REPRESENTACIÓN CONTABLE DE LAS VARIABLES DEL PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA AVÍCOLA ABC SAS: UNA MIRADA DESDE LA CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO

ÉRIKA MARCELA OSORIO MORALES

CÒDIGO: 1250363

ANDRÉS FELIPE RINCÓN DELGADO

CÓDIGO: 1250393

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA

GUADALAJARA DE BUGA

2020

REPRESENTACIÓN CONTABLE DE LAS VARIABLES DEL PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA AVÍCOLA ABC SAS: UNA MIRADA DESDE LA CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO

Monografía para optar al título de:
Contador Público de la Universidad del Valle

ÉRIKA MARCELA OSORIO MORALES
CÓDIGO: 1250363

ANDRÉS FELIPE RINCÓN DELGADO
CÓDIGO: 1250393

Directora de trabajo de grado:
Ximena Giraldo Villano

Magíster en Contabilidad

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
GUADALAJARA DE BUGA
2020

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en Cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Valle para optar al título de Contador Público.

_____

Jurado

_____

Jurado

Guadalajara de Buga, junio 05 de 2020

AGRADECIMIENTOS

I

El culminar con esta etapa tan importante, hace que recuerde a quienes les debo un profundo agradecimiento por el apoyo, la confianza, la fuerza y la compañía en este proceso tan arduo. Principalmente quiero agradecer a Dios porque siempre me ha bendecido con la oportunidad de estudiar y ahora gracias a él, estoy muy cerca de finalizar con éxito esta carrera en la Universidad del Valle. A mi madre por ser la principal fuente de apoyo y de confianza en cada paso que he dado en mi vida y que sin lugar a dudas, siempre me ha dicho que soy su motivo de orgullo. Por supuesto a mi hermana y mis bellas sobrinas también quiero hacerlas parte de este agradecimiento, porque son una razón importante de sentirme afortunado y a quienes espero siempre demostrarles que con disciplina y esmero, se pueden lograr todos los propósitos que tengan en sus vidas.

A mis amigos Jaime Andrés, Adolfo, Dianis, Evelyn y Nataly quienes me demostraron en todo momento el significado de amistad y lo importante de lograr metas y compartirlas con esas personas que también les hacen feliz. Cómo olvidar a mi compañera de trabajo de grado Érika, quien en toda la carrera estuvo a mi lado, lo que nos hizo debatir, apoyarnos el uno al otro y llegar juntos a cumplir tan importante logro para ambos. También quiero hacer extensivo este agradecimiento a la profesora Ximena, que con su valiosa ayuda, aportó desde sus conocimientos y asesoría a la construcción de este trabajo académico tan valioso.

Finalmente, a la Universidad del Valle por las posibilidades que brinda a miles de jóvenes como nosotros, a pesar de las dificultades, la oportunidad de construir una sociedad más humana, justa, educada y con mayor criterio de participar en las diferentes situaciones que enfrentamos en este país.

Andrés Felipe Rincón Delgado

Son inexplicables los sentimientos que se generan, cuando se llega a esta parte del documento y comienzo a pensar en que voy a escribir, pero las palabras naturales salen del corazón. Primeramente le agradezco a Dios por todo lo que me ha brindado y que lo que me ha permitido vivir en cada una de las facetas de mi vida, creo que si no hubiera caminado de la mano de Dios, este momento tan gratificante en mi vida no sería posible.

En segundo lugar, le agradezco a mi madre por estar allí siempre a mi lado, sabes que eres mi razón de ser y mi mayor prioridad por la cual me motiva a cumplir cada una de las metas que me propongo. También le doy gracias a mi pareja, por su apoyo y paciencia incondicional que ha tenido desde el inicio de la carrera, hasta su etapa final.

A los profesores que hicieron parte de este sueño durante el recorrido del pregrado, quiero agradecerles por cada uno de sus aportes en el desarrollo de mi conocimiento. A mi familia, le agradezco por siempre creer en mí y expresarme el orgullo que sienten de ver mi formación profesional y laboral.

Por su puesto como olvidar a mis compañeros de trabajo, que como seres humanos me han enseñado valores, amistad, respeto, persistencia. Gracias por estar siempre hay conmigo. Andrés Felipe, compañero de trabajo de grado, gracias por compartir este primer peldaño que escalamos juntos y sé que los dos compartimos la misma felicidad, porque realizamos este trabajo de investigación y conozco el esfuerzo que cada uno realizo por hacer posible este sueño, finalmente gracias a nuestra directora de trabajo de grado por su paciencia, compromiso y apoyo durante el trabajo de investigación.

Erika Marcela Osorio morales

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES 8

0. INTRODUCCIÓN 9

1. ASPECTOS GENERALES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN 11

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 11

1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 11

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.3.1. Formulación del problema de investigación 22

1.3.2. Sistematización del problema de investigación 22

1.4. OBJETIVOS 22

1.4.1. Objetivo general 22

1.4.2. Objetivos específicos 22

1.5. JUSTIFICACIÓN 22

1.6. MARCO CONTEXTUAL 25

1.6.1. Caracterización de la empresa avícola ABC SAS 25

1.6.2. Contextualización del área contable de la empresa Avícola ABC SAS 29

1.7. METODOLOGÍA 31

1.7.1. Tipo de estudio 31

1.7.2. Método de investigación 32

1.7.3. Fuentes de investigación 33

1.7.4. Técnicas de investigación 34

1.7.5. Precisiones sobre el instrumento de investigación 35

1.7.6. Fases de la investigación 40

2. ESTUDIOS CONTABLES, RELACIONADOS CON EL RECURSO HUMANO 42

2.1. DINÁMICAS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE EN LA ORGANIZACIÓN 42

2.2. LA CONTABILIDAD SOCIAL Y EL RECURSO HUMANO 46

2.2.1. Balance social: guía base para la selección de variables sociales relacionadas con el recurso humano 51

2.3. CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO 57

2.3.1. El Recurso Humano: más allá de la mirada convencional de la contabilidad…...70

2.4. EL RECURSO HUMANO COMO UN ACTIVO INTANGIBLE..... 75

2.5. MODELOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO..... 78

3. VARIABLES DEL RECURSO HUMANO DEL ÁREA CONTABLE DE LA EMPRESA AVICOLA ABC SAS..... 81

3.1. VARIABLES DEL RECURSO HUMANO ESTUDIADAS EN LA EMPRESA AVICOLA ABC SAS……82

3.2. PERCEPCIÓN INICIAL SOBRE EL RECONOCIMIENTO DEL RECURSO HUMANO….. 86

4. REPRESENTACIÓN CONTABLE DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA AVICOLA ABC SAS..... 90

4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO EN EL ÁREA CONTABLE DE LA EMPRESA AVÍCOLA..... 90

4.1.1. Representación contable de las variables..... 110

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 115

5.1. CONCLUSIONES..... 115

5.2. RECOMENDACIONES..... 118

6. BIBLIOGRAFÍA..... 121

7. ANEXOS..... 121

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de empleados por departamento en Avícola ABC SAS 27

Tabla 2. Información sociodemográfica de los participantes en los cuestionarios aplicados…… .30

Tabla 3. Estructura de cuestionarios en relación al número de preguntas 39

Tabla 4. Áreas de la contabilidad social según Díaz..... 49

Tabla 5. Características de cada modelo del Balance Social, según Araujo 54

Tabla 6. Estructura del Balance Social bajo el modelo colombiano, según Araujo ..... .56

Tabla 7. Variables del personal abordadas desde la Contabilidad del Recurso Humano..... 62

Tabla 8. Activos intangibles, según Palomo 76

Tabla 9. Principales métodos de valoración de empresas, según Fernandez 79

Tabla 10. Diferencia entre costo y valor del recurso humano, según Burbano 81

Tabla 11. Variables del recurso humano del área contable con aplicación de indicador..... 84

Tabla 12. Variables cualitativas del recurso humano en el área contable en la empresa Avicola ABC SAS. 85

Tabla 13. Resultado de los indicadores asociados a las variables del personal del área contable de la empresa Avicola ABC SAS 91

Tabla 14. Representación Contable de las variables del personal del área de contabilidad de la Avicola ABC SAS 113

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Organigrama de la empresa Avicola ABC SAS 27
Gráfica 2. Indicador tasa de ausencia 94
Gráfica 3. Indicador de rotación..... 95
Gráfica 4. Indicador de permanencia..... 90
Gráfica 5. Indicador de satisfación laboral..... 104
Gráfica 6. Indicador de porcentaje de calificación de rendimiento..... 104

ANEXOS

Anexo 1. Funciones de los colaboradores del area contable 121
Anexo 2. Cuestionarios aplicados en trabajo de investigación 121

RESUMEN

En la actualidad uno de los objetivos más importantes para las empresas es generar una rentabilidad bajo el adecuado manejo de su capital y un ejercicio operacional efectivo, que permita a las compañías un desarrollo y crecimiento continuo. En este contexto, el recurso humano se convierte en un elemento relevante para desarrollar cualquier actividad empresarial, porque permite realizar aportes a las organizaciones en términos de fuerza, experiencia, ideas de mejora en los procesos, productividad en las áreas de trabajo, ambiente laboral, y hasta una cultura organizacional que brinde una identidad propia de la empresa.

Así, se seleccionó el área contable de la empresa Avícola ABC SAS de la ciudad de Buga, con el objetivo de identificar, analizar y representar las variables del personal de esta misma área. Así, fue como se abordó un tipo de estudio descriptivo y un método cuantitativo, lo cual permitió analizar por medio de un instrumento de investigación, sobre aspectos de las variables del personal.

Posteriormente, se analizó todos los aspectos del recurso humano recopilados desde el instrumento de investigación, con lo que se posibilitó su representación consolidado en una tabla, donde se expuso el comportamiento y realidad de las variables investigadas, con los cuales se aproximó a la revelación contable de esta información, para ser insumo en la toma de decisiones sobre el personal de la empresa avícola.

PALABRAS CLAVES: recurso humano, activo intangible, Contabilidad Social, Contabilidad del Recurso Humano, instrumento de investigación, cuestionarios, representación de las variables, informes contables, toma de decisiones.

0. INTRODUCCIÓN

Las compañías enfrentan el reto de representar las variables que intervienen en el personal de cualquier organización, por ausencia de medios o instrumentos que les permitan reconocer las variables del personal, las cuales intervienen en las distintas dinámicas económicas y operacionales de estas compañías.

En este contexto, para investigar sobre esta problemática se consultó las fuentes primarias y secundarias seleccionadas para la investigación, con el fin de facilitar el desarrollo de este estudio y en esa medida, la representación de las variables.

También, para atender dicha problemática, se sistematizó la Contabilidad Social y la Contabilidad del Recurso Humano como sustento teórico. En esta medida, se estudiaron los fundamentos esenciales para identificar, analizar y representar las variables del personal, permitiendo así a la Contabilidad dar cuenta de las variables que hacen parte del recurso humano en las compañías.

Ahora bien, lo que se puede observar en el cuerpo de esta monografía es que, en primer lugar, se expuso el papel que juega la Contabilidad Social en la construcción de las bases para el reconocimiento del valor que posee el personal que labora en las empresas. También se plantearon las dinámicas de la información contable en las organizaciones y su relación con los diferentes usuarios en lo que tiene que ver con el proceso de toma de decisiones, que para el presente caso, se convierte en aquella información del personal que atañe a los directivos contables.

Además, se mostró el Balance Social guía base para la selección de las variables del recurso humano. Por supuesto, en esta primera parte, también se realizó una aproximación a la teoría de la Contabilidad del Recurso Humano, desde los referentes bibliográficos que han abordado este tema en sus investigaciones tales como Burbano, Jiménez y Araujo, con el fin de proporcionar fundamentos que soporten el desarrollo de la presente investigación. Seguidamente, se expuso la manera en que el recurso humano se convierte en un activo intangible en las organizaciones. Y finalmente, se abordaron algunos referentes que trabajan sobre

mecanismos o métodos para representar el personal del departamento contable de la compañía.

En segunda medida, se realizó un acercamiento preliminar a la empresa en la que se identificaron las variables del recurso humano del área contable de la compañía Avícola ABC SAS de la ciudad de Buga. En este punto, se aplicó un instrumento de investigación que permitió acceder a la información de cada una de las variables del personal.

En tercera instancia, se realizó el análisis y representación contable de las variables del personal contable a través de un análisis de tipo descriptivo, consolidado en una tabla, donde se expuso el comportamiento de las variables investigadas.

Por último se expusieron las conclusiones en estas se consignaron las observaciones relevantes del desarrollo de la presente investigación, es decir, lo que tiene que ver con el acercamiento a la solución del problema de investigación. Para ello, se resaltó la importancia de tener en cuenta la Contabilidad del Recurso Humano, con el fin de responder a la necesidad de información de tipo descriptivo, en todo lo relacionado con las variables del recurso humano de cualquier compañía. Así mismo, se precisó la pertinencia de hacer uso de medios que faciliten el reconocimiento de información financiera y no financiera de dichas variables, y más aún, la relevancia de incluir la representación de cada una de las variables del personal, dentro de los informes contables, bien sea como notas a los estados financieros, informes del recurso humano que se adopten en la empresa, con los cuales se aproxime a la revelación contable de esta información, para ser insumo en la toma de decisiones sobre el recurso humano de la organización.

1. ASPECTOS GENERALES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo de investigación se tomó como antecedentes o estudios previos, textos que estuvieron orientados hacia la Contabilidad del Recurso Humano. Estos antecedentes fueron revisados para tener un acercamiento al problema planteado, conocer las metodologías y marcos teóricos, que tuvieron relación con el área de interés y que fueron utilizados para desarrollar sus trabajos de investigación.

Los estudios previos trataron aspectos importantes del valor y reconocimiento del recurso humano[1] en las compañías. Dichos antecedentes fueron tomados de la biblioteca virtual de la Universidad del Valle, del repositorio de las Universidades de Manizales y de Antioquia. Los antecedentes a tratar fueron:

1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los seres humanos ofrecen su fuerza de trabajo y su intelecto en las organizaciones para que esta lo aplique en pro de cumplir con sus objetivos a cambio de un salario. Cuando la organización emplea personal de trabajo en sus procesos de transformación, este se convierte en un factor productivo que incurre en un costo y que debe generar resultados en términos de rentabilidad.

Por tal motivo la Contabilidad de los Recursos Humanos busca realizar un proceso, que permita identificar y representar la información acerca del recurso humano para facilitar la toma de decisiones en la organización y así mejorar la utilización del personal en la empresa, en lo relacionado con sus conocimientos, habilidades y valores.

[1] Se utiliza la expresión “Recurso humano” para adoptar el enfoque propuesto por la Contabilidad del Recurso humano; además, se aborda la palabra “capital humano, personal y talento humano” como sinónimo de “Recurso humano”. De igual forma; estas expresiones son abordadas indistintamente por algunos autores como Rubiela Jiménez y por los autores de este trabajo.

La Contabilidad de los Recursos Humanos por medio de la evolución que ha venido presentando en aspectos de cultura organizacional y de capital intelectual, ha comenzado a desarrollar modelos de representación y evaluación de los factores como el ambiente laboral, partiendo del supuesto que no es lo mismo un trabajo en un mal ambiente que, un trabajo donde exista respeto, equidad y cordialidad[2].

En la última década, diversos investigadores abordaron el tema de recursos humanos y contabilidad, buscando resaltar el papel que se le otorgó al recurso humano dentro de la organización, publicando en revistas la importancia de enriquecer la disciplina contable, con el objetivo de presentar elementos que contribuyeran a crear modelos de gestión. El objetivo que estos autores expusieron en sus trabajos de investigación, fue analizar los problemas y las perspectivas abordadas en los desarrollos de la Contabilidad del Recurso Humano en las principales revistas de Contabilidad y Ciencias de la Administración desde 1982 hasta el 2014.

Fue así, como los estudiantes Acosta y García[3] abordaron desde la perspectiva de análisis de dicha información, donde clasificaron y seleccionaron diversas revistas que presentaron la problemática del recurso humano dentro de las organizaciones. Para ellos, este método fue un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos.

Estos autores expresaron la importancia de dimensionar la contabilidad como una herramienta para cuantificar los seres humanos y sus contextos en una organización. Sin embargo, también expresaron que la investigación en Contabilidad de los Recursos Humanos se centró más en diseñar y desarrollar modelos de valorización del capital humano, que establecer una verdadera necesidad para tal menester.

[2] MACHADO, Marco. Dimensiones de la contabilidad social. En: Revista internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Enero, 2004. vol. 17, no. 12, p. 173-218.
[3] ACOSTA, Sandra y GARCIA, José. Análisis de los desarrollos en contabilidad de los recursos humanos en Colombia. Trabajo de grado Contador Público. Cali: Universidad del Valle, 2016. 171 p.

En este contexto, la creación de algunos modelos que se han hecho presentes en la medición y reconocimiento del talento humano, han sido determinantes para la administración y dirección de las organizaciones. Así lo mencionó Jiménez, donde planteó que la Contabilidad del Talento Humano tiene una relación con la gestión dentro de las organizaciones y que 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.

La profesora realizó su artículo apoyada en antecedentes de la Contabilidad del Talento Humano y procesos de la administración del personal. Con base al desarrollo de la metodología para auditar la información, la autora aplicó estos conceptos y conocimientos a una empresa Mipyme de la ciudad de Manizales, buscando estudiar y analizar la eficiencia del recurso humano partiendo de modelos. Algunos de estos fueron:

A. Valor realizable y valor condicional
B. Método de Good Will adquirido en la empresa.
C. Modelo de la evaluación normativa
D. Método del valor presente ajustado

En conclusión ella encontró que las empresas Mipyme de Manizales gestionaron el talento humano, atendiendo al criterio de responsabilidad social, desde el cumplimiento de las normas legales y desde las exigencias de otras empresas extranjeras para invertir, exigían al menos unos indicadores de calidad del talento humano.

De acuerdo a este panorama Torres[4] resaltó la importancia de la medición de la gestión del recurso humano como fuente de creación de valor y verdaderas palancas de ventajas competitivas en las empresas, al conocer los impactos en los resultados del negocio, donde asumió un nuevo enfoque de gestión del talento humano como una inversión que generó valor, para permitir en el área operacional, que el rol del talento humano fuera un aliado en los resultados económicos del negocio.

El profesor desarrolló su trabajo con base en el análisis de fuentes bibliográficas y su experiencia. De modo que identificó enfoques básicos, para medir el impacto en los resultados económicos de la gestión del capital humano, como se menciona a continuación:

- Medición de la relación entre las prácticas de recurso humano con los resultados financieros de las empresas a través de estudios de investigación en varias compañías. En este enfoque el profesor Torres tomó como base, encuestas realizadas por Price Waterhouse Coopers (PWC) a más de 1.000 empresas de 47 países en todo el mundo, donde encontraron que las empresas con estrategia de recurso humano bien diseñada e implementada lograron un 35% más ingresos por empleado y un 12% menos de ausentismo, donde pudo concluir que las inversiones en prácticas de recurso humano impactan positivamente los resultados del negocio.

- Medición de la contribución del recurso humano de acuerdo con la estrategia de la empresa o unidad de negocio. En este punto el profesor Torres trató al recurso humano como un activo intangible donde evidenció la necesidad de alinear estratégicamente el recurso humano para que la empresa pudiera contar con sus conocimientos, habilidades,

[4] TORRES, José. Enfoques para la medición del impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio pensamiento y gestión. En: pensamiento y gestión. Abril, 2005. vol. 2, no.18, p. 151-176.

comportamiento y actitudes que permitieron entregar una propuesta de valor.

- Medición del impacto de intervenciones o programas específicos de recurso humano a través de procesos de medición que vincularon las acciones estratégicas del capital humano con los resultados del negocio y cuantificaron sus beneficios económicos particulares.

En este punto Torres[5] planteó que la gran mayoría de indicadores, tales como: rotación de empleados, retención del personal clave, índice de alineación estratégica, entre otros que resultaron ser incompletos en cuanto a la medición integral de la gestión del recurso humano, llegando a la conclusión que el mejor indicador es el ROI (Return On Investment). También se revisó el indicador de generación de valor EVA, que permitió una medición basada en índices de la productividad económica de los empleados.

Desde esta mirada económica, se encontró que Soto y Peña[6], partiendo de un enfoque financiero, identificaron los beneficios que pudieron percibir las organizaciones desde la racionalidad económica, al invertir en el recurso humano, a partir de la perspectiva del rendimiento de la inversión. Estos autores problematizan el hecho de que las empresas en la actualidad no deben ser medidas por la cantidad de activos en sus balances o por los costosos inventarios que poseen, sino más bien por el recurso humano que se convierte en el medio para saber realmente cuánto vale la organización.

Para el desarrollo del trabajo de investigación Soto y Peña trabajaron bajo la metodología de análisis y síntesis apropiándose de la definición de Méndez[7],

[5] Ibid., p. 153.
[6] SOTO, Eliana; PEÑA, Héctor. Identificación de beneficios a partir de la inversión del capital humano desde la perspectiva del retorno de la inversión (ROI). Trabajo de grado Contaduría Pública. Buga: Universidad del Valle, 2016. 186 p.
[7] MENDEZ, Carlos E. Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4ta ed. México. Limusa 2008 p. 229 – 230. Citado por SOTO, Eliana; PEÑA, Héctor. Op. cit., p. 25.

buscando descomponer el capital humano de acuerdo a sus diferentes definiciones. Este análisis permitió la identificación de las variables que se utilizaron para la medición y el establecimiento de los beneficios que obtendrían las organizaciones al incluir este elemento como factor estratégico de maximización de la rentabilidad y apoyo al crecimiento continuo. Sin embargo, teniendo en cuenta que el trabajo referencia implícitamente a las organizaciones como espacio donde se desarrolló el problema, los autores no realizaron entrevistas a personas, directivos de empresa o de algún tipo, sino que trabajaron fuentes primarias que para ellos fueron artículos sobre Contabilidad del Recurso Humano, publicados en las principales revistas de Colombia.

En términos generales, Soto y Peña concluyeron que para la contabilidad siempre ha sido difícil medir contablemente el recurso humano y que

> Los beneficios que se generan a través de la inversión en capital humano pueden desarrollar un impacto al individuo como persona, pues aparte de recibir recompensas económicas, también puede obtener oportunidades de desarrollo como profesional y reconocimientos por las labores realizadas; en otro de los escenarios, la organización por su parte, incrementa sus utilidades, pero también crece de manera económica, desarrollando ventaja competitiva y sostenibilidad dentro del sector que opera.[8]

Por tal razón, es importante utilizar las herramientas que provee la Contabilidad Social para pensar los problemas de la organización, la cual permite conocer o identificar los elementos que motivan al personal a realizar su labor de una manera eficiente y eficaz, así como también identificar las variables que interfieren en su desempeño y que generan una disminución o aumento en la producción. La identificación de estas variables del personal permitió evaluar el aporte del recurso humano en la empresa y tener en cuenta las necesidades y condiciones reales de la organización.

[8] SOTO; PEÑA. Op. cit., p.173.

Los factores sobre el recurso humano también fueron abordados por la profesora Jiménez[9], que desde una perspectiva de responsabilidad social, planteó a las variables cualitativas y cuantitativas del recurso humano como parte del sistema de Contabilidad del Talento Humano. Además, en el desarrollo de su trabajo, Jiménez[10] calificó a las variables relacionadas con el personal, tales como rotación del personal, jornada laboral, porcentaje de evaluación de rendimiento y convenios que tenga la empresa a favor del empleado. Así como datos relacionados con el área interna de la empresa y que son factores de análisis que orientan el desarrollo de su investigación.

Por su parte Araujo[11] desde el análisis e interpretación del Balance social, consideró las variables e indicadores del área interna de la empresa, que fueron relacionados con el recurso humano como: ausentismo, jornada laboral, salario y prestaciones, beneficios e incentivos de la empresa al trabajador diferentes al salario, información y comunicación, desarrollo del personal, capacitación, educación y tiempo libre. Estas variables hicieron parte del contenido que trata el Balance social bajo el modelo colombiano. En esta medida, Gallego[12] planteó desde su investigación, el tipo de contrato del personal, como variable del recurso humano. En tal sentido, Bayona, Goñi y Madorran[13] expusieron el compromiso laboral y la antigüedad de puestos como variables de análisis desarrolladas en sus trabajos de investigación y finalmente, Calderón[14] incluyó dentro de su artículo de investigación la satisfacción laboral como variable de estudio para evaluar la eficiencia y eficacia de los recursos humanos en las empresas.

[9] JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del Talento Humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social. Trabajo de grado maestría en Gerencia del Talento Humano. Manizales: Universidad de Manizales, 2008. 103 p.
[10] Ibid., p. 67-68
[11] ARAUJO, Jack. El balance social, su análisis e interpretación. En: Universidad de Antioquia. Noviembre, 2015. vol. 1, no. 15, p. 107 – 128.
[12] GALLEGO, Mery. El Balance Social como Herramienta de Auditoría Organizacional. En: Universidad Eafit. Junio, 2012. vol. 35, no. 115, p. 28 – 40.
[13] BAYONA, Cristina; GOÑI, Salomé; MADORRAN, Cristina. Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. En: Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa. Enero, 2000. vol. 1, no. 9, p. 1 – 24.
[14] CALDERON, Gregorio. Dirección de Recursos Humanos y competitividad. En: Innovar. Enero, 2003. vol. 1, no. 22, p. 157 – 172.

En este escenario el contador público se estaría enfrentando al reto de reconocer los beneficios que otorga el recurso humano e incluirlo en los estados financieros considerando que la contabilidad queda corta al ofrecer soluciones satisfactorias que permitan dar cuenta del valor real del recurso humano y su capital intelectual, ocasionado por fallas en el sistema contable tradicional[15].

De acuerdo a los antecedentes expuestos se identificó importantes contribuciones al trabajo de investigación como conocer las problemáticas que se derivaron de la necesidad de representar el valor del recurso humano en las diferentes organizaciones y construir indicadores e instrumentos donde la información recopilada facilitó la toma decisiones en el área contable de la organización.

En los estudios previos se identifican modelos y herramientas para medir el recurso humano. En tal escenario se planteó un indicador para cuantificar el aporte del personal en la rentabilidad de las organizaciones, dando la posibilidad de determinar los costos-beneficios generados por la inversión y los impactos positivos tanto para la empresa como para el mismo personal.

Finalmente, los autores revisados coincidieron en la importancia de estudiar el recurso humano, así mismo la relevancia de dimensionar la contabilidad como una herramienta para proveer elementos de cuantificación del personal en una organización.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de Buga se encontraron registradas legalmente siete empresas activas del sector avícola, de acuerdo a lo dicho por el Dr. Victoria[16], que según su actividad productiva requirieron de recursos importantes para el desarrollo de sus procesos, como fueron bienes materiales, recursos técnicos, de infraestructura y recursos humanos que permitieron llevar a cabo sus procesos de producción[17],

[15] SOTO; PEÑA. Op. cit., p. 20.
[16] VICTORIA, Cristian. Secretaria de hacienda pública. Alcaldía municipal, Buga. Observación inédita, 2019.
[17] El País.com.co, (2017 Diciembre). Sector Avícola cerró el año con buenos indicadores. Recuperado de: http://www.elpais.com.co/economia/sector-avicola-cerro-el-ano-con-buenos-indicadores.html.

siendo éstos últimos elementos importantes para cumplir con los propósitos de la organización. Como lo planteó Chiavenato[18] las organizaciones necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

En este sentido, al reconocer que el capital humano ha dejado de ser un engranaje más del sistema de producción para convertirse en un elemento indispensable en el éxito empresarial, fue relevante identificar, analizar y representar de qué trata el factor humano en una compañía y las variables que se relacionan con el personal. Es así, como la representación contable según Cañibano referenciado por García[19] se definió como las distintas opciones que existen para poder registrar contablemente los acontecimientos económicos y sociales relevantes, que construyeron los datos del sistema de información contable. En ese orden de ideas, Likert citado por Chiavenato[20] conceptualizó las variables del recurso humano, como aquellos factores que "conducen a la eficacia administrativa, calidad de vida en el trabajo, nivel de confianza e interés, motivación, lealtad, desempeño y capacidad de la organización para comunicarse abiertamente, interactuando de manera efectiva y llegando a decisiones".

Acorde a lo anterior, la contabilidad no es ajena a la necesidad de reconocer y representar[21] las variables del recurso humano. Al ser instrumento para generar información en la toma de decisiones, debe posibilitar el reconocimiento del recurso humano para determinar las variables que intervienen en la administración del personal. La contabilidad tiene que ver con la construcción de sistemas que proporcionen información de lo humano, con amplio criterio, de participar activamente en la gestión humana[22].

[18] CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill. 2007. 2 p. ISBN: 9865432107.
[19] GARCIA, Isabel. Introducción a la Contabilidad. España: Universidad de Salamanca. 2009. 38 p. ISBN: 98741257610.
[20] CHIAVENATO. Op. cit., p. 34.
[21] Según la RAE este concepto traduce a; Informar, declarar y referir y se asume la representación para este presente trabajo de investigación; como una forma de comunicar los resultados del análisis.
[22] JIMENEZ. Op. cit., p. 73.

Ahora bien, a pesar de que el recurso humano ha sido reconocido como un elemento de gran relevancia, en la práctica empresarial es el menos medido**,** lo que se convierte en una incongruencia que debe ser solucionada si se quiere lograr verdaderas palancas de ventajas competitivas[23]. Además, existen limitaciones que evidencia la contabilidad respecto a los sistemas de información sobre la gestión humana en las organizaciones[24].

De acuerdo con lo anterior, desde la Contabilidad del Recurso Humano se presenta un reto frente al reconocimiento de este activo intangible, en relación a cambiar el registro de los desembolsos generados por pagos a personal simplemente como cuentas de gastos, desconociendo a su vez el grado de rendimientos y beneficios que se genera por esta inversión y la participación de estos en los resultados de la empresa.

A partir de esto, se analizó desde un panorama general la necesidad que desde la práctica contable no se ha logrado atender, generando una brecha entre las dinámicas contables y la representación de las variables del recurso humano en las organizaciones. Teniendo claro entonces que el recurso humano es un activo de vital importancia para el desarrollo de las organizaciones de hoy en día, lo que se pretendió fue identificar, analizar y representar las variables del personal.

En este contexto, se escogió el departamento contable la empresa Avícola ABC SAS[25], para el período de estudio, año 2018, que estuvo conformado por seis mujeres, tres en formación de Contaduría pública y tres profesionales de la misma carrera, que se encargaron del procesamiento de datos derivados de los hechos económicos, así mismo, a partir de su profesión de contadores dentro de la organización, implico que estos tuvieran conocimientos a tareas específicas que solo ellos podían resolverlo y así, aportar desde su intelecto a la construcción de la información trasversal para la toma de decisiones de la gerencia desde un enfoque financiero y fiscal. Dicho enfoque se traduce en una mirada de la

[23] TORRES. Op. cit., p.153.
[24] JIMENEZ. Op. cit., p. 73.
[25] Se utiliza un seudónimo para el nombre de la avícola con el propósito de salvaguardar la confidencialidad de la empresa y la respectiva información que de ella se aborde.

contabilidad tradicional en la que el recurso humano es llevado en cuentas de gastos, quedando por fuera de los informes contables.

Entre otras cosas, para el área de la organización se convirtió en tema de interés el análisis y representación de las variables de su departamento, pues les posibilitó conocer su realidad frente al enfoque de la investigación, identificando debilidades y fortalezas sobre aspectos cualitativos y cuantitativos de las variables, lo cual les permitió encontrar oportunidades de mejora frente a los resultados obtenidos.

En este orden, el estudio busca la representación de variables del recurso humano del área contable de Avícola ABC SAS para ampliar las posibilidades de representación en la información contable de: rotación del personal, jornada laboral, porcentaje de evaluación de rendimiento, convenios que tenga la empresa a favor del empleado, ausentismo, salario y prestaciones, beneficios e incentivos de la empresa al trabajador diferentes al salario, información y comunicación, desarrollo del personal, capacitación, educación y tiempo libre, el tipo de contrato del personal, compromiso laboral, antigüedad de puestos y la satisfacción laboral.

1.3.1. Formulación del problema de investigación

¿Cómo representar las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC SAS a partir de la Contabilidad del Recurso Humano?

1.3.2. Sistematización del problema de investigación

- ¿Cuáles son los estudios de la contabilidad en relación a la representación de las variables del recurso humano?
- ¿Cuáles son las variables que intervienen en la representación del recurso humano del departamento de contabilidad en la empresa Avícola ABC SAS?

- ¿Cómo se analiza y representa contablemente las variables del personal del el área contable de la empresa Avícola ABC SAS?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Representar las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC SAS a partir de la Contabilidad del Recurso Humano.

1.4.2. Objetivos específicos

- Estudiar la Contabilidad en relación a la representación de las variables del recurso humano.
- Identificar las variables que intervienen en la representación del recurso humano del departamento de contabilidad en la empresa Avícola ABC SAS.
- Analizar y representar contablemente las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC SAS.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La realización de este trabajo surgió del interés en analizar y representar las variables del personal en el área contable a partir de la Contabilidad del Recurso Humano. Estas variables se representaron a través de análisis descriptivos, los cuales evidenciaron los elementos potenciales que posee el personal en la organización.

Cabe tener en cuenta que la Contabilidad Social jugó un papel primordial en cuanto al reconocimiento de las variables del recurso humano, tanto los desarrollos teóricos como los aplicados contribuyeron a la adaptación de herramientas en la organización, con el objetivo de generar documentación que

cubra las expectativas y necesidades de los usuarios, que para el presente trabajo fue información de interés para el área contable quien podría tener una apreciación diferente al tratamiento contable tradicional que se registró por erogaciones en el recurso humano. Además el trabajo de investigación le permitió al departamento de gestión humana conocer aspectos útiles para una mejor gestión del personal.

Lo que se pretendió entonces, fue aportar al desarrollo del conocimiento contable a través de la identificación y adaptación de indicadores y la aproximación a un análisis de tipo descriptivo para la representación contable de las variables del personal, que apoyado en la Contabilidad Social y la Contabilidad del Recurso Humano, sirvan para que las empresas del sector avícola identifiquen y representen las variables del personal. Recordando que, según las prácticas contables empresariales del entorno, la mayoría de organizaciones de este sector en Buga no llevan a cabo procesos que estén orientadas a incluir dentro de los informes financieros y contables, todo lo relacionado con el valor cuantitativo y cualitativo que tiene el recurso humano dentro de la empresa. Con el fin de que esta información sea tenida en cuenta en la toma de decisiones de los diferentes usuarios interesados, ya sea por parte de la gerencia, posibles accionistas, entre otros, quienes pudieron reconocer a este recurso como uno de los principales activos con que cuenta la organización.

La elaboración de este tema de investigación, también surgió del interés por conocer y profundizar conceptos contables que atendieron la necesidad de solucionar problemáticas sobre representación del recurso humano en las organizaciones, específicamente con los retos que la contabilidad presenta frente al reconocimiento de este activo tan importante. Sin lugar a dudas, el desarrollo de este tema permitió recordar que la profesión contable tiene gran oportunidad de intervenir en la realidad social y económica de cualquier organización, en lo que tiene que ver con los aspectos del personal, el reconocimiento del rol que ejerce dentro de las estrategias de la empresa, las inversiones que se puedan dar a lugar

y decisiones en miras de mejorar los procesos operativos. Además, se demostró que el campo de acción del contador va más allá de los límites que ofrece la contabilidad convencional, de tal manera que se pueda estar al margen de las nuevas dinámicas contables que avanzan todo el tiempo.

Si bien es cierto, no solo el contador público como interventor socio-económico, tiene parte en los desarrollos e implementaciones contables, financieros y sociales que se dan en las empresas. Es también importante no pasar por alto que de su formación universitaria, también se desprenden características marcadas del qué hacer de este profesional. Para este caso, la Universidad del Valle desde su misión propone lineamientos de carácter institucional que responden a los desafíos del desarrollo social y los cambios del entorno internacional, nacional y regional; teniendo en cuenta el bienestar social y del medio ambiente[26]. Es por ello, que la presente investigación buscó apropiarse en los fundamentos teóricos de la Contabilidad Social y del Recurso Humano para atender una problemática que afectó a las empresas, donde las personas que laboran allí, son el factor de análisis de estudio.

Finalmente y de acuerdo al objetivo principal de la investigación planteada, se facilitó identificar un aporte a la sociedad enfocada hacia las empresas avícolas, donde éstas podrían hacer uso de indicadores que permitieran analizar y representar las variables del recurso humano, siendo evaluado para conocer el aporte que éste brinda a los resultados de la compañía. Esto facilitaría un amplio conocimiento sobre los aspectos del personal que interviene en la productividad de la organización, de tal manera que sea analizado para realizar inversiones, ya sea en fortalezas o debilidades que se encuentren en estas variables.

Por otra parte, desde una perspectiva social, se le permitió al personal ser reconocido como un activo importante que agrega valor dentro de la compañía y que siendo bien administrado y con importantes incentivos, logró que los

[26] Consejo superior, Universidad Del Valle. Acuerdo Nro. 010. Colombia Abril 2015.

resultados de la empresa sean mucho mejores que aquellas que no reconozcan y representan al recurso humano y sus variables.

Es así, como los conocimientos adquiridos durante la formación profesional de los autores y la información recopilada en la literatura de Contabilidad del Recurso Humano y Contabilidad Social, contribuyeron al desarrollo del presente trabajo de investigación, con apoyo de indicadores y análisis descriptivos, en los que se pudo realizar un acercamiento a la representación de las variables del recurso humano objeto de estudio en la información contable.

1.6. MARCO CONTEXTUAL

El problema de investigación fue aplicado en el área contable de la empresa Avícola ABC SAS de la ciudad de Buga, la cual cumplió con unas características pertinentes para el desarrollo del presente trabajo.

En primera medida, se contextualizó sobre información general de la compañía en relación a su objeto social, historia de la empresa, visión, misión, y valores. En segunda instancia, se presentó el departamento contable de esta empresa donde se mencionaron sus horarios laborales y las características demográficas de cada integrante del área a investigar. Además, como anexo a este presente trabajo de investigación se mostró las funciones que ejercieron cada uno de los colaboradores desde su rol en el área (ver anexo 1). Cabe resaltar que esta información inicial fue obtenida a través de un acercamiento preliminar dirigido a la jefe del departamento de contabilidad de la empresa avícola. A continuación se presenta información de esta organización:

1.6.1. Caracterización de la empresa avícola ABC SAS

Para llevar a cabo el estudio se consideró una empresa del sector avícola de la ciudad de Guadalajara de Buga. Lo anterior con el fin de poner en diálogo la información recopilada en el capítulo anterior sobre los desarrollos conceptuales

de la Contabilidad del Recurso Humano, los aportes de la Contabilidad Social en el reconocimiento de las variables del personal, con la realidad de la empresa Avícola ABC SAS.

Para este caso, la Universidad de los Andes[27] definió este sector productivo como una actividad relacionada con el cuidado y manejo de especies avícolas, entre las cuales encontramos desde pollos y gallinas hasta faisanes, codornices, pavos, patos y algunas especies silvestres como el ñandú. Esta enorme industria ayuda a satisfacer las necesidades humanas de alimentación con productos de aves de corral, incluyendo alimentos y productos como mobiliario de plumas.

Ahora bien, el problema de investigación fue aplicado en el área contable de la empresa Avícola ABC SAS. Este departamento estuvo inicialmente conformado por seis personas para el 2018: la jefe del área contable, analista contable, asistente de contabilidad, una auxiliar contable, una asistente de tesorería y una auxiliar de la misma área.

- Avícola ABC SAS[28]

La compañía fue Fundada en 1997. Hoy en día es una empresa ubicada en Buga, la cual se dedica a la cría y levante de pollos desde un día de nacidos, para ofrecer a sus clientes pollo procesado, pollo recriado y pollo de granja. En el 2005 se transforma en una empresa constituida como sociedad por acciones simplificada, bajo la razón social de Avícola ABC SAS, dado su crecimiento y participación en el mercado. Esta hace presencia de producción en el centro del departamento del Valle del Cauca, teniendo ubicada su planta de procesamiento en el municipio de Tuluá y su sede administrativa en Guadalajara de Buga. Su actividad comercial se realiza en el suroccidente del país.

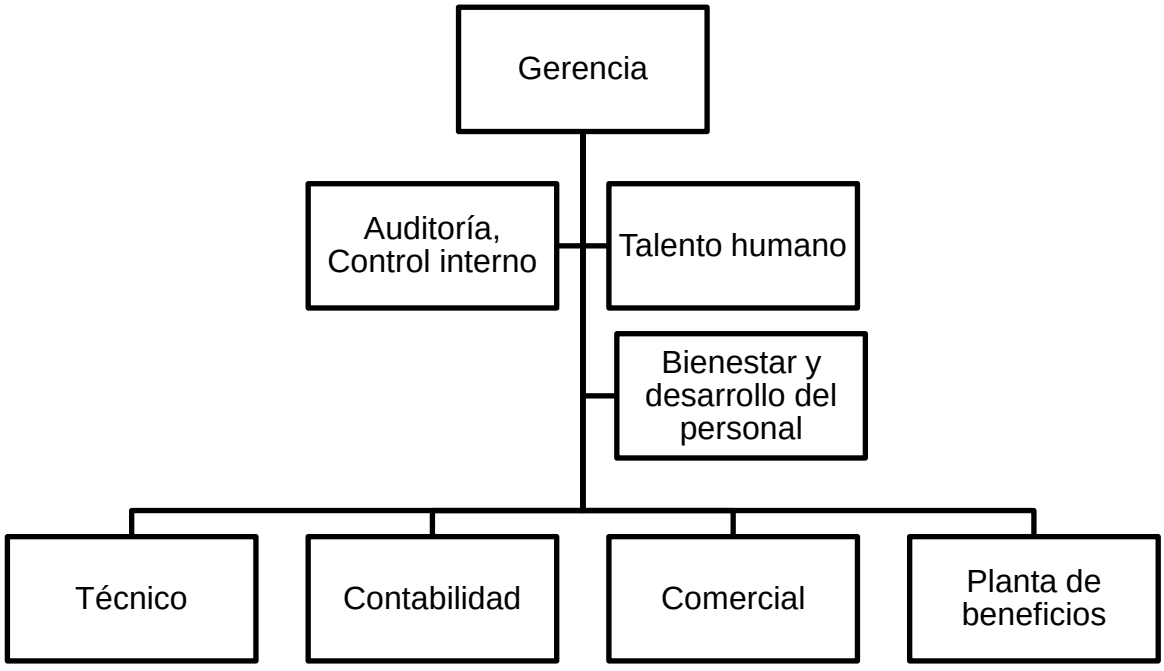
[27] Universidad de los Andes. Definición de avicultura (en línea). (Consultado en: 10 de mayo de 2020). Disponible en internet: https://agronegocios.uniandes.edu.co/2016/02/18/la-avicultura-en-colombia-parte-1/
[28] Avícola ABC SAS. (2014, febrero 11).

Para el 2018, según lo manifestado por la contadora de la empresa Juanita Nieves[29], la compañía contó con aproximadamente 67 empleados en toda la organización, en la tabla 1:

Tabla 1. Número de empleados por departamento en Avícola ABC SAS

Área	Número de empleados
Gerencia	3
Auditoría y control interno	2
Talento humano	3
Bienestar y desarrollo del personal	1
Técnico	35
Contabilidad	6
Comercial	10
Procesadora	7
Total	**67**

Grafica 1. Organigrama de la empresa Avícola ABC SAS



[29] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia. 11 de diciembre de 2018.

Por otro lado, la misión, visión y los valores corporativos son[30]:

Misión:

Empresa dedicada a la producción, procesamiento y comercialización de carne de pollo de excelente de calidad, con productos diferenciados para mercados especiales, satisfacen las necesidades y expectativas de los consumidores. Cuentan con un equipo humano idóneo, altamente motivado y capacitado; su posición geográfica y de gestión, así como el manejo de unos adecuados recursos técnicos, administrativos y financieros, fortalecen las relaciones con clientes proveedores y colaboradores[31].

Visión

Ser para el año 2022 una organización creadora de valores para los vinculados, participando efectivamente en el negocio de los alimentos, producción de proteína con productos diferenciados[32].

Valores corporativos

- Respeto, lealtad, trabajo en equipo y servicio al cliente; son valores arraigados en la cultura organizacional y en el actuar en la empresa, son el soporte para generar relaciones de confianza y de largo plazo con los clientes y de lealtad en sus colaboradores.

- Confiabilidad: el propósito fundamental es generar confianza y credibilidad, a partir, de una cultura organizacional basada en la integridad, la competencia de sus colaboradores y el uso eficiente de los recursos.

[30] Avícola ABC SAS. Op. cit., p. 3.
[31] Ibit., p. 4.
[32] Ibit., p. 7.

- Responsabilidad: Avícola ABC SAS tiene un claro sentido del respeto por la dignidad humana, el ecosistema y el medio ambiente.

1.6.2. Contextualización del área contable de la empresa Avícola ABC SAS[33]

Como se ha mencionado anteriormente, y según lo expresado por Juanita Nieves, jefe del departamento de contabilidad de la empresa, esta área contó con seis colaboradores que desarrollaron las actividades contables de la organización. Estas personas tuvieron una jornada laboral de lunes a viernes de 7:30 AM a 12:00 AM y de 1:30 PM a 6:00 PM; tiempo en el cual realizaron las diferentes actividades que estaban a su cargo. A continuación se mencionan las características sociodemográficas propias del personal del departamento contable para el 2018.

[33] Acercamiento preliminar de la empresa a partir de solicitud de información. Buga, Colombia. 2018.

Tabla 2. Información sociodemográfica de los participantes en los cuestionarios aplicados

	Jefe de recursos humanos	**Jefe de contabilidad**	**Analista de contabilidad**	**Asistente de contabilidad**	**Auxiliar de contabilidad**	**Asistente tesorería**	**Auxiliar tesorería**
Edad	43	38	39	27	25	27	24
Genero	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino
Experiencia laboral en el área contable en años	15	10	8	5	2	1	6 meses
Nivel de formación. (Técnico, tecnológico, pregrado, Maestría, otro cuál?	Pregrado en Administración de empresas - Univalle	Pregrado Contaduría Pública – Univalle	Pregrado Contaduría Pública – Univalle	Pregrado Contaduría Pública – Univalle	En formación en Contaduría pública - Univalle	En formación en Contaduría pública - Univalle	En formación en Contaduría pública - Univalle
Salario mensual 2018	5 SMLV	5 SMLV	4 SMLV	3 SMLV	2 SMLV	2 SMLV	2 SMLV

Fuente: Acercamiento preliminar a Juanita Nieves, Guadalajara de Buga, 11 de diciembre de 2018

Con base al acercamiento preliminar, se conoció algunas características sociodemográficas de quienes participaron en el estudio. Los empleados del área contable son del género femenino, y tienen un promedio de edad de 30 años. El nivel jerárquico estuvo asociado a la antigüedad y tiempo de experiencia a cada cargo para el 2018. Esta información obtenida preliminarmente facilitó, la caracterización del área contable de la empresa.

Es así como la información sobre la antigüedad en años y el salario promedio del personal del área contable de la empresa Avícola ABC SAS fue fundamental para caracterizar el objeto de estudio de la investigación. También, al estar contextualizados con la misión, visión y valores de la empresa, facilitó identificar la relación existente entre cada una de las variables estudiadas desde la literatura y la realidad de la empresa avícola analizada.

1.7. METODOLOGÍA

1.7.1. Tipo de estudio

Un tipo de estudio permite determinar el alcance en un trabajo de investigación cuantitativa o cualitativa y como lo planteó Hernández, Fernández y Baptista[34], más que una clasificación constituye un continuo de "causalidad" del alcance que puede tener un estudio y dependerá de la estrategia de investigación y su diseño; existen entonces tipos de investigación exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

De acuerdo a lo anterior, se adoptó para el presente trabajo de investigación un alcance de tipo descriptivo que buscó especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, es decir, se buscó identificar, analizar y representar variables del recurso humano, como el rendimiento del personal, la inversión en capacitaciones y desarrollo del talento humano, la productividad del mismo, entre otros. Esto se pudo lograr a partir de la

[34] HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 2006. 100 p. ISBN: 9876543210.

Contabilidad del Recurso Humano, encontrando sus fundamentos contables-teóricos y caracterizarlo con la realidad al analizar el problema en una empresa avícola de la ciudad de Buga y posteriormente describir conclusiones de acuerdo a los resultados del proceso de investigación.

Para lo anterior se debió considerar que "los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. En esta clase de estudio el investigador debe ser capaz de definir o al menos visualizar, qué se representará (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, etc.)"[35].

1.7.2. Método de investigación

Para el desarrollo de cualquier trabajo de investigación es importante saber cuál es el método más adecuado que permita resolver la pregunta principal del problema de investigación, lo que requiere entender su naturaleza y el tipo de investigación. Se consideró que el método es deductivo porque está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa, donde se recogió y analizó datos sobre variables, estudiando sus relaciones. Además buscó a su vez hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

Por lo anterior se consideró que el método de investigación a utilizar fue deductivo, porque en general se trabajó sobre variables cuantificables. A partir de los presupuestos de la Contabilidad del Recurso Humano se estudió e identificó las variables del personal que se pretenden representar, en una organización específica.

[35] Ibit., p. 103.

1.7.3. Fuentes de investigación

En todo proyecto de investigación se requiere de fuentes que permitan acceder a la información clave para el desarrollo de la investigación. Así lo expresó Hernández, Fernández y Baptista[36] al sostener que las fuentes se convierten en el suministro que permite dar unas ideas más claras al investigador que luego son desarrolladas en el trabajo de investigación, así estas fuentes permitirán comprender, orientar y fundamentar los resultados del mismo.

Según Hernández, Fernández y Baptista al referenciar a Danhke[37] se plantearon tres tipos de fuentes: fuentes primarias (directas): constituyen el objeto de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes, por ejemplo: libros, artículos de publicaciones periódicas, monografías, artículos, entre otros. Las fuentes secundarias: son listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, es decir, reprocesan información de primera mano. En este tipo de fuente se comentan brevemente artículos, libros y otros documentos. Finalmente, las fuentes terciarias o generales son documentos donde se encuentran registradas las referencias a otros documentos de características diversas, es decir que una fuente terciaria reúne fuentes de segunda mano.

Básicamente en el desarrollo del problema de investigación se utilizaron como fuentes primarias o directas, la información suministrada por el personal del área contable de la empresa objeto de análisis. En este orden de ideas, es importante dejar claro que en el desarrollo del estudio se usó seudónimos para el nombre de la avícola y el de cualquier miembro de la empresa, con el propósito de salvaguardar la confidencialidad de compañía y la respectiva información que de

[36] Ibit., p. 34.
[37] DANHKE, G. La comunicación humana: ciencia social. México.1989. Citado por HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ; BAPTISTA. Ibit., p. 66.

ella se observó en la presente investigación. Al desarrollar la investigación por una limitación externa relacionada con la desvinculación laboral en la empresa el número de participantes a los que se les aplicó los cuestionarios, fue de cuatro personas (jefe del área de recursos humanos, del área de contabilidad y dos colaboradores de este mismo departamento).

A su vez se abordaron como fuentes secundarias los documentos, libros, artículos, entre otros, que ampliaron el conocimiento sobre la Contabilidad del Recursos Humano. También se revisaron documentos institucionales e información contable-financiera de la empresa.

1.7.4. Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son procedimientos metodológicos que se implementan para recopilar información y observar atentamente el fenómeno, para luego realizar un posterior análisis[38].

Las técnicas a aplicar en el presente trabajo de investigación fueron:

- Encuesta: en palabras de Malhotra[39], las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.
- Análisis de contenido: El análisis de contenido se considera como una técnica en la cual se puede estudiar documentos desde las ideas expresadas en él, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intenta describirse objetivamente. A juicio de Bardin, quien fue

[38] ROJAS, Ignacio. Elementos para diseños de técnicas de investigación. En: Revista Interinstitucional de Investigación Educativa. Diciembre, 2011. vol. 2, no. 12, p. 278 – 296.
[39] MALHOTRA, K. Investigación de Mercados, un enfoque aplicado. México: Pearson Educación. 2004. 212 p. ISBN: 9702604915.

referenciado por López[40], el análisis de contenido es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina como «discursos» (contenidos y continentes) extremadamente diversificados. Esta técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta[41]. se entró a estudiar las características, la naturaleza y la interpretación del contenido, es decir la información que se recopiló desde las fuentes bibliográficas, que luego se analizaron para llevar a cabo el desarrollo de la investigación.

1.7.5. Precisiones sobre el instrumento de investigación

Para llevar a cabo el trabajo de campo de la presente investigación y evaluar su objeto de estudio orientado al análisis y representación de las variables del recurso humano del área contable de la empresa seleccionada, se hizo necesario el uso de un instrumento de investigación, que permitió recopilar la información de cada una de las variables, con el fin de facilitar su análisis y de esta manera, posibilitar su representación en el que se revele, de manera descriptiva, la realidad de las variables del personal. Así, se propuso como instrumento de investigación un cuestionario en función de la necesidad de información de aspectos cuantitativos y cualitativos de cada una de las variables del personal del área contable.

Para tal fin, fue relevante conocer el significado de cuestionario[42], el cual es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. En tal sentido, la finalidad con la que se planteó que una de las técnicas de investigación fuera el cuestionario, fue la de obtener de manera

[40] LÓPEZ, Fernando. El análisis de contenido como método de investigación. En: Revista de Educación. Mayo, 2002. vol. 1, no. 4, p. 167 – 179.
[41] Ibid., p. 285.
[42] GARCIA, Tomas. el cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. En: Revista de Educación a Distancia. Febrero, 2003. vol. 1, no. 25, p. 1 – 22.

ordenada, la información en relación con las variables propias del personal. Los aspectos cuantitativos que se abordaron en el cuestionario permitieron la aplicación de algunos indicadores, que fueron la expresión numérica que describe cómo es el desempeño de un área determinada, en una función o tarea específica[43]. De acuerdo con Focaia los atributos de un indicador son:

- Medible: Significa que la característica descrita debe ser cuantificable en términos de grado o frecuencia.
- Atractivo/entendible: Debe ser entendible, fácil de utilizar y usar.
- Controlable: Debe estar en un sistema de marco de control/área que gestione el indicador.

Así mismo, Focaia[44] planteó tres tipos de indicadores que son: estratégicos, los cuales impactan de manera decisiva en los resultados del negocio; predictivos, indicadores que impactan en el desempeño futuro, en su mayoría son intangibles y operacionales, los cuales muestran una foto del recurso humano y sus procesos. Con base a esta tipología planteada por la autora, se aprecia que los indicadores desarrollados en el presente trabajo de investigación fueron de tipo operacional, porque entre otras cosas, la esencia de esta monografía estuvo enfocada hacia al estudio de las variables del recurso humano de un área específica de una compañía avícola.

En tal sentido, se articuló desde aquellos autores abordados en el segundo capítulo, los medios para la representación de las variables del personal del área contable. Así mismo, la elección de estas variables se hizo teniendo en cuenta los planteamientos abordados en la Contabilidad Social y la Contabilidad del Recurso Humano, y los datos resultantes del acercamiento preliminar al personal del área contable.

En este orden de ideas, se tuvieron en cuenta las variables presentadas en las tablas 11 y 12 del acápite 3.1, donde se aplicaron tres tipos de cuestionarios dirigidos a:

[43] FOCAIA, Paulina. Indicadores de RR.HH. “diapositivas”. Argentina: Comunidad de recursos humanos, 2017. 38 diapositivas.
[44] Ibid. p. 28

- Jefe del área contable.
- Personal del área contable.
- Jefe del área de recursos humanos.

Así mismo, es importante precisar que la jefe del área de recursos humanos fue tenida en cuenta al aplicar el cuestionario, porque su rol dentro de la empresa fue la coordinación y dirección del personal de la organización. De este modo, tuvo la posibilidad de responder a preguntas que permitieron conocer información del personal del área contable.

Es así, como en el presente trabajo, se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, donde se aplicó el mismo tipo de cuestionario a la Jefe de recursos humanos, a la Jefe del departamento contable y al personal de esta área, con algunas variaciones en preguntas asociadas al cargo (ver anexo 2).

Es esta medida, los cuestionarios fueron aplicados con el fin de identificar y analizar las variables seleccionadas. Estos análisis se convirtieron en el insumo principal para la representación contable de las variables, atendiendo a los aspectos que postula la Contabilidad del Recurso humano alrededor del personal, que permitió una aproximación a la información descriptiva de dichas variables, ya sea como notas a los estados financieros o como informes contables.

Es así, como las preguntas asociadas a las variables del recurso humano consignadas en los cuestionarios, conservaron la misma clasificación realizada por Araujo[45] y Gallego[46], explicita en el capítulo 2, acápite 2.3 del presente documento. Esta clasificación estuvo dada en tres grupos:

- Características sociolaborales del personal: ausentismo, rotación del personal, jornada laboral, salario y prestaciones, tipo de contrato, antigüedad laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral y porcentaje evaluación de rendimiento.

[45] ARAUJO. Op. cit., p. 122.
[46] GALLEGO,Op. cit., p. 35.

- Servicios sociales de la empresa al personal: convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado y beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario.
- Integración y desarrollo del personal: información y comunicación, desarrollo del personal, capacitación, educación y tiempo libre.

Se reiteró esta clasificación, porque permitió sistematizar la información recolectada de los cuestionarios de acuerdo a cada grupo. En tal sentido, a continuación se presenta la tabla 3 en la que se observa la estructura de los cuestionarios, teniendo en cuenta el número de preguntas que le correspondió a cada variable y la clasificación de estas:

Tabla 3. Estructura de cuestionarios en relación al número de preguntas

Variables	Clasificación Según Araujo y Gallego	Número de preguntas por cada variable	Número de preguntas por grupo de variables
Ausentismo	Características sociolaborales del personal	2	36
Rotación del personal		5	
Jornada laboral		5	
Salario y prestaciones		6	
Tipo de contrato		5	
Antigüedad laboral		1	
Satisfacción laboral		6	
Compromiso laboral		4	
Porcentaje evaluación de rendimiento		2	
Convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado	Servicios sociales de la empresa al personal	3	6
Beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario		3	
Información y comunicación	Integración y desarrollo del personal	5	28
Desarrollo del personal		6	
Capacitación		6	
Educación		6	
Tiempo Libre		5	

Fuente: Elaboración propia

Como se mencionó a lo largo de este acápite, se hizo necesario realizar un análisis más de tipo descriptivo, para que los resultados de la investigación tuvieran un mayor alcance y no quedaran rezagados en aspectos netamente numéricos, los cuales hubieran limitado la investigación que se propuso desde un enfoque de la Contabilidad del Recurso Humano. La información que se obtuvo a

partir del instrumento de investigación, sirvió para realizar una descripción de la percepción sobre cómo fue reconocido el papel que desempeñó el recurso humano en la organización, de cómo fue identificada y medida la información relacionada con el personal y si fue revelada en los estados financieros de esta misma.

1.7.6. Fases de la investigación

Las fases de un proyecto de investigación suelen completarse secuencialmente, aunque en algunos momentos puntuales pueden coexistir. Habitualmente se suelen distinguir cuatro principales, aunque según la naturaleza de un proyecto se puede añadir o eliminar fases. Lo importante es que la estructura en etapas ayude a la gestión[47]. De acuerdo a este concepto, en el trabajo de investigación se desarrollaron las siguientes fases: En el primer objetivo específico de la investigación se abordaron los estudios de la Contabilidad en relación a la representación del recurso humano, para desarrollar el objetivo se utilizó el análisis de contenido con ayuda de fichas de lectura para comprender la literatura sobre el área temática.

El segundo objetivo específico se realizó mediante trabajo de campo donde inicialmente se tuvo un acercamiento preliminar con la empresa Avícola ABC SAS en cuanto a la proyección en los estados financieros de las inversiones en el personal, el tratamiento contable de la gestión del recurso humano, y entre otras que permitieron conocer de primera mano la realidad de la empresa frente al problema de investigación. Lo anterior se pudo llevar a cabo mediante la aplicación del cuestionario a la jefe de contabilidad, a la de gestión humana y al personal mismo del área. Este cuestionario permitió, finalmente, la identificación de las variables que intervienen en el recurso humano del departamento de contabilidad de la compañía estudiada.

Por último, en el tercer objetivo específico se realizó la representación de las variables del personal en el área contable de la empresa avícola seleccionada,

[47] Business School, (2016 Julio) ¿Cuáles son las etapas de un proyecto? Recuperado de: https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/etapas-de-un-proyecto/conoces-cuales-son-las-etapas-de-un-proyecto

articulando las nociones de los autores abordados con el contexto contable y del recurso humano con que contó la organización, para finalmente identificar los beneficios que otorga la Contabilidad del Recurso Humano y la contribución en el desarrollo de sus procesos contables.

2. ESTUDIOS CONTABLES, RELACIONADOS CON EL RECURSO HUMANO

En el cuerpo de este capítulo se recopilaron los marcos teóricos que sirvieron de soporte para el desarrollo del problema de investigación que se estudiaron, principalmente la Contabilidad Social y Contabilidad del Recurso Humano.

En primera medida, se pudo encontrar la importancia del papel que juega la contabilidad y su información de carácter social para los múltiples usuarios en la toma de decisiones. En segunda instancia se mencionó las variables sociales y cómo estas fueron abordadas por la Contabilidad Social, de acuerdo al comportamiento que presentan las empresas con su entorno y los mensajes que se adoptaron para representar estos aspectos a través del Balance social, el cual sirvió de guía para la selección de las variables del personal y posteriormente, orientó un análisis descriptivo, con el que se representó cada una de las variables seleccionadas.

En tercer lugar se expusieron las variables sociales del recurso humano y cómo estas se convirtieron en un elemento determinante para aportar valor, las cuales deberían ser reconocidas, representadas y analizadas a partir la Contabilidad del Recurso Humano. Además, en el siguiente acápite se explicó cómo las variables del recurso humano, al generar valor, se convierten en un activo intangible para la compañía y quienes la dirigen, a su vez deben saber administrarlo para estimular el compromiso, eficiencia y eficacia de su personal. Finalmente, se esbozaron los posibles modelos expuestos por Burbano que permitieron evaluar y valorar el recurso humano.

2.1. DINÁMICAS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE EN LA ORGANIZACIÓN

La contabilidad a través del tiempo ha obtenido mayor participación en las dinámicas económicas y sociales de las organizaciones. No obstante, esta ha sido

manejada como herramienta operativa, donde su esencia se convertía en la de registrar operaciones mercantiles para satisfacer las necesidades de información de los propietarios, quienes sin lugar a dudas, hasta tiempos actuales han estado interesados en conocer y maximizar la utilidad de su actividad para generar un patrimonio más rentable en la organización. Lo que no está muy alejado de la definición de contabilidad como ciencia de naturaleza económica, la cual tiene por objeto producir información para hacer posible el conocimiento pasado, presente y futuro de la realidad en términos cuantitativos a todos los niveles organizativos[48].

En palabras de Rueda "la contabilidad siempre ha estado al servicio de la riqueza financiera y la propiedad privada"[49], lo que ha propiciado una limitante en recursos y herramientas que sean un medio para la identificación de objetivos afinados hacia la dirección y control de los recursos humanos, así como también la utilización de recursos que faciliten las funciones y aspectos sociales de la empresa.

En este sentido, se apreció como en las organizaciones que presentan esta dinámica contable no abordaron aspectos importantes que se desarrollaron en el entorno empresarial, como lo son aspectos sociales, ambientales, culturales y de capital intelectual, donde la contabilidad tradicional ha dejado a un lado estas variables del contexto en que se lleva a cabo la actividad económica. En este panorama Rueda[50] afirmó que el ente económico ya no es concebido como la obtención de lucro para sus dueños, sino que se reconoce como aquel que toma recursos de la sociedad, la naturaleza y las personas y los utiliza dentro de su actividad. Es decir, que las organizaciones de la actualidad deben ampliar su panorama empresarial más allá de los intereses económicos y financieros.

Es por lo anterior que se generó la necesidad de reconocer, desde los sistemas de información contable, elementos del entorno social y empresarial en respuesta al mundo cambiante al que se enfrentan las organizaciones actuales, donde estas a

[48] CAÑIBANO, Leandro. Contabilidad: Análisis contable de la realidad económica. En: Concepto y división de la contabilidad. 1ed. Colombia, 1999. p. 41 – 50.
[49] RUEDA, Gabriel. Desarrollo alternativo y Contabilidad: una aproximación. En: Revista internacional Legis de contabilidad & auditoría. Marzo, 2002. vol.1, no 9, p. 1 – 122.
[50] Ibid., 14

su vez exigen un rol más activo de las ramas que se desprenden de la disciplina contable, como es el caso de la Contabilidad Social, Financiera, Administrativa, de Gestión, Tributaria, Ambiental y del Recurso Humano. Las cuales apoyadas en otros campos del saber, como la matemática, el derecho, entre otras, coadyuvan a desarrollar los procesos cuantitativos y normativos en las organizaciones.

Uno de los alcances de la contabilidad puede decirse que está en informar a los diferentes usuarios sobre la realidad socio económica de la empresa y su relación con el entorno. Así lo expresaron Castaño y Prieto[51] mencionando que la Contabilidad ha experimentado grandes cambios, gracias a los cuales, ha engrosado la lista de sus usuarios y ha adquirido una inmensa responsabilidad social, proveniente de la importancia de la información que maneja. Desde esta mirada, se reconoció entonces que la Contabilidad dejó de tener un solo usuario de información (propietario del ente económico), para responder a otras exigencias que van desde las legales, hasta las de planeación y manejo interno de la organización. Sin olvidar que esta información pasó de ser un medio de prueba a ser parte fundamental en el proceso de la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, los autores reconocieron algunos usuarios como el Estado, inversionistas actuales y potenciales, sector financiero, competencia, clientes, empleados, entidades de control y público en general[52]. Como se muestra, la Contabilidad tiene la valiosa responsabilidad de recopilar, organizar e informar, no sólo sobre aspectos económicos, sino también sociales.

Cuando se hace referencia a los aspectos sociales, se da a entender que estos hicieron relación a los elementos que complementaron los informes financieros, alguno de estos van desde la agregación de información ambiental en los reportes contables, hasta la revelación de aquellas transacciones económicas que tienen connotación social (pago de la nómina, bienestar y desarrollo, capacitaciones, servicios médicos, entre otros)[53]. Este fue el caso de la Contabilidad del Recurso

[51] CASTAÑO, Olga; PRIETO, Eugenio. La información contable frente a las necesidades del usuario. En: Contaduría Universidad de Antioquia. vol. 1. no. 30, p. 125 – 138.
[52] Ibid., p. 126.
[53] Ibid., p. 137.

Humano, donde se consideró aspectos sociales relacionados con el talento humano, que se constituyeron como una fuente relevante para la toma de decisiones de usuarios como la gerencia, posibles inversionistas, entre otros. En este sentido, la Contabilidad es determinante en la generación de información del recurso humano. Sin embargo, quien prepara la documentación debe tener identificada de donde proviene la información que hará parte de la Contabilidad, de tal forma que circule normalmente por los sistemas de transmisión para llegar de manera clara al usuario de información[54] y que pueda utilizarla para tomar decisiones con base a la realidad de la organización. En palabras de Castaño y Prieto "la información que brinde el contador público debe servir a sus usuarios para trascender el enfoque legalista que la reduce a un hostigante requisito."[55]

En términos de información social, puntualmente del recurso humano, Castaño y Prieto propusieron un ejemplo pertinente para el presente trabajo de investigación:

> …el contador podría, a través del diseño de sistemas y digitación de los hechos socio-económicos, crear base de datos que le entreguen informes diferentes. Por ejemplo si entendemos que existen pagos que tienen una connotación social (pago de la nómina, la capacitación, los servicios médicos, etc.) sería posible generar un reporte que agrupe las actividades realizadas en un determinado período adicionando un dígito auxiliar al plan de cuentas; con esto estará contribuyendo a la elaboración de un informe social.[56]

En este contexto, donde brevemente se mencionó la importancia de la información contable, queda manifestada la responsabilidad social de las empresas de comunicar información comprensible y conveniente para la planeación, toma de decisiones, entre otros. Así mismo, quienes preparen dicha información deben desarrollar procesos de medición, valuación y representación, claros y consistentes para que los procesos de información y comunicación se han agiles, transparentes y útiles[57] para sus diferentes usuarios.

De acuerdo con Gil la Contabilidad es una disciplina que permite la representación de la realidad económica y social de cualquier compañía, la cual se nutre de la

[54] Ibid., p. 131.
[55] Ibid., p. 135.
[56] Ibid., p. 136.
[57] Ibid., p. 137.

captación de datos, registro y revelación de información socio económica para convertirse en conocimiento sujeto de análisis, interpretación y proyección organizacional. Según Gil[58] este fenómeno permite transformar la información generada, en conocimiento aplicado al proceso decisorio previo a la acción, es decir, la Contabilidad permite conocer para luego actuar y este es su verdadero valor agregado. En otras palabras, la información contable les permite a los usuarios tener el insumo suficiente para su adecuada toma de decisiones.

2.2. LA CONTABILIDAD SOCIAL Y EL RECURSO HUMANO

Como se mencionó en el anterior acápite, la información contable provee elementos para conocer la realidad social y económica de cualquier empresa. Este conocimiento facilita a los usuarios de la información contable la intervención en diferentes acciones orientadas al cumplimiento de objetivos de la compañía. En este sentido, se reiteró que dentro de la realidad de la organización, fue necesario considerar los aspectos de carácter social, tales como las variables que se relacionan con el recurso humano, cultural y ambiental. Así mismo, los diferentes usuarios de información como la comunidad y clientes exigen mayor comunicación sobre el compromiso social que tienen las empresas con su entorno.

Es así como desde la Contabilidad se puede asumir un rol comprometido frente a las necesidades de información de los grupos socioeconómicos. Desde este panorama Machado[59] manifestó que la Contabilidad, a partir de una concepción científica, permite la identificación, medición, análisis y evaluación de la realidad representada en las variables de tipo financiero, administrativo, económico y social que impactan, y a su vez son impactadas por las relaciones entre diversos agentes que dinamizan los sistemas económicos y sociales. En esta perspectiva, cuando se reconoció lo social más allá de un simple discurso, se logró disipar la idea reducida de que la Contabilidad es sólo números y registros operativos, para

[58] GIL, Jorge Manuel. Retos de la Contabilidad frente a la Globalización: Perspectivas de la Teoría y la investigación contable. En: Conjunciones y disertaciones: Pensando la contabilidad en el siglo. Marzo, 2010. vol. 1, no. 8, p. 112 – 121.
[59] MACHADO. Op. cit., p. 183.

pensar en que esta realmente ayuda a interpretar la realidad social de cada organización e intervenir en ella a través de la toma de decisiones.

Es por esto que las expectativas que se generaron en el mundo moderno y que se asociaron al nivel y calidad de vida de las personas, exigieron que la información suministrada conllevara un gran volumen de datos de carácter social, ético, medio ambiental y del recurso humano, lo que vino a denominarse según Machado como Contabilidad Social. De modo que resultó importante identificar que el componente social en una organización debe ser relevante, porque tanto los recursos naturales, sociales y humanos intervienen en el ejercicio de la actividad económica de las empresas. De este modo, fue importante comprender y reconocer estos componentes sociales dentro y fuera de las organizaciones, para que a través de la Contabilidad se captara, interpretara, conociera y controlara la realidad social en relación a lo financiero, económico y administrativo.

Fue entonces, como la Contabilidad Social se destacó dentro de las ramas de la Contabilidad Financiera, Administrativa, de Gestión, del Recurso Humano, como una alternativa que hizo referencia a diversos agentes (empresa, Estado, comunidad y familia) y su agregación desde la comprensión de diversas variables de tipo social que los afectan o posibilitan su desarrollo[60]. De esta manera Seidleir y Seidleir referenciados por Díaz[61] manifestaron que la Contabilidad Social es la modificación y aplicación de las prácticas, técnicas y disciplina de la contabilidad convencional, al análisis y solución de los problemas de naturaleza social. Desde otra mirada, Ramanathan mencionado por Díaz[62] consideró que la Contabilidad Social, es el proceso de selección de variables del comportamiento social de la empresa, las medidas y los procedimientos de medición, el desarrollo de información útil para la evaluación de sus acciones sociales y la comunicación de esa información a los grupos de usuarios interesados.

[60] Ibid., p. 187.
[61] DIAZ, Miguel. La Contabilidad Social-Origen y Paradigma. En: Revistas UNMSM. Junio, 2003. vol.1, no. 31, p. 31 – 42.
[62] Ibid., p. 35.

De acuerdo con Machado y Díaz se pudo considerar que la Contabilidad Social es una rama que se deriva de la Contabilidad, la cual surgió en respuesta a las necesidades que se han generado en torno al aspecto social, relacionado con el recurso humano, el medio ambiente y el área cultural. Por tal razón, la Contabilidad Social se coadyuvó de otras ramas del conocimiento o formó otras áreas de estudio, como la Contabilidad de responsabilidad social, de impacto social, socioeconómica, de indicadores sociales y por último la Contabilidad societal. A continuación se describen cada una de estas áreas de estudios:

Tabla 4. Áreas de la Contabilidad social según Díaz[63]

DIVISIÓN	OBJETIVO	AREA BÁSICA DE UTILIZACIÓN	TEMAS ASOCIADOS
Contabilidad de la Responsabilidad social	Desglose de partidas con impacto social	Sector privado	Informe para empleados. Contabilidad de Recursos Humanos. Contabilidad Medioambiental.
Contabilidad del impacto social	Medición de los costes totales de dirigir una organización	Sector Privado	Planificación estratégica. Análisis del Costo Beneficio.
Contabilidad socioeconómica	Evaluación de proyectos financiados por el sector público	Sector público	Análisis coste beneficio. Presupuesto base cero. Presupuesto por programas. Indicadores de eficiencia y eficacia. Auditoria de eficiencia.
Contabilidad de los indicadores sociales	Cuantificación no financiera a largo plazo de las estrategias sociales	Sector público	Cuentas nacionales. Estadísticas nacionales.
Contabilidad societal	Intentos para representar la contabilidad en términos globales	Sector público y privado conjuntamente	Teoría de sistemas. Tendencias Megacontables

[63] Ibid., p. 37.

Estas áreas se desarrollaron con el objetivo de satisfacer esas expectativas, por medio de herramientas o técnicas que identificaron las variables que intervinieron en el ámbito social de la compañía. En este orden de ideas, Díaz[64] propuso unos objetivos para la Contabilidad Social, los cuales se resumieron en identificar la contribución social neta de la empresa en la información que reporte anualmente en sus estados financieros o, en informes separados que expongan de manera transparente el comportamiento social de la empresa en el denominado Balance social. Este autor planteó tres objetivos puntuales de la Contabilidad Social que están en consonancia con lo ya descrito:

- Suministrar información para la toma de decisiones sobre políticas y prácticas sociales que adopte la empresa en el nivel estratégico de la organización.
- Contribuir a determinar si las estrategias y prácticas sociales de la empresa son conscientes con las prioridades sociales.
- Informar a los diferentes agentes sociales sobre la contribución social de la empresa, ya sea en aspectos medioambientales, impacto en los recursos humanos y éticos.

Para el caso de la presente línea de investigación y considerando lo anteriormente expuesto, la Contabilidad Social planteó el compromiso que tienen las empresas respecto a los impactos sociales derivados de sus actividades, en relación a diversos conceptos como medio ambiente y del recurso humano, entre otros. La Contabilidad Social, a su vez tiene como objetivos presentar informes que comprendan los impactos sociales, los cuales pudieran ser representados en los estados financieros anuales o informes adicionales, que finalmente sean revelados a los diferentes usuarios para efectos de planeación, gestión y toma de decisiones en la organización.

[64] Ibid., p. 36.

2.2.1. Balance social: guía base para la selección de variables sociales relacionadas con el recurso humano

En la actualidad las organizaciones, debido al gran volumen de información que llevan y una estructura organizacional compleja, requieren de nuevos mensajes que cubran las expectativas de los intereses internos de la organización, así como los externos. Por tal razón, un solo balance o informe financiero es insuficiente para la toma de decisiones en cualquier departamento o área de la empresa. Así, Araujo[65] explicó que hoy existen una gran cantidad de empresas que cuentan con 14.000 o más trabajadores. Cuando la empresa ha crecido tanto en actividades financieras, productivas y sociales, ya no es fácil manejar un departamento de recurso humano, si no se tiene información precisa de dicho recurso. Esa es la razón por la cual este departamento exigió, al igual que lo habían hecho otros departamentos, un informe sobre el recurso humano en la empresa, denominado Balance Social o también llamado Contabilidad Social.[66]

El Balance Social conlleva a realizar una estructura que incluyera cada una de las variables sociales que intervienen en el interior y al exterior de la organización. En efecto, una variable, en términos de lo planteado por Arias[67] es una característica o cualidad, magnitud o cantidad susceptible de sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación y, según Sauto[68] las variables son aspectos o dimensiones de los fenómenos estudiados, conceptos que poseen un referente directo observable, por ejemplo la edad y el género son tratados como variables. Las variables identificadas en un estudio indicarían la forma directa que se debe observar en el proyecto de investigación, radicando aspectos y la importancia de estos.

[65] ARAUJO. Op. cit., p.114.
[66] Ibíd., p.114.
[67] ARIAS, Carlos. Metodología de la investigación. Las variables. Venezuela: Editorial Episteme. 2013. 2 p. ISBN: 9800785299.
[68] SAUTU, Ruth. Todo es teoría; objetivos y métodos de investigación. Argentina: Ediciones Lumiere. 2003. 32 p. ISBN: 9509603570.

Así, Araujo[69] afirmó que el Balance Social es un mensaje que contiene, según una nomenclatura y una modalidad precisa, 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, relativa al recurso humano en un periodo determinado. En consonancia con este autor, Machado[70] consideró que el Balance Social es el conjunto de conocimientos, por medio del cual permite elaborar un mensaje que contiene los indicadores, cuadros, gráficos, descripciones y explicaciones que representan la gestión y los resultados de la empresa, en lo relativo a factores de tipo social. Así mismo, sostuvo que el Balance Social no solo pretende informar sobre los aspectos sociales de carácter interno y externo sino convertirse, mediante agregaciones, en un instrumento para la comunicación, la toma de decisiones, el control y la definición de políticas sociales en la empresa, regiones y estados.

Se consideró entonces que el Balance Social es un mensaje dirigido a diversos usuarios y con mayor cobertura, donde este recopila, capta, analiza e interpreta información que hace parte de otros balances, como el financiero y el de costos. Por ello, fue importante comprender lo que significa el mensaje que se deriva del Balance Social. El profesor Araujo[71] planteó que este mensaje es un conjunto de datos con sentido, intentando expresar una realidad determinada en forma cuantitativa o cualitativa, a través de la cual se conceptualiza una actividad o realidad dada. Si lo que se proporciona al sistema son datos sociales, entonces se tendrán mensajes sociales al estilo de un Balance Social y no balances financieros.

En las investigaciones de Araujo[72] se expuso que dentro de la contabilidad, los contadores norteamericanos fueron los primeros en generar un informe sobre el recurso humano, siendo estos: R. lee Brummet, Eric G. Flamhotzt y William C Pyle. Era la primera vez en el mundo que se ponía en práctica un sistema de

[69] ARAUJO. Op. cit., p. 127-128.
[70] MACHADO. Op. cit., p. 208.
[71] ARAUJO. Op. cit., p.109.
[72] Ibid., p. 111.

Contabilidad de Recurso Humano. Esta investigación demoró dos años. Interesaba saber de qué manera el recurso humano era rentable para la empresa, cuál era su nivel de productividad, cuál su grado de utilización y potencialidad. En tal sentido, el informe de tipo social se convirtió en un instrumento en el que se registran en términos cuantitativos y cualitativos, el desempeño social de una empresa[73].

Así mismo, un informe social es la presentación de los resultados, analizando los mismos frente a períodos anteriores para ver cuál ha sido el comportamiento de las variables y los indicadores (…) se debe hacer énfasis en el análisis del resultado más que en la cifras, combinando datos con análisis cualitativo y cuantitativo, cruzando indicadores con los objetivos de la empresa. Además, el informe social debe comprender las acciones que realiza la empresa en el área interna, pero también, debe incluir el alcance y el impacto de estas acciones en sus trabajadores.[74] Es por lo anterior que, de acuerdo al alcance de la presente investigación, se consideró pertinente realizar un análisis descriptivo que cumpla con estos principios y que a su vez, permita la representación de los resultados generados a partir del reconocimiento de las variables del recurso humano.

Ahora bien, el Balance Social presentó cuatro modelos representativos, los cuales fueron: norteamericano, francés, alemán y el colombiano. En Colombia las características de un modelo de Balance Social tuvieron una aproximación al modelo alemán, a continuación se hace un comparativo de estos modelos[75]:

[73] CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI – OIT(I). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. España: 2001. 10 p.
[74] CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. Ibid., p. 5.
[75] ARAUJO. Op. cit., p. 115.

Tabla 5. Características de cada modelo del Balance Social, según Araujo[76]

Características	Norteamericano (CRH)	Francés	Alemán	Colombiano
Área interna	Recurso humano dentro de la empresa (Enfoque cuantitativo económico)	Área interna	Área interna	Área interna
Área externa	-	-	Lo refiere	Lo refiere
Unidad de medición	DÓLAR	Varias	Varias	Peso y hora hombre, hora máquina, tasas, porcentajes, etc.)
Forma presentación informe	Integrado al informe financiero (Cuentas contables relativas al RH)	Se presenta por separado del informe anual admón. y financiero (Incluye cuadros gráficos y hasta imágenes para mayor comprensión (Modelo estándar	Su presentación en una separata del informe anual	En caso colombiano se presenta en modelo francés y otras veces modelo alemán
Obligación legal	Opcional	Obligatorio	Opcional	Opcional
Fecha en que se viene presentando	1969	1970	1972	1980
Nro. empresas que presentan su balance social	No registro	36.000	No registro	Cerca de 40 empresas presentan balance social o informe social (10% de empresas que tiene más de 300 trabajadores) no

[76] Ibid., p. 115.

Características	Norteamericano (CRH)	Francés	Alemán	Colombiano
				indispensable
Contenido		Empleo; Remuneración, Higiene y seguridad; Otras condiciones de trabajo; Formación; Relaciones profesionales; Otras condiciones	Área interna (Trabajadores y accionistas) área externa (factores macroeconómicos)	Área interna (Características socio laborales del personal) Área externa (Relaciones primarias)

El profesor Araujo[77] hizo algunas precisiones del modelo colombiano:

1. Áreas que cubre:
- Área interna: el modelo hace referencia al recurso humano dentro de la empresa.
- Área externa: personal fuera de la organización.
2. Unidades de medición: diferentes unidades de medición, como el dinero, las horas hombre, tasas, porcentajes, horas máquina.
3. Presentación de la información: se presenta dentro o fuera del informe anual que entrega la organización.
4. Obligación legal: en Colombia es opcional su presentación.
5. Número de empresas que presenta el balance social: en Colombia cerca de 40 empresas, cifra que representa un 10% del número de empresas que tienen más de 300 trabajadores (1989).
6. Contenido del informe o balance social en Colombia.

[77] Ibid., p. 116.

Tabla 6. Estructura del Balance Social bajo el modelo colombiano, según Araujo[78]

Área interna		Área externa	
1.1	**Características Socio Laborales del personal**	**1.4**	**Relaciones primarias**
1.1.1	Demografía	1.4.1	Familias del trabajador
1.1.2	Ausentismo	1.4.2	Pensionados
1.1.3	Rotación del personal	1.4.3	Accionistas
1.1.4	Jornada Laboral	1.4.4	Canales de distribución
1.1.5	Salarios y Prestaciones	1.4.5	Consumidor final
1.1.6	Relaciones laborales	1.4.6	Competencia
1.2	**Servicios Sociales de la Empresa al personal**	1.4.7	Acreedores
1.2.1	Salud General	1.4.8	Proveedores
1.2.2	Salud Ocupacional	**1.5**	**Relaciones con la comunidad**
1.2.3	Vivienda	1.5.1	Comunidad Local
1.2.4	Alimentación	1.5.2	Sociedad
1.2.5	Transporte	1.5.3	Sector público
1.2.6	Servicios Especiales	**1.6**	**Relaciones con otras Instituciones**
1.3	**Integración y desarrollo del personal**	1.6.1	Gremios
1.3.1	Información y comunicación	1.6.2	Medios de Información
1.3.2	Desarrollo del personal	1.6.3	Universidad
1.3.3	Capacitación		
1.3.4	Educación		
1.3.5	Tiempo Libre		

Finalmente, el modelo del Bance Social colombiano fue el que comprendió la mayor cantidad de variables que se buscaron analizar en el presente trabajo de investigación y que se adaptó a la información suministrada por la empresa a estudiar. Por esto se tomó como guía base para la selección de las variables relacionadas con el recurso humano, ya que según su estructura, permitiría identificar de manera sistemática la realidad de estas en el personal del área contable de la empresa avícola. Así mismo, es de mencionar que otros modelos expuestos en capítulos posteriores del presente estudio, al no ser suficientemente claros en cuanto a su fórmulas y completos de acuerdo a la información necesaria

[78] Ibid., p. 122.

para aplicarlo en la realidad de cualquier organización, generando limitaciones para tomarlas como base para el desarrollo del trabajo de campo. De este modo, con base a la estructura del Balance social, dichas variables quedaron sujetas a revisión, análisis e interpretación a partir de la Contabilidad del Recurso Humano.

2.3. CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO

La estabilidad económica, el bienestar social y calidad de vida son consideradas como necesidades básicas del ser humano, las cuales busca atender para generar en él y su familia una satisfacción de las mismas, donde sus acciones soportadas en conocimiento empírico y de formación académica, se puedan ver reflejadas como medios o herramientas que sirven como apoyo para cumplir con sus necesidades. Además de intervenir en su realidad, realizar proyectos de creación de empresa y en el caso más común, ejecutar tareas dentro de una organización.

Así, el hombre en la actualidad puede transformar sus diferentes realidades para mejorar el confort, es decir, facilitar su vida, reducir la complejidad de las cosas que aparecen ante sí o las cosas que quiere para sí[79]. Es así como la Contabilidad se reflejó como un conocimiento formal que resultó de una formación profesional, la cual se ejerce por medio de un control u organización en aspectos financieros de un hogar o una empresa. Estas permitieron atender las necesidades básicas del ser humano, como la estabilidad económica, de bienestar social, de empleo, entre otros.

El conocimiento contable aplicado pudo asumirse como una práctica social, buscando intervenir en situaciones o problemas concretos en distintos campos. De esta manera lo manifestó Franco[80] al precisar que la profesión contable puede definirse como una práctica social que se sustenta sobre un conjunto de conocimientos adquiridos y ejercidos de una manera metódica, racional y objetiva

[79] OSPINA, Carlos. Tramas de la contabilidad: trazos para quienes inician empiezan su formación en Contaduría pública. En: Universidad de Antioquia. Enero, 2016. vol.1, no. 48, p. 157 – 186.
[80] FRANCO, Rafael. Reflexiones contables: Teoría, regulación y Educación Moral. Colombia: Universidad Libre de Colombia. 2011. 40 p. ISBN: 9789588534428.

sobre un área del conocimiento universal, con el propósito de satisfacer necesidades sociales.

En este orden de ideas, para satisfacer los intereses del ser humano, este ofrece su fuerza de trabajo y su intelecto con el propósito de recibir una remuneración que le permita sostener y mejorar su calidad de vida. Las organizaciones toman estos recursos y los emplean para sus procesos transformadores, colocando entonces al recurso humano como un factor productivo que tiene un costo y que a su vez cumple un papel determinante en los resultados de la empresa en términos de rentabilidad.[81] Resultó entonces importante, analizar desde la Contabilidad las relaciones que se dieron en torno a estas dinámicas sociales, relacionadas con el recurso humano en las empresas. Además, su definición se planteó desde enfoques diferentes. Así lo argumentó García y Leal[82] cuando mencionaron que las viejas definiciones que usan el término recurso humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de recurso indispensable para lograr el éxito de una organización.

Las personas son el medio por el cual las empresas pueden alcanzar una ventaja competitiva en el mercado y al final, son las que brindan personalidad propia a la empresa. Desde la Contabilidad del Recurso Humano, se estudia, analiza, evalúa y describe al recurso humano de la organización. Esta perspectiva tuvo como propósito la identificación de información acerca de los recursos humanos para facilitar la dirección dentro de la organización. Así mismo esta se ocupó del valor del capital humano en una organización, a partir de la medición, análisis y valoración debe construir la información que permita tomar las decisiones para la mejor utilización del personal en la organización, en lo relacionado con sus conocimientos, habilidades y valores.[83]

[81] MACHADO. Op. cit., p. 199.
[82] GARCÍA, María; LEAL, Martín. Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. En: Revista Omnia. Febrero, 2014. vol. 14, no. 3, p.144 - 159.
[83] MACHADO. Op. cit., p. 200.

Desde este panorama, fue importante recordar que los profesores Araujo, Burbano y Jiménez han problematizado ampliamente bajo estas corrientes de la Contabilidad del Recurso Humano, con el interés de generar planteamientos que pudieron contribuir a la mejora de la información que se reporta en las empresas sobre el personal.

No obstante, es de resaltar que dichos referentes no definieron explícitamente en sus trabajos de investigación cada variable del recurso humano abordada, por lo que se recurrió a definiciones planteadas en fuentes bibliográficas tales como: el *Diccionario de términos de recursos humanos*[84]*,* el diccionario de la Real Academia Española[85], el documento de investigación de Botello[86], *Indicadores de gestión de recursos humanos en laboratorios Biogen S.A.,* el texto de Nogareda, Nogareda y Solórzano[87], *Jornada y horarios de trabajo,* el texto de Gualavisi y Oliveri[88], *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América latina,* el documento desarrollado por Chiavenato[89], *Administración de recursos humanos,* la investigación de Peralta, Santofimio y Segura[90], *El compromiso laboral: Discurso en la organización,* la tesis doctoral de Jaén[91], *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales,* el artículo de Nazario[92], *Beneficios y motivación de los empleados*, el trabajo de investigación de Hannoun *Satisfacción Laboral*[93] y otros

[84] ALLES, Martha. Diccionario de términos de recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica. 2011. 486 p. ISBN: 9789506416188.
[85] Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Consultado en: https://dle.rae.es/?id=AgBNpjI
[86] BOTELLO, Nohora. Indicadores de gestión de recursos humanos en laboratorios Biogen SA. Colombia, 2008. p. 135.
[87] NOGAREDA, Cleotilde; NOGAREDA, Silvia; SOLORZANO, Montserrat. Jornada y horario de trabajo. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2014. 44 p. NIPO: 272-14-064-2.
[88] Banco Interamericano de Desarrollo. Antigüedad en el empleo y Rotación laboral en América Latina. Nota técnica del BID; 107. Estados Unidos: Biblioteca Felipe Herrera, 2016. 59 p.
[89] CHIAVENATO. Op. cit., p. 144
[90] PERALTA, María; SANTOFIMIO, Ana; SEGURA, Viviana. El compromiso laboral: Discurso en la organización. En: Revista psicología desde el caribe. Enero, 2007. vol. 1, no. 19, p. 81 – 109.
[91] JAÈN, Marian. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis doctoral facultad de psicología. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010. 283 p.
[92] NAZARIO, Rafael. Beneficios y motivación de los empleados. En: Revista Dialnet. Junio, 2006. vol. 1, no. 17, p 133 – 145.
[93] HANNOUN, Geogina. Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación de Licenciatura Administración. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, 2011. 102 p.

documentos relacionados que soportaron la conceptualización de las variables del recurso humano.

Dichas definiciones quedaron plasmadas en la tabla 7, en la que se incluyeron las variables del recurso humano que hicieron parte del área interna de la empresa, es decir, las dinámicas relacionadas del personal dentro de la organización.

En ese orden de ideas, fue importante dejar por sentado que la información relacionada con las variables del recurso humano según Araujo[94], fueron datos que hicieron parte del área interna de la compañía. Así mismo, Rodríguez[95] contempló que las variables internas asociadas con el recurso humano, son aquellos aspectos que se relacionaron con agentes sociales internos de una empresa y que a su vez se hacen necesarios para integrar coordinadamente los aspectos sociales con la gestión económica de la organización. En este sentido, Gallego[96] y Araujo[97] coincidieron en clasificar estas variables del recurso humano (área interna) en tres grupos según su afinidad.

El primer grupo clasifica a las variables como características sociolaborales del personal, que según Gallego[98] de esta clasificación hacen parte las variables que permiten adquirir mayor conocimiento del personal en cuanto a aspectos sociales como: sexo, edad, relaciones laborales (huelgas, conflictos, porcentaje de participación sindical), entre otros. En cuanto a factores labores como: tipo de contrato, rotación del personal, jornada laboral, vacaciones, entre otras. La segunda clasificación está dada como servicios sociales que la organización presta al personal, esta comprende las variables que están asociadas con temas de salud del recurso humano en sus diferentes manifestaciones, vivienda, alimentación, transporte y servicios especiales que la empresa podría brindar a favor del recurso humano. El tercer grupo incluye todo lo relacionado con la integración y desarrollo del personal, es decir las variables que corresponden a

[94] ARAUJO. Op. cit., p. 116.
[95] RODRIGUEZ, Pablo. EL BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA Algunos ejemplos prácticos. España, 2017. p. 36.
[96] GALLEGO,Op. cit., p. 35.
[97] ARAUJO. Op. cit., p. 122.
[98] Ibid. p. 35.

información y comunicación, desarrollo del personal, capacitación, educación y tiempo libre del personal.

Partiendo de lo anterior, se adoptó la clasificación dada por los autores, teniendo en cuenta la naturaleza de las variables del recurso humano abordadas en el presente trabajo de investigación, donde se estudió la información recopilada de la Contabilidad en relación con las variables del recurso humano y posteriormente, facilitó el tratamiento de los indicadores que tuvieron de insumo la información obtenida de estas variables y a su vez, permitió un análisis de los resultados de tales indicadores.

Finalmente, a continuación se relacionaron cada una de las variables del personal seleccionadas, con su respectiva clasificación según su afinidad, sus referentes bibliográficos y conceptualizaciones desde el sustento teórico:

Tabla 7. Variables del personal abordadas desde la Contabilidad del Recurso Humano

Variables	Clasificación Según Araujo y Gallego	Referencia bibliográfica	Conceptualizaciones bibliográficas de diversas fuentes
Ausentismo	Características sociolaborales del personal	ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 122	Conocido como faltas o inasistencias de los empleados al trabajo.[99] Abstención deliberada de acudir al trabajo.[100] Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo.[101]
Rotación del personal		JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social. Colombia, p. 67	Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.[102] El término "rotación" en relación con los recursos humanos, hace referencia a la salida de colaboradores de la organización, que luego son reemplazados por otros.[103] Es el intercambio de personas entre la organización y el ambiente, que se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y de las que salen de ella.[104]

[99] CHIAVENATO. Op. cit., p. 144.
[100] ALLES. Op. cit., p. 61.
[101] BOTELLO. Op. cit., p, 39.
[102] CHIAVENATO. Op. cit., p. 135.
[103] ALLES. Op. cit., p. 373.
[104] BOTELLO. Op. cit., p. 51.

Jornada laboral	Características sociolaborales del personal	JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social. Colombia, p. 67	La jornada laboral se refiere a la cantidad de horas diarias, semanales o mensuales que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato individual de trabajo y con el contrato colectivo de trabajo.[105] Definido como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o practicas nacionales.[106]
Salario y prestaciones		ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 122	Salario: Paga o remuneración regular que recibe el trabajador. En otras palabras, también podría decirse que el salario es el monto de dinero que la organización abona al colaborador como retribución de su trabajo.[107] Prestaciones: Son beneficios otorgados de forma general a los trabajadores. Este concepto es aplicable a ciertos sectores o grupos de trabajadores, los cuales deben reunir determinados requisitos de elegibilidad; entre los más comunes se encuentran: la antigüedad, el estado civil, la edad y la composición familiar. Alguno de estos beneficios son: ayuda para fallecimiento, invalidez, subsidio por incapacidad, primas, becas de estudio para los hijos de trabajadores, fondo de ahorro, entre otras de la misma naturaleza.[108]

[105] CHIAVENATO. Op. cit., p. 457.
[106] NOGAREDA, Cleotilde; NOGAREDA, Silvia; SOLORZANO, Montserrat. Op. cit., p. 3.
[107] ALLES. Op. cit., p. 375.
[108] VARELA, Ricardo. Administración de la compensación: sueldo, salarios y prestaciones. México: Pearson. 2006. 392 p. ISBN: 9786073215862.

Tipo de contrato	Características sociolaborales del personal	GALLEGO, Mery. El balance social como herramienta de auditoría organizacional, 1999. p. 35	Es el pacto o acuerdo entre el trabajador o empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete de manera voluntaria, a la realización de prestación de servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución.[109] Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materias o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento puede ser compelidas.[110]
Antigüedad laboral		BAYONA, Cristina; GOÑI, Salomé; MADORRAN, Cristina. Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. España, 2015. p. 8	Años de permanencia de una persona en una organización.[111] La antigüedad en el empleo es una medida de rotación laboral o movilidad en el empleo; ya que los cambios de trabajo de una persona pueden estar asociados a cohesiones tanto voluntarias como involuntarias, por tal razón, este se considera como un indicador de flexibilidad del mercado laboral.[112]
Satisfacción laboral		CALDERON, Gregorio. Dirección de Recursos Humanos y competitividad. Colombia, 2003. p.167	Grado de satisfacción de los colaboradores en el relación con el trabajo. Usualmente se mide sobre la base de ciertos ítems preestablecidos. La satisfacción o no con el trabajo deviene de muchas circunstancias, desde las personales hasta otras que puedan tener relación con la tarea, los jefes, los compañeros, el lugar donde se realiza la tarea, entre otros factores.[113]

[109] BOTELLO. Op. cit., p. 40.
[110] Real Academia Española. Op. cit., consultado en https://dle.rae.es/?id=AdXPxYJ.
[111] ALLES. Op. cit., p. 300.
[112] Banco Interamericano de Desarrollo. Op. cit., p. 5.
[113] ALLES. Op. cit., Ibid. 376.

			La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica como la aptitud de la persona hacia su trabajo.[114]
Compromiso laboral	Características sociolaborales del personal	BAYONA, Cristina; GOÑI, Salomé; MADORRAN, Cristina. Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. España, 2015. p. 8	La expresión hace referencia al compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que esta ha definido, cómo se identifican con dichos conceptos, y qué consistencia tiene este compromiso con respecto al futuro.[115] El concepto de "compromiso laboral" se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por la cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.[116]
Porcentaje evaluación de rendimiento		JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social.	Permite identificar aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio.[117] Se refiere a la evaluación de las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales que se compone de diferentes elementos como: Habilidades y o técnicas, función y aplicación de conocimientos.[118]

[114] HANNOUN. Op. cit., p. 15.
[115] Ibid. 103.
[116] PERALTA, María; SANTOFIMIO, Ana; SEGURA, Viviana. Op. cit., p. 89.
[117] CHIAVENATO. Op. cit., p. 395.
[118] JAEZ, Marian. Op. cit., p. 20.

Convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado	Servicios sociales de la empresa al personal	JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del talento humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social. Colombia, P. 67	Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales.[119]
Beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario		ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 122	Son pagos realizados por la empresa a sus participantes (premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, etc.).[120] Un incentivo es un elemento destinado a lograr y/o mantener una determinada conducta. Es una recompensa que se fija para motivar a un tercero o a varios para actuar de una manera deseada.[121]
Información y comunicación	Integración y desarrollo del personal	ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 122	La comunicación organizacional es un grupo u organización, que parte del fortalecimiento y desarrollo institucional y se concreta principalmente en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y articulaciones en y de la organización y se proyectan potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea.[122]
Desarrollo del personal		ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 123	Conjunto de acciones tendientes a hacer crecer las capacidades de una persona en relación con su puesto de trabajo, actual o futuro. Implica un desarrollo tanto de conocimientos como de competencias.[123]

[119] Real Academia Española. Op. cit., consultado en https://dle.rae.es/?id=AgBNpjl.
[120] CHIAVENATO. Op. cit., p. 82.
[121] NAZARIO, Rafael. Op. cit., p. 137.
[122] FAVARO, Daniel. Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones. Argentina, 2006. p. 6.
[123] ALLES. Op. cit., p. 119.

Capacitación	Integración y desarrollo del personal	ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 123	Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.[124] Actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, con fecha y horarios y objetivos predeterminados. La capacitación es la actividad más utilizada para la formación de personas, especialmente en adultos.[125]
Educación		ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 123	La educación es un conjunto de influencias sobre los sujetos humanos, pero influencias procedentes de los otros seres humanos; en este sentido la educación se diferencia de la influencia cósmica, climatológica y física de todo tipo que inciden sobre el hombre, que es necesaria para su desarrollo biológico.[126]
Tiempo libre		ARAUJO, Jack. El balance social. Su análisis e interpretación. Colombia, 1989. p. 123	Aquel tiempo que queda tras realizar el trabajo heteronomo, sobre todo en la forma de trabajo asalariado, así como después de restar el tiempo necesario para dormir, ir al trabajo, comer y cuidar del propio cuerpo.[127]

Fuente: Elaboración propia con base a diversos textos bibliográficos.

[124] Real Academia Española. consultado en https://dle.rae.es/?id=7HbGYPr.
[125] ALLES. Op. cit., p. 74.
[126] SARRAMONA, Jaime. Concepto de educación. España, 1989. p. 29.
[127] MORENO, Ines. Tiempo libre y recreación. Colombia, 2006. p. 8.

De acuerdo a la anterior tabla, las variables del personal abordadas desde la Contabilidad del Recurso Humano, se resaltó la importancia de ampliar la concepción de estas, no solo para conocer su significado, sino también para darle un sentido lógico a cada uno de los tratamientos que se dieron a las variables, en cuanto a su análisis descriptivo. De tal manera que, al momento de su representación, este se realizó bajo la premisa de comunicar información clara y útil a las partes interesadas, siendo coherente con el objetivo principal de la presente investigación de representar dichas variables a partir de la Contabilidad del Recurso Humano.

En tal sentido, Machado[128] afirmó que para la *American Accounting Asociation AAA,* la Contabilidad de los Recursos Humanos es el proceso de identificar, medir la información acerca del personal, para facilitar la labor de la dirección dentro de una organización. En palabras de este autor, la Contabilidad del Recurso Humano se ocupa del valor del capital humano en una compañía, desde la medición, análisis y valoración debe construir la información que permita tomar decisiones para la mejor utilización del personal en la organización, en lo relacionado con sus conocimientos, habilidades y valores. Por su parte Díaz[129] afirmó que la Contabilidad del Recurso Humano encuentra su propósito en la valoración del capital humano de la empresa y la elaboración y representación de información relativa al mismo, donde encuentra su utilidad en el ámbito interno de la compañía. Para el autor en el ámbito interno se destaca el interés de brindar información a la gerencia relativa al personal, para que este tome decisiones estratégicas relacionadas con la mejor utilización de este recurso.

Pero solo dar cuenta de las acciones que la empresa adelanta en torno al recurso humano no es suficiente, esta óptica descriptiva es limitada y debe ser complementada por una evaluación de la gestión de los recursos humanos, en relación con las políticas establecidas y los resultados alcanzados[130]. Es por ello que las organizaciones actuales, se han permeado mucho más de los aspectos

[128] MACHADO. Op. cit., p. 200.
[129] DIAZ. Op. cit., p. 40.
[130] MACHADO. Op. cit., p. 200.

sociales dentro de los fenómenos empresariales, especialmente en la que tiene que ver con el compromiso que está presente con la sociedad en general y puntualmente con su personal. De esta manera Machado[131] planteó que la Contabilidad de los Recursos Humanos no solo permite conocer el valor del personal con que cuenta la organización, sino la gestión del talento humano y sus resultados, así como el potencial del factor humano para agregar valor a la organización, generando un promisorio camino hacia la Contabilidad del capital intelectual.

Por otro lado, Jiménez[132] percibió que la Contabilidad Financiera o tradicional no es suficiente para dar cuenta de variables sociales, por ello planteó la necesidad de establecer un sistema de información que dé cuenta de variables cuantificables y no cuantificables no sólo en términos financieros. En este sentido, la contabilidad tradicional identificó y comunicó algunos aspectos sobre los recursos humanos, como son: costos asociados al proceso de contratación[133], el cual está dado como el coste en que incurre el empleador, usando las técnicas y procedimientos con las que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Pago de salarios y prestaciones[134], entendido como la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Son datos que se pueden obtener desde la contabilidad tradicional. No obstante, su limitado campo de acción solo informa sobre las erogaciones hechas del recurso humano, encasillándose a las disposiciones estatales o exigencias normativas[135].

Por su parte, la Contabilidad de los Recursos Humanos trasciende ese papel estático, para identificar y representar las variables del personal, las cuales se dan desde el proceso de contratación hasta la inversión en capacitaciones y desarrollo del recurso humano.

---

[131] Ibid., p. 210.
[132] JIMÉNEZ Op. cit., p. 64.
[133] CHIAVENATO. Op. cit., p. 149.
[134] Ibid. p. 283.
[135] BURBANO, Jorge; POLANCO, Luis. Contabilidad de los Recursos Humanos: antecedentes, procedimientos y práctica en Colombia. En: Facultad de ciencias de la Administración. Febrero, 1992. vol. 1, no. 17, p. 1 – 43.

Es por esto, que esta rama de la Contabilidad ha evolucionado hacia aspectos de cultura organizacional, donde los empleados, clientes, comunidad en general dan reconocimiento a esas empresas que se preocupan por su desarrollo empresarial, sin olvidar en ningún caso el bienestar y desarrollo de su personal. Según Machado[136] evaluar los resultados en materia de ambiente laboral es una necesidad, ya que no tiene el mismo valor una compañía que tenga un mal ambiente de trabajo a una que tenga un ambiente de atención, respeto, equidad y cordialidad.

Pero reflejar la información del recurso humano en los informes financieros de una empresa, es un proceso dispendioso y complejo, ya que esta requiere la identificación de las variables o elementos que interfieren en el ciclo contable de la empresa, para así reconocer por medio de una herramienta que permita su representación en los estados financieros. Así mismo, la ubicación precisa de este tipo de información, es un aspecto en el que no se tiene un consenso definido. Sin embargo, algunos autores proponen un Balance Social, donde se reflejen de manera descriptiva las variables del personal de una empresa y otros proponen colocarlas como notas a los estados financieros, para presentarla como información adicional.[137]

2.3.1. El Recurso Humano: más allá de la mirada convencional de la Contabilidad

El pensamiento del hombre ha evolucionado con relación a la importancia y el impacto que poseen las personas en las empresas[138]. "Hoy día las organizaciones en transformación saben que el ser humano asociado con otros, debidamente constituidos y con los recursos adecuados, es capaz de convertir en realidad metas compartidas y ambiciosas"[139]. Es por ello, que el aprovechamiento de los recursos y más precisamente del talento humano hace parte fundamental de la

[136] MACHADO. Op. cit., p. 200.
[137] DIAZ. Op. cit., p. 40.
[138] GARCIA, María; LEAL, Martín. Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. En: Revista Omnia. Abril, 2008. vol. 14, no. 3, p. 144 -159.
[139] Ibid., p. 145.

construcción de adecuadas estrategias para el logro de objetivos de desarrollo empresarial[140].

Desde esta perspectiva se destaca la necesidad de generar valor desde el personal, partiendo de que, este activo intangible bien administrado genera efectos positivos a los resultados de la empresa. En efecto, es importante que la actual empresa reconozca el importante papel que juega el recurso humano, como un agente activo dentro de los procesos de desarrollo y crecimiento para la organización.

Ulrich citado por Botello, Cancino y Delgado[141] sostuvo que es necesario "alinear los objetivos del recurso humano a los objetivos organizacionales, poner en acción la estrategia, administrar los procesos de manera inteligente, eficiente, maximizar la contribución y compromiso de los empleados, y crear las condiciones para un cambio permanente, será lo que establezca la gran diferencia competitiva en la nueva economía." En este panorama, el personal debe hacer parte de la visión y misión de la compañía, para que a su vez pueda ser cultivado y administrado como el activo valioso que otorgue valor a la empresa. De tal manera que cada integrante pueda desempeñar sus labores con compromiso, iniciativa, ideas de mejora y aporte valor agregado desde sus puestos de trabajo, que estimule el cumplimiento efectivo de los intereses de toda la empresa.

De acuerdo con lo anterior, fue pertinente destacar los fundamentos teóricos que trata el concepto de recurso humano, para así identificar los elementos que intervienen en el personal. Mathis & Jackson[142] afirmaron que el capital humano se constituye y se manifiesta en los resultados provenientes de un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia de todos y cada uno de los trabajadores. Con relación a esto, fue importante reflexionar que el personal de una empresa ahora es visto como recurso humano, y que como todo recurso

[140] ZAPATA, Juan. GUTIÉRREZ, Santiago. RUBIO, Mercedes. El rol del Capital humano en la generación de valor: Variables determinantes. En: Revista Ciencias Estratégicas. Diciembre, 2012. vol. 21, no. 29, p. 31 – 47.
[141] BOTELLO, Carlos; CANCINO, Brenda; DELGADO, César. Análisis del rol del área de recursos humanos en micros, pequeñas, medianas y grandes empresas de Chillan. En: Revista Theoria. Agoto, 2003. vol. 12, no. 1, p. 87 – 95.
[142] MATHIS & JACKSON. Human resources management. Mason,OH: Thomson South-western. Referenciados por ZAPATA; GUTIERREZ; MERCEDES. Op cit., p. 36.

ofrece unos beneficios a un interesado. Para el presente caso, fueron las organizaciones en donde se desarrollan esas habilidades y experiencias que aportan a la construcción competitiva de la empresa. En este orden de ideas, se contempló la administración del recurso humano, como un elemento que debe añadir valor tangible y prestar los servicios necesarios para mejorar la productividad y eficacia de las empresas desde el lado de las personas.[143]

Teniendo presente lo anterior, fue importante dejar expuesto que la Contabilidad en sí misma no ha representado el recurso humano en una organización desde una mirada social, solamente ha contemplado lo que se refriere al tratamiento contable convencional, que conlleva a pensar en el problema descrito al inicio de este documento, el cual se manifestó en la falta de reconocimiento y valoración de los recursos humanos dentro de los informes contables, y lo cierto es que, este activo intangible hace parte del valor de cualquier compañía. Si la principal finalidad de la Contabilidad es proporcionar información para la toma de decisiones y mostrar la imagen fiel a distintos usuarios de la información, también es importante la cualificación y aptitud profesional de los empleados, donde la gestión del recurso humano ha jugado un papel importante sobre la aplicación de conceptos y procedimientos tendientes a la valoración del personal.

No obstante, el creciente interés por información pertinente y oportuna no deja ser una exigencia para los diferentes grupos de interés, especialmente para la gerencia y los departamentos de planeación, quienes esperaban que la Contabilidad, a través del análisis, brindara información descriptiva para la adecuada toma de decisiones en términos de inversión y los costes de reposición de las mismas. En este sentido, la Contabilidad del Recurso Humano en palabras de Kaplan referenciado por Burbano y Polanco[144], se definió como el proceso de identificación y medición de los datos sobre recursos humanos y la comunicación de esta información a las partes interesadas, que permitió atender aquellos intereses que estén enfocados en conocer aspectos determinantes del personal.

[143] BOTELLO; CANCINO; DELGADO. Op. cit., p. 89.
[144] BURBANO; POLANCO Op. cit., p.9.

Por otro lado Rueda[145] la definió como una de las formas más divulgadas del Balance Social que permitió establecer en modo general la manera como se dan las relaciones entre empresa y sus colaboradores.

En este orden de ideas, la Contabilidad del Recurso Humano es una rama de la Contabilidad que permite reconocer y representar los costos asociados con el personal, desde las actividades previas a la contratación hasta las procesos de desarrollo del recurso humano, dejando de lado el tradicional registro contable sobre los rubros de personal como gastos del periodo, para convertirse en un sistema de información interno[146] que ayude a la planeación, control, evaluación y desempeño organizacional[147].

En otras palabras, la Contabilidad del Recurso Humano favoreció el reconocimiento y análisis de aspectos relacionados con el personal, para considerar variables que desde la Contabilidad convencional no se han estudiado. Aunque se ha tratado de incorporar en los informes contables el factor humano, no se ha trascendido de la formulación de algunos métodos de valuación de este recurso tan vital para la empresa[148]. En esa misma linea, Likert citado por Burbano[149] sostuvo que a la Contabilidad le falta reconocer un activo humano que es de gran importancia para el funcionamiento de la organización, donde el autor expresó que se reconoce inapropiadamente dentro de los informes financieros y tampoco se involucra el valor de los atributos en dicha valoracion. Por tal razon, se obtuvieron conclusiones erroneas sobre las utilidades a largo plazo, efectividad de la gerencia y motivacion de los empleados.

Es asi como se planteó que la Contabilidad del Recurso humano, buscó establecer cómo se genera las relaciones entre la empresa y su personal, enfocándose tanto en la satisfacción, como en el desinterés de los accionistas y de su personal. Los primeros por parte de la generacion de productividad, utilidad, motivacion, compromiso y por parte del personal en el ambiente laboral, herramientas de

[145] RUEDA. Op. cit., p.108.
[146] BURBANO; POLANCO. Op. cit., p.33
[147] Ibid. p. 31.
[148] Ibid. p. 38.
[149] Ibid. p. 9.

trabajo, salarios, incentivos, educación, entre otros. De este modo, el profesor Rueda[150] pensó que la Contabilidad del Recurso Humano se complementa con la ordenación del tiempo de trabajo, ordenación del espacio, las condiciones de trabajo, políticas de remuneración, actitud de la empresa entre los grupos y organizaciones, la política del personal y el poder empresarial.

De este modo, la Contabilidad del Recurso Humano superó el papel de la contabilidad tradicional y se orientó a[151]:

- Identificar y medir los costos asociados a la contratacion del personal, asi como de su retiro o despido.
- Suministrar información financiera a los usuarios y la gerencia para evaluar el monto de la inversión, la vinculación y capacitaciones.
- Valorar el recurso humano que labora dentro de la organización, de manera individual o colectiva y por tanto determinar el valor humano de la empresa.

Se concluyó entonces, que el manejo de los aspectos relacionados con el recurso humano en la organización es un proceso extenuante, en el cual se debieron tener en cuenta diversas variables como la vivienda, capacitaciones y otros beneficios economicos que incentiven a la eficacia y eficiencia del desarrollo laboral por parte de los empleados. Además, lo que esperaban muchas organizaciones es que a través de la Contabilidad del Recurso Humano, fortalecida con la Contabilidad Social, mejorara la información para efectos de análisis y toma de decisiones de tipo social, estratégico, financiero y administrativo, que también posibilitó a la gerencia planear e informar las inversiones que se realizaron al personal de manera cuantitativa, como tambien descriptiva y poder asi conocer sus resultados. De igual manera, identificar la inversión realizada al recurso humano en aspectos que contribuyeron a mejorar sus habilidades, capacidades, conocimientos y que luego verse reflejadas en su actividad laboral y en el desarrollo de la organización.

[150] RUEDA. Op. cit., p. 111.
[151] BURBANO. Op. cit., p. 10.

En sintonía con lo anterior, Drucker referenciado por Madrigal[152]expuso que la tarea de la gerencia es la de capacitar a las personas para que se desempeñen juntas, hacer efectivas sus fortalezas e irrelevantes sus debilidades. Este tipo de inversiones, permite obtener un mayor rendimiento y productividad en las organizaciones, también hace que la organización sea mas competitiva frente a otras, puesto que las rivalidades, los conocimientos, la creatividad, la capacidad de liderar y resolver problemas, son activos intangibles requeridos para enfrentar demandas de un entorno tan cambiente y poder alcarzar la misión y visión organizacional de una compañía.

Entonces, es allí donde la Contabilidad de los Recursos Humanos busca reconocer y valorar el capital humano de la empresa y poder representar aspectos cualitativos y cuantitativos mediante sistemas de información, notas a los estados financieros u otros recursos, que permitan la representacion de la información descriptiva del personal.

2.4. EL RECURSO HUMANO COMO UN ACTIVO INTANGIBLE

En este apartado, fue relevante hacer algunas precisiones del concepto de activo intangible, ya que resultó de gran pertinencia si se pretendió profundizar en las variables del recurso humano y más aún si se evaluaron los beneficios que se dieron por el adecuado aprovechamiento del personal en una organización. Primeramente fue necesario exponer su significado, según el profesor Palomo[153] su definición se amplía a un “conocimiento empacado”, el cual incluye los procedimientos de la organización, tecnologías, patentes, habilidades de los empleados, conocimientos sobre clientes, proveedores e inversionistas, es decir, toda información o recurso inmaterial que brinde una utilidad a la organización, lo cual se conoce como valor agregado.

[152] MADRIGAL, Berta. Capital humano e intelectual: su evaluación. En: observatorio laboral revista venezolana. Venezuela: Universidad de Carabobo, enero, 2009, vol. 2, no. 3, p. 65 - 81.
[153] PALOMO, Miguel. La evaluación de los activos intangibles. En: metodología para la evaluación de activos intangibles. México: ingenierías, julio-septiembre, 2003, vol. 6, no. 20, p. 12 - 17.

Edvinsson y Malone citados por el profesor Palomo[154] consideraron, desde un enfoque a la administración de activos intangibles, al capital humano (conocimientos, habilidades y competencias) como capital intelectual que tiene una gran oportunidad de generar valor en la compañía, ya que en esencia representa el recurso más importante en cualquier organización y por ende impulsa con su potencial todas las actividades de la misma.

De acuerdo a lo anterior, Palomo planteó una clasificación más detallada de activos intangibles:

Tabla 8. Activos intangibles, según Palomo[155]

Activos de mercado	Activos de propiedad intelectual	Activos Humanos	Activos de Infraestructura
Marcas de servicio	Patentes	Educación	Filosofía administrativa
Marcas de producto	Derecho de autor	Calificaciones	Cultura corporativa
Marcas corporativas	Diseños	Conocimientos sobre actividades	Procesos administrativos
Clientes	Secretos comerciales		
Lealtad del consumidor	Saber-hacer	Evaluaciones de puestos y psicométricos	Sistemas de información tecnológica
Continuidad de Negocios	Marcas	Competencias	Sistemas de redes
Nombre de la empresa	Marcas de servicios		Relaciones financieras
Blacklog			
Canales de distribución			
Acuerdos de negocio			
Contratos de franquicias y licencias			

[154] Ibid., p. 14.
[155] Ibid., p. 14.

En este orden de ideas el profesor Palomo[156] consideró algunos enfoques para medir los activos intangibles dependiendo el interés particular de la empresa o de la información resultante a comunicar:

- Evidenciar el valor de los activos intangibles en el valor actual del negocio.
- Soportar el objetivo corporativo, de estar aumentando continuamente el valor de los accionistas.
- Administrar los activos intangibles con valor y hacerlos crecer en el mediano y largo plazo.
- Generar información más útil para los potenciales inversionistas.

Por su parte Bernárdez referenciado por Moreno y Godoy[157], consideró que la mayor parte de la literatura económica y legal especializada, llaman a capital intangible a la combinación de otros activos y bienes que construyen tres tipos de capital: capital intelectual, capital humano y capital social, relacionando al recurso humano con el capital intangible y que sumado con capital social se convierten en característica y causa del desarrollo económico.

En sintonía con lo anterior, se reconoció que desde el recurso humano se obtienen resultados que estarán siempre condicionados a sus competencias y conocimientos, lo cual debe ser un aspecto a tener en cuenta por la empresa para su adecuada administración. Sin lugar a dudas, la evaluación de esas competencias es un aspecto importante desde la revisión de activos intangibles[158] y por ello, es necesario que el personal de una organización, además de tener un conocimiento suficiente, debe presentar un compromiso y motivación para que realmente aporte valor agregado en todas sus actividades, lo cual repercutirá positivamente en los resultados de una compañía.

[156] Ibid., p. 15.
[157] MORENO, Fidel. GODOY, Elsy. El Talento Humano: Un Capital Intangible que otorga Valor en las Organizaciones. En: Revista Daena. Abril, 2012. vol. 1, no. 5, p. 57 – 67.
[158] Palomo. Op. cit., p. 16.

El profesor Palomo[159] expuso una crítica bastante interesante y pertinente para el presente trabajo:

> El hecho de que en una empresa exista un sistema de incentivos a los empleados poco agresivos, puede ser percibido como que el negocio tiene poco interés por lograr los objetivos y una pobre valoración de la experiencia del personal; lo que repercutirá en una pobre motivación y compromiso del personal. Este aspecto también está ligado a la cultura de la organización, el desarrollo de habilidades estratégicas y remuneración por arriba del promedio de la industria.

Para que una empresa efectúe inversiones en el recurso humano, esta debe ser consciente del potencial que tiene su personal para generar valor a la compañía y además, reconocer que es uno de los activos más valiosos de la organización, lo cual será posible si esta información se representa en los estados contables, donde apoyado de la Contabilidad del Recurso Humano, se informe el valor que tiene el personal y su aporte al cumplimiento de los objetivos empresariales.

2.5. MODELOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO

Al avanzar en este documento se observaron los importantes esfuerzos que las corrientes literarias de la Contabilidad del Recurso Humano hicieron para reconocer el valor del personal en la organización, en otras palabras, medir el valor humano de la empresa, de tal manera que permitiera ser representado a los usuarios de información, y estos pudieran llevar a cabo una adecuada toma de decisiones en relación a este activo tan importante. En tal sentido, el profesor Burbano[160] recopiló diversos modelos de medición del valor del personal, que referencia con algunos autores, los cuales son descritos en el desarrollo de este acápite.

Desde este panorama, fue importante mencionar las palabras de Fernández[161], quien apreció el proceso de medir y valorar en una empresa como un ejercicio del sentido común que requiere unos pocos conocimientos técnicos y mejora con la

[159] Ibid., p. 21.
[160] BURBANO; POLANCO. Op. cit., p.16-19.
[161] FERNANDEZ, Pablo. Métodos de valoración de Empresas. España, 2008. p. 4.

experiencia. Siendo ambas variables importantes, para no perder de vista el por qué se está haciendo la valoración de una determinada manera y para qué y para quién se está haciendo la valoración.

De acuerdo al autor, los métodos de valoración contable y financiera, desde la racionalidad económica, basados en la información suministrada por la contabilidad se pueden clasificar en seis grupos:

Tabla 9. Principales métodos de valoración de empresas, según Fernandez[162]

Balance	Cuenta de resultados	Mixtos (Good Will)	Descuento de flujos	Creación de valor
Valor contable	Múltiplos de:	Clásico	Free cash flow	EVA
Valor contable ajustado	Beneficio: PER	Unión de expertos	Cash flow acciones	Beneficio económico
Valor de liquidación	Ventas	Contables europeos	Dividendos	Cash value added
Valor sustancial	Ebitda	Renta abreviada	Capital cash flow	CFROI
Activo neto real	Otros múltiplos	Otros	APV	

En relación a la anterior tabla es entendible que existieron diversos métodos de valoración, los cuales permitieron conocer los beneficios económicos que se dan a partir de la gestión de los recursos o productividad de la operación misma de la empresa. En ese sentido, lo que se buscó en el presente trabajo es identificar, analizar y representar las variables del recurso humano del área contable en una empresa avícola, a partir de la Contabilidad del Recurso Humano, que fueron desde las características sociolaborales del personal, hasta aquellas variables que trataron sobre la integración y desarrollo de los colaboradores en la organización.

De acuerdo a lo anterior, para que una organización logre cumplir sus objetivos empresariales, debe ser efectiva al momento de administrar el personal, pero esta aplicación requiere de un reconocimiento, medición y evaluación. A través de la Contabilidad del Recurso Humano se contempló la representación de estos valores en sistemas de información con apoyo herramientas e indicadores. Como

[162] Ibid., p. 4.

lo menciona Burbano y Polanco[163], existen diversidad de modelos de medición del valor del recurso humano relacionados con su productividad, eficiencia y eficacia dentro de la organización. A continuación se mencionan algunos de estos modelos:

- Valor realizable y condicional.
- Método del Good Will adquirido en la empresa.
- Modelo de valuación normativa.
- Método del valor presente

Como ya se ha abordado anteriormente, la Contabilidad Social fue la base para reconocer las variables que se identificaron, analizaron y representaron a través de la Contabilidad del Recurso Humano, con base en herramientas e indicadores que permitieron orientar el objetivo general del presente trabajo. No está de más recordar que el objeto de análisis fue abarcar el personal del área contable de una empresa avícola. Se hace la aclaración, ya que no es lo mismo efectuar una representación de las variables de un personal del área operativa (mayor cantidad de actividades y procesos productivos diversos), que al área administrativa o contable, teniendo en cuenta que sus características son diferentes.

Para abordar algunos ejemplos de modelos de medición del valor recurso humano, fue meritorio hacer una diferenciación que presenta Burbano entre costo y valor del recurso humano:

[163] BURBANO; POLANCO. Op. cit., p.15.

Tabla 10. Diferencia entre costo y valor del recurso humano, según Burbano[164]

Costo		Valor
Su origen son datos históricos		Tiene su origen en datos predeterminados con base en costos de reposición
Su base de identificación son las funciones de la administración del personal		Su base fundamental es la teoría económica
Implica erogaciones reales que se hacen en el personal, en el proceso mismo de administración.		Implica expresar en valor presente servicios futuros esperados
Su medición es de carácter monetario		Su medición puede ser de carácter monetario y no monetario

De acuerdo a lo desarrollado en este capítulo, quedó planteado el acercamiento a los estudios de la Contabilidad Social y del Recurso Humano, que atienden el primer objetivo específico del problema de investigación tratado en esta monografía, dando lugar a los fundamentos que orientaron al estudio del problema de investigación. Estos documentos fueron abordados con el propósito, no solo de alinearse con las corrientes teóricas mencionadas, sino también analizarlas, reconocerlas y representarlas desde un sentido lógico que puede brindar la literatura. En este orden, al contener en este capítulo los estudios de la Contabilidad que orienta a la representación de recurso humano, se procedió con el acercamiento a las variables del personal del área contable, las cuales se identificaran y se analizarán por medio de un instrumento de investigación, que serán expuestas en el siguiente capítulo.

[164] Ibid., p. 15.

3. VARIABLES DEL RECURSO HUMANO DEL ÁREA CONTABLE DE LA EMPRESA AVÍCOLA ABC SAS

Las empresas del sector avícola son parte fundamental en el desarrollo económico de la ciudad de Buga. Así mismo, estas empresas requirieron para sus procesos de producción y administración, un gran número de personas que intervinieron de diferentes formas en el cumplimiento de su objeto social. Es por ello que en el presente capítulo, se contempló para la empresa Avícola ABC SAS, compañía que pertenece al sector industrial objeto de estudio.

En el capítulo se identifican las variables que intervienen en la representación del recurso humano del departamento de contabilidad en la empresa Avícola ABC SAS. Inicialmente, se presentan las variables clasificadas según la literatura revisada en el capítulo previo y que serán tenidas en cuenta en el estudio del área contable. Estas variables se han trabajado como cuantitativas y cualitativas. Las primeras se determinan conforme a los indicadores que se construyen a partir de información facilitada por la jefe de contabilidad y la jefe de recursos humanos, en las visitas realizadas a la empresa. Las que se han denominado variables cualitativas, son aquellas que dan cuenta de cómo los empleados perciben los aspectos sociolaborales del personal, los servicios sociales de la empresa y la integración y desarrollo del personal.

Finalmente, se describe la percepción que tienen los empleados a los que se les aplicó el instrumento sobre el reconocimiento del recurso humano en la empresa. Este análisis preliminar permite comprender el papel que juegan las personas dentro de la organización.

3.1. VARIABLES DEL RECURSO HUMANO ESTUDIADAS EN LA EMPRESA AVÍCOLA ABC SAS

A partir de la caracterización de la empresa Avícola ABC SAS, se logró un acercamiento preliminar a la información descriptiva del personal en el

departamento de contabilidad de la compañía. En este orden de ideas, las variables del recurso humano planteadas en el acápite 2.2.1. del capítulo 2 que se estudiaron y que por consiguiente serán las mismas que se trabajaron en el presente trabajo de investigación, fueron: ausentismo, rotación de personal, jornada laboral, salario y prestaciones, tipo de contrato, antigüedad laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral, porcentaje evaluación de rendimiento, convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado, beneficios e incentivos de la empresa al trabajador diferentes al salario, información y comunicación, desarrollo de personal, capacitación, educación y tiempo libre. En la Tabla 11 se presentaron las variables del recurso humano del área contable que fueron tratadas por medio de indicadores, construidos con base en la información obtenida de los cuestionarios aplicados. Estos indicadores permitieron identificar aspectos cuantitativos asociados a las variables de recurso humano.

Tabla 1. Variables del recurso humano del área contable con aplicación de indicador

Variables	Clasificación	Indicador	Fórmula
Ausentismo	Características sociolaborales del personal	Tasa de ausencia	# Días ausentes en el mes ÷ (número promedio de empleados durante un mes x # de días de trabajo)
Rotación del personal	Características sociolaborales del personal	Rotación (anual)	# De empleados que salen del trabajo durante el período de 12 meses ÷ número real promedio de empleados durante el mismo período
Antigüedad laboral	Características sociolaborales del personal	Permanencia	Promedio de años de servicio en la organización en todos los empleados
Satisfacción laboral	Características sociolaborales del personal	Nivel de compromiso o satisfacción	Porcentaje de satisfacción de empleados, frente aspectos de integración y desarrollo del personal[165]
Porcentaje evaluación de rendimiento	Características sociolaborales del personal	Porcentaje de calificación de rendimiento	# De empleados calificados bajo una puntuación o calificación determinada en su evaluación de desempeño ÷ total # de empleados
Beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario	Servicios sociales de la empresa al personal	Beneficios como porcentaje del remuneración	Costo anual de beneficios ÷ remuneración anual
Capacitación	Integración y desarrollo del personal	Medición de la inversión en capital humano	Costo de capacitación / personal capacitado

[165] Las respuestas dadas por los participantes frente a esta variable se analizaron de la siguiente manera: totalmente de acuerdo equivalente a satisfacción del 100%, de acuerdo 80%, indiferente 60%, en desacuerdo 40%, totalmente en desacuerdo 20%-0%.

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 12, se puede observar las variables analizadas desde aspectos cualitativos que permitieron identificar elementos determinantes para la presente investigación:

Tabla 2. Variables cualitativas del recurso humano en el área contable en la empresa Avícola ABC SAS.

Variables	Clasificación	Fuente de análisis
Jornada laboral	Características sociolaborales del personal	Cuestionario
Salario y prestaciones	Características sociolaborales del personal	
Tipo de contrato	Características sociolaborales del personal	
Compromiso laboral	Características sociolaborales del personal	
Convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado	Servicios sociales de la empresa al personal	
Información y comunicación	Integración y desarrollo del personal	
Desarrollo del personal	Integración y desarrollo del personal	
Educación	Integración y desarrollo del personal	
Tiempo Libre	Integración y desarrollo del personal	

Fuente: elaboración propia

3.2. PERCEPCIÓN INICIAL SOBRE EL RECONOCIMIENTO DEL RECURSO HUMANO.

Antes de precisar sobre los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, fue importante dejar por sentado la percepción en el personal de la empresa avícola frente a algunos aspectos determinantes en la investigación. Para ello se elaboraron preguntas que resultaron transversales a los intereses de identificar las variables que intervienen el personal del área contable de la compañía avícola.

Primeramente, se consultó con los participantes de los cuestionarios sobre cómo se reconoce el papel que desempeña el personal en la organización. De acuerdo con los participantes, en la empresa se valora al recurso humano con el que se cuenta, como parte importante para el desarrollo de los objetivos empresariales. Así lo afirmó la jefe del área contable cuando mencionó que "se valora el trabajo de las personas y la parte humana de cada uno de los cargos, lo que motiva el cumplimiento de los logros institucionales"[166].

El reconocimiento del personal que labora en el área contable también fue percibido por estos colaboradores como "…muy valorado y de acuerdo a las condiciones de buena solvencia económica de la compañía, facilita la formación de nosotros como personal, tanto en experiencia como en capacitaciones. Igualmente en la empresa nos reconocen como parte importante en el desarrollo del objeto social de la organización"[167]. La anterior afirmación estuvo en coherencia con lo validado por la jefe de recursos humanos, quien consideró que "en la empresa se reconoce el personal, con permanencia en los cargos, capacitación y en algunos con auxilios económicos"[168]. Así, se puede decir que el reconocimiento de la labor, tanto para los colaboradores como para sus jefes directos, está representado en la capacitación y en los auxilios económicos, en la medida que es valorado dicho desempeño.

[166] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[167] FERNANDEZ, Patricia, *et al*.
[168] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

Segundo, se indagó directamente con la jefe del departamento de contabilidad, acerca de la forma en que se identificó y midió la información contable del recurso humano de la organización. Para ello, respondió que "existe una cuenta contable para cada rubro en la que se identifica los gastos que hacen parte del recurso humano, que además de los gastos de nómina, se registran los importes por eventos empresariales y capacitaciones al personal"[169]. De acuerdo con esto, se pudo observar nuevamente que, la manera en que contablemente identifican y miden la información del personal, es bajo un esquema de contabilidad tradicional, tomando los rubros que involucran al recurso humano, como cuentas de gastos que no representan realmente las variables de este talento humano.

En este orden de ideas, se le preguntó también a la jefe de esta área sobre cómo se revela en los estados financieros el recurso humano de la organización. Fue aquí donde se pudo denotar una necesidad y utilidad de la aplicabilidad del área de estudio de la Contabilidad del Recurso Humano, porque desde esta se facilita un reconocimiento y representación de las variables que compone el recurso humano. La anterior afirmación surge de acuerdo con lo mencionado por la jefe del área contable, cuando indica que "la información relacionada con el personal no se revela en los estados financieros de la empresa"[170].

Es decir que en la organización avícola no contemplaron la representación de las variables propias del recurso humano, como lo son: compromiso laboral, satisfacción de los empleados, beneficios e incentivos de la empresa al empleado diferentes al salario, desarrollo del personal, capacitaciones, entre otros. Para ser estos informados mediante cualquier medio, como notas a los estados financieros o informes de recursos humanos que las representaran facilitara su conocimiento a los diferentes usuarios, para que estos tomaran decisiones relacionadas con el personal.

En este panorama, se pone en contexto lo expresado por Likert quien es referenciado por Jiménez al decir que "los sistemas contables presentes no miden

[169] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[170] Ibid, observación inédita, 2019.

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"[171]. En otras palabras, se pudo concebir que los sistemas contables convencionales no han permitido un real reconocimiento de toda la información que comprende el recurso humano.

De acuerdo a lo anterior, se pudo hacer una comparación con el estudio de Jiménez[172], en el que las empresas de Manizales presentan informes a los directivos y a otras entidades sobre el recurso humano, en su gran mayoría, con información financiera básica que les proporciona la Contabilidad. De modo que, al igual que Jiménez, al analizar la percepción en el personal de la empresa avícola, deja sobre la mesa que la Contabilidad Financiera o tradicional no es suficiente para dar cuenta de las variables del recurso humano como aquellas que estén relacionadas con la satisfacción y compromiso laboral de las personas, por lo que se reconoce la necesidad de establecer un sistema de información que dé cuenta de variables cuantificables y no cuantificables del recurso humano, no sólo en términos financieros.[173]

Se concluyó que el alcance de la Contabilidad Financiera o tradicional en las empresas, frente a las necesidades de información del recurso humano, es ciertamente limitado, porque se enfoca a aspectos financieros, que no son suficientes para responder a las necesidades de información del personal, que permitan administrarlo de una manera más integral, teniendo en cuenta aspectos, tanto económicos como sociales, lo cuales a su vez contribuyan a conocer las condiciones en las que se encuentran el personal y también sus variables, las que intervienen en el desarrollo de cualquier organización.

[171] JIMENEZ. Op. cit., p. 80
[172] Ibid., p. 63.
[173] Ibid., p. 63.

Finalmente, este capítulo ha sido construido con el propósito de identificar las variables que intervinieron en el recurso humano del departamento de contabilidad de la empresa avícola, así mismo presentar una descripción de la percepción sobre algunas de estas variables. Por otro lado, dejar por sentado el instrumento de investigación (cuestionario) que permitió analizar cada una de las variables de dicho personal. Dejando lo anterior planteado, se da paso al siguiente y último capítulo en el que se expondrá el análisis de las demás variables estudiadas en el instrumento de investigación.

4. REPRESENTACIÓN CONTABLE DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA AVÍCOLA ABC SAS

En este capítulo se realiza la representación contable de las variables del recurso humano en el departamento de contabilidad de la empresa Avícola ABC SAS. Se analiza el comportamiento de cada una de las variables bajo los intereses planteados por la Contabilidad del Recurso Humano.

4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DEL RECURSO HUMANO EN EL ÁREA CONTABLE DE LA EMPRESA AVÍCOLA

En este apartado se presentaron las respuestas brindadas por los participantes en los cuestionarios. Cabe mencionar que para el análisis de las variables del recurso humano, se tuvo en cuenta el estudio de la profesora Jiménez[174] en el que se utilizó un enfoque descriptivo sobre los resultados de su investigación. Así mismo, se consideró el orden abordado por Araujo[175] en el Balance Social bajo el modelo colombiano, para representar las variables del recurso humano del área contable en este acápite. Además, se conservó la clasificación de las variables del personal, dadas por Araujo y Gallego (características sociolaborales del recurso humano, servicios sociales de la empresa al personal e integración y desarrollo).

A continuación, en la tabla 13 se presentan los indicadores asociados a las variables del personal del área contable de la empresa que se está estudiando. Estos indicadores amplían con datos cuantitativos la información de las variables complementada con las descripciones de los análisis.

[174] Ibid., p. 62-79.
[175] ARAUJO. Op. cit. p 122.

Tabla 3. Resultado de los indicadores asociados a las variables del personal del área contable de la empresa Avícola ABC SAS

Variable	Indicador	Fórmula	Jefe contable	Analista contable	Asistente contable	Auxiliar contable	Asistente tesorería	Auxiliar tesorería	Promedio año 2018
Ausentismo	Tasa de ausencia	# Días ausentes en el mes ÷ (número promedio de empleados durante un mes x # de días de trabajo)	0,00%	2,78%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	3,24%
Rotación del personal	Rotación (anual)	# De empleados que salen del trabajo durante el período de 12 meses ÷ número real promedio de empleados durante el mismo período	16,67%						
Antigüedad laboral	Permanencia	Promedio de años de servicio en la organización en todos los empleados	10	8	5	2	1	0,50	4,42
Satisfacción laboral	Nivel de compromiso o satisfacción	Porcentaje de satisfacción de empleados, frente aspectos de integración y desarrollo del personal	70%						

Variable	Indicador	Fórmula	Jefe contable	Analista contable	Asistente contable	Auxiliar contable	Asistente tesorería	Auxiliar tesorería	Promedio año 2018
Porcentaje evaluación de rendimiento	Porcentaje de calificación de rendimiento	# De empleados calificados bajo una puntuación o calificación determinada en su evaluación de desempeño ÷ total # de empleados	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario	Beneficios como porcentaje de remuneración	Costo anual de beneficios ÷ remuneración anual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Capacitación	Medición de la inversión en capital humano	Costo de capacitación / personal capacitado (COP)	3.066.233	3.066.233	3.066.233	3.066.233	3.066.233	3.066.233	3.066.233

Fuente: Resultados de la investigación

De acuerdo a lo anterior, es de anotar que las variables antes mencionadas se refieren a aspectos cuantitativos de seis integrantes del área contable que se encontraban presentes durante el periodo de análisis de la investigación 2018. Estos datos históricos fueron suministrados por la jefe del área contable y la del área recursos humanos. Cabe mencionar que las variables con aspectos cualitativos, fueron analizadas desde las respuestas brindadas en los cuestionarios aplicados en el 2019 a las cuatro personas del área contable que en ese momento se encontraban laborando en la organización.

Ahora bien, es importante aclarar que las variables con aspectos cuantitativos se midieron a través de indicadores que, en su mayoría, se presentaron bajo una medición individual, como lo fue la variable de evaluación de rendimiento, las cual permitió la calificación individual de cada colaborador (calificación de 1 a 5) por la jefe del área contable. En este caso la calificación asignada a cada uno fue con la puntuación más alta y por ello el resultado del indicador quedó igual para sus colaboradores. En el caso de la capacitación se evidencia que los resultados en valores son iguales, porque las inversiones en este aspecto se realizaron en la misma proporción por cada uno de los empleados del departamento contable.

A partir de lo anterior, las variables que se evaluaron de forma grupal fueron la de rotación del personal y satisfacción laboral. La primera, por haber sido planteada de esta manera desde el indicador, donde su resultado se mostró como un promedio de la variable entre las personas evaluadas y satisfacción laboral porque esta fue sometida a una calificación individual frente a cada uno de los aspectos y se consolidó en promedio mostrando la realidad de esta variable en el área contable.

Así mismo, la representación de las variables se realizó con base a la clasificación de las mismas, es decir, primero se analizaron las variables que hacen parte de las características sociolaborales del personal del área contable, segundo los servicios sociales de la empresa al personal y en el tercer punto la integración y desarrollo de este. Además, se articula cada uno de los indicadores aplicados y

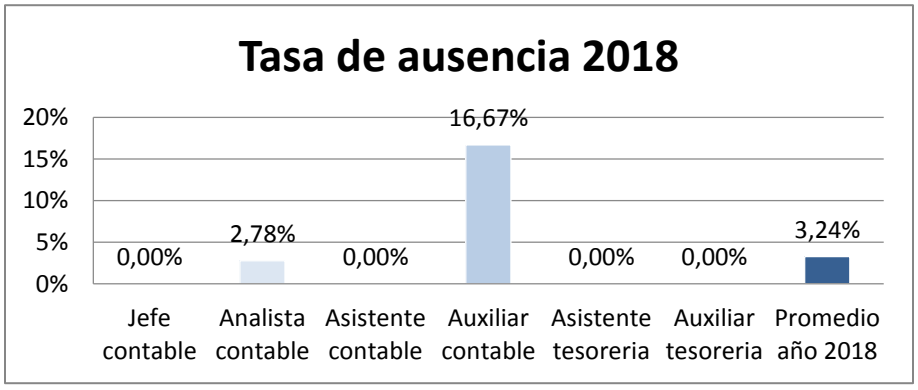
que están expuestos en la tabla 11, donde estos fueron usados de apoyo en la representación de las variables que contenían información cuantificable.

1. Características sociolaborales del personal del área contable

1.1. Ausentismo

Se evidenció que para el 2018 no se presentó alto nivel de ausentismo por parte del personal del área contable. Como se muestra en la gráfica 2, solo se reportó ausentismo por parte de la auxiliar contable con 30 días por licencia de maternidad, representando el 16.67% de sus días laborados en dicho año, además, por parte de la analista contable se reportaron 5 días, lo cual equivale al 2.78% y es debido a una incapacidad por enfermedad general.

Grafica 2. Indicador tasa de ausencia



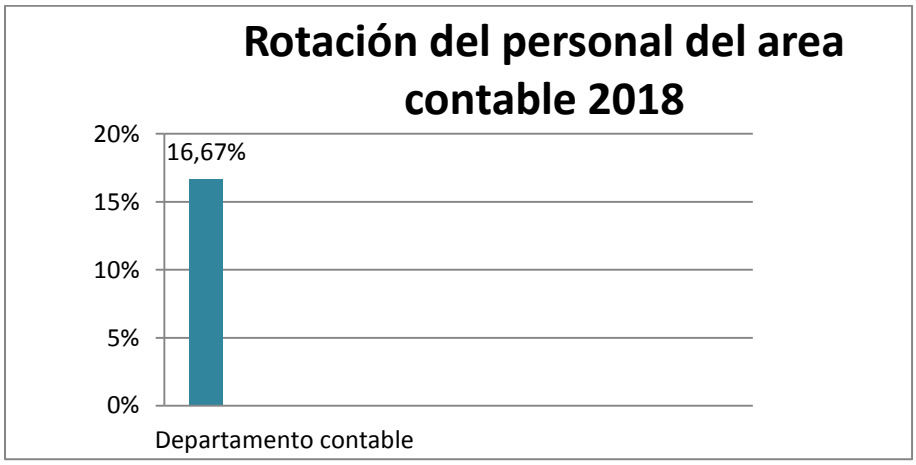
Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

Con base en estos resultados, el comportamiento de esta variable permitió dar cuenta que las personas del este departamento estuvieron la mayor parte del tiempo en sus puestos de trabajo, porque dicho ausentismo en relación a toda el área contable, representó el 3.24% en el 2018 y además, las causas de esta variable en el personal del área contable, obedecieron a razones que fueron justificadas a la dirección de recursos humanos.

1.2. Rotación de personal

La rotación del personal del área contable para el 2018, fue de la siguiente manera: de 6 personas con las que se contaba al inicio del mismo, quedaron 5 al finalizar el año. Esto debido a que se le terminó contrato a la auxiliar de tesorería, quien llevaba 6 meses en la compañía, generando un índice de rotación de personal del área contable correspondiente al 16.67% sobre la cantidad total de personas en esta departamento.

Grafica 3. Indicador de rotación



Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

Esta rotación fue resultado de un recorte de personal que efectuó la compañía por inconvenientes en el flujo de caja, según lo informado por la jefe del área de recursos humanos. Por otro lado, los años de antigüedad laboral del personal del departamento contable, influyeron en su estabilidad laboral, ya que en este caso puntual, a quien se le terminó su contrato fue a la persona que llevaba menor tiempo en la empresa.

En ese sentido, frente a la pregunta sobre si los años de antigüedad laboral del personal del área contable influye en su estabilidad laboral dentro de la organización, la jefe del área de recursos humanos indicó que “está totalmente de acuerdo, porque en la medida que un trabajador tenga más experiencia en la compañía, mayor habilidad desarrolla para desempeñar su cargo y de esta forma es tenido en cuenta para favorecer su estabilidad laboral. Además, el

conocimiento adquirido a través de los años de labor en la empresa, permite la retroalimentación y mejoramiento dentro de los procesos contables en el departamento"[176].

En tal sentido, los colaboradores del área contable mencionaron que "la experiencia en años en la empresa, da una estabilidad dentro de la misma generando un desempeño mejor en los cargos"[177]. Por su parte, la jefe del departamento contable expuso frente a esto que, "los años de antigüedad del personal del área contable si influye en su estabilidad laboral, porque de esa manera se da continuidad en los procesos internos y de esta forma se puede generar la sucesión en cada uno de los cargos cuando fuera necesario"[178].

1.3. Jornada laboral

La jornada laboral que estuvo establecida para el personal del área contable en el 2018, fue de lunes a viernes desde las 7:30 AM a 12 M y de 1:30 PM a 6 PM. Así, los colaboradores del área contable y la jefe de este departamento consideraron, que su jornada laboral se ajustó a sus funciones y por ello se cumplió con todas las responsabilidades del departamento durante este período. Por otro lado, al indagar a través de los cuestionarios con el personal contable, si laboraron horas extras en el 2018, estos contestaron que lo hicieron en las fechas de cierres financieros al finalizar cada mes. Sin embargo, este indicó que no se tuvo establecido la compensación económica de las horas extras laboradas, pero que a manera de acuerdos verbales entre la jefe del área contable y sus colaboradores, se otorgaron permisos eventuales para quienes lo solicitaron o tiempos libres para asistir a capacitaciones y/o para hacer actividades personales diferentes a las laborales por fuera de la empresa.

En esta variable se denotó una contrariedad entre la afirmación de todos los integrantes del área contable. Ellos consideraron que su jornada laboral se

[176] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[177] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*
[178] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

encontraba acorde a sus responsabilidades, pero que en cierres de mes fue reiterativa la realización de horas extras no compensadas económicamente.

Por otro lado, aunque dichas horas extras laboradas son compensadas con permisos mediante acuerdos verbales, el deber ser es que la organización reconociera económicamente ese trabajo de cada empleado[179], teniendo en cuenta que dicha novedad afecta, tanto su nómina como sus prestaciones sociales y además, no se debería contemplar el tiempo de asistir a capacitaciones como compensación de las horas extras.

1.4. Salario y prestaciones

Según lo argumentado por la jefe de recursos humanos indicó que "el cargo y nivel profesional se asocia a la escala salarial de acuerdo a políticas de la empresa y así mismo, influyen en la permanencia y/o estabilidad laboral de cada persona que ocupa un determinado cargo" [180]. En otras palabras, con la adecuada asignación salarial se busca la permanencia de un colaborador en un cargo asignado, al estar este acorde con su perfil profesional.

El periodo que estuvo establecido para el pago del salario de los colaboradores en el área contable fue quincenal, pero según lo manifestado por estos "en todos los meses del 2018, el salario fue pagado por fuera de los periodos establecidos, lo cual fue producto de inconvenientes en el recaudo de la cartera que terminó afectando el flujo de caja de la empresa y el cumplimiento de sus diferentes compromisos financieros, como el pago de la nómina y a su vez el pago de las prestaciones sociales en las fechas establecidas para las empresas"[181].

De este modo se evidencia una indiscutible afectación para los colaboradores que esperaban sus pagos en las fechas estimadas, generando contratiempos en su economía personal. Además de verse reflejado en la demora en pagos de

[179] Gerencie.com. ¿Horas extras se pueden compensar con horas de descanso? (en línea). (Consultado en: 16 de mayo de 2020). Disponible en internet: https://www.gerencie.com/se-pueden-compensar-horas-extras-con-horas-ordinarias.html.
[180] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[181] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*

prestaciones sociales como salud y riesgos profesionales, lo cual vulneró la seguridad social propia de estos empleados. Lo anterior no fue consecuente con el compromiso que inicialmente dijeron tener los directivos de la organización, frente a su personal del área contable, ya que a pesar que se reconociera a este como parte fundamental de la organización, permitió que su recurso humano estuviera expuesto a contratiempos económicos y a riesgos profesionales y de salud.

Sumado a lo anterior, se observó que no existieron pagos o beneficios extralegales a los empleados del área contable que pudieran compensar estos retrasos en el pago de sus salarios, lo cual encuentra coherencia con las dificultades financieras que atravesó la empresa en el periodo de análisis.

1.5. Tipo de contrato

Se observó en el cuestionario que tres de los integrantes del área contable, para el 2018 tuvieron un contrato indefinido (jefe del área contable, analista contable y asistente contable) y las otras tres restantes tuvieron un contrato a término fijo (asistente de tesorería, auxiliar contable y auxiliar de tesorería). En el caso de la Asistente de tesorería, la auxiliar contable y la auxiliar de tesorería, de acuerdo a su tipo de contrato[182], no se les ofreció una real estabilidad laboral ya que estarían a la espera de que su contrato fuera o no renovado cuando se vencieran los términos de este, situación diferente para quienes estaban con un contrato a término indefinido, pese a que todos tuvieron actividades permanentes. De acuerdo a esto, se pudo encontrar relación entre el tipo de contrato que tuvieron estas personas y la antigüedad de cada integrante. Esto anterior se pudo analizar, teniendo en cuenta que las tres primeras personas que tuvieron contrato a término indefinido fueron quienes llevaban más de 4 años en la compañía (jefe del área contable, analista contable y asistente contable), a diferencia de las otras personas tuvieron menos tiempo dentro de la organización y por ello su tipo de

[182] Gerencie.com. ¿Es mejor el contrato de trabajado celebrado a término fijo o término indefinido? (en línea). (Consulado en: 16 de mayo de 2020). Disponible en internet: https://www.gerencie.com/cual-es-mejor-el-contrato-de-trabajo-celebrado-a-termino-fijo-o-el-convenido-a-termino-indefinido.html.

contrato a término fijo (asistente de tesorería, auxiliar contable y auxiliar de tesorería).

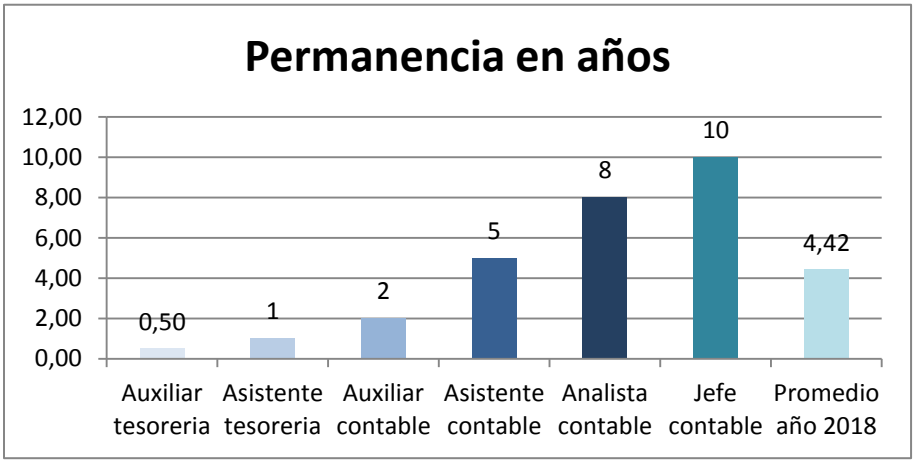
Así mismo, todo el personal del área contable fue vinculado directamente por la empresa, de acuerdo a lo expresado por la jefe del área de recursos humanos, quien mencionó que "la contratación del personal del área contable se ha realizado directamente por la empresa con el fin de ofrecer estabilidad laboral." [183]. En otro aspecto, en los casos en que la empresa decidió terminar el contrato de algún empleado, a este se le informó con anterioridad de un mes, teniendo en cuenta que se tuvo establecido como política, informar con tiempo previo sobre este tipo de decisiones que se toman en la compañía, que igual manera es de anotar que por encima de dicha política, también es algo establecido por ley[184]. De esta manera, expresó la jefe del área de recursos humanos que "cuando la empresa decide terminar el contrato a algún empleado, se ha tenido establecido como política, informar con un mes de anticipación a la persona, para que esta tenga la opción de buscar otro empleo con tiempo"[185].

1.6. Antigüedad laboral

La variable de antigüedad laboral se refiere al tiempo o duración que tienen los colaboradores del área contable dentro de la organización. El personal del área contable de la organización sostuvo una antigüedad laboral de forma ascendente y de acuerdo a su cargo, es decir por la responsabilidad, funciones y manejo de la información de cada cargo. Esto se puede evidenciar en la gráfica 4, donde la jefe del área contable fue de 10 años de antigüedad laboral y los auxiliares son los que llevan menor tiempo, la contable 2 años y la auxiliar de tesorería 6 meses. Además, este análisis encuentra coherencia con el comportamiento de la variable de rotación del personal del área contable, que tuvo un índice del 16.67% en todo el departamento para el 2018.

[183] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[184] Actualícese. ¿El trabajador debe entregar pre aviso de terminación de contrato al empleador? (en línea). (Consulado en: 27 de julio de 2018). Disponible en internet: https://actualicese.com/el-trabajador-debe-entregar-preaviso-de-terminacion-de-contrato-al-empleador/.
[185] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

Grafica 4. Indicador de permanencia



Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

1.7. Satisfacción laboral

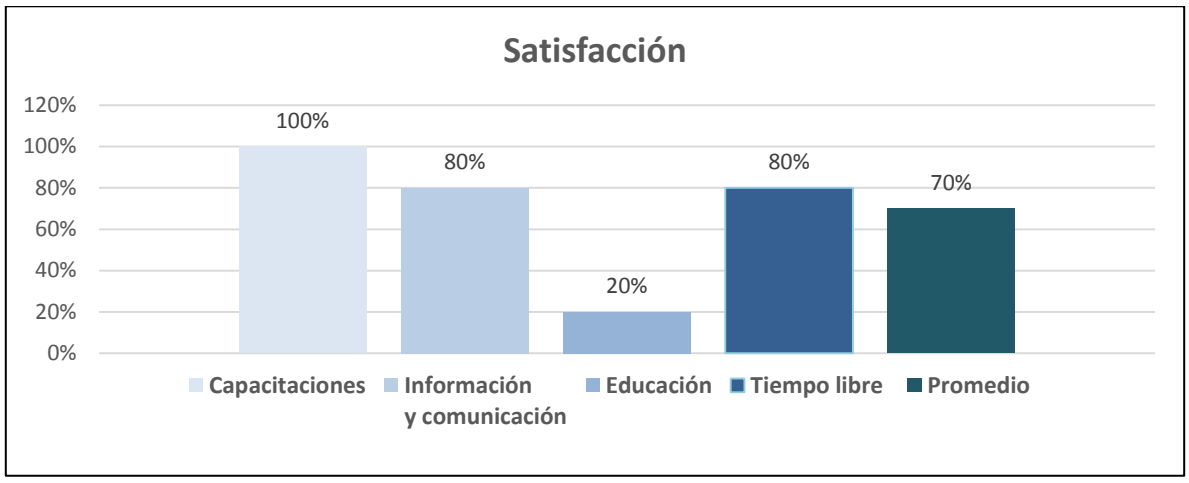
Para el análisis de esta variable, se estudiaron aspectos de integración y desarrollo, como la capacitación, información y comunicación, educación y tiempo libre, que permitieron determinar el grado de satisfacción del personal del área contable, de los cuales se observaron los siguientes resultados:

- Primeramente, se encontró totalmente de acuerdo (100%) con las capacitaciones recibidas en el 2018, que les permitieron estar vigentes frente a las dinámicas contables que se dieron en la organización.
- En segunda medida, estuvieron de acuerdo (80%) en considerar que los medios de información y comunicación con el que contó en la empresa en el 2018, les mantuvieron informados sobre aspectos relacionados con su departamento.
- En tercera instancia, todos estuvieron totalmente en desacuerdo (0%) de que en la organización hubiesen aplicado políticas de educación para el personal o inversiones enfocadas en esta variable durante el 2018. Donde no se brindó apoyos económicos a los empleados para iniciar programas de educación formal como pregrados y especializaciones.
- Finalmente, estuvieron de acuerdo que en la empresa se otorgó tiempo libre durante el periodo 2018, a través de permisos para asistir a

capacitaciones y para realizar de manera eventual actividades personales. Así mismo, manifestó estar de acuerdo con que su carga laboral les permitió hacer uso de ese tiempo libre otorgado en la organización, ellos mencionaron que "como existe una planeación de las actividades del departamento, permite salir de la empresa sin generar traumatismos en el cumplimiento de las responsabilidades[186]".

Por otro lado, la jefe del área de recursos humanos, mencionó que "en la empresa se programaron espacios que estuvieran orientados al tiempo libre del personal del área contable, principalmente para la asistencia a capacitaciones dentro y fuera de la empresa[187]". Además, mencionó que "para el 2018 se les permitió una hora libre en el día de sus cumpleaños y cuando solicitaron permisos para hacer actividades personales, se les concedió en repetidas ocasiones sin ningún contratiempo[188]".

Grafica 5. Indicador de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

De acuerdo a los anteriores resultados, se analizó que los colaboradores del área contable dieron gran importancia a la aplicación de programas de capacitación generándoles motivos para sentir satisfacción laboral. Sin embargo, es importante aclarar que las capacitaciones y el tiempo dedicado para estas son deberes de las

[186] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*
[187] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[188] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

organizaciones, que tienen como fin proporcionarles conocimientos a los empleados para que puedan ejercer su labor de manera eficiente. Así mismo, los medios de información y comunicación son herramientas que deben ser proporcionados en la organización para que sus colaboradores estén al alcance de la información que requieran y del mismo modo los medios de comunicación con los que interactúan.

Ahora bien, se analizó que un motivo de insatisfacción laboral, fue el hecho de no recibir ningún tipo de apoyo en la empresa para iniciar programas de educación formal, variable que se desatendió en la empresa durante el periodo de análisis y que tampoco la contemplo dentro de sus políticas, traducido esto en una situación que debe ser atendida en la empresa para lograr una alta satisfacción de los empleados.

Por último, se entiende que los colaboradores manifestaron estar satisfechos con el tiempo libre otorgado, sin embargo, es de anotar unos puntos relevantes frente a esto: los permisos para asistir a capacitaciones no son propiamente tiempo libre, ya que las organizaciones deben facilitar las condiciones necesarias para que los empleados participen activamente de las capacitaciones. Por otro lado, los permisos eventuales no son tiempo libre, ya que esto fue una manera de compensación por las horas extras laboradas no pagadas.

1.8. Compromiso laboral

Analizando el comportamiento de esta variable a partir de los cuestionarios, se logró observar que la jefe del área contable, consideró que el trabajo que ella realizó dentro del departamento, tuvo un impacto positivo en el logro de los objetivos propuestos por la empresa en el 2018. Ésta indicó que “se llevó a cabo un adecuado cumplimiento de las normas contables y además la presentación de los informes se hizo en forma eficaz y suficiente para la adecuada toma de decisiones”[189]. Así mismo, los colaboradores del área contable consideraron que “su contribución para el logro de los objetivos empresariales, fue su desempeño a

[189] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

conciencia, responsabilidad en sus funciones, presentación eficaz y eficiente de la información en los tiempos estipulados"[190]. Éstos mismos opinaron que "el área contable cuenta con un excelente clima laboral, donde existe respeto, lealtad, buen trato y lo cual genera un compromiso en el desarrollo de sus labores y les motiva a realizar sus funciones de una manera eficiente, responsable y metódica"[191].

Lo anterior, permitió analizar que todos los integrantes del área contable, a pesar de encontrarse en diversas situaciones desfavorables que afectaran su economía personal y sus derechos como empleados, en términos de seguridad social (riesgos profesionales, salud, caja de compensación) y prestaciones, cumplieron con sus labores y la efectiva ejecución de las responsabilidades que implicaron sus puestos de trabajo.

En tal contexto, resulta necesario que en la organización se traten alternativas o estrategias que contribuyan a sostener y/o aumentar el nivel de compromiso de sus empleados, no solo desde el clima organizacional, que resulta vital en cualquier compañía, sino también en factores esenciales que hacen parte de fuentes motivacionales en los empleados, donde estos disminuyan el riesgo de que su personal se agote constantemente de los inconvenientes económicos que presentan en la organización y así puedan sentirse seguros, tranquilos y estables económicamente.

1.9. Porcentaje evaluación de rendimiento

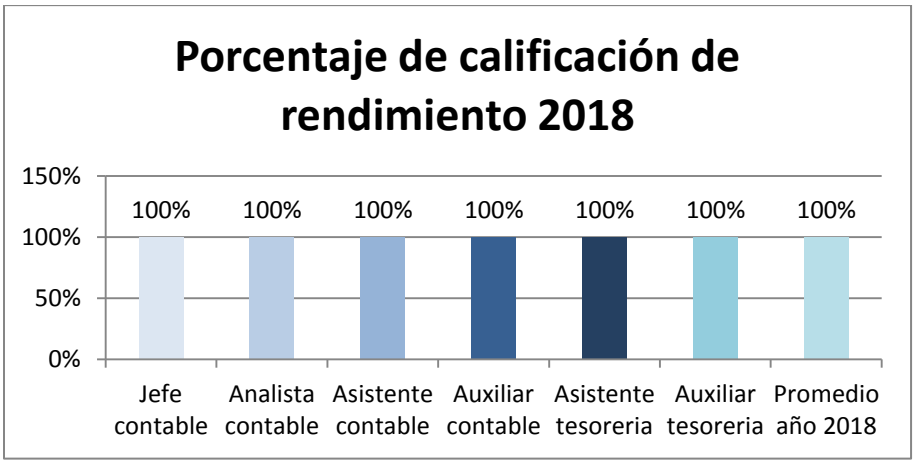
Esta variable representó en términos porcentuales la evaluación del rendimiento de los colaboradores al realizar las funciones del área contable en el transcurso del 2018. Así, la jefe de este departamento expresó en el cuestionario, que los 5 colaboradores que tuvo a su cargo, se evaluaron con una calificación de desempeño, en un rango de 1 a 5, de 5. Esto anterior, fue soportado cuando afirmo que "la razón de que todos tengan un nivel de desempeño del 100%, es

[190] FERNANDEZ, Patricia, et al.
[191] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*

porque presentaron una calidad en el trabajo, un compromiso y responsabilidad de cada una de las personas que desempeñaron los cargos"[192].

De este modo, se pudo analizar que hubo coherencia entre lo que se observó en esta variable sobre el porcentaje de evaluación de rendimiento y lo que se analizó en la variable de compromiso laboral, puesto que en esta última se resaltó que el personal del área contable presentó un desempeño con alto nivel de responsabilidad, eficiencia y con un fuerte compromiso de cumplir con todas sus actividades. Ahora bien, dicha calificación se representó en la gráfica 6, por medio de un indicador de porcentaje de calificación.

Grafica 6. Indicador de porcentaje de calificación de rendimiento



Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

2. Servicios sociales de la empresa al personal del área contable

2.1. Convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado

De acuerdo a la información recopilada en los cuestionarios, se pudo señalar que para el periodo de análisis, no existieron convenios con otras empresas a favor del empleado, solamente tuvieron vínculos con entidades, por medio de las cuales participaron en capacitaciones y actualizaciones. La jefe del departamento contable expresó que "en los convenios con Fenavi, Actualícese, Siesa y caja de

[192] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

compensación nos capacitamos en temas de innovación en procesos para el interés del área, en reformas tributarias, cambios en las normas contables e implementación de NIIF"[193].

Ahora bien, se pudo evidenciar la falta de aplicación de esta variable en la organización, lo cual recae sobre los directivos de la empresa, en cuanto a la gestión de ampliar relaciones con otras entidades que les brinden oportunidades a sus empleados de obtener beneficios sociales y/o económicos, tales como convenios con ópticas, entidades financieras, de salud, deportivas, de recreación, entre otras. Cabe comentar que cuando se consultó con los participantes sobre esta variable, éstos relacionaron los convenios con las capacitaciones recibidas en el período de análisis.

2.2. Beneficios e incentivos diferentes al salario

Los beneficios e incentivos representan los pagos que realiza la empresa, como premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, los cuales benefician a sus empleados. En este caso, tanto la jefe de área contable, como la de recursos humanos y los colaboradores del área contable, respondieron en el cuestionario que la empresa no cuenta con ningún tipo de beneficio e incentivo para ellos. Con base en esto, no se realizó la aplicación del indicador de beneficios como porcentaje de remuneración, al no presentar algún costo para realizar el cálculo matemático.

En tal sentido, desde lo expuesto por Rueda, la inversión en beneficios e incentivos, se convierte en uno de los factores o elementos que inciden en la productividad de un personal y en efecto, de toda la organización.[194] En este contexto, al no existir en la empresa, políticas relacionadas con la presente variable, el desempeño del personal del área contable, no presentó efectos negativos en el rendimiento laboral. Este argumento se basó en la respuesta de la jefe del área contable, cuando se le preguntó por el porcentaje de evaluación de

[193] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[194] RUEDA. Op. cit., p. 119.

rendimiento de sus colaboradores, donde su respuesta fue que “el personal del área contable tuvo un nivel de desempeño del 100%, porque presentaron calidad en el trabajo, compromiso y responsabilidad en sus funciones”[195].

Entonces, de acuerdo a lo mencionado por Rueda en este mismo indicador, la empresa no cumplió con ningún beneficio que incentivara a los empleados a cumplir con sus funciones y/o a elevar su nivel de productividad. En tal medida se hizo razonable que los directivos de la empresa incluyeran dentro sus presupuestos y programas, la realización de esta variable así fuera con reconocimientos especiales a sus empleados por buen rendimiento o cualquier otra práctica similar, que posibilitara contribuir en aspectos motivacionales de sus empleados y en su productividad, siendo consecuentes con el alto de desempeño que ya su personal contable les brindaba.

3. Integración y desarrollo del personal del área contable

3.1. Información y comunicación

De acuerdo al análisis que se realizó sobre esta variable en los cuestionarios, se evidenció que, tanto la jefe del área de recursos humanos como todo el personal del departamento contable, concordaron que para el periodo de análisis, existió medios de información y comunicación dentro de la compañía, los cuales fueron: correo corporativo, aplicación de Spark (chat interno de comunicación), nomograma (herramienta de gestión documental) y la cartilla que les entregó mensualmente la revisoría fiscal, con información tributaria actualizada. También, los colaboradores del área contable expresaron que “se nos informó sobre decisiones relevantes que se tomaron en la empresa, porque después de cada comité mensual, se brindó información a las personas acerca de las decisiones tomadas”[196]. Por su parte, la jefe del departamento contable indicó que “por políticas de la empresa, al gerente de la compañía le gusta que los colaboradores, estén enterados de lo que ocurre en cada una de las áreas y las decisiones que

[195] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[196] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*

hayan sido tomadas, son informadas a los participantes de los diferentes comités mensuales y ellos a su vez, tienen la responsabilidad de compartir la información con el resto del personal"[197].

3.2. Desarrollo del personal del área contable

Esta variable implica un conjunto de acciones tendientes a hacer crecer las capacidades de una persona en relación con su puesto de trabajo, actual o futuro[198]. Se pudo señalar que la empresa contó con un área enfocada al desarrollo del personal dentro de su estructura organizacional. Sin embargo, la jefe del área contable indicó que "las políticas orientadas al desarrollo del recurso humano, se encontraron relacionadas con planes de acción y seguimiento, y certificación del área para aplicar a prima de éxito[199]de acuerdo a los resultados anuales de la empresa"[200]. Así mismo, la jefe del área de recursos humanos concordó con lo dicho anteriormente y también afirmó que "en el 2018 no se crearon políticas adicionales orientadas al desarrollo del personal del área contable"[201]. Entre otras cosas, la jefe del departamento contable, indicó que dichas políticas no tuvieron aplicabilidad para el 2018, puesto que la compañía no se encontraba en un buen momento de liquidez financiera. También, argumentó que "en el período de estudio no se realizó la ejecución de esta variable, porque el resultado de la empresa fue negativo"[202].

De acuerdo a lo anterior, se pudo evidenciar que para el período de análisis, los directivos de la organización no pusieron en práctica lo que se encuentra en sus valores corporativos y más aún que teniendo un área enfocada para el desarrollo de esta variable, no aplicaron ningún programa o política que contribuyera para el desarrollo del personal contable. Lo anterior se constituye en una falencia relevante desde una mirada crítica de la Contabilidad del Recurso humano, ya que

[197] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[198] ALLES. Op. cit., p. 119.
[199] Prima de éxito: prima extra que se entrega al final del año, para el área de mayor productividad y esta se repartía entre los mismos colaboradores del área que la obtuviera.
[200] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019
[201] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[202] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

para este caso, la organización deja en teoría el hecho de afirmar que el papel que desempeña el personal del área contable hace parte fundamental de la organización. Se puede concluir entonces que ellos realizaron inversión en capacitaciones porque fue necesidad para la organización, pero realmente no tuvieron en cuenta el desarrollo propio del personal.

3.3. Capacitación

Las capacitaciones realizadas en el 2018, dentro de la organización y que estuvieron enfocadas en el personal del área contable fueron: innovación en proceso al interés del área, reforma tributaria, cambios en las normas e implementación NIIF. La jefe del área de recursos humanos, manifestó que existieron políticas orientadas a la capacitación del personal del área contable y señaló que "se ejecutaron cinco programas de actualización y capacitación en temas contables y dos diplomados en NIIF"[203]. En este orden de ideas, fue importante precisar que en la empresa avícola, no se tuvo capacitaciones diferentes a las que se recibió por parte de las entidades como Actualícese, Fenavi y Siesa.

Lo anterior entró en concordancia con lo informado por el personal del área contable al afirmar que "la empresa tuvo en el 2018 vínculos con Fenavi, Actualícese y SIESA, los cuales brindaron, a todo el personal del área contable, capacitaciones y actualizaciones"[204].

Por su parte, los costos asociados de dichos convenios durante el 2018, estuvieron dados como se muestra a continuación:

Entidad de convenio	Valor	Observación
Actualícese	$ 2.399.800	Costo anual
Fenavi	$ 3.183.600	Costo anual
SIESA	$ 12.814.000	Costo anual

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los participantes

[203] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[204] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*

Así mismo, la jefe del área contable precisó que “todos los integrantes del departamentos contable participaron en cada una de las capacitaciones que programaron para el 2018”[205], lo cual a su vez, encuentra sintonía con lo expresado por los colaboradores de esta área, al mencionar que “se encontraron totalmente de acuerdo y satisfechos con las capacitaciones recibidas en el período indicado. Así mismo, todo ese conocimiento recibido durante ese año, fue de gran aplicación en el área”[206].

3.4. Educación

En la empresa no se contemplaron políticas orientadas a la educación formal del personal del área contable para el período de estudio, según lo confirmado por el mismo personal de esta área, incluyendo a la jefe del área contable, igualmente la jefe del área de recursos humanos coincidió con esta afirmación al indicar que “en la organización no se crean, ni se tienen establecidas políticas orientadas a la educación formal del personal del área contable”[207].

De acuerdo a esto, se logra analizar la necesidad de incluir esta variable dentro de las políticas de la organización frente a los intereses que propone la Contabilidad del Recurso Humano, donde promueva un desarrollo de los empleados desde aspectos que no sólo estén enfocados a sus funciones, sino también en las expectativas propias de las personas frente a su educación. En otro panorama, en el que la empresa aplicara las variables de educación y desarrollo en su personal, lograría verdaderas ventajas competitivas en su sector y un real crecimiento personal y profesional de su valioso capital humano.

3.5. Tiempo libre

Al recordar el concepto de tiempo libre, el cual trata de aquel tiempo que queda tras realizar las tareas del trabajo asalariado, así como de restar el tiempo

[205] NIEVES, Juanita. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.
[206] FERNANDEZ, Patricia, *et al.*
[207] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

necesario para dormir, dirigirse al trabajo, comer y cuidar del propio cuerpo. Se realizó el análisis de dicha variable, con base a aspectos similares que estuvieran relacionadas con el tiempo libre para el personal del departamento contable.

En tal medida, se pudo señalar que para el 2018, el comportamiento de esta variable es mínimo y estuvo relacionada con permisos otorgados al recurso humano para realizar actividades personales y una hora libre para estar por fuera de la empresa en el día de sus cumpleaños. Esto anterior, fue confirmado por los colaboradores del departamento contable al precisar que "las actividades que se ejecutaron en el año 2018 en función del tiempo libre, se dieron a lugar por todos los permisos que se otorgaron para estar por fuera de la empresa y poder realizar alguna actividad personal, además, en el día de los cumpleaños se nos permitió estar por fuera de la organización una hora"[208] Lo anterior permitió inferir que realmente la empresa no contó con políticas en cuanto a brindar tiempo libre para el personal del departamento contable, sin contar que cada cierre de mes debieron extender sus jornadas laborales y no fueron registradas como horas extras para ser compensadas.

Desde esta perspectiva, esta variable se evidenció una falencia frente al propósito de tiempo libre, ya que de fondo no se denotó unas políticas sólidas de esta misma variable que contribuyeran a la inversión de tiempo del recurso humano en actividades personales que permitieran espacios independientes de la jornada laboral.

4.1.1. Representación contable de las variables

A partir de las apreciaciones iníciales de quienes participaron en los cuestionarios y el anterior análisis de las variables del recurso humano del área contable, se observó que en la empresa Avícola ABC SAS no se representó, ni tampoco se reveló dentro de algún informe, notas a los estados financieros y/o cualquier otro documento, información que se relacionara con el personal de área contable, en términos de contratación, inversiones en el recurso humano, políticas, beneficios e

[208] PINZÓN, Beatriz. Avícola ABC SAS. Guadalajara de Buga, Colombia, observación inédita, 2019.

incentivos en el personal, ambiente de trabajo, satisfacción laboral, ausentismo, rotación del personal y entre otros.

Ahora bien, es importante señalar que el análisis de las variables del personal, permitió reflexionar sobre aquellos aspectos que pueden mejorar, aumentar o determinar el desarrollo y cumplimento de los objetivos organizacionales de la empresa en relación a su recurso humano, teniendo en cuenta, que el conocer dicha información facilita que en la empresa se tomen acciones en cuanto a inversiones, condiciones laborales, políticas, beneficios que representan oportunidades de mejora en la calidad de vida de su personal y una eficiente administración del recurso humano.

Por consiguiente, es importante recordar que la representación contable de las variables del recurso humano, encuentra su utilidad cuando dicho proceso sirve como fuente para la adecuada toma de decisiones, al conocer la realidad socio económica que presenta la organización en relación con su personal y de esa manera se tomen acciones para intervenir en esa realidad. En esa medida, Gil[209] recuerda que la Contabilidad es una disciplina que posibilita la representación de la realidad económica y social de cualquier compañía y como tal, se nutre de la captación de datos, registro y revelación de información socio económica para convertirse en conocimiento sujeto de análisis, interpretación y proyección organizacional. Según este autor, dicho fenómeno facilita transformar la información generada, en conocimiento aplicado al proceso decisorio previo a la acción[210]. Para el presente caso de estudio, aplicó este fenómeno desde la recopilación de información de cada una de las variables del personal del departamento de contabilidad, seguidamente los respectivos análisis y por último, su representación contable.

Así pues, a partir del ejercicio realizado en la empresa avícola, lo que se propuso es que desde la Contabilidad se pueda incluir en las notas a los estados financieros o cualquier otro medio que sea pertinente, la representación contable

[209] Op. cit., GIL, p. 116.
[210] Ibid., p. 116.

de las variables del recurso humano. Para tal caso, a continuación fue elaborada la tabla 14, en la que se consignó la información de cada una de estas variables, la cual podría incluirse en las notas a los estados financieros de la empresa Avícola ABC SAS para el período del 2018, convirtiéndose de ese modo, en fuente de información para la toma de decisiones de los diferentes usuarios, en lo que tenga que ver con la realidad social y económica que comprende al personal del área contable de dicha organización.

Tabla 4. Representación Contable de las variables del personal del área de contabilidad de la Avícola ABC SAS

Características sociolaborales del personal del área contable	
Ausentismo	El índice de ausentismo para el año 2018 fue del 3.24% y este se presentó por licencia de maternidad y enfermedad general en dos personal del área contable.
Rotación del personal	El índice de rotación para el año 2018 corresponde al 16.67% sobre la cantidad total de personas en esta área, dando un índice de rotación bajo.
Jornada laboral	Se laboró en el horario establecido, aunque en cierres contables de cada mes trabajaron horas extras y estas no fueron pagadas, sólo compensadas con permisos, lo cual sugiere una revisión de esta variable para que se realice todas las actividades dentro la jornada. Además, al realizarse horas extras, estas sean consideradas como novedades en la nómina, teniendo en cuenta el efecto en prestaciones que genera al empleado.
Salario y prestaciones	Los salarios y prestaciones no se pagaron oportunamente, producto de inconvenientes en el recaudo de la cartera, lo cual sugiere una revisión de las estrategias que implementen para atender estas obligaciones. La anterior situación repercutió directamente en la economía de los empleados, y más aún en la seguridad social por demora en pagos de las prestaciones sociales. También se observaron políticas para establecer la escala salarial, que están asociadas al cargo y nivel profesional. Además, no tuvieron pagos o beneficios extralegales en el período de análisis.
Tipo de contrato	Todo el personal del área contable estuvo directamente vinculado con la compañía. 3 de los integrantes del área contable, para el año 2018 tuvieron un contrato indefinido, los 3 restantes un contrato a término fijo. Lo anterior está relacionado a la antigüedad laboral de cada persona, según lo indicado por los participantes. Entre otras cosas, se permitió identificar que los tipos de contrato a término fijo para las personas de menos tiempo de vinculación, no les ofreció una estabilidad laboral, ya que éstas se encontrarían a la espera de que su contrato fuera o no renovado cuando se vencieran los términos de este.
Antigüedad laboral	La antigüedad laboral del personal del área contable en términos generales fue de 4.42 años en el 2018.
Satisfacción laboral	En términos generales, se presentó satisfacción laboral de los colaboradores contables para el 2018 en relación a las capacitaciones recibidas, los medios de información y comunicación, los permisos otorgados y principalmente el ambiente laboral de la empresa lo cual fue su principal motivación.
Compromiso laboral	Se evidenció un compromiso por parte del personal del área contable, dado su desempeño, el cual fue realizado con responsabilidad, presentación eficaz y eficiente de la información en los tiempos estipulados.
Porcentaje evaluación de rendimiento	De acuerdo al porcentaje de rendimiento del 100% de todos los colaboradores del área contable, se pudo afirmar que todos estos cumplieron eficientemente con las responsabilidades asignadas en el año 2018.

Servicios sociales de la empresa al personal	
Convenios que tenga la empresa con otras entidades a favor del empleado	No existieron estos convenios, lo cual evidencia la falta de adopción de estrategias por parte de los directivos en gestionar estas alianzas que favorecieran a sus colaboradores y que permitieran atender sus necesidades de tipo económica, social y/o de bienestar que tuvieran durante el período de análisis.
Beneficios e incentivos de la empresa al empleado, diferentes al salario	En la empresa no se contemplaron algún tipo de beneficios e incentivos para el personal del área contable diferentes al salario, lo cual atribuyeron a la inestable situación económica que presentaron para el período de análisis. Si bien es cierto, esto afecta las inversiones realizadas por la empresa, no se adoptaron alternativas que permitieran atender esta variable y beneficiar el personal del área contable.
Integración y desarrollo del personal	
Información y comunicación	Existieron medios de información y comunicación dentro de la compañía, algunos de estos fueron: correo institucional; aplicación de Spark y un nomograma. Además, se tuvo como política informar al personal del área contable sobre cualquier decisión relevante que se tomara en la compañía.
Desarrollo del personal	Existieron políticas de desarrollo enfocadas en relación a planes de acción y seguimiento, y certificación del área para aplicar a prima de éxito de acuerdo a los resultados anuales de la empresa. Sin embargo, estas políticas no tuvieron aplicabilidad para el 2018, ni ninguna otra. Lo cual es relevante, teniendo en cuenta que existieron áreas enfocadas para atender esta variable y aun así no se llevó a cabo estrategias para poner en práctica, lo que contemplaron en sus valores corporativos y en la apreciación del rol de las personas en la compañía.
Capacitación	Existieron convenios con Fenavi, la caja de compensación, la plataforma de Actualícese y con la compañía de sistemas contables SIESA, los cuales permitieron al personal del área contable participar de capacitaciones y conocer sobre artículos de actualización. Las inversiones en capacitación que se realizaron en la empresa correspondiente a Actualícese $2.399.800, Fenavi $3.183.600 y SIESA $12.814.000 por los colaboradores del área contable durante el 2018, estuvieron orientadas a innovación en proceso al interés del área, reforma tributaria, cambios en las normas e implementación NIIF.
Educación	En la empresa no se contemplaron políticas orientadas a la educación del personal del área contable, se logra analizar la necesidad de incluir esta variable dentro de las políticas de la organización frente a los intereses que propone la Contabilidad del Recurso Humano, donde promueva un desarrollo de los empleados desde aspectos que no sólo estén enfocados a sus funciones, sino también en las expectativas propias de las personas frente a su educación.
Tiempo Libre	En el 2018 el comportamiento de esta variable fue mínimo, ya que sólo estuvo enfocado en otorgar permisos al personal del área contable para realizar labores diferentes a las de su puesto trabajo y una hora libre en el día de sus cumpleaños. De acuerdo a lo percibido en el instrumento de investigación, esto no fue tiempo libre, ya que la organización no canceló sus horas extras, si no que fueron compensadas con permisos.

Fuente: Resultado de la investigación

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este apartado final tiene como propósito la presentación general de las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en el desarrollo de la presente monografía. Los resultados alcanzados en la investigación han sido tejidos desde los referentes teóricos de la Contabilidad Social y Contabilidad del Recurso Humano.

5.1. CONCLUSIONES

El problema de investigación planteado aborda las limitaciones que se dan desde la práctica contable y la información del personal, generando una brecha entre la información contable y el reconocimiento de las variables del recurso humano en las organizaciones, ocasionando un reto de representar las diferentes variables del recurso humano, e incluir esta información desde diversos medios, como notas a los estados financieros, informes contables que tengan un propósito similar a los anteriores documentos, para dar cuenta sobre el comportamiento de dichas variables en la organización y de esta manera, considerar esta información para la toma decisiones que contemplen la realidad de la empresa frente a su recurso humano.

Además, es relevante recordar que sólo se aplicaron cuatro cuestionarios y no a siete personas como se había mencionado en el problema de investigación. Esto fue consecuencia de una desvinculación laboral, lo cual se explica en el indicador de retiro de personal, donde se describió que en el año de análisis de la presente investigación 2018, se despidió una persona del área de tesorería y dos persona más del área de contabilidad para el 2019 previo a la aplicación de los cuestionarios. Se brinda esta claridad, con el objetivo de comprender los resultados dados en la Tabla 13 donde se relacionan los indicadores aplicados con seis integrantes del área contable que estuvieron durante el 2018. Esto

permite confrontar la información obtenida de los resultados de la investigación con la cantidad de respuestas observadas en los cuestionarios desarrollados.

En el estudio se sistematizo algunos referentes bibliográficos que permitieran brindar una caracterización general de la Contabilidad Social y especialmente de la Contabilidad del Recurso humano. De esta forma, convertirse en los fundamentos teóricos que sustentaron el desarrollo de la investigación y por ende atender a un acercamiento para la solución del problema de investigación previamente descrito. Lo anterior entonces, posibilitó identificar las variables del recurso humano que han sido abordadas por diversos autores. Además, orientó a la aplicación de un instrumento de investigación que facilitó un acercamiento a las variables del personal del área contable de la empresa. Finalmente, posibilitó representar cada una de las variables del personal contable de la empresa avícola, a través de un análisis descriptivo, consolidado en una tabla, en la que se aproximó, desde la Contabilidad del Recurso Humano, a una revelación de cada una de las variables del personal del departamento contable.

Ahora bien, el desarrollo de la presente investigación permitió en primera medida: plasmar en el segundo capítulo estudios contables relacionados con la Contabilidad del Recurso Humano, también quedo consignado la realidad observada en las variables del personal del área contable de la empresa avícola de Buga. En otras palabras, articular lo puesto en letras con la práctica contable que atañe en la actualidad a los profesionales contables, en lo relacionado con el reconocimiento de los diferentes activos intangibles como el recurso humano en una organización.

Es así, como el desarrollo del estudio favoreció conocer la percepción inicial sobre la forma en que la empresa Avícola ABC SAS identificó, midió y reveló en los estados financieros, la información contable Integral de su personal para el 2018. Esta compañía para el periodo indicado, sólo registró en cuenta de gastos los rubros que estuvieron relacionados con el personal del área contable en el período de análisis, es decir tuvo un tratamiento de la información del personal, bajo el esquema de la contabilidad tradicional.

Gracias a los análisis realizados en la presente investigación, se pudo observar que en la empresa estudiada, a pesar de haber reconocido el papel del recurso humano del departamento contable, como vital para la consecución de los objetivos empresariales, no atendió las variables del personal como son: salarios y prestaciones, convenios con otras empresas, beneficios e incentivos para los empleados, políticas de desarrollo, educación y tiempo libre. Se pudo concluir que las casusas por las cuales estas variables fueron desatendidas, son por la falta de inversión e interés de aplicación y desarrollo por parte de los directores administrativos de la organización, así también se evidencio que la empresa avícola no representó ni reveló ninguna de las variables de este personal dentro de los informes generados por la Contabilidad. Todo lo anterior, permitió dar una idea inicial sobre aspectos del tratamiento contable del recurso humano, lo que dio paso a la identificación y posterior representación de cada una de las variables seleccionadas.

Sin embargo, el representar las variables del personal del departamento contable, encuentra sentido si se trata de tener información a la mano. Por ejemplo, a partir de dicha representación se puede conocer el nivel de ausentismo en un determinado período y sus respectivas causas, saber si la jornada laboral para el personal se encuentra acorde a la funciones asignadas o por el contrario, no es suficiente y por ende, se laboran horas extras que afectan tanto, el rendimiento laboral y si es el caso, el incremento en pago de salarios y prestaciones, tener información acerca de si el personal con el que se cuenta está motivado y comprometido dentro de la empresa, reflejado esto en su desempeño. Entre otras cosas, saber sobre el nivel de inversiones en capacitación, educación, bienestar, desarrollo y/o beneficios a los empleados.

Ahora bien, el conocer esta información, facilita incluir la ejecución de estas variables del recurso humano en los presupuestos de la compañía y de este modo conocer y analizar los efectos de esta inversión en los resultados de la organización y así mismo, contribuir a un crecimiento del recurso humano, tanto profesional como personal. Por otro lado, atender al deber que afronta la

Contabilidad de revelar a los diferentes usuarios, la información de aspectos cualitativos y cuantitativos que hace parte de las variables recurso humano de cualquier empresa, y que sin lugar a dudas, desde la contabilidad tradicional no se ha logrado realizar, pero con apoyo de esta área de estudio de la Contabilidad del Recurso Humano, se permite responder a esa necesidad de información contable de un activo intangible tan valioso como el recurso humano.

Finalmente, a partir del desarrollo de esta investigación, se entiende ahora que para identificar y representar las variables del personal desde la disciplina contable, es importante tener en cuenta la Contabilidad del Recurso Humano, para comprender las variables del personal y su comportamiento en cualquier empresa. Así mismo, es necesario apoyarse de instrumentos o mecanismos que faciliten la apreciación de aspectos cualitativos y cuantitativos de dichas variables, con el fin de identificarlos, analizarlos y representarlos de manera consecuente con el enfoque social que propone esta área de estudio de la Contabilidad. Sin menor importancia, toda la información analizada de cada una de las variables del personal, debe ser revelada por la Contabilidad, mediante notas a los estados financieros, informes especiales o estructuras que se adopten en la empresa, para reflejar la información contable del recurso humano a los diferentes usuarios que la requieran.

5.2. RECOMENDACIONES

- A la Universidad del valle…

  Incluir en el pensum del programa de Contaduría Pública, asignaturas desde la Contabilidad Social y la Contabilidad del Recurso Humano, con el objetivó de fortalecer la construcción de criterios frente a las diferentes problemáticas sociales y económicas que se da en la práctica contable de las organizaciones, en relación con representar el talento humano, no solo con números, si no interpretar, identificar y analizar la información resultante a partir del personal de la organización.

- A los profesionales contables…

  Recordar esos principios éticos que propicia el paso por la formación universitaria, para que su participación en las organizaciones, no quede reducida a los intereses particulares de algunos usuarios de la información. Al contrario, poner en práctica todos sus conocimientos en pro de que ese activo intangible, como el recurso humano se represente de acuerdo al verdadero valor dentro de la organización y no solo se quede en las palabras de los directivos de la empresa. Es así, como estos profesionales de la Contaduría Pública deben partir de una visión desde la Contabilidad como ciencia social que concibe, no solo aspectos económicos, sino también sociales, que entre otras cosas, asegura que su rol como profesional sea consolidado como parte importante en la toma de decisiones de toda la organización, más que de aquel elemento instrumental que procesa datos y firma los estados financieros.

- A la empresa Avícola ABC SAS.

  Analizar los resultados positivos y oportunidades de mejora, expuestos en el cuarto capítulo del trabajo de investigación. Como son:

  1. Las políticas orientadas al desarrollo del personal, más que dejarlas plasmadas dentro valores corporativos, se deben poner en práctica y desarrollarlas con el objetivó de incentivar a la mejora de procesos que realiza su personal del área contable dentro de la organización.
  2. Hacer inversiones, en cuanto a las variables relacionadas con la integración y desarrollo del personal del área contable. Algunas de estas variables son: educación, tiempo libre, convenios con otras organizaciones y beneficios e incentivos.
  3. Finalmente, a la organización avícola de acuerdo con el trabajo de investigación se le recomienda incluir dentro de sus informes financieros o en las notas a los estados, la representación de las variables del recurso humano, con miras de que los usuarios de la

información puedan evidenciar la importancia que ejerce el personal en cuanto a sus objetivos económicos de la organización.

Estas recomendaciones son con el propósito de fortalecer la aplicación y tratamiento de las variables del personal del área contable, creando e implementando estrategias que les permita adoptar la representación de recurso humano y así, llevar a la realidad el papel vital que cumple dicho recurso para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Logrando de esa manera, un aporte trascendental al desarrollo y crecimiento de las personas en la organización, que se traduzca a su vez en verdaderas ventajas competitivas y generación de valor desde su recurso humano.

6. BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, Sandra y GARCIA, José. Análisis de los desarrollos en contabilidad de los recursos humanos en Colombia. Trabajo de grado Contador Público. Cali: Universidad del Valle, 2016.

Actualícese. ¿El trabajador debe entregar pre aviso de terminación de contrato al empleador? (en línea). (Consulado en: 27 de julio de 2018). Disponible en internet: https://actualicese.com/el-trabajador-debe-entregar-preaviso-de-terminacion-de-contrato-al-empleador/

ALLES, Martha. Diccionario de términos de recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica. 2011. 486 p. ISBN: 9789506416188.

ARAUJO, Jack. El balance social, su análisis e interpretación. En: Universidad de Antioquia. Noviembre, 2015. vol. 1, no. 15.

ARIAS, Carlos. Metodología de la investigación. Las variables. Venezuela: Editorial Episteme. 2013. 2 p. ISBN: 9800785299.

BAYONA, Cristina; GOÑI, Salomé; MADORRAN, Cristina. Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. En: Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa. Enero, 2000. vol. 1, no. 9.

BOTELLO, Carlos; CANCINO, Brenda; DELGADO, César. Análisis del rol del área de recursos humanos en micros, pequeñas, medianas y grandes empresas de Chillan. En: Revista Theoria. Agoto, 2003. vol. 12, no. 1.

BOTELLO, Nohora. Indicadores de gestión de recursos humanos en laboratorios Biogen SA. Colombia, 2008.

BURBANO, Jorge; POLANCO, Luis. Contabilidad de los Recursos Humanos: antecedentes, procedimientos y práctica en Colombia. En: Facultad de ciencias de la Administración. Febrero, 1992. vol. 1, no. 17.

Business School, (2016, Julio) ¿Cuáles son las etapas de un proyecto? Recuperado de: https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/etapas-de-un-proyecto/conoces-cuales-son-las-etapas-de-un-proyecto

CALDERON, Gregorio. Dirección de Recursos Humanos y competitividad. En: Innovar. Enero, 2003. vol. 1, no. 22, p. 157 – 172.

CAÑIBANO, Leandro. Contabilidad: Análisis contable de la realidad económica. En: Concepto y división de la contabilidad. 1ed. Colombia, 1999.

CASTAÑO, Olga; PRIETO, Eugenio. La información contable frente a las necesidades del usuario. En: Contaduría Universidad de Antioquia. vol. 1. no. 30, p. 125 – 138.

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI – OIT(I). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. España: 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill. 2007. 2 p. ISBN: 9865432107.

DIAZ, Miguel. La Contabilidad Social-Origen y Paradigma. En: Revistas UNMSM. Junio, 2003. vol.1, no. 31.

El País.com.co, (2017, Diciembre). Sector Avícola cerró el año con buenos indicadores. Recuperado de: http://www.elpais.com.co/economia/sector-avicola-cerro-el-ano-con-buenos-indicadores.html

FAVARO, Daniel. Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones. Argentina, 2006.

FERNANDEZ, Pablo. Métodos de valoración de Empresas. España, 2008.

FOCAIA, Paulina. Indicadores de RR.HH. “diapositivas”. Argentina: Comunidad de recursos humanos, 2017. 38 diapositivas.

FRANCO, Rafael. Reflexiones contables: Teoría, regulación y Educación Moral. Colombia: Universidad Libre de Colombia. 2011. 40 p. ISBN: 9789588534428.

GALLEGO, Mery. El Balance Social como Herramienta de Auditoría Organizacional. En: Universidad Eafit. Junio, 2012. vol. 35, no. 115.

GARCÍA, María; LEAL, Martín. Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. En: Revista Omnia. Febrero, 2014. vol. 14, no. 3.

GARCIA, Isabel. Introducción a la Contabilidad. España: Universidad de Salamanca. 2009. 38 p. ISBN: 98741257610.

GARCIA, Tomas. el cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. En: Revista de Educación a Distancia. Febrero, 2003. vol. 1, no. 25.

Gerencie.com. ¿Es mejor el contrato de trabajado celebrado a término fijo o término indefinido? (en línea). (Consulado en: 16 de mayo de 2020). Disponible en

internet: https://www.gerencie.com/cual-es-mejor-el-contrato-de-trabajo-celebrado-a-termino-fijo-o-el-convenido-a-termino-indefinido.html

Gerencie.com. ¿Horas extras se pueden compensar con horas de descanso? (en línea). (Consultado en: 16 de mayo de 2020). Disponible en internet: https://www.gerencie.com/se-pueden-compensar-horas-extras-con-horas-ordinarias.html

GIL, Jorge Manuel. Retos de la Contabilidad frente a la Globalización: Perspectivas de la Teoría y la investigación contable. En: Conjunciones y disertaciones: Pensando la contabilidad en el siglo. Marzo, 2010. vol. 1, no. 8.

Banco Interamericano de Desarrollo. Antigüedad en el empleo y Rotación laboral en América Latina. Nota técnica del BID; 107. Estados Unidos: Biblioteca Felipe Herrera, 2016.

HANNOUN, Geogina. Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación de Licenciatura Administración. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, 2011.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 2006. 100 p. ISBN: 9876543210.

JAÈN, Marian. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis doctoral facultad de psicología. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010.

JIMENEZ, Rubiela. La Contabilidad y su relación con la gestión del Talento Humano en las empresas industriales de Manizales, bajo una perspectiva de la responsabilidad social. Trabajo de grado maestría en Gerencia del Talento Humano. Manizales: Universidad de Manizales, 2008.

LÓPEZ, Fernando. El análisis de contenido como método de investigación. En: Revista de Educación. Mayo, 2002. vol. 1, no. 4, p. 167 – 179.

MACHADO, Marco. Dimensiones de la contabilidad social. En: Revista internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Enero, 2004. vol. 17, no. 12.

MADRIGAL, Berta. Capital humano e intelectual: su evaluación. En: observatorio laboral revista venezolana. Venezuela: Universidad de Carabobo, enero, 2009, vol. 2, no. 3.

MALHOTRA, K. Investigación de Mercados, un enfoque aplicado. México: Pearson Educación. 2004. 212 p. ISBN: 9702604915.

MORENO, Fidel. GODOY, Elsy. El Talento Humano: Un Capital Intangible que otorga Valor en las Organizaciones. En: Revista Daena. Abril, 2012. vol. 1, no. 5.

MORENO, Inés. Tiempo libre y recreación. Colombia, 2006.

NAZARIO, Rafael. Beneficios y motivación de los empleados. En: Revista Dialnet. Junio, 2006. vol. 1, no. 17.

NOGAREDA, Cleotilde; NOGAREDA, Silvia; SOLORZANO, Montserrat. Jornada y horario de trabajo. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2014. 44 p. NIPO: 272-14-064-2.

OSPINA, Carlos. Tramas de la contabilidad: trazos para quienes inician empiezan su formación en Contaduría pública. En: Universidad de Antioquia. Enero, 2016. vol.1, no. 48.

PALOMO, Miguel. La evaluación de los activos intangibles. En: metodología para la evaluación de activos intangibles. México: ingenierías, julio-septiembre, 2003, vol. 6, no. 20.

PERALTA, María; SANTOFIMIO, Ana; SEGURA, Viviana. El compromiso laboral: Discurso en la organización. En: Revista psicología desde el caribe. Enero, 2007. vol. 1, no. 19.

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Consultado en: https://dle.rae.es/?id=AgBNpjI

ROJAS, Ignacio. Elementos para diseños de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimiento en la investigación científica. En: Revista Interinstitucional de la Investigación Educativa. Diciembre, 2011. vol. 2, no. 12.

RODRIGUEZ, Pablo. EL BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA Algunos ejemplos prácticos. España, 2017.

RUEDA, Gabriel. Desarrollo alternativo y Contabilidad: una aproximación. En: Revista internacional Legis de contabilidad & auditoría. Marzo, 2002. vol.1, no 9.

SARRAMONA, Jaime. Concepto de educación. España, 1989.

SAUTU, Ruth. Todo es teoría; objetivos y métodos de investigación. Argentina: Ediciones Lumiere. 2003. 32 p. ISBN: 9509603570.

SOTO, Eliana; PEÑA, Héctor. Identificación de beneficios a partir de la inversión del capital humano desde la perspectiva del retorno de la inversión (ROI). Trabajo de grado Contaduría Pública. Buga: Universidad del Valle, 2016.

TORRES, José. Enfoques para la medición del impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio pensamiento y gestión. En: pensamiento y gestión. Abril, 2005. vol. 2, no.18.

Universidad de los Andes. Definición de avicultura (en línea). (Consultado en: 10 de mayo de 20120). Disponible en internet: https://agronegocios.uniandes.edu.co/2016/02/18/la-avicultura-en-colombia-parte-1/

VARELA, Ricardo. Administración de la compensación: sueldo, salarios y prestaciones. México: Pearson. 2006. 392 p. ISBN: 9786073215862.

ZAPATA, Juan. GUTIÉRREZ, Santiago. RUBIO, Mercedes. El rol del Capital humano en la generación de valor: Variables determinantes. En: Revista Ciencias Estratégicas. Diciembre, 2012. vol. 21, no. 29.

7. ANEXOS

Anexo 1. Funciones de los colaboradores del área contable.

- Jefe del área contable

a) Planificar y coordinar todas las funciones relacionadas con el área contable y de impuestos, poniendo en ejecución las políticas relacionadas con el Dpto. de contabilidad.
b) Elaborar y analizar los estados financieros mensuales de cada una de las compañías Avícola ABC SAS.
c) Elaborar y analizar los informes de costos y gastos donde se refleja el precio por kilo de pollo procesado.
d) Elaborar las declaraciones de impuestos distritales Cali y Bogotá, de la empresa Avícola ABC SAS, medios magnéticos a la Dirección de Impuestos y aduanas nacionales de cada una de las empresas.
e) Administrar, y supervisar el sistema de información CGUNO 8.5, parametrizar y asignar permisos de acceso según las necesidades de cada una de las empresas.
f) Garantizar y diligenciar que las solicitudes de devolución de impuestos como son el IVA y la declaración de renta en el caso de que existan saldos a favor sujetos de ser devueltos.
g) Elaborar y suministrar información pertinente a la elaboración de la conversión de norma local a normas internacionales NIIF a la ejecutiva de proyectos de la compañía, diligenciando las plantillas de la herramienta NIIF TOOLS.

- Analista contable

a) Realizar el cierre contable de los lotes de levante de cada una de las granjas.
b) Realizar los traslados de insumos o productos que se hacen entre granjas, elaborando en el programa contable.

c) Reportar a la empresa Avícola Ave SAS, encargados del tratamiento del agua de las granjas, el dato de las aves desalojadas durante el mes, para la facturación.
d) Realizar el cierre contable de la cuenta 7 de los costos acumulados durante el periodo.
e) Reportar al Departamento Comercial la información de las aves, alimento, vacunas y gas, que se despacharon durante el periodo en la empresa.
f) Enviar la información del personal y la producción anual al DANE.
g) Custodiar y reembolsar Las facturas de los gastos cancelados por la caja menor.
h) Realizar la contabilización mensual de los gastos financieros y débito de las cuentas por pagar de las Tarjetas de Crédito empresariales por el módulo de tesorería.
i) Elaboración del formato en Excel para la liquidación de la Retención en la fuente para Asalariados.
j) Revisar y verificar los valores diligenciados por la asistente de contabilidad, en el borrador de la Declaración de Retención en la Fuente diligenciado en la página web de la DIAN.
k) Elaborar el acta del comité financiero mensual, tomando la información presentada por el departamento Técnico, Comercial, Financiero y Contable durante la reunión mensual que convoca gerencia para la revisión de los costos de la producción durante el periodo.

- Asistente contable

a) Revisar, identificar y registrar por cada una de las empresas los honorarios, prestación de servicios, arrendamientos, créditos bancarios y facturas de compras que no hacen parte del inventario de la empresa, que son generadas dentro de las actividades que realizan cada uno de los departamentos de la empresa.

b) Revisar, evaluar y organizar las cuentas contables que tienen relación con la presentación del IVA de cada una de las empresas como lo son: 4, 5, 7, 14, 15,17 y 24.
c) Crear, analizar y realizar todo lo relacionado con los activos fijos de cada una de las empresas.
d) Crear e ingresar y verificar al sistema ítems de compra y proveedores que solicita el asistente de compras y de técnico.
e) Ingresar, evaluar y conciliar cada uno de los bancos de las diferentes empresas y las cuentas de los socios.
f) Revisar, identificar y registrar las provisiones de la energía, arrendamientos de las granjas que cierran, los diferidos, el IVA y las comisiones de los empleados de ventas.
g) Analizar, realizar y emitir información solicitada por los departamentos de la empresa o personas externas a la misma.
h) Analizar, detallar e informar lo que se presenta durante el cierre de mes en las cuentas 1330-1365 y 1380 de cada una de las empresas.
i) Conciliación mensual del estado de cuenta de las empresas FINCA y SOLLA.
j) Realizar el borrador mensual de las retenciones a las que la empresa aplica conforme a los listados que el programa contable genere.

- Asistente de tesorería

a) Efectuar los pagos en efectivo a los diferentes proveedores y/o acreedores y pagos internos, con base en los comprobantes de egreso previamente verificados por Auditoría y Control Interno, y autorizados por la Gerencia Financiera. Administrar el dinero en efectivo, custodiarlo en caja fuerte, administrar la clave de la misma y velar por el cumplimiento de las políticas de la compañía para el manejo del efectivo.
b) Aprobar y enviar los archivos electrónicos de transferencia, dispersiones de la nómina, pago de planillas de seguridad social y pagos ACH, de acuerdo a programación de pagos efectuados por la Gerencia Financiera, previa revisión de Auditoria y Control Interno.

c) Supervisar que se elaboren diariamente los cuadrantes de caja, y estos cuadren debidamente con la contabilidad, con todos los soportes requeridos y entregarlos en forma oportuna al área de Auditoria para la revisión de Control Interno.
d) Consultar los saldos iníciales de todas las entidades financieras con las que se trabajan en el grupo de compañías, y actualizar informe de bancos en la carpeta de Financiero/Informe diario de bancos/ servidor público.
e) Elaborar la programación de recaudo semanal con los clientes que tienen condición de crédito para el pollo gordo.
f) Reportar mensualmente a CIFIN tanto positiva como negativamente los clientes que tienen autorización.
g) Aclarar las diferencias encontradas en la conciliación bancaria al Dpto. de contabilidad y suministrando los soportes correspondientes para cada entidad Financiera.
h) Custodiar las claves de los Portales bancarios, caja fuerte y token de portales empresariales, garantizando una adecuada custodia.
i) Conciliar los saldos con proveedores de alimento balanceado, pollito, y de gas, en forma mensual y las obligaciones financieras.
j) Elaborar certificaciones comerciales para proveedores, de acuerdo de solicitudes recepcionadas.
k) Archivar todos los documentos que se producen en el área, tales como conciliación de proveedores, certificados comerciales, análisis de partidas conciliatorias, y la correspondencia que se genere con las entidades Financieras, acorde a las tablas de retención documental (TRD) y al sistema de ordenación establecido.

- Auxiliar contable

a) Realizar la respectiva entrada o registro en el programa CG1 de las cantidades ya sea de alimento, pollito, elementos de consumo o adecuación para las diferentes actividades o áreas de las empresas entre ellas las granjas y plantas de proceso.

b) Elaborar en un formato de Excel mes a mes de cada una de las cantidades de alimento que entran a las granjas que tiene la empresa y al mismo tiempo tener un control del transporte; es decir cuáles son los vehículos que transportan el alimento a cada una de las granjas.
c) Hacer el respectivo registro de cada uno de los reembolsos que suministran tanto el área del Dpto. Técnico, Comercial, Caja Menor.
d) Realizar el borrador mensual de las retenciones a las que la empresa aplica conforme a los listados que el programa contable genere.
e) Efectuar el respectivo cruce de pagos de las facturas que ya han sido canceladas por anticipado antes de ser contabilizadas.
f) Realizar la respectiva ubicación del IVA en la empresa correspondiente, ya que la actividad de Avícola ABC es excluida y el IVA se toma como un mayor valor del costo.

- Auxiliar de tesorería

a) Elaborar los recibos de caja, por recaudos electrónicos con base en los listados de bancos y de efectivo con los soportes que entregan directamente los clientes y/o comprobantes de recaudo por parte de los vendedores, en el módulo de tesorería – recaudos –recaudos del programa contable CG1.
b) Elaborar los pagos de proveedores internos y externos (reembolsos, anticipos, auxilios, nómina etc.), con base en la programación efectuada por la gerencia Financiera, y en las ordenes de pagos con base en la programación de pagos suministrada por la asistente de Tesorería, en el módulo financiero el módulo financiero de CG1, tesorería, pagos, tomando el tipo de documento de acuerdo con la forma de pago.
c) Generar cuando se requiera todas las notas bancarias y crédito y entregar al departamento de Auditoría y control para su revisión.
d) Generar en forma mensual los extractos bancarios por cada uno de los bancos con los cuales trabajamos, el primer día hábil del mes siguiente a cada cierre de ejercicio contable.

e) Archivar todos los documentos que se producen en el área tales como CE, PE, RC, CH,CB y las facturas de los proveedores (POR PAGAR) acorde a las tablas de retención documental (TRD) y al sistema de ordenación establecido.
f) Archivar los pagos realizados en el repositorio digital de Docunet.

Anexo 2. Cuestionarios aplicados en trabajo de investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Representación de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S

Reciba un cordial saludo

Los estudiantes responsables del estudio sobre la descripción de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S le invitamos a participar diligenciando este cuestionario. Al hacerlo nos permitirá conocer los aspectos del recurso humano que pueden reconocerse en la contabilidad con el ánimo de producir información que apoye la toma de decisiones.

Su participación es libre y voluntaria. El diligenciar el cuestionario no ofrece ningún riesgo físico para su salud, no incurrirá en gastos de carácter económico o de cualquier índole, ni recibirá una compensación de carácter económico o de especie. Al ser partícipe en el estudio se asegura que la información consignada en este documento es confidencial, totalmente privada y de uso único de los investigadores para fines académicos. Igualmente, se conserva su derecho a preguntar las dudas que tenga; mantener o finalizar su vinculación con el proceso en cualquier momento, ello no acarreará ninguna consecuencia.

En caso de tener alguna duda sobre el cuestionario o cualquier otro asunto relacionado con el estudio, quedamos a su disposición para resolverlo.

De antemano agradecemos su colaboración de participar en la aplicación de este cuestionario de manera libre y voluntaria.

Acepto SI ___ NO ___

Firma: _____

Nombre: _____

Agradecemos su aceptación,

_____	_____
Andrés Felipe Rincón Delgado	Erika Marcela Osorio Morales
Estudiante Contaduría pública	Estudiante Contaduría pública
Universidad del Valle	Universidad del Valle

CUESTIONARIO JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Gracias por participar en esta investigación que busca representar las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC S.A.S. a partir de la Contabilidad del Recurso Humano. Para responder a este cuestionario es necesario tener en cuenta:

1. Que su respuesta corresponde a su evaluación personal
2. Debe responder todas las preguntas para el análisis que se propone en la investigación.

Por favor indique la siguiente información:

1. Edad: ____
2. Género: M ___ F ___
3. Experiencia laboral en años en su área profesional: ____
4. Nivel de formación:

   ___ Técnico _____

   ___ Tecnólogo _____

   ___ Pregrado _____

   ___ Maestría _____

   ___ Otro ¿cuál? _____

5. ¿En la empresa cómo se reconoce el papel que desempeña el personal en la organización?

---

6. ¿Cuál es el número de días de ausentismo por cada empleado del departamento del área contable, en el año 2018?

Jefe contable ____

Analista contable ____

Asistente contable ____

Auxiliar contable ____

Asistente de tesorería ____

Auxiliar de tesorería ____

7. ¿Cuáles fueron las principales causas del ausentismo en los colaboradores del personal contable para el año 2018?

_____

_____

_____

8. Indique el número real promedio de empleados del área contable durante el año 2018 ____

9. ¿Qué cantidad de personas de la misma área terminaron su contrato durante el año 2018? ____

10. ¿Cuáles fueron las causas de dicha rotación en el personal contable para el año 2018?

_____

_____

_____

11. Los años de antigüedad laboral del personal del área contable influye en su estabilidad laboral dentro de la organización.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Mencione brevemente cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____

_____

_____

12. La asignación salarial del personal contable se encuentra asociada a:

Cargo ___ experiencia ___ formación profesional ___

Si es una o varias de las opciones anteriores, explique brevemente esta relación:

_____

_____

_____

En caso de que no sea ninguna de las opciones, ¿de qué manera determinan la escala salarial de los empleados del área contable?

_____

_____

13. ¿Existen algún pago extralegal por parte de la empresa (primas, bonificaciones, auxilios, etc.)?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos pagos extralegales?

_____

_____

_____

14. ¿Se emplea personal para el área contable a través de intermediarios de contratación?

SI ___ NO ___

Explique su respuesta.

_____

_____

_____

15. ¿Qué tipo de contrato tiene cada colaborador del área contable (marque con X)?

Jefe contable:	Indefinido___	termino fijo___	prestación de servicios___
Analista contable:	Indefinido___	termino fijo___	prestación de servicios___
Asistente contable:	Indefinido___	termino fijo___	prestación de servicios___
Auxiliar contable:	Indefinido___	termino fijo___	prestación de servicios___

Asistente de tesorería: Indefinido___ termino fijo___ prestación de servicios___

Auxiliar de tesorería: Indefinido___ termino fijo___ prestación de servicios___

16. Cuando la empresa decide terminar el contrato de algún empleado, ¿se le informa con anterioridad al colaborador sobre dicha decisión?

SI ___ NO ___

Explique las razones de su marcación.

_____

_____

_____

17. ¿La empresa tiene algún tipo de convenio que otorgue beneficios a los empleados del área contable?

SI ___ NO ___

Si la respuesta es un SI, ¿Cuáles son estos convenios y sus beneficios?

_____

_____

_____

18. ¿La empresa cuenta con algún plan de beneficios especiales, diferentes al salario para su personal contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son esos beneficios para el año 2018?

_____

_____

_____

19. ¿Se cuenta con medios de información en el departamento contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos medios?

_____

_____

_____

Si no se cuenta con estos medios, mencione brevemente las razones.

_____

_____

_____

20. ¿Se le informa a los colaboradores del área contable sobre las decisiones relevantes que se tomen en la empresa?

    SI ___ NO ___

    Explique su respuesta.

_____

_____

_____

21. ¿se crean políticas orientadas al desarrollo del personal contable, (conocimientos y competencias) en relación con su puesto de trabajo?

    SI ___ NO ___

    Si estas políticas existen, ¿Qué programas se ejecutaron en el año 2018 para cumplir con estas?

_____

_____

_____

22. ¿se crean políticas orientadas a la capacitación del personal contable?

    SI ___ NO ___

    Si estas políticas existen, ¿Qué programas se ejecutaron en el año 2018 para cumplir con estas?

_____

_____

_____

23. ¿se crean políticas orientadas a la educación formal (curso, pregrado, posgrado, diplomado, especialización, etc.) para el personal contable?[211]

    SI ___ NO ___

    Si existen estas políticas, ¿Qué programas se ejecutaron en el año 2018 para cumplir con estas?

    _____

    _____

    _____

24. ¿Se le otorgo tiempo libre[212] al personal del área contable para el año 2018?

    SI ___ NO ___

    Si se otorgó este tiempo libre, ¿de qué manera lo hicieron y cuáles fueron las razones de brindarlo?

    _____

    _____

    _____

25. ¿Se ejecutaron actividades en el año 2018 en función del tiempo libre de los colaboradores contables?

    SI ___ NO ___

    Si respondió que SI a la pregunta anterior indique ¿Cuáles fueron estas?

    _____

    _____

    _____

[211] Educación formal: estudio orientado a un curso, pregrado, diplomado, etc; independiente a las funciones de su puesto de trabajo.

[212] Tiempo libre: hace referencia a tiempos que otorga la empresa para hacer actividades diferentes a las laborales: integraciones, días no laborales, permisos, etc.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Representación de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S

Reciba un cordial saludo

Los estudiantes responsables del estudio sobre la descripción de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S le invitamos a participar diligenciando este cuestionario. Al hacerlo nos permitirá conocer los aspectos del recurso humano que pueden reconocerse en la contabilidad con el ánimo de producir información que apoye la toma de decisiones.

Su participación es libre y voluntaria. El diligenciar el cuestionario no ofrece ningún riesgo físico para su salud, no incurrirá en gastos de carácter económico o de cualquier índole, ni recibirá una compensación de carácter económico o de especie. Al ser partícipe en el estudio se asegura que la información consignada en este documento es confidencial, totalmente privada y de uso único de los investigadores para fines académicos. Igualmente, se conserva su derecho a preguntar las dudas que tenga; mantener o finalizar su vinculación con el proceso en cualquier momento, ello no acarreará ninguna consecuencia.

En caso de tener alguna duda sobre el cuestionario o cualquier otro asunto relacionado con el estudio, quedamos a su disposición para resolverlo.

De antemano agradecemos su colaboración de participar en la aplicación de este cuestionario de manera libre y voluntaria

Acepto SI ___ NO ___

Firma: _____

Nombre: _____

Agradecemos su aceptación,

_____ _____

Andrés Felipe Rincón Delgado
Estudiante Contaduría pública
Universidad del Valle

Erika Marcela Osorio Morales
Estudiante Contaduría pública
Universidad del Valle

CUESTIONARIO COLABORADORES DEL AREA CONTABLE

Gracias por participar en esta investigación que busca representar las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC S.A.S. a partir de la Contabilidad del Recurso Humano. Para responder a este cuestionario es necesario tener en cuenta:

1. Que su respuesta corresponde a su evaluación personal
2. Debe responder todas las preguntas para el análisis que se propone en la investigación.

Por favor indique la siguiente información:

1. Edad: ____
2. Género: M ___ F ___
3. Experiencia laboral en años en su área contable profesional: ____
4. Nivel de formación:

   ___ Técnico _____

   ___ Tecnólogo _____

   ___ Pregrado _____

   ___ Maestría _____

   ___ Otro ¿cuál? _____

5. ¿En la empresa cómo se reconoce el papel que desempeña el personal en la organización?

   _____
   _____
   _____

6. Los años de antigüedad laboral del personal del área contable influye en su estabilidad laboral dentro de la organización.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Mencione brevemente cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____
_____
_____

7. El número de colaboradores del área contable, es el adecuado para cumplir con la responsabilidad del departamento.

   Totalmente en desacuerdo ☐

   En desacuerdo ☐

   Indiferente ☐

   De acuerdo ☐

   Totalmente de acuerdo ☐

Explique las razones de su marcación.

_____
_____
_____

8. ¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones realizadas durante su horario de trabajo?

   SI ☐ NO ☐

   Si lo anterior fue un NO, amplié su respuesta.

_____
_____
_____

9. ¿Se laboran horas extras en el área contable?

   SI ☐ NO ☐

10. ¿Cómo son compensadas las horas extras?

    Dinero ☐ especie ☐ tiempo libre ☐ otro ☐ ¿Cuál?_____

11. ¿Cuál es el periodo establecido para el pago de los salarios?

    Quincenal ☐ mensual ☐ otro ☐ ¿Cuál?_____

12. ¿En alguna ocasión su salario ha sido pagado por fuera de los periodos establecidos?

    SI ___ NO ___

    Si es un SI y conoce las causas, menciónelas brevemente.

    _____

    _____

    _____

13. ¿Las fechas en las que se realiza el pago de sus prestaciones sociales se ajusta a los tiempos establecidos para las empresas?

    SI ___ NO ___

    Si es un NO*,* amplíe su respuesta.

    _____
    _____
    _____

    ¿Existen algún pago extralegal por parte de la empresa (primas, bonificaciones, auxilios, etc.)?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos pagos extralegales?

_____
_____
_____

14. Cuando la empresa decide terminar el contrato de algún empleado, ¿se le informa con anterioridad al colaborador sobre dicha decisión?

SI ___ NO ___

Explique las razones de su marcación.

_____
_____
_____

15. Los medios de comunicación con que cuenta la empresa, lo mantienen informado sobre aspectos relacionados con el área contable.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Explique cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____
_____
_____

16. ¿Se encuentra satisfecho con las capacitaciones recibidas en el año 2018, para el desarrollo de sus funciones dentro del área contable?

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Mencione brevemente cuáles fueron las razones de esta calificación.

_____
_____
_____

17. La empresa realiza algún tipo de inversión en su educación.

SI ___ NO ___

Explique cuál fue la razón de su marcación.

_____
_____
_____

18. ¿La empresa le otorga tiempo libre para realizar actividades diferentes a las laborales?

SI ___ NO ___

19. Su nivel de carga laboral le permite hacer uso del tiempo libre otorgado por la empresa.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Explique cuál fue la razón de su marcación.

_____
_____
_____

20. ¿Cuáles son sus principales motivaciones para el desarrollo de su labor?

_____
_____
_____

21. ¿Considera que su trabajo en el área contable tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?

SI ___ NO ___

22. ¿Cuál cree que fue su contribución en el logro de esos objetivos para el año 2018?

_____
_____
_____

23. ¿Considera que el ambiente de trabajo fomenta el compromiso para el desarrollo de sus labores en el área contable?

SI ___ NO ___

Explique brevemente.

_____

_____

_____

24. ¿La empresa tiene algún tipo de convenio que otorgue beneficios a los empleados del área contable?

SI ___ NO ___

Si la respuesta es un SI, ¿Cuáles son estos convenios y sus beneficios?

_____

_____

_____

25. ¿La empresa cuenta con algún plan de beneficios especiales, diferentes al salario para su personal contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son esos beneficios para el año 2018?

_____

_____

_____

26. ¿Se cuenta con medios de información en el departamento contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos medios?

_____

_____

_____

Si no se cuenta con estos medios, mencione brevemente las razones.

_____

_____

_____

27. ¿Se le informa a los colaboradores del área contable sobre las decisiones relevantes que se tomen en la empresa?

    SI ___ NO ___

    Explique su respuesta.

_____

_____

_____

28. ¿Se ejecutaron actividades en el año 2018 en función del tiempo libre de los colaboradores contables?

    SI ___ NO ___

    Si respondió que SI a la pregunta anterior indique ¿Cuáles fueron estas?

_____

_____

_____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Representación de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S

Reciba un cordial saludo

Los estudiantes responsables del estudio sobre la descripción de las variables del personal en el área contable a partir de la contabilidad del recurso humano: caso, Avícola ABC S.A.S le invitamos a participar diligenciando este cuestionario. Al hacerlo nos permitirá conocer los aspectos del recurso humano que pueden reconocerse en la contabilidad con el ánimo de producir información que apoye la toma de decisiones.

Su participación es libre y voluntaria. El diligenciar el cuestionario no ofrece ningún riesgo físico para su salud, no incurrirá en gastos de carácter económico o de cualquier índole, ni recibirá una compensación de carácter económico o de especie. Al ser partícipe en el estudio se asegura que la información consignada en este documento es confidencial, totalmente privada y de uso único de los investigadores para fines académicos. Igualmente, se conserva su derecho a preguntar las dudas que tenga; mantener o finalizar su vinculación con el proceso en cualquier momento, ello no acarreará ninguna consecuencia.

En caso de tener alguna duda sobre el cuestionario o cualquier otro asunto relacionado con el estudio, quedamos a su disposición para resolverlo.

De antemano agradecemos su colaboración de participar en la aplicación de este cuestionario de manera libre y voluntaria

Acepto SI ___ NO ___

Firma: _____

Nombre: _____

Agradecemos su aceptación,

_____ _____

Andrés Felipe Rincón Delgado
Estudiante Contaduría pública
Universidad del Valle

Erika Marcela Osorio Morales
Estudiante Contaduría pública
Universidad del Valle

CUESTIONARIO JEFE DE CONTABILIDAD

Gracias por participar en esta investigación que busca representar las variables del personal en el área contable de la empresa Avícola ABC S.A.S. a partir de la Contabilidad del Recurso Humano. Para responder a este cuestionario es necesario tener en cuenta:

1. Que su respuesta corresponde a su evaluación personal
2. Debe responder todas las preguntas para el análisis que se propone en la investigación.

Por favor indique la siguiente información:

1. Edad ____
2. Genero M ___ F ___
3. Experiencia laboral en el área contable en años ____
4. Nivel de formación.

   ___ Técnico _____

   ___ Tecnólogo _____

   ___ Pregrado _____

   ___ Maestría _____

   ___ Otro ¿cuál? _____

5. ¿En la empresa cómo se reconoce el papel que desempeña el personal en la organización?

   _____

   _____

   _____

6. ¿Cómo se identifica y mide la información contable del recurso humano de la organización?

   _____

   _____

   _____

7. ¿Cómo se revela en los estados financieros el recurso humano de la organización?

_____

_____

_____

8. Los años de antigüedad laboral del personal del área contable influye en su estabilidad laboral dentro de la organización.

Totalmente en desacuerdo ☐

En desacuerdo ☐

Indiferente ☐

De acuerdo ☐

Totalmente de acuerdo ☐

Mencione brevemente cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____

_____

_____

9. El número de colaboradores del área contable, es el adecuado para cumplir con la responsabilidad del departamento.

Totalmente en desacuerdo ☐

En desacuerdo ☐

Indiferente ☐

De acuerdo ☐

Totalmente de acuerdo ☐

Mencione brevemente cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____

_____

_____

10. ¿Su jornada laboral se ajusta a las funciones realizadas durante su horario de trabajo?

SI ___ NO ___

Si lo anterior fue un NO, amplié su respuesta.

_____

_____

_____

11. ¿Se laboran horas extras en el área contable?

SI ___ NO ___

12. ¿Cómo son compensadas las horas extras?

Dinero ___ especie ___ tiempo libre ___ otro ___ ¿Cuál?_____

13. ¿Cuál es el periodo establecido para el pago de los salarios?

Quincenal ___ mensual ___ otro ___ cuál_____

14. ¿En alguna ocasión su salario ha sido pagado por fuera de los periodos establecidos?

SI ___ NO ___

Si es un SI y conoce las causas, menciónelas brevemente.

_____

_____

_____

15. ¿Las fechas en las que se realiza el pago de sus prestaciones sociales se ajusta a los tiempos establecidos para las empresas?

SI ___ NO ___

Si es un NO**,** amplíe su respuesta.

_____

_____

_____

16. ¿Existen algún pago extralegal por parte de la empresa (primas, bonificaciones, auxilios, etc.)?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos pagos extralegales y cuál es su costo anual?

_____

_____

_____

17. Cuando la empresa decide terminar el contrato de algún empleado, ¿se le informa con anterioridad al colaborador sobre dicha decisión?

SI ___ NO ___

Explique las razones de su marcación.

_____

_____

_____

18. Los medios de comunicación con que cuenta la empresa, lo mantienen informado sobre aspectos relacionados con el área contable.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Explique cuál fue la razón de la anterior calificación.

_____

_____

_____

19. ¿Se encuentra satisfecho con las capacitaciones recibidas en el año 2018, para el desarrollo de sus funciones dentro del área contable?

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

De acuerdo a la anterior marcación, mencione brevemente cuáles fueron las razones de esta calificación.

_____

_____

_____

20. La empresa realiza algún tipo de inversión en su educación.

SI ___ NO ___

Explique cuál fue la razón de su marcación.

_____

_____

_____

21. ¿La empresa le otorga tiempo libre para realizar actividades diferentes a las laborales?

SI ___ NO ___

22. Su nivel de carga laboral le permite hacer uso del tiempo libre otorgado por la empresa.

Totalmente en desacuerdo ___

En desacuerdo ___

Indiferente ___

De acuerdo ___

Totalmente de acuerdo ___

Explique cuál fue la razón de su marcación.

_____

_____

_____

23. ¿Cuáles son sus principales motivaciones para el desarrollo de su labor?

_____

_____

_____

24. ¿Considera que su trabajo en el área contable tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?

SI ☐ NO ☐

25. ¿Cuál cree usted que fue su contribución en el logro de esos objetivos para el año 2018?

_____

_____

_____

26. ¿Considera que el ambiente de trabajo fomenta el compromiso para el desarrollo de sus labores en el área contable?

SI ☐ NO ☐

Explique brevemente.

_____

_____

_____

27. ¿Cuál es el nivel de desempeño de cada colaborador del área contable? (calificar el desempeño de 1 a 5, siendo 1 la menor puntuación y 5 la mayor)

Analista contable	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
Asistente contable	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
Auxiliar contable	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
Asistente de tesorería	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Auxiliar de tesorería 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

¿Cuáles son las posibles causas que usted cree intervienen en el desempeño de los colabores del área contable?

_____

_____

_____

28. ¿La empresa tiene algún tipo de convenio que otorgue beneficios a los empleados del área contable?

SI ___ NO ___

Si la respuesta es un SI, ¿Cuáles son estos convenios y sus beneficios?

_____

_____

_____

Indique si la empresa incurre en algún tipo de costo por este convenio (si es así, mencione su costo para el año 2018)

_____

_____

_____

29. ¿La empresa cuenta con algún plan de beneficios especiales, diferentes al salario para su personal contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son esos beneficios y cuánto fue su costo en el año 2018?

_____

_____

_____

30. ¿Se cuenta con medios de información en el departamento contable?

SI ___ NO ___

¿Cuáles son estos medios?

_____

_____

_____

Si no se cuenta con estos medios, mencione brevemente las razones.

_____

_____

_____

31. ¿Se le informa a los colaboradores del área contable sobre las decisiones relevantes que se tomen en la empresa?

    SI ___ NO ___

    Explique su respuesta.

    _____

    _____

    _____

32. ¿Existen políticas orientadas al desarrollo del personal contable, (conocimientos y competencias) en relación a su puesto de trabajo?

    SI ___ NO ___

    Si existen estas políticas, menciónelas brevemente e indique como se clasifican[213].

    _____

    _____

    _____

    Con base a la respuesta anterior, ¿Qué programas se ejecutaron para cumplir con estas políticas en el año 2018 y cuál fue su costo para este periodo?

    _____

    _____

    _____

33. ¿Cómo se revelo desde los procesos contables, la realización de estas políticas en el año 2018?

[213] Existen diferentes tipos de políticas; para el presente estudio están relacionadas como: políticas de inversión, organizacionales y de recursos.

Mediante informes ___ Notas a los EF ___ otros ___ ¿cuál?_____

34. ¿Existen políticas orientadas a la capacitación del personal contable?

SI ___ NO ___

Si existen estas políticas, menciónelas brevemente e indique como se clasifican.

_____

_____

_____

Con base a la respuesta anterior, ¿Qué programas se ejecutaron para cumplir con estas políticas en el año 2018 y cuál fue su costo para este periodo?

_____

_____

_____

35. ¿Cómo se reveló desde los procesos contables, la realización de estas políticas en el año 2018?

Mediante informes ___ Notas a los EF ___ otros ___ ¿cuál?_____

36. ¿Existen políticas orientadas a la educación formal (curso, pregrado, posgrado, especialización, etc.) para el personal contable?[214]

SI ___ NO ___

Si existen estas políticas, menciónelas brevemente e indique como se clasifican.

_____

_____

_____

Con base a la respuesta anterior, ¿Qué programas se ejecutaron para cumplir con estas políticas en el año 2018 y cuál fue su costo para este periodo?

_____

_____

_____

[214] Educación formal: estudio orientado a un curso, pregrado, diplomado, etc; independiente a las funciones de su puesto de trabajo.

37. ¿Cómo se reveló desde los procesos contables, la realización de estas políticas en el año 2018?

    Mediante informes ___ Notas a los EF ___ otros ___ ¿cuál?_____

38. ¿Se le otorgo tiempo libre[215] al personal del área contable para el año 2018?

    SI ___ NO ___

    Si se otorgó este tiempo libre, ¿de qué manera lo hicieron y cuáles fueron las razones de brindarlo?

    _____

    _____

    _____

39. ¿Se ejecutaron actividades en el año 2018 en función del tiempo libre de los colaboradores contables?

    SI ___ NO ___

    Si respondió que SI a la pregunta anterior indique ¿Cuáles fueron estas?

    _____

    _____

    _____

40. ¿Cómo se revelo desde los procesos contables, la realización de estas actividades en el año 2018?

    Mediante informes ___ Notas a los EF ___ otros ___ ¿cuál?_____

[215] Tiempo libre: hace referencia a tiempos que otorga la empresa para hacer actividades diferentes a las laborales: integraciones, días no laborales, permisos, etc.