Barrero, A. (2002). *La Responsabilidad Social De La Gerencia*. Colombia: Monografías de administración, serie Empresa, Economía y Sociedad No 54

Brookin, A. (1996).

Brummet, Flamholtz y Pyle, (1975). *La Contabilidad Y El Comportamiento Humano*. Mc Graw Hill, Capitulo 38.

Bruns, W. (1975). *La Contabilidad Y El Comportamiento Humano*. Mc Graw Hill.

Bueno, E. (1993). *Economía De La Empresa: Un Enfoque De Organización*. Madrid: Pirámide

¹³ Ver el modelo que presenta Domingo nevado peña y Victor Raúl López en: Cómo Medir el capital Intelectual de una Empresa. Revista Partida doble , Num.115, paginas 42 a 53 Octubre de 2000

Burbano E. (199-). En Revista Universidad Del Valle.

Bustamante, C. (2004). En. *La Contabilidad Frente A La Responsabilidad Social Dela Empresa*. VI Symposium Internacional De Investigación Contable. Universidad De Manizales. Octubre

Bruque Cámara, S. (2002). *Sistemas y Tecnologías De Información: Cuestión De Investigación*. Asunción (Paraguay): Universidad Autónoma.

Cabuya, L. A.(1999). *La Gestión Humana: Algunos Elementos Para Su Análisis*. En: Innovar, Revista De Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia No.14, Julio-Diciembre.p.137-151

Calderón, G.(2003).*Dirección De Recursos Humanos y Competitividad*. En: innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia No.22.

Caplan, y Landekish (1974). Stephen. Human Recourse Accounting: Pas, Present And Future. N.A.A New York

Carrillo, J. (2006). *Ética y Empresa*. Colombia: Siglo Del Hombre Editores.

Cashin y Polimeni (1987).*Fundamentos y Técnicas De La Contabilidad De Costos*. Edit. Mc Graw Hill.

Castells, M. (1999).*Globalización, Sociedad y Política En La Era De La Información*. En Análisis Político No 37 Universidad Nacional.

Coase, R.(1937). *The Nature Of The Firm*. En Economía Num 4- N.S.

Comisión de las comunidades Europeas. (2001).

Cortina, A. (1996). *Ética De La Empresa- Claves Para Una Nueva Cultura Empresarial*. Editorial Trotta.

Cowen, y Segal (1981). *Información Acerca De Las Actividades De Responsabilidad Socia*. En Administración De Empresas. Tomo XIII

Edvinsson y Malone (1998). *El Capital Intelectual*. Grupo editorial Norma
Ekelund, J.R. & Hébert, R.(1992). *Historia De La Teoría Económica y De Su Método*. En "Estudios Monográficos De Contabilidad y De Economía De La Empresa" Biblioteca De Ciencias Empresariales, Madrid.

Flamholtz, y Lacey(1981). *Personnel Management, Human Capital Theory And Human Resource Accounting*. I.I. R Los Ángeles

Gracia, E. (1998). *Contexto Internacional De La Contaduría Pública*, En Revista Porik An No 1 Universidad Del Cauca.

Grandio, A. (1996). *Empresa, Mercado y Necesidades: Una Síntesis En Ciencias Sociales*. Trabajo de Doctorado extraído desde.
[Http://Www3.Uji.Es/~Agrandio/Tesis/Te3.Htm](http://Www3.Uji.Es/~Agrandio/Tesis/Te3.Htm).

Hendricksen, E.(1970). *Teoría De La Contabilidad*. Uteha.

Liker, R.(1967) En: *The Human Organization*. Nueva York: Mc Graw Hill

Lilienthal, D.(1966). *La Administración: Arte Humanístico*.

Llano Cifuentes, C. (1994). *El Postmodernismo En La Empresa*, México: Mc Graw – Hill.

Martínez Fajardo, C. (2004). *Evolución Del Pensamiento de la Gerencia*. Colombia: Revista Escuela De Administración De Negocios No 50.

Mathews y Perera. (1991) *Accounting Theory And Development*, Chapman And Hall, London.

Mele, D. (1997). *Actuación Social De La Empresa. En: La aportación de la empresa a la sociedad. Biblioteca IESE de la gestión de empresas. IESE. Universidad de Navarra. Barcelona*

Montesinos, V.(1974). *Contabilidad Y Decisión Empresarial: Una Aproximación Conceptual*. Tesis Doctoral. Facultad De Cc.Ee Y Ee Universidad De Valencia.

Naranjo, G, (2005). *“Aportes Para un Criterio No Restringido De Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá Colombia: Centro Editorial Universidad Del Rosario.

Pallares, Z. y Romero. (2005). *Hacer Empresa: Un Reto. Cómo Desarrollar Empresas En Colombia*. Fotomecánica Industrial Ltda

Rey, F.(1978). *Introducción A La Comptabilité Social*. Paris Francia,

Rodriguez L.S.(1987). *Balance Social De Las Empresas” En La Revista: Temas De Relaciones Públicas*. Medellín.

Sánchez, K.(2004). *Construcción De Capital Social- La Experiencia De La Fundación Carvajal*. Cali Colombia: Fundación Carvajal. Universidad Del Valle - Facultad De Ciencias De La Administración.

Sen, A.(1998).*Capital Humano y Capacidad Humana*. Cuadernos De Economía, Vol. XVII, No 29.

Sierra, G. (2002). *La información contable sobre capital humano*. Revista: partida Doble, Num.116 paginas 60 a 71. España

Stoner y Freeman R. (1994). *Administración*. 5ta Ed. Prentice Hall.

Schavarstein,L.(2005). *La inteligencia social de las organizaciones*. Extraído el 20 de junio de 2008, desde: <http://ulagrancolombia.edu.co/nuevo-site/divisioninvestigaciones/documentos/responsabilidadsocialleorsch.pdf>

Tua, J (1983). *Principios y normas de Contabilidad*. Madrid: Instituto de Planificación Contable.

Tua, J. (1995).*Lecturas De Teoría E Investigación Contable*. Medellín Colombia: Centro Interamericano Jurídico Financiero- Cijuf

Tua y Gonzalo (1981). *Normas y recomendaciones de Auditoria y Contabilidad* Madrid: ICJCE

Vlaenminck, J(1974).*Historia y Doctrinas De La Contabilidad*. Madrid: Index.

Williamson, y Sydney (1996). *La Naturaleza De La Empresa. Orígenes, Evolución Y Desarrollo*. México: Fondo De Cultura Económica.

Wood, D. J, (1991). *Corporate Social Performance Revisited*, Academy Of Management Review, Vol. 16 (4),

Zeef (1981). *Forgin accounting principles in five countries a History and analysis of trends. The internacional harmonization of accounting standars*. Barcelona: 4º Congress.

Zerilli, A.(1985).*Fundamentos De Organización y Dirección General*. Deusto.

Anexo No 1- CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Dirigida a gerentes de talento Humano de las empresas Industriales de Manizales

Preguntas para determinar a la empresa y las políticas establecidas de mejoramiento en la calidad de vida de sus trabajadores, la familia y preservación y cuidado del medio ambiente, (Responsabilidad Social)

1- Cuáles son las políticas y planes estratégicos que ha establecido la empresa en materia de responsabilidad social?

A- Con los trabajadores. B- Con la Familia de los Trabajadores. C- Con la Comunidad y la sociedad en general

2- Cómo se hace seguimiento y como se evalúan las políticas establecidas con respecto a:

A- Con los trabajadores. B- Con la Familia de los Trabajadores. C- Con la Comunidad y la sociedad en general

Preguntas Referidas al sistema de información contable

3- **A-** Qué tipo de informes contables se presentan a la administración ¿?

B- Cómo utiliza – (para que le sirve) la administración la información recibida.

C- Que tipo de información proporciona para la gestión empresarial

D- Que información proporciona para la elaboración, seguimiento, gestión y Evaluación de la responsabilidad social empresarial

4- Cuál es la información requerida para

- Evaluar alternativas de inversión sobre el personal,
- Planear necesidades de contratación de personal.
- Planear costos de vinculación y desarrollo
- Elaborar programas de vinculación y desarrollo
- Evaluar el rendimiento de las personas
- Establecer estándares de rendimiento de personal
- Otorgar premios o promociones al personal

- Tomar mejores decisiones.
- Mecanismo de control del personal
- Establecer políticas de conservación del personal
- Establecer políticas de retiro del personal

INFORMES RELACIONADOS CON EL ÁREA INTERNA DE LA EMPRESA

Características Socio Laborales del personal

5- La empresa ha realizado estudios que le permitan identificar la ubicación geográfica de sus trabajadores, el género, estado civil, nivel educativo, tiempo de vinculación, procedencia geográfica, mujer cabeza de familia, con esta información que medidas o políticas se han formulado

6- AUSENTISMO

A- cuáles son las causas principales del ausentismo. **b-** Como se miden el ausentismo - costos de Ausentismo. **c-**Cuál es el índice de de enfermedad común, maternidad, accidentalidad, Enfermedad Profesional,

7- ROTACIÓN DE PERSONAL

A-Cuál es el índice de rotación del personal, a que se debe la alta o baja rotación. **B-**Cuál es el índice de selección del personal y de ingresos. **C -** Que problemas se presentan en la selección y/o ingreso de personal

8- JORNADA LABORAL

A-Realmente cuantas horas trabajan los empleados, que áreas de la empresa requieren mayor dedicación en tiempo en el puesto de trabajo, como se remunera las horas adicionales

B- Los empleados toman las vacaciones en el tiempo establecido

C- Si hay cambios a que se deben

D-Que políticas tiene la empresa para facilitar el periodo de vacaciones, ofrece planes y facilidades

E. Los trabajadores realizan parte de su trabajo en el domicilio

9- SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

- A. La empresa ha realizado un estudio de salarios comparativo con empresas del mismo sector
- B. Que políticas se manejan para establecer la escala salarial
- C. El pago de los salarios es oportuno
- D. Cuál es el índice de indemnizaciones
- E. Cuál es la causa más común
- F. Que tipo de compensaciones adicionales maneja la empresa

10- RELACIONES LABORALES

- A. Los trabajadores participan de la organización sindical,
- B. Cuáles son las causas de las huelgas o paros
- C. Cuál es el índice de reclamos por despidos injustificados

11- SERVICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA AL TRABAJADOR

- A. A que tipo de entidades en salud, riesgos profesionales, fondos de pensiones y cesantías y cajas de compensaciones están afiliados los trabajadores.
- B. A que otras entidades diferentes a las obligatorias están afiliados
- C. Los trabajadores están afiliados a fondos de empleados, cooperativas
- D. Que otros servicios les presta la empresa a los trabajadores- (ejemplo vivienda, alimentación, transporte, servicios especiales (asesorías jurídicas, familia otras).

12- INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

- A. Cada cuanto se evalúa el desempeño del personal, que políticas se tienen para evaluar el desempeño
- B. Se le informa al empleado la evaluación del desempeño, se observa el progreso
- C. Cuando se dicta capacitación, como se mide el impacto
- D. Cuáles son las políticas para los ascensos y promociones

ÁREA EXTERNA

13- Relaciones primarias (otros usuarios)

- A. Cuáles son las políticas empresariales respecto a la familia del Trabajador
- B. Existen planes de jubilación
- C. Cuáles son las políticas respecto a los accionistas o dueños de la empresa
- D. que mecanismos o cuales son los canales de distribución de la información sobre la empresa, para los trabajadores, acreedores, proveedores entre otros
- E. Como se identifica la satisfacción del consumidor final y la competencia en el medio

14- Relaciones con la comunidad

- A. Como participa la empresa con la comunidad
- B. Que programas de desarrollo se le ofrecen a la comunidad en general
- C. Cual es impacto de la empresa respecto al empleo generado
- D. Que tipo de donaciones recibe y entrega

15- Relaciones con otras instituciones

- A- A que tipo de entidades esta afiliada la empresa
- b- Que beneficios recibe de las entidades a las cuales esta afiliada la empresa

16 RESPONSABILIDAD SOCIAL

- A. para la organización que significado tiene la responsabilidad social
- B. Existen planes estratégicos de responsabilidad social
- C. Como se mantiene y se desarrolla el capital humano de la empresa

ANEXO NO 2 – ENTREVISTA PARA EXPERTOS

Cargo – profesión- ocupación de la persona que responde la entrevista _____

Dirigido a: Contadores públicos y profesionales, que trabajen en temas de investigación relacionados con la contabilidad del Talento Humano, Productividad, Balance Social y Responsabilidad Social.

Objetivo: Conocer la opinión de los expertos en el área de gestión de recursos humano, por medio de las siguientes preguntas, con la finalidad de develar la importancia de la contabilidad de Talento Humano en las empresas industriales como mecanismo de apoyo a la dirección y al control.

1-Que se entiende por contabilidad del Talento Humano

2-Como cree usted que debe construirse un modelo de contabilidad del Talento Humano y como puede aplicarse?

3-Bajo su criterio y experiencia, cuál cree usted que serían las variables que debe contener un modelo Contabilidad del talento Humano?

4-Cuál es la forma de valoración y medición de la gestión Humana en las empresas del sector industrial?

5- Dentro del la gestión empresarial se contempla un modelo de contabilidad del TH? Que ventajas o desventajas se presentan?

6-Como percibe la gestión del talento humano?

7- Como cree usted que se debe plantear el desarrollo de la gestión del talento humano?

8-Cómo cree usted que la contabilidad del talento humano puede incidir en la gestión del talento humano? cómo incide en la responsabilidad social empresarial?

9- Cómo se entiende la Responsabilidad social de la empresa?

10- Que importancia tiene medir la responsabilidad social en su dimensión interna (trabajadores)

11- Que le recomendaría a los empresarios frente, a como asumir la responsabilidad social de las empresas?