

## Contabilidad: responsabilidad social - gestión humana

*Rubiela Jiménez Aguirre (\*)*

### Resumen

El documento presenta algunos elementos de análisis sobre la forma en que las empresas asumen la responsabilidad social. De la manera como se asume la responsabilidad social, depende, en buena medida, la gestión humana. Así mismo, se plantean algunos de los modelos que se han hecho presentes en la literatura sobre la "medición" del talento humano y, también, se plantea la reflexión a partir de la investigación realizada en términos de la relación de la contabilidad con la gestión humana en la perspectiva interna de la responsabilidad social.

**Palabras clave:** Contabilidad, Gestión Humana, Responsabilidad Social, Sistema de Información Contable.

Clasificación JEL: M14, M41

### Accounting: Social Responsibility - Human Resources

#### Abstract

This paper gives some elements of analysis on the way that companies take charge of social responsibility. On the way social responsibility is taken charge of, depends, in good deal, human resources. Likewise, some of the models that have appeared in the literature on the "measurement" of human talent are explained, and I also state some reflections on the research about the relationship between accounting and human management in the internal perspective of social responsibility.

**Key words:** Accounting, Human Resources, Social Responsibility, System of Accounting Information.

---

\* Contadora Pública de la Universidad de Manizales, Especialista en Revisoría Fiscal, Magister en Gerencia del talento Humano de la Universidad de Manizales y estudiante del Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de los Andes de Mérida Venezuela. Profesora titular de tiempo completo de la Universidad de Manizales, directora del grupo de investigación en teoría contable del programa de Contaduría Pública. Correo electrónico: ela@umanizales.edu.co

## I. Introducción

De acuerdo con los nuevos referentes de la Contabilidad, se comprende la importancia de los recursos tangibles e intangibles que resultan determinantes para la administración y la dirección de las organizaciones y el sistema de transacciones y negocios. En particular, hoy día, la naturaleza de los recursos intangibles ha entrado a decidir muchas de las situaciones del futuro de las organizaciones. En la práctica, no resulta<sup>1</sup> suficiente la consideración de los recursos tangibles, pues, con especial relevancia, lo intangible se está mostrando como fundamental 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 con 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 proporcionen información de lo humano, con el amplio criterio, de participar activamente en la gestión humana.

Debido a las limitaciones que evidencia la contabilidad respecto de los sistemas contables y su sistema de información sobre la gestión humana en las organizaciones, es necesario postular nuevos enfoques que permitan, no sólo la estructuración y la 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.

## Contabilidad de recursos humanos

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

---

1 Documento producto de investigación, derivado del proyecto de investigación “Esquema regulatorio para pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Colombia”, grupo de investigación Teoría Contable, avalado y financiado por la Universidad de Manizales.

condicionantes. Todos ellos exigen, de alguna manera, 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.

Asumiendo, en primera instancia, la *Contabilidad del Talento Humano como subsistema de la Contabilidad Social*, a continuación, se presenta la siguiente cita: En Norteamérica, se ha considerado que el recurso humano está en función de la producción y de la 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 que se refleja toda la información relativa al recurso humano, siendo que la motivación de las personas que trabajan inicialmente el modelo es, 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 Europea, 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 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.

### **Antecedentes de la contabilidad del talento humano**

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 hace 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 Bruns (1975) 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 a sí 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 sicológica; 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 al personal temporal.

La característica más importante de estos autores, es que conceden gran importancia al concepto de valor, el que 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 da firma a firma, no obstante, se haya llegado a reconocer que la supervivencia y el éxito de la tecnología y el clima organizacional, dependen de la calidad de los activos humanos.

Flamholtz, Eric y Lacey. J. (1981) Fundamentan su punto de vista 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 incluya en los presupuestos.

En la contabilidad del talento humano, se ha considerado que el valor del recurso humano está 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 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 como 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 sí 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 período determinado.

El modelo se basa en un cálculo con 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 requieren 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 Bruns (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 internos 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) Planifican 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 está 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 tangibles 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, igualmente, 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)

En los últimos años, se han presentado los siguientes trabajos, que han girado entre la medición, tendencias y reflexiones, que evidencian la gran preocupación que siempre ha suscitado el asunto de la medición del talento humano.

Guillermo Sierra – Inés Moreno (2000). La información Contable sobre el capital Humano. (Imprescindible medición y valoración). A través de indicadores.

Domingo Nevada – Víctor Raúl López- (2000) Cómo Medir el capital Intelectual de una Empresa. Componentes del capital intelectual – indicadores de capital I.

Dolores Gallardo (2001). Capital Intelectual y Gestión del Conocimiento. Cadenas de valor y cadena del conocimiento.

Miguel Martínez Ramos (2003). De la Contabilidad de los Recursos Humanos al capital intelectual y la gestión del conocimiento; Una ampliación necesaria.

Mercedes Redondo -Francisco Javier Jimeno (2001): Tendencias en la Información Contable sobre Recursos Humanos.

Marques, E. (1974). Contabilidad y gestión de los Recursos Humanos.

De otro lado, estos modelos se sustentan en teorías económicas, administrativas y contables de la empresa, 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. DERIVANDO en la responsabilidad social.

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)

## Gestión humana

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 recursos como del excedente generado.

**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 sólo de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, remun-

neración etc.) sino, al igual, 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 Multinacionales<sup>2</sup> adoptan políticas de participación (grupos primarios), de desarrollo organizacional<sup>3</sup> planeación de carrera del personal, etc., que 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 que han producido diversos resultados organizacionales <sup>4</sup>

“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)

## **Contabilidad y 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, porque las capacidades y habilidades del personal constituyen,

2 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).

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

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

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 estos “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 acreciente 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 como 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 (1981)

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; argumenta el autor, que este desequilibrio de las mediciones tiene consecuencias conductuales negativas para la organización y nos presenta dos 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 aún liquidar tanto la organización como los recursos humanos.

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.

Rensis Likert (1967), 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 períodos 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.

## Conclusiones

En la investigación realizada por Jiménez (2008) “la contabilidad y su relación con la Gestión del talento en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social”, se encontró que en la relación- contabilidad, gestión y responsabilidad social, 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; en cuanto al área interna de la empresa, referente a jornada laboral, salarios, prestaciones sociales, entre otros, en las empresas industriales de Manizales, se cumplen de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

En esta primera revisión del estado del arte de la responsabilidad social en Colombia, se ha evidenciado que: 1) En las investigaciones realizadas<sup>5</sup>, se asume el Balance Social como una respuesta a la responsabilidad social de la empresa. 2) Que 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. 3) Los informes que se presentan, aunque contienen datos de las actividades sociales realizadas, carecen de sistematización y comparación y, tampoco obedecen a los planes generales de las organizaciones. 4) No existe conciencia de la responsabilidad social.

En una vía de confianza, Lozano [1999:158] citado por Vallverdú, establece una alta probabilidad de que las empresas permitan la...

“Integración de su dimensión económica y de su dimensión social. Y, añade, [159-161]:” ¿por qué no fusionar en una sola decisión de compra los valores de la persona, las exigencias del ciudadano y los gustos o demandas del cliente? (...) Jugada maestra. Porque la empresa, sin olvidar sus objetivos económicos, asume nuevas responsabilidades cívicas ante las demandas y expectativas de su entorno (...) Si hace 25 años M. Friedman reaccionó virulentamente proclamando que la responsabilidad social de la empresa es aumentar sus beneficios, hoy, le damos la razón llevándole la contraria: las empresas comprueban que la solidaridad contribuye a aumentar los beneficios”.

---

5 ANDI, Centro Colombiano de Filantropía, Centro colombiano de responsabilidad empresarial, Balances sociales presentados por las entidades financieras, el trabajo realizado en: Responsabilidad social organizaciones y Contabilidad, entre otros estudios.

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.

## Bibliografía

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

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)

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

Brookin, A. (1996). Capital Intelectual. Technology Broker.

Brummet, Flamholtz y Pyle, (1975). *La Contabilidad y el Comportamiento Humano*. Mc.Graw Hill, Capítulo 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.

Burbano E. (s/f). En Revista Universidad del Valle.

Bustamante, C. (2004). En. *La Contabilidad frente a la responsabilidad social de la empresa*. VI Symposium Internacional de Investigación Contable. Universidad de Manizales. Octubre.

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

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

Cowen, y Segal (1981). *Información acerca de las actividades de responsabilidad social*. En Administración de Empresas. Tomo XIII.

Edvinsson y Malone (1998). *El Capital Intelectual*. Grupo Editorial Norma.

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

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

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

Lozano, J. (1999). El Beneficio de compartir valores y casos de empresas que apoyan el empleo de personas desfavorecidas: Dos obras que exploran las nuevas Responsabilidades Sociales de la Empresa. *Management Review No 12, septiembre*.

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*.

Rodríguez L.S. (1987). *Balance Social De Las Empresas” En la revista: Temas de Relaciones Públicas*. Medellín.

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

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

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

Vallverdú Calafell, J. (2000). Los Recursos Humanos de la Empresa en la información contable: Algunas Razones que Quizá puedan contribuir a explicar la dificultad de aceptar su revelación. *IX Encuentro de Profesores Universtarios de Contabilidad ante el Nuevo Milenio*. Las Palmas de Gran Canaria del 24 al 26 de mayo de 2000. Tomo1.

Vlaenminck, J (1974). *Historia y Doctrinas de la Contabilidad*. Madrid: Index.

## **RUBIELA JIMENEZ AGUIRRE**

Contadora Pública de la Universidad de Manizales, Especialista en Revisoría Fiscal, Magíster en Gerencia del talento Humano de la Universidad de Manizales y estudiante del Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de los Andes de Mérida Venezuela. Profesora titular de tiempo completo de la Universidad de Manizales, directora del grupo de investigación en teoría contable del programa de Contaduría Pública.