

# **La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social**

**Rubiela Jiménez Aguirre**

## **Resumen Abstract**

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 humano.

This paper will deal with some elements of analysis and comprehension of the relationship between accounting and human resources management in the organizations, since there is no evidence of an accounting system that encompasses valuation and measurement of human resources in the organizations. Nor a system that includes the needs of information that management requires for and adequated process of decision making in matters of investment in human resources.

## **Palabras clave Key words**

Responsabilidad Social, Gestión del Talento Humano, Contabilidad Social.

Social Responsibility, Human Resources Management, Accounting, Social Accounting.

---

Artículo recibido el 30 de abril de 2009 y aprobado el 22 de julio de 2009

## 1. Introducción

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 con 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 está 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 más 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 esta relación desde la responsabilidad social, enmarcada en la realidad de las empresas industriales de Manizales y no sólo desde los referentes teóricos.

## 2. Diseño metodológico

Es un estudio 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 puedan 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 contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 tomó 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 trabajó 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 planteados 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.

### **3. Referentes teóricos**

#### **3.1 La teoría de la responsabilidad social**

Andrew Carnegie (1835-1919) propone el concepto del “el evangelio de la riqueza”, en el cual establece la responsabilidad social corporativa y se basa 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 tutoras o garantes, a las 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 y Ford, entre otros, crean fundaciones más 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 es la estadounidense, propiedad de múltiples accionistas, donde el verdadero control y la toma de decisiones está en el Chief Executive Officer<sup>1</sup> 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, podrían ser llamadas “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,

---

<sup>1</sup> El Chief Executive Officer o CEO es la cabeza de la corporación Estadounidense. Aquí en Colombia, hablaríamos del presidente de la organización.

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 mercado<sup>2</sup>. Donde se privilegia la propiedad 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, aun si estas 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).

Doménech 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.

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

---

2 Economía 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 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.

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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.

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.

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 últimas 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 a mediados de los setenta) sugiere una revisión a fondo de los principios de responsabilidad social”.

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 los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG’s. 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 vislumbran, 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 que intervienen en la sociedad.

### **3.2 Teorías de la contabilidad**

#### **3.2.1 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 el 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 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 una 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, así mismo, debe identificar los requerimientos de éstos, no sólo 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.



La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 en 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 en 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).

### **3.2.2 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 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 presentarán 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: interno y externo. El primero, concierne a sus trabajadores, quienes tienen sus propias expectativas y objetivos complementarios a los de la empresa, aunque no idénticos, y en cuya satisfacción la empresa debe participar. El segundo 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 el *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 mismo, 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

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 empresas presten 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).

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<sup>3</sup>.

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 por 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.

#### **4. Análisis y discusión de los resultados**

##### **4.1. Formas que las empresas industriales de Manizales dan a la gestión de talento humano**

Cuando las empresas hablan de responsabilidad social, ¿de qué están hablando?

En este sentido, y de acuerdo con Schvarstein (2005), se presentan dos formas de responsabilidades en las personas, una responsabilidad

---

<sup>3</sup> Se sintetizan 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.

interna relacionada con el juzgarse a sí mismo, teniendo en cuenta los ideales propios y la conciencia de cada quien; y la exigible, aquella que alude a la rendición de cuentas ante otro, debido a una obligación o compromiso asumido.

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"> <li>• Explícita o Implícita</li> <li>• Activa o Pasiva</li> <li>• Y el otro puede no estar al tanto de mi sentimiento.</li> </ul>	El otro está siempre presente de manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explícita</li> <li>• Activa, ya que tiene el derecho y la autoridad para exigirme el cumplimiento de mis compromisos y obligaciones.</li> </ul>
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.

Cuadro de responsabilidades. Tomado de Leonardo Schvarstein

En las organizaciones también debe hacerse esta distinción, la responsabilidad interna es aquella que 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.

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 diálogo 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

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

del talento humano, bajo una perspectiva de 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 empresas perciben la contabilidad como una herramienta que les informará sobre pérdidas y ganancias financieras, 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.

#### **4.2. 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 de que en las empresas de Manizales no se presentan prácticas adecuadas de gestión del talento humano, sí establecen elementos de análisis para gestionar recurso humano bajo una mirada de la responsabilidad social.

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, por departamento de relaciones industriales, luego, por departamento de recursos humanos y, hoy día, se conoce como 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 más claro el hecho de que aunque los desembolsos en relación con los recursos humanos han sido considerados tradicionalmente como consumos más 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 período 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 período en el cual resulten los beneficios, si estos beneficios se relacionan con un período futuro, deberían considerarse como activos.

De alguna manera, esta polémica está 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 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”<sup>4</sup>. En la determinación de las variables que se 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 con las finalidades de cada empresa.

---

4 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 realizados 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.

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

### **4.3 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, porque 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 estos “activos intangibles” en las organizaciones a través de indicadores no financieros que permitan identificar, entre otros aspectos: 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. Tomado de Sveiby (1977) citado por Sierra (2000).

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 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, argumenta 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 habrá realizado a expensas de deteriorar y de 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



La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 manifiestan 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 éstos 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.

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 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 percibe no como un derecho del propietario (teoría contractual), sino como un deber (teoría institucional) de informar a todos los usuarios, así mismo, 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).<sup>5</sup>

---

5 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 cuál es el significado que los empresarios de las empresas industriales de Manizales le otorgan a la gestión del talento humano en la vía de la responsabilidad social. Comprender este fenómeno haría posible proponer un sistema que se adecúe 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, en otras palabras, que son socialmente responsables por elección. El acercamiento a la responsabilidad social, se ha realizado más como una forma de participar y de actuar en el contexto de acuerdo con las exigencias del momento, y no obedeciendo a propósitos y finalidades empresariales sociales.
- 2) La gestión del talento humano 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 se presenta una seria confusión del talento humano con recurso humano, donde la dimensión de la empresa se establece a partir de los recursos físicos de la organización.

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 sólo 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 demanda la proyección institucional en el presente y en el 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 están articulados 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 al 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 la 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

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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, se cumplen de acuerdo con 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, departamento de recursos humanos y, hoy día, se conoce como 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 diálogo bidireccional que pueda estructurar una retroalimentación y un ajuste permanente. El diálogo 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 la capacitación y la formación de los empleados obedecen 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, pues aunque se han aplicado algunos modelos que evalúan el desempeño, éstos no alcanzan 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 recuso 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.

Identificar y cuantificar las causas del ausentismo y rotación del personal, de tal manera que permita identificar la disminución de la productividad.

- 9) Aunque en ninguna de las empresas existe un sistema de contabilidad del talento humano, se podría construir a partir de: fuente cuadro N° 1.

Cuadro N° 1 - Sistema de contabilidad de talento humano

DESCRIPCIÓN	CONCEPTO
<b>Sistema de Contabilidad del Talento Humano</b>	
<i>Cómo se Construye</i>	<i>Sistema de información que contenga</i>
Variables – cuantitativas y cualitativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Prácticas de Gestión Humana (selección, inducción, capacitación, otras).</li> <li>• Medición de Competencias, gestión de conocimiento, Innovación.</li> <li>• Procesos de Tecnología blanda y de punta.</li> <li>• Sistemas de Gestión de la calidad.</li> <li>• Indicadores Cuantitativos y Cualitativos.</li> <li>• Utilización de Balances Sociales.</li> </ul>

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

Valoración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores ajustados a las políticas institucionales.</li> <li>• Por horas de trabajo</li> <li>• De los Intangibles</li> </ul>
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medición de la Gestión y conocimiento.</li> <li>• La contabilidad como expresión de la gestión.</li> <li>• Conocimiento del desarrollo de las personas y su relación con los objetivos de la organización.</li> <li>• Medición de intangibles.</li> </ul>

Fuente: Resultados de la investigación

10) Estas 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 con las finalidades de cada empresa. En la literatura revisada se encuentran algunos modelos de medición del capital intelectual<sup>6</sup> que podrían ayudar en este proceso.

### Bibliografía

ASOCIACIÓN AMERICANA DE CONTADORES (A.A.A.1966)

ARAUJO, A. (1995). La contabilidad social. Medellín-Colombia: Implicar.

ARGYRIS, C. (1953). Human problems with budget. 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 N° 3. Extraído el 3 de abril de 2007 de <http://Rehue.Esociales.Uchile.El/Publicaciones/Moebio/03/Frames45.Html>.

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 N° 54.

BRUMMET, Flamholtz y PYLE. (1975). La contabilidad y el comportamiento humano. Mc Graw Hill, Capítulo 38.

<sup>6</sup> Ver el modelo que presenta Domingo Nevado Peña y Víctor Raúl López en: Cómo Medir el capital Intelectual de una Empresa. Revista Partida doble, Num.115, páginas 42 a 53, Octubre de 2000.

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., Jorge Enrique y POLANCO E., Luis (1992). Contabilidad de recursos humanos: antecedentes, procedimientos y prácticas en Colombia. En: Revista Pliegos Administrativos y Financieros, Universidad del Valle.

BURBANO E., Jorge Enrique (1989). Contabilidad: análisis histórico de su objeto y método. En: Revista Pliegos Administrativos y Financieros, Universidad del Valle.

BUSTAMANTE, Hernán Carlos. (2004). La contabilidad frente a la responsabilidad social de la empresa. VI Symposium Internacional de Investigación Contable. Universidad De Manizales.

BRUQUE CÁMARA, S. (2002). Sistemas y tecnologías de información: cuestión de investigación. 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 N° 14.

CALDERÓN, G. (2003). Dirección de recursos humanos y competitividad. En: innovar, revista de ciencias administrativas y sociales, Universidad Nacional de Colombia N° 22.

CAPLAN y LANDEKISH (1974). Human resource accounting: past, 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. Ed. Mc Graw Hill.

CASTELLS, M. (1999). Globalización, sociedad y política en la era de la información. En: Análisis Político N° 37, Universidad Nacional.

COASE, R. (1937). The nature of the firm. En: Economía N° 4-N.S.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2001). Libro verde.



La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

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 social. 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.

GRACIA, E. (1998). Contexto internacional de la contaduría pública. En: revista Porik An N° 1, Universidad del Cauca.

GRANDIO, A. (1996). Empresa, mercado y necesidades: una síntesis en ciencias sociales. Trabajo de doctorado extraído de <http://www3.Uji.Es/~Agrandio/Tesis/Te3.Htm>.

HENDRICKSEN, E. (1970). Teoría de la contabilidad. Uteha.

LIKER, R. (1967). 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 N° 50.

MATHEWS y PERERA (1991). Accounting theory and development. Chapman and Hall, London.

MELÉ, D. (1997). Actuación social de la empresa. La aportación de la empresa a la sociedad. Biblioteca IESE de la gestión de empresas. IESE. Universidad de Navarra. Barcelona

MONTESINOS, Vicente (1974). Contabilidad y decisión empresarial: una aproximación conceptual. Tesis doctoral. Facultad de Cc. Ee y Ee Universidad de Valencia.

Rubiela Jiménez Aguirre

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. París, Francia.

RODRÍGUEZ, L.S. (1987). Balance social de las empresas. En: 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. En: revista partida doble, N° 116, 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, Jorge (1983). Principios y normas de contabilidad. Madrid: Instituto de Planificación Contable.

\_\_\_\_\_ (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

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

La contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social

ZEEF (1981). Forgin accounting principles in five countries a history and analysis of trends. The internacional harmonization of accounting standars. Barcelona: 4° Congress.

ZERILLI, A. (1985). Fundamentos de organización y dirección general. Deusto.

### **Rubiela Jiménez Aguirre**

Contadora Pública (Universidad de Manizales). Magíster en Gerencia del Talento Humano (Universidad de Manizales). Especialista en Revisoría Fiscal. Directora del Grupo de Investigación de Teoría Contable (Universidad de Manizales). Docente investigadora de la Universidad de Manizales. Sus reflexiones académicas han girado en torno a la teoría y la investigación contable.