

El Contador Público y La Gestión del Capital Humano

Opción De Grado III

Edwin Javier Narváez Yosa

Jenny Lorena Páez Bello

Jhon Edison Franco Murcia

José Antonio Barboza Alzate

María Isabel García Deantonio

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN

Notas del Autor

Escuela de Ciencias Administrativas – Corporación Unificada Nacional de Educación Superior

La correspondencia relacionada con este proyecto debe ser dirigida a Edwin Javier Narváez Yosa

Programa de Contaduría Pública, Calle 12 B # 6 - 71 Bogotá D.C.

Contacto: edwin.narvaez@cun.edu.co

El Contador Público y La Gestión del Capital Humano

Opción De Grado III

Edwin Javier Narváez Yosa, Jenny Lorena Páez Bello, Jhon Edison Franco Murcia,

José Antonio Barboza Alzate, María Isabel García Deantonio

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN

Nelson Humberto Ruíz Pomar

Opción de Grado III

Contaduría Pública

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior – CUN

Escuela de Ciencias Administrativas

Programa de Contaduría Pública

2018

Dedicatoria:

Este proyecto va dedicado primero que todo a DIOS,
a nuestros padres por su apoyo y esfuerzo para brindarnos
un mejor futuro, a nuestros docentes por sus enseñanzas, a
nuestra Corporación por permitirnos concluir con éxito un
logro más en nuestras vidas, a todos mil gracias por todo
sin tener que pedir nada a cambio, sólo nuestro éxito.

Gracias.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	
1. JUSTIFICACIÓN	11
2. OBJETIVOS	13
2.1 OBJETIVO GENERAL	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
3. MARCO TEÓRICO.....	14
3.1 El capital humano de las organizaciones	15
3.1.1 Antecedentes de la contabilidad del talento humano	16
3.1.2 Modelos de Medición del valor del Recurso Humano.....	18
3.2 El contador público	21
3.2.1 Contador público según la ley 43 de 1990	21
3.2.2 De la inscripción de Contador Público.....	22
3.2.3 De la fe pública del Contador.....	23
3.2.4 De las actividades de la ciencia contable.	23
3.2.5 Concepto de contabilidad pública	24
3.2.6 La formación profesional del contador público y la gestión del capital humano	25
3.2.7 La teoría de la responsabilidad social	33
3.2.8 Paradigma de la utilidad de la información para la toma de decisiones.	34
3.3 Teorías de la contabilidad	34
3.3.1 El Papel de las Universidades en el Desarrollo del Capital Humano	35
3.3.2. Componentes del Capital Humano.....	38

3.3.3 El contador público y el capital humano como una ventaja competitiva.....	42
3.3.4 El capital humano es clave en el papel del contador público.....	45
4. DISEÑO DE METODOLÓGICO.....	47
4.1. Hipótesis a contrastar.	47
4.2 Métodos de investigación en recursos humanos	51
5. CONCLUSIONES	53
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55

INTRODUCCIÓN

Actualmente las necesidades de las organizaciones son mucho más exigentes y complejas, de ahí la importancia que el contador público juegue un papel que va más allá del marco numérico en las organizaciones, donde participe y se relacione con los diferentes niveles del poder, los accionistas, el Estado, los trabajadores, la gerencia, los proveedores, los prestamistas, los clientes, los inversionistas potenciales, los grupos de consumidores, la sociedad en general que quieren y necesitan ver recompensados sus aportes hechos en forma de recursos para propiciar el flujo armónico de la producción, y en último término la satisfacción de las necesidades específicas y la calidad de vida en general.

El Contador Público después de 1952 basado en las reformas educativas, formuladas al respecto, inicia su formación en la educación superior, pero en década de los 60 del siglo XXI; fueron los organismos académicos privados, quienes le dieron vida a la Contaduría Pública como carrera profesional, pero encasillando al Contador Público como trabajador operativo que sólo se encargaría de llevar la Contabilidad, tanto de empresas públicas como privadas, sin permitir que los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica trascendieran a otros horizontes en los cuales un profesional, con sus características específicas, puede desempeñarse.

El presente proyecto abordará elementos de análisis y de comprensión en cuanto a la relación que puede llegar a existir entre el contador público y el capital humano en una organización, teniendo en presente que el área de la gestión humana en las diferentes estructuras, cuenta con cambios y modificaciones en los cuales los conocimientos del

profesional en contaduría pueden ser de gran utilidad. Es necesario demostrar que en muchas situaciones el Contador Público queda encasillado exclusivamente en los procesos contables que pueden ser desarrollados por auxiliares idóneos y capacitados en estos procesos.

El propósito de nuestra investigación es dar reconocimiento no sólo al Contador Público en los procesos contables de una organización, sino informar que gracias a su formación profesional puede cumplir a cabalidad con otras responsabilidades empresariales y ahondar en ellas de forma eficiente, debido a las diversas capacitaciones y formaciones que ha tenido en el transcurso de la carrera y las especializaciones que haya podido realizar, que para este caso en particular es la Gerencia del Capital Humano.

Con el resultado de nuestra investigación se pretende hacer un gran aporte a la comprensión de la relación entre el Contador Público y la Gestión del Capital humano desde la responsabilidad social, la Contabilidad social, la Gestión del capital humano, y la Contabilidad del talento humano, enmarcada en la realidad empresarial en el ámbito mundial y no sólo de referentes teóricos sino también en referentes prácticos.

RESUMEN

La relación existente entre la contabilidad y el capital humano en su aspecto intelectual es un tema poco conocido por los tomadores de decisiones en el contexto empresarial colombiano. Establecer las implicaciones que tiene para la toma de decisiones gerenciales el reconocimiento del capital intelectual dentro de los informes contables, es lo que se pretende abordar en el presente trabajo, para ello se realizó un análisis exhaustivo en diferentes espacios de interacción en los que se puede desenvolver un contador público.

A través de diferentes puntos de vista se logró evidenciar lo novedoso que es el tema de la contabilidad y la gestión del capital humano, ya que existe un amplio grupo de personas que piensan que el contador es solo para llevar la contabilidad al día en las organizaciones empresariales. Se pretende demostrar que el contador es una persona integral que a través de su conocimiento en las diferentes áreas que contienen una empresa puede dirigir sin problema estas. El reconocimiento de las capacidades que tiene un contador público es de gran valor para la organización a través del sistema de información contable ya que permite incrementar el poder informativo de la contabilidad y dar soluciones puntuales a temas que deben ser tratados a diario en la toma de decisiones empresariales.

Palabras clave

Contador público, capital humano, organizaciones, soluciones, toma de decisiones.

ABSTRACT

The relationship between accounting and human capital in its intellectual aspect is a topic little known by decision makers in the Colombian business context. To establish the implications for the management decision making of the recognition of the intellectual capital within the accounting reports, is the one that refers to the present work, for this an exhaustive analysis is carried out in different interaction spaces in which a Certified Public Accountant.

Through the different points of view you will see how to demonstrate the novelty that is the subject of accounting and human capital management, since there is a large group of people that the accountant is only to keep the accounts up to date in organizations business It is intended to demonstrate that the accountant is an integral person who through his knowledge in the different areas that a company can address without problems these. The recognition of the capacities that a public accountant has is great value for the organization through the accounting information system that allows the informative power of the accounting and give specific solutions to topics that must be dealt with daily in the making of business decisions.

Keywords

Public accountant, human capital, organizations, solutions, decision making.

1. JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas estamos asistiendo al nacimiento de la Era del Conocimiento, llamada así porque el conocimiento acumulado por las personas se constituye, en uno de los principales pilares de creación de valor para la empresa. El talento, las habilidades y las experiencias de los contadores públicos determinan la capacidad que ellos puede tener para aplicar todo su saber en distintas áreas, es por ello que un contador público tiene la capacidad para dirigir un departamento como lo puede ser el de la gestión del capital humano.

Los métodos de análisis que puede realizar un contador público se consideran como los procedimientos utilizados para simplificar, separar o reducir los datos descriptivos y numéricos que integran los distintos informes e información que se requieran, con el objetivo de medir las relaciones que hay en un solo período y los cambios presentados en varios ejercicios contables, financieros y administrativos.

Existen variados criterios acerca de los métodos, técnicas y procedimientos que puede hacer un contador público para analizar la gestión del capital humano, pero en resumen el objetivo de los métodos analíticos es simplificar y reducir los datos que se examinan en términos más comprensibles para estar en posibilidad de interpretarlos y hacerlos significativos.

La razón principal de exponer el presente proyecto es dar la importancia y relevancia al contador público como asesor de las diferentes organizaciones, no solo en la parte numérica, sino que también en la parte de la gestión humana, pues con base en lo anterior haría un aporte significativo y relevante a las decisiones y al dinamismo de este departamento,

La gestión del capital humano dentro de las organizaciones en la era de la información. La historia está dividida en diferentes épocas que ilustran las distintas realidades económicas, políticas y sociales generadas por algún tipo de revolución, unas más incidentes que otras. Por ejemplo, la revolución industrial marcó, a finales del siglo XVIII, una era donde los desarrollos en las maquinarias eran más importantes que la mano de obra y esto provocó un cambio en la industria que afectó fuertemente a la sociedad. Desde finales del siglo XX, debido a los grandes avances tecnológicos y a la globalización económica y comercial, se ha venido desarrollado una etapa en la cual predomina el conocimiento y se resalta la preponderancia del uso de la información.

La gestión del capital humano hace su aparición en el ámbito empresarial, cuando se comienza a gestionar el recurso humano como un factor de producción clave y sensible para las organizaciones, porque en este se consignan los conocimientos, habilidades, formas de trabajo, cultura y demás características que son resaltadas en la llamada era del conocimiento y la información. Es de esta manera como se da inicio a la concepción de la importancia que tienen los intangibles que poseen las organizaciones, identificando primeramente uno de los elementos fundamentales del capital intelectual, como lo es el capital humano. Posteriormente se integra al capital intelectual el concepto de capital estructural, definido como el recurso intangible que la empresa logra hacer propio añadiéndolo a su estructura organizacional y el capital relacional que hace alusión a la relación de la empresa con los grupos de interés (Arango, Pérez y Gil, 2008).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar que el Contador Público cuenta con la formación profesional y las habilidades necesarias para liderar de manera eficaz, eficiente, dinámica y responsable, el proceso de Gestión del Capital Humano. Desarrollando actividades que garanticen su adecuado funcionamiento.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer cómo un Contador Público puede aplicar sus conocimientos en la Gestión del Capital Humano.
- Señalar el papel estratégico que puede jugar un contador público en el área de gestión humana de las diferentes organizaciones empresariales.
- Exponer las habilidades y el valor agregado que puede tener un contador público para responder a las necesidades laborales del mercado empresarial.
- Plantear la manera en la cual un Contador Público puede analizar el contexto organizacional y social de la Gestión del Capital Humano en el ámbito empresarial.

3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico del presente trabajo se compone de dos partes claramente diferenciadas:

1. El capital humano de las organizaciones como campo de acción en contabilidad
2. La gestión de los recursos humanos por las organizaciones

Las partes tienen su origen en el objetivo del presente trabajo: estudiar la relación entre el capital humano y las funciones propias del contador público similitud-diferencia de los temas tratados en materia de recursos humanos en las organizaciones entre el campo académico y el empresarial mediante un análisis semántico.

Esto hace que el marco teórico se centre por una parte en el campo contable, por otra en la actividad empresarial y la información relativa a la misma así como en su confluencia, reflejada en la creación y difusión de conocimiento. Su relación se refleja en la ilustración 1.

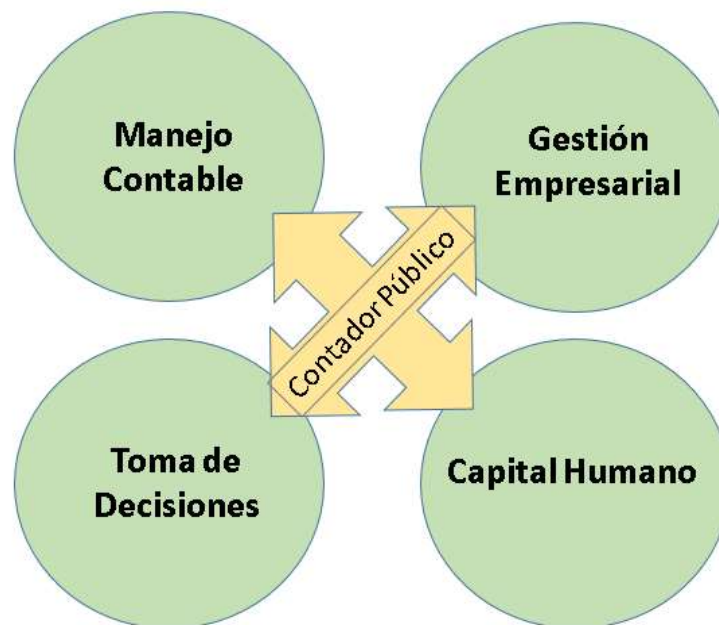


Ilustración 1. Fuente Propia

3.1 El capital humano de las organizaciones

El capital humano se define como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico debido a que son los que desarrollan la productividad de bienes o de servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad. El capital humano resulta muy importante pues los medios materiales sólo se convierten en un producto terminado cuando pasan por el proceso realizado por la fuerza de trabajo de los obreros o empleados.

El capital humano nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología, que dé soporte en la producción ya que una máquina por muy avanzada que esté no puede manejarse sola y se necesita de los trabajadores para ponerla a funcionar.

La empresa es una entidad económica donde se combinan dinámicamente factores que son necesarios para el proceso de producción, entre estos factores esenciales está el capital, el capital humano, el trabajo y la dirección empresarial.

El trabajo corre a cargo del capital humano, el capital lo prestan los inversionistas y la dirección corre a cargo de gerentes y directivos.

Los gerentes, directivos o administradores deben basarse para la toma de decisiones en el trabajo que desempeñan sus trabajadores y así saber elegir el curso de acción que más le convenga a la empresa.

La combinación de los distintos factores con vistas a la producción corresponde al empresario, verdadero intermediario entre el consumidor, cuyas necesidades debe valorar y la producción

cuyos elementos (trabajo humano, máquinas, materias primas) debe reunir y disponer para que den el rendimiento o la fabricación deseada.

La relación laboral de la empresa con el capital humano es en el proceso del trabajo de los obreros para descubrir nuevas formas de organizarse laboralmente cubriendo las exigencias del patrón con las de los trabajadores y así habrá un mejoramiento de la producción y asegurar una posición de la empresa dentro del mercado.

Para que haya una buena relación del trabajador con la empresa deben desarrollarse planes de apoyo para el trabajador con servicios como la capacitación del personal, así como proveer de herramientas que los hagan más eficientes y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, tener un departamento de recursos humanos y comunicarse constantemente con ellos para ayudar al desarrollo profesional del capital humano que integra la empresa, de esta manera los trabajadores se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la empresa.

3.1.1 Antecedentes de la contabilidad del talento humano

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

La contabilidad del Talento Humano es un campo del conocimiento que está fundamentado

“1- en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa. 2- En el proceso de administración del personal, en donde se originan los costos y 3- en la contabilidad, encargada de la planeación, valuación, procesamiento y análisis de los diferentes datos relacionados con el personal de la empresa” Burbano (199-).

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

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

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

La información sobre el talento humano puede servir:

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

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

Brummet, Flamholtz y Pyle (1968) proponen lo siguiente para medir los recursos humanos: Costos de adquisición, de reemplazo así como su valor económico; el costo de adquisición se refiere al concepto contable convencional del costo histórico que deriva de los gastos relativos a las transacciones; proporciona una base para determinar el costo que ha tenido la empresa al adquirir sus recursos humanos y de esta manera mide la magnitud de su inversión a este tipo de recursos.

3.1.2 Modelos de Medición del valor del Recurso Humano

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

El modelo consiste en un proceso probabilístico que se basa en la movilidad del personal dentro de la empresa. La metodología de cálculo define los posibles puestos del empleado que ingresa a la empresa, calcular el valor del puesto, estimar el tiempo de la persona en el puesto y calcular la probabilidad de ocupar el puesto en un tiempo dado.

Modelo 2- Método del Good Will adquirido en la empresa- Herrmanson,

Citado por Bruns (1975). Entre empresas con activos físicos similares, unas obtienen utilidades superiores a las normales (por el recurso Humano).

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

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

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

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

Para la metodología de cálculo se requiere cuatro etapas:

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

Otra técnica es el Modelo de Dirección Estratégica por Competencias

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

El Capital Intelectual está formado por cuatro categorías de activos

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

Los primeros cinco modelos son planteados desde la contabilidad, los siguientes modelos más que modelos son técnicas de medición de recursos intangibles incorporan otras variables estratégicas en la consecución de los objetivos empresariales, no obstante la utilización de alguno

de estos, como se ha dicho, ha sido sinónimo de bienestar no sólo para la entidad económica, sino también para el Talento Humano.

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

3.2 El contador público

3.2.1 Contador público según la ley 43 de 1990

Art. 1. Del contador público. Se entiende por Contador Público la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la presente, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general.

La relación de dependencia laboral inhabilita al contador para dar fe pública sobre actos que interesen a su empleador. Esta inhabilidad no se aplica a los revisores fiscales ni a los contadores públicos que presten sus servicios a sociedades que no estén obligadas, por ley o por estatutos, a tener revisor fiscal.

3.2.2 De la inscripción de Contador Público

Ley 43 del 90, Art. 3. La inscripción como Contador Público se acreditará por medio de una tarjeta profesional que será expedida por la Junta Central de Contadores.

Parágrafo primero. A partir de la vigencia de la presente ley, para ser inscrito como Contador Público es necesario ser nacional colombiano, en ejercicio de los derechos civiles, o extranjero domiciliado en Colombia con no menos de tres (3) años de anterioridad a la respectiva solicitud de inscripción y que reúna los siguientes requisitos:

Haber obtenido el título de Contador Público en una universidad colombiana autorizada por el gobierno para conferir tal título, de acuerdo con las normas reglamentarias de la enseñanza universitaria de la materia, además de acreditar experiencia en actividades relacionadas con la técnica contable en general no inferior a un (1) año y adquirida en forma simultánea con los estudios universitarios o posteriores a ellos.

b. O haber obtenido dicho título de contador público o de una denominación equivalente, expedida por instituciones extranjeras de países con los cuales Colombia tiene celebrados convenios sobre reciprocidad de títulos y refrendado por el organismo gubernamental autorizado para tal efecto.

Parágrafo segundo. Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de esta ley, la Junta Central de Contadores deberá haber producido y entregado la tarjeta profesional a los Contadores Públicos que estén inscritos como tales, a la fecha de vigencia de la presente ley, quienes podrán continuar ejerciendo la profesión conforme a las normas anteriores, hasta tanto no se les expida el nuevo documento.

Las solicitudes de inscripción presentadas con anterioridad a la vigencia de esta ley deberán ser resueltas dentro de los tres meses siguientes a la vigencia de esta ley so pena de

incurrir en causal de mala conducta por parte de quienes deben ejercer la función pública en cada caso.

Parágrafo tercero. En todos los actos profesionales, la firma del Contador Público deberá ir acompañada del número de su tarjeta profesional.

3.2.3 De la fe pública del Contador

La atestación o firma de un Contador Público en los actos propios de la profesión hará presumir, salvo prueba en contrario, que el acto respectivo se ajusta a los requisitos legales, lo mismo que a los estatutarios en el caso de personas jurídicas. Tratándose de balances se presumirá además, que los saldos se han tomado fielmente de los libros, que estos se ajustan a las normas legales y que las cifras registradas en ellos reflejan en forma fidedigna la correspondiente situación financiera en la fecha del balance (Art. 10, ley 43/90).

La Fe pública es una figura jurídica que originalmente corresponde al Estado, pero en vista de la imposibilidad material que tiene el estado, de dar fe de todos los actos en los que intervienen las personas, se ha visto en la obligación de delegar ésta función en algunas personas, como es el caso de los Contadores públicos y notarios, y éstos están habilitados para actuar y dar fe pública de acuerdo con las leyes que regulan cada actividad y/o función investida de tal facultad, sobre los hechos que conozcan y puedan dar cuenta, por haber ocurrido en su presencia o haber participado en su ejecución y desarrollo.

3.2.4 De las actividades de la ciencia contable.

Ley 43 de 1990. Artículo 2. De las actividades relacionadas con la ciencia contable en general. Para los efectos de esta ley, se entienden por actividades relacionadas con la ciencia

contable en general todas aquellas que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, certificaciones que se expidan con fundamento en libros de contabilidad, revisoría fiscal, prestación de servicios de auditoría, así como todas aquellas actividades conexas con la naturaleza de la función profesional de Contador Público, tales como : la asesoría tributaria, la asesoría gerencial, en aspectos contables y similares.

Parágrafo primero. Los Contadores Públicos y las Sociedades de Contadores Públicos quedan facultadas para contratar la prestación de servicios de las actividades relacionadas con la ciencia contable en general y tales servicios serán prestados por Contadores Públicos o bajo su responsabilidad.

Parágrafo segundo. Los Contadores Públicos y las Sociedades de Contadores Públicos no podrán, por si mismas o por intermedio de sus empleados, servir de intermediarias en la selección y contratación de personal que se dedique a las actividades relacionadas con la ciencia contable en general en las empresas que utilizan sus servicios de revisoría fiscal o de auditoría externa.

3.2.5 Concepto de contabilidad pública

Al organizar la Contaduría General de la Nación, la Ley 298 de 1996 se refirió reiteradamente a la contabilidad pública y al sistema nacional de contabilidad pública. Sobre éste y aquella expresó:

ARTÍCULO 7o. SISTEMA NACIONAL DE CONTABILIDAD PÚBLICA. El Sistema Nacional de Contabilidad Pública es el conjunto de políticas, principios, normas y procedimientos técnicos de contabilidad, estructurados lógicamente, que al interactuar con las operaciones, recursos y actividades desarrolladas por los entes públicos, generan la información necesaria para la toma de decisiones y el control interno y externo de la administración pública.

ART. 10. —Contabilidad pública. Para efectos de la presente ley, la contabilidad pública comprende, además de la Contabilidad General de la Nación, la de las entidades u organismos descentralizados, territorialmente o por servicios, cualquiera que sea el orden al que pertenezcan y la de cualquier otra entidad que maneje o administre recursos públicos y sólo en lo relacionado con éstos.

3.2.6 La formación profesional del contador público y la gestión del capital humano

La profesión de Contador Público Autorizado como inicialmente se denominaba en la formación académica universitaria se ha fortalecido y relativamente se ha complementado con la auditoría, las finanzas y hasta la tributación, de tal forma que ha logrado compilar diversas enseñanzas y valiosos conocimientos que hacen del nuevo profesional en contaduría un prospecto más completo y competente que además de conocimientos y habilidades en su campo de acción, ha desarrollado potencialidades que enaltecen la formación integral del contador.

La formación profesional presente del contador requiere de actualizaciones constantes ya sea tecnológicas por las continuas innovaciones de los software contables y en los contenidos de las materias que forman su malla curricular, para mantenerse al día en las exigencias del mercado laboral, esas competencias requieren que el profesional esté comprometido con la

sociedad y el medio ambiente, además de tener conocimientos técnicos y científicos, y de ser una persona con un alto grado de principios éticos que garantice su contribución en la toma de decisiones. Al referirse a la formación profesional y su repercusión en la gestión empresarial que implica el desarrollo del talento humano como objeto de estudio basado en conceptos científicos que contribuyan al trabajo de investigación se enfatiza la necesidad que tiene el análisis de la temática planteada que permita mejorar el desempeño del capital humano en las organizaciones y sobre todo comprender la importancia de adquirir conocimientos y especializarse en el puesto de trabajo en que se labora.

La vinculación que existe en la estructura organizacional entre el área Contable y Financiera con el Departamento de Gestión del Capital Humano que son los encargados de asesorar a Gerencia General para un efectivo y transparente proceso de reclutamiento y selección del personal calificado en las empresas en base a los recursos disponibles, considerando la formación académica y profesional, pero sin descuidarse de la experiencia del capital humano.

La formación profesional en términos generales se considera como el conjunto de enseñanzas que enriquecen los conocimientos en una profesión específica, incluyendo la formación base, de grado medio y superior, de pre y post grado e inclusive las especializaciones que cada vez se diversifican con más especificidades, abriendo un abanico que promueve mayor preparación académica en cada rama del acervo científico y técnico en particular para el estudio de las ciencias contables materia de análisis.

Es una actividad cuyo objeto es integrar conocimientos, destrezas y actitudes a medida que se descubre y desarrolla las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria en función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional

debería poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Los conocimientos adquiridos en la vida académica y profesional de un contador aportan positivamente en su desarrollo personal y potencial, contribuyen al desarrollo de la gestión en las empresas y organizaciones donde brindan su contingente y en la sociedad en la que se desenvuelven en especial en el campo laboral, sustentada en la preparación consciente y responsable que es un pilar fundamental para desarrollar habilidades y competencias.

La formación integral de un profesional se fundamenta en valores que deben caracterizar a un contador, por la responsabilidad en la gestión que realiza en las organizaciones, debido al conocimiento, manejo y ejecución de actividades vinculadas con el tratamiento de los recursos económicos y financieros que debe aplicar en su puesto de trabajo y la transparencia con la que se debe manejar en las organizaciones. La cualificación profesional es el resultado de la capacidad de trabajo de cada trabajador y del conocimiento del oficio o profesión.

Entendido éste como la suma de habilidades individuales y colectivas y conocimientos del uso de herramientas y máquinas propias del oficio (saber hacer), y la tarea asignada dentro del proceso de trabajo. Las potencialidades que demuestre cada profesional en su ámbito laboral están vinculadas con las capacidades que tenga cada uno de los trabajadores en el área de su competencia y la habilidad que desarrolle con el manejo de las máquinas y equipos en el entorno de su trabajo.

Competencia es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad

intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud. La formación profesional se fortalece con las aptitudes, talentos o destrezas que se desarrollan en el proceso de formación de una persona, y que permiten un desenvolvimiento eficaz y eficiente en el espacio laboral, las habilidades son propias de cada individuo y deben ser valoradas y optimizadas en las organizaciones por el esfuerzo, la dedicación y la responsabilidad de cada individuo en prepararse mejor para demostrar en su campo de acción laboral sus potencialidades innatas y adquiridas en la educación formal y a través de la experiencia en su trayectoria laboral.

El ser humano se desarrolla y desenvuelve en una determinada estructura económico-social, constituida por componentes o elementos interdependientes o interactuantes que funcionan de una manera integrada para lograr propósitos; dentro de la estructura social todos estamos vinculados de una u otra manera al proceso educativo, se aprende en la vida, es decir, todos somos educando o educadores.

Por lo cual el término currículo se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo. De modo general, el currículo responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas donde la institución plasma su concepción de educación.

Dentro del marco del nuevo enfoque pedagógico, los contenidos del currículo son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura

cognitiva del estudiante. Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo tradicional ha sido realizada con una visión muy limitada. La conceptualización curricular se ha tenido a bien ampliar esa reducida concepción de los contenidos, en efecto, contamos con tres tipos de contenidos, que se dan simultáneamente aportan al proceso de aprendizaje, que son:

- Contenidos conceptuales (saber): es decir lo epistemológico, la cual se interesa tanto en la teoría de las ciencias en general que tiene por objeto tanto el estudio crítico de los principios, las leyes, lo postulados e hipótesis científicas, como el estudio de las ciencias consideradas como las realidades que se observan, describen y analizan.

- Contenidos procedimentales (hacer): es decir lo praxeológico, siendo todo aquello que nos permite el desarrollo de habilidades, destrezas cognitivas y de desempeño. Estos contenidos, hacen referencia a los saberes “saber cómo hacer” y “saber hacer”.

- Contenidos actitudinales (ser): es decir lo axiológico y lo ontológico, donde el primero designa el campo de los valores individuales y colectivos (valores morales, culturales, las costumbres, la conducta humana, la acción moral, individual y colectiva) y el segundo nos remite al conocimiento del ser (trata sobre los fundamentos conceptuales de la realidad, que permite a cada uno orientarse y la concepción de la realidad, comprendiendo los puntos de vista comunes o compartidos por varias personas sobre un tema, en un momento y en un lugar dado).

La educación contable en Colombia ha tenido dificultades que se derivan, por un lado, de las políticas que han regido el sistema educativo colombiano y por el otro, de los avatares

propios de un proceso de modernización tecnológica que se entrecruza con la mentalidad y las prácticas culturales de nuestra nación. El reto que tienen los programas de Contaduría Pública en Colombia es el de proponer un pensum y unas prácticas pedagógicas que permitan que el estudiante de contaduría conozca y se concientice de las contradicciones sociales, económicas y morales del proyecto cultural de la modernidad.

Armónicamente en palabras suena lindo, la realidad es otra, ya que las debilidades presentes en la educación contable tradicional son evidentes en los planes de formación que vienen o venían impartiendo algunas Universidades, siendo notable la rigidez curricular, es decir falta de adecuada flexibilidad, exceso de asignaturas, alta intensidad horaria, inexistencia de mecanismos de evaluación y actualización curricular, falta de confrontación Nacional e Internacional de los contenidos, limitaciones en la enseñanza de un segundo idioma (Inglés) y una exagerada duración de los ciclos de estudios, lo cual iba en contra vía de las exigencias primordiales de la nueva Economía.

La sociedad actual caracterizada por una permanente transformación en el campo del conocimiento, la información y en las distintas esferas del saber, ha implicado cambios en los contextos educativos, en referencia a la flexibilidad, la pertinencia, y la forma de impartir los conocimientos, siendo evidente la necesidad de estas transformaciones que han repercutido en la educación contable, puesto que consideran las últimas transformaciones económicas y empresariales las cuales exigen un egreso (profesional contador), capacitado para analizar y comprender lo pertinente con el ejercicio profesional, ya sea en el contexto Internacional o Local, para así poder adquirir las competencias básicas que requiere la globalización de la Economía.

Haciendo más imperativo, para las diferentes Universidades y por ende para los programas de contaduría pública, que exigen la calidad de la educación, incorporada dentro de las características principales de los currículos, además de las ya conocidas características sobre la pertinencia social, flexibilidad, la internacionalización.

La experiencia de formación en Contaduría Pública de las Universidades Colombianas, en una gran mayoría de los casos, demuestra que ha respondido con eficiencia a la formación técnica más que investigativa y práctica más que teórica y conceptual, pero en particular altamente desconectada de la realidad, en la medida en que su núcleo es la aplicación e interpretación regulativa.

El enfoque práctico, puede ser que haya conducido a que las propuestas curriculares de los programas de formación universitaria no muestren en el fondo diferencias sustantivas a las presentadas por los programas de formación técnica y tecnológica, excluyendo desde luego, el tiempo de formación. Si así es, tiene razón el reclamo crítico de la demanda empresarial, en tanto se confunden las destrezas y habilidades que debe demostrar un profesional frente a un tecnólogo o técnico en contabilidad y auditoría, o de otra forma el profesional no colma las expectativas de los empresarios y la sociedad.

Esto, acudiendo a la experiencia internacional, significaría la lamentable y dura conclusión de que una mayoría de los profesionales de contaduría no son competentes. El problema no es, entonces, de los programas de formación técnica, sino todo lo contrario, deben mirarse los esquemas de formación profesional, por cuanto en una buena mayoría y ojalá me equivoqué, han perdido su identidad frente a los desafíos que impone el desarrollo de las ciencias

contables como medio para fortalecer las competencias de profesionales con el compromiso social de contribuir a la sostenibilidad y viabilidad empresarial.

Sobre esta base, se concibe el perfil del profesional contable como el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que se consideran deseables y factibles para obtener un grado académico y para ejercer las labores ocupacionales coincidentes con el área del título.

Planteando la necesidad de concebir al profesional con una proyección que trascienda el dominio de un "eficientísimo neutro y acomodaticio" ante la realidad existente, y que alcance además el manejo instrumental y de la administración de destrezas profesionales, la consolidación de una base de racionalidad apropiada a la comprensión de los principios de la ciencia y de su aplicación; también la formación de una capacidad crítica que permita analizar la realidad, concibiendo un destino histórico; y además, la sensibilización de un criterio moral que favorezca la valoración de cada obra dentro de los propósitos coincidentes con el interés común. De este modo, un currículum por competencias profesionales integradas que articule conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral.

Esta combinación de elementos permite identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las

competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil del profesional egresado.

3.2.7 La teoría de la responsabilidad social

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

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

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

3.2.8 Paradigma de la utilidad de la información para la toma de decisiones.

En el proceso evolutivo de la Contabilidad se han presentado postulados que van desde la protección de los intereses del propietario (paradigma de la utilidad líquida) hasta la de la utilidad de la información para la toma de decisiones, en el cual uno de “sus objetivos es la de suministrar información económica, de carácter cuantitativo, que resulte útil en la toma de decisiones” Zeef (1981, p.80).

3.3 Teorías de la contabilidad

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

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

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

Este enfoque tiene como objetivo que la información contable sea útil para la toma de decisiones y no sólo sirva para evaluar el proceso de medición de la utilidad operacional; su metodología de trabajo se basa en la investigación empírica, por lo tanto se producen estados contables de propósito general preparados con bases distintas a los principios de contabilidad generalmente aceptados. Se evidencian cambios en las bases de valuación de los recursos, la unidad de medición, en la oportunidad del registro del reconocimiento de los ingresos y de la utilidad.

El paradigma de utilidad orienta el contenido de la información a las necesidades de los usuarios, asumiendo que su principal requerimiento es el apoyo informativo a la toma de decisiones.

“La ampliación del concepto de usuarios de la información financiera y la discusión de sus objetivos, han tenido como consecuencia el incremento de la información exigida a la empresa a todos los niveles. Existen también otras causas para explicar este aumento o, quizás, otras interpretaciones de un mismo hecho. Sin duda, una de ellas es el auge del concepto de responsabilidad social de la empresa” Tua (1995, p.211).

3.3.1 El Papel de las Universidades en el Desarrollo del Capital Humano

La gestión del capital humano se nutre con la educación; ésta comienza con los rudimentos elementales de la escuela primaria, pasando por las distintas etapas de la formación educacional escogida por la persona de acuerdo con la cantidad y calidad de conocimientos que el individuo haya decidido incorporar; en esa misma medida se valorizará su capital humano.

Estos conocimientos pueden ser tácitos, explícitos e implícitos. Los primeros son aquellos que existen y pueden ser utilizados por los individuos, pero que resulta muy difícil de explicarlos de manera oral o escrita, haciéndose necesario que la organización conozca que los posee y se asegure de tratarlos como un valioso activo, para evitar que la competencia los adquiera.

Los explícitos se pueden documentar por escrito, se hallan bien organizados en el cerebro del individuo pudiéndose escribir en forma de libros, manuales y procedimientos. Por último, los implícitos se encuentran ocultos en los procedimientos operativos, en los métodos e incluso en la cultura corporativa de la empresa y que son difíciles de identificar y aprender.

En el caso de los Contadores Públicos, estos conocimientos, que conforman su capital humano, se adquieren y desarrollan en los institutos de educación superior, marcando diferencia en la calidad de ellos, el pensum de la universidad de donde sean egresados.

Las Universidades se presenta como una organización social, en la cual se forman individuos portadores de un conjunto de conocimientos que los califican para el ejercicio profesional y la vida en sociedad; se crean conocimientos mediante la investigación en diversas disciplinas científicas y se transfieren éstos a la sociedad, utilizables para resolver problemas de desarrollo.

Concretamente, la formación académica del Contador Público está estructurada y plasmada en el plan de estudios de esta carrera, y define al Licenciado en Contaduría Pública como "...un profesional que está en capacidad de brindar servicios y elaborar sistemas de

información contables financieros, en el ejercicio independiente de la profesión, o en los servicios prestados bajo la relación de dependencia” (Rodríguez et al, 1995, p.8).

La formación profesional está plasmada en este plan, a lo largo de los diez (10) semestres, integrado por las siguientes áreas de conocimiento: Contable Financiera (constituye el eje central del currículo), de Administración, de Economía, de Matemáticas y Estadística, Legal, de Computación, Cibernética y de Idiomas; incluyendo además de estas áreas, como parte de la formación profesional, las pasantías técnicas y profesionales y la elaboración de un trabajo especial de grado.

El Licenciado en Contaduría Pública es un profesional que puede ejercer en forma dependiente e independiente, con conocimientos amplios en las áreas contables financieras, con capacidad para analizar, interpretar, y tomar decisiones, de orden financiero económico, en cualquier tipo de organización.

Este profesional desarrollará las habilidades de seleccionar, procesar, registrar, interpretar, tomar decisiones, elaborar y presentar informes, diseñar e implementar sistemas de información contable financiera.

En este sentido, el Contador Público egresado de las distintas universidades, de acuerdo con el plan de estudios (Rodríguez et al., 1995, p.15-16), deberá poseer las siguientes características:

1. Eficiencia en el desarrollo de sus funciones y tareas,
2. Desarrollo de su personalidad en relación con las funciones propias de su formación profesional, tales como: Conocimientos de los conceptos básicos en el área contable financiera;

habilidades para comunicarse; ética profesional, responsabilidad y creatividad: aptitud de análisis e interpretación de resultados; elaborar sistemas de información contables; asistir o asesorar a particulares y empresas y actuar en calidad de auditor interno o externo (ejercicio libre profesional) y

3. Capacidad para desarrollar trabajos de investigación en el área contable financiera en cualquier empresa. Estas son las características que diferencian a los Contadores Públicos egresados de las distintas universidades, y que conforman la base del capital humano que estos profesionales aportan a las organizaciones y empresas donde se desempeñen.

3.3.2. Componentes del Capital Humano

En la actualidad el capital humano es un elemento muy importante para el desarrollo y el crecimiento permitiendo tener un valor agregado frente a la competencia y así mismo e desarrollo de los países, las teorías del capital humano vienen de la época de la guerra fría impulsados por un crecimiento económico donde a través de los años pasan de explotar los activos tangibles a los intangibles cambió su enfoque estratégico.

Donde el postulado de Schultz dice que se debe calcular la-” inversión humana a través de su rendimiento más que su costo “. El postulado de Becker mediados del siglo XX basado en la teoría de Schultz reformulo aportando que el desarrollo de una nación se mide por la utilización del conocimiento, técnicas y hábitos, y validando otros factores como la edad, la competencia calificaciones etc., donde las fortaleció con fórmulas matemáticas.

Postulado de Adam Smith Implementó el concepto de capital humano, en una de sus obras literarias propuso una similitud entre los hombres y las máquinas productoras, estas teorías se basan principalmente en los años de estudio de las personas y experiencia laboral para dar el resultado del ingreso económico individual.

Según la teoría de Spender uno de los componentes del capital humano es el conocimiento el cual lo distingue en:

Automático: Es el conocimiento individual e implícito que adquiere las habilidades a través de las experiencias. Se refiere a actitudes y comportamientos que tienen las personas dentro de la empresa.

Consciente: Es el conocimiento individual y explícito el cual se puede modificar.

Se refiere a las aptitudes y habilidades que poseen las personas y que ponen a servicio de la empresa.

Sin embargo, esta clasificación del Capital Humano puede desagregarse introduciendo como nuevo criterio, el de (presente / futuro), de utilidad para distinguir el valor de los intangibles, en un momento determinado, de su potencial de desarrollo futuro.

Basados en los postulados se ha dividido el CI en tres partes o categorías interrelacionadas así:

- Capital humano

Es el conjunto de recursos intangibles que poseen conocimiento claro e implícito útiles para las entidades que poseen las personas y equipos de la misma así como su capacidad para aprender (Bueno 1998).

Estos recursos intangibles según Thomas O. Davenport la capacidad del recurso humano como serie de actividades o formas de trabajo el cual mide la inversión del capital humano aplicando su fórmula el cual tiene unos elementos y tres subcomponentes.

Primer elemento - Habilidad

1. Conocimiento.

Representa el contexto intelectual dentro del cual actúa una persona; es decir, que está abarcando todo lo que las personas saben tanto teóricamente como prácticamente. Este conocimiento se puede dividir por conocimiento académico, una instrucción específica y la acumulación de experiencias.

2. Habilidad.

a. Es la familiaridad con los medios y los métodos para realizar una tarea, esta pueden abarcar desde la fuerza y la habilidad de aprender algo específico.

3. Talento.

Es la facultad innata para realizar una tarea específica, basándose en la aptitud que se ponga para la elaboración de la misma.

Según la fórmula de Davenport cualquier persona que posea estos tres subcomponentes está apta para cumplir con cualquier tarea.

Segundo elemento - El comportamiento el cual Davenport o define como los medios visibles que sirven para actuar aportan a la contribución de la realización de una tarea.

Tercer elemento - El tercer elemento es el esfuerzo, es la aplicación consciente unos recursos mentales y físicos para unos fines concretos.

Cuarto elemento - El cuarto elemento es el tiempo, el lapso, periodo que tardamos desarrollando una actividad. Es un recurso fundamental para el desarrollo de cualquier tarea.

- Capital relacional

Es valor que tiene para una empresa las relaciones que mantiene con el exterior incluyendo el conocimiento que se puede obtener de la interacción que se tiene con los demás. Clientes, proveedores, competidores y demás personas o entidades que giren en nuestro entorno. Donde a través de estos factores tenemos conocimiento e innovación.

El capital relacional tiene dos componentes uno colectivo (Intercambio de vivencia, conocimiento fuera de la empresa clientes, competencia) y otro individual (intercambio con los seres dentro que la empresa socios y accionistas entre otros).

- Capital estructural u organizacional.

Son los conocimientos que la empresa aloja en su personal y en su parte tecnológica, que debe estar bien organizado para crear un flujo de conocimiento adecuado que gire siempre hacia el crecimiento y competitividad de la empresa.

El capital estructural se divide en 4.

El capital estructural idiosincrásico representa conocimiento específico la empresa que no contribuye directamente al logro de una ventaja competitiva sostenida en el tiempo.

El capital estructural residual se define como aquel conocimiento que no es especialmente útil para la creación de valor para el cliente pero que tampoco es específico a la empresa. En la mayoría de los casos, este tipo de conocimiento se genera como resultado de la propia actividad de la empresa.

El capital estructural esencial. Para mantener su posicionamiento competitivo, las empresas deben convertir el conocimiento esencial de sus empleados y el derivado de sus relaciones con otros agentes (accionistas, proveedores y clientes, entre otros) en conocimiento propiedad de la empresa. Es decir, la empresa deberá transformar su capital humano y su capital

relacional esencial en conocimiento insertado en las estructuras y procesos organizativos, es decir, en capital estructural.

EL capital estructural genérico Se trata de conocimiento general, difundido ampliamente en el mercado, y que a pesar de no ser específico a la empresa, sin embargo puede ser útil para el logro de una ventaja competitiva a largo plazo.

3.3.3 El contador público y el capital humano como una ventaja competitiva

La ventaja competitiva se obtiene a partir de los recursos de la propia organización. Según la Teoría de Recursos y Capacidades, los recursos son el elemento básico para la creación de capacidades y, a partir de ellas, de la ventaja competitiva.

Cuando se está utilizando el término de capital humano se interpreta a la persona como un instrumento, sin observar que es el capital principal que posee habilidades y características que le dan vida y acción a toda organización. Por ello queremos tener en cuenta el rol del contador. Basándonos que cuenta con técnicas claves para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo, el contador debe marcar la diferencia y crear sus propias ventajas de forma permanente para darle una estabilidad concurrente al entorno, ser una persona con habilidad profesional, formación integral, capacidad de liderazgo, responsabilidad social y espíritu de investigación. Ya que este también se genera como un principal administrativo llevándolo a interpretar de manera analítica siendo un activo que proporciona efectividad y proyección del capital humano.

El contar con un contador comprometido, de alta calidad humana y profesional, es la única ventaja competitiva permanente que la Empresa puede tener y que lo acerca al nivel de excelencia que desea proyectar, el contador como formador de sociedad y para satisfacer la necesidad del interés público debe mantener sus habilidades y conocimientos a un nivel apropiado para que su cliente o empleador reciba un servicio profesional desarrollado en prácticas actuales, flexibles, ágiles y de conocimiento público en cuanto a la legislación tomando gran relevancia, en entender como el capital humano puede ser utilizado también para crear valor. Esto no hace sino resaltar la importancia de proporcionar datos sobre los recursos intangibles de esta manera podemos efectuar que un contador puede brindar un control, esencial para la empresa, el aspecto económico y empresarial se hace no sólo más evidente sino también más necesaria para aumentar la competitividad y la productividad.

Así mismo el contador público debe poseer una actitud de servicio hacia la sociedad habilidades cognoscitivas socio-profesionales sirviendo de apoyo directo o indirecto orientado a su visión también desarrolla las habilidades administrativas que le permiten enfocarse a los resultados y toma de decisiones que le permitan desarrollar su capacidad para el entorno del capital humano

Así mejorando el bienestar y teniendo una conexión de las situaciones particulares de la economía global, la aplicación de nuevas leyes y decretos, las nuevas aperturas en el mercado también son asuntos que debe manejar este importante contador pues es lo que se relaciona y casi define el nivel de satisfacción y motivación de los miembros de una organización. Así, el departamento suma una nueva tarea a su lista casi interminable: la de fidelizar y motivar la

sensación de satisfacción y pertenencia, desde los directivos hasta los operarios, ordenanza, oficinistas y administrativos, y hasta de los mismos miembros del sector de talento humano

La dinámica actual del mundo empresarial en donde las estructuras organizacionales cambian de un periodo a otro, debemos dar por hecho que el contador público es estático, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización la gente se encarga de producir de controlar la calidad de asignar los recursos financieros de ahí partimos de que el contador haga parte del talento humano ya que sin las empresas no susciten.

“Para el Contador Público y Administrador de Empresas, Fernando de la Vega, el líder de talento humano debe dar el encuadre a los códigos de conducta compartidos (valores) e identificar las capacidades y actitudes alineadas con la visión y misión de la organización. También debe neutralizar aquellos valores y actitudes que se oponen al logro de los objetivos organizacionales, fundamentalmente cuando actúan como barreras”.

Las actuales tendencias de globalización en las organizaciones, demandas profesionales en talento humano con una formación de nivel, igual o superior a los estándares clásicos, que les permita la resolución inmediata de los problemas relacionados a la gestión estratégica del capital humano.

Es por esto, que el profesional de la Contaduría Pública es esencial en la organización para la toma de decisiones ya que su gestión permite que se evalúen los objetivos planteados por la organización y permite implementar nuevas estrategias que ayuden a incrementar la eficiencia y eficacia del desempeño de. La información para las estrategias empresariales

A partir de la información financiera de una organización también surge la necesidad de crear estrategias que permitan el incremento de la eficiencia y eficacia de la organización para incrementar su valor económico, pero es allí donde aparece la necesidad de que estos procesos vayan de la mano con la sociedad, es decir, surge la figura de la Responsabilidad Social Empresarial como estrategia de la organización para incrementar su valor desde otra perspectiva.

3.3.4 El capital humano es clave en el papel del contador público

Los contadores públicos de hoy, deben entender el valor agregado que tiene un profesional de la contaduría pública al tener claros los conceptos del área del capital humano y su importancia como factor principal relevante para las organizaciones actuales en el mundo de los negocios, por lo el capital humano empieza a jugar un papel fundamental para dicha profesión.

Cada una de las organizaciones, cual quiera que se a su actividad cuenta con personas para desarrollar su objeto social, en algunas organizaciones se requiere de más personal que en otras, sin embargo, es siempre es vital contar con aquel individuo que se haga cargo de todo lo que implica el bienestar, la estrategia y el aprovechamiento de los colaboradores, y que mejor que aquel fuera un contador público, pues su formación académica le da la posibilidad de desarrollar el anterior planteamiento con excelencia.

Al hablar de la formación académica impartida a un contador público podemos ver que involucra, aspectos como: la legislación laboral, la nómina, la estrategia para el buen funcionamiento de las compañías, el bienestar del talento humano, entre otros temas, con los

cual podemos evidenciar que en el profesión de la contaduría pública, el capital humano juega un papel clave. Tomando con el pasar de los días fuerza en el mercado.

El capital humano es un aspecto relevante para el contador público partiendo desde el punto en que administrar personas hoy puede ser, el factor que encamine a una organización al éxito o al fracaso, es decir, un capital humano, que desde la selección, hasta la inducción de su trabajo y sin olvidar su intermedio, que vendría siendo, el trato y el contacto del trabajador con la alta gerencia, esto con el fin de tener en cuenta sus necesidades y sus sugerencias, pues todo cambia según el ángulo de la vista, mostrando aspectos de importancia, que pueden afectar a la organización en la cual.

Estos aspectos son el inicio, el nudo y el resultado de la manera en la cual el personal de un capital humano efectivamente administrado puede dar frutos provechos, para la organización. Al analizar el desarrollo de algunas organizaciones exitosas podemos ver que el bienestar de sus colaboradores es un tema de alta importancia, pues como se mencionó anteriormente esto traza una ruta decisiva para el éxito de la misma.

El contador público como conocedor de los gastos en los que incurren las organizaciones con la rotación de personal, como administrador del capital humano sabe la importancia que tiene el velar por la no deserción del personal e intentar que cada cargo sea un engranaje para la compañía, involucrando así a las personas de manera efectiva con la organización, dando como resultado la eficiencia del presupuesto asignado a cada una de las funciones que debe desarrollar el individuo, generando aprovechamiento desde el desarrollo correcto y proactivo de su actividad.

4. DISEÑO DE METODOLÓGICO

En primer lugar exponemos las hipótesis a contrastar, para identificar los beneficios que se pueden dar de acuerdo con las variables.

4.1. Hipótesis para contrastar.

El capital humano posee tres tipos de facultades fundamentales relacionadas con tres ámbitos diferentes. En el primer lugar encontramos las facultades relacionadas con los **conocimientos** que se poseen, es decir, con saber. El segundo ámbito recoge las facultades relacionadas con las actitudes o **capacidades**, es decir, con ser. Y, por último, en el tercer ámbito están las facultades relacionadas con **habilidades** y destrezas, es decir, con el saber hacer. Ordóñez de Pablos (2003c) se refiere también a esta definición del capital humano cuando dice que es “el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en la empresa”.

(Ordóñez, 2003, p. 3)

El material de trabajo y el conocimiento individual de una organización está representado por sus empleados, esto es, el capital humano. Estos recursos, según Ordóñez de Pablos (2003b) tienen una importancia estratégica como base de una ventaja competitiva sostenida en el tiempo. “Los empleados contribuyen a la generación del capital intelectual a través de su competencia (incluye habilidades y educación), su actitud (representa el comportamiento de los empleados hacia el trabajo) y su agilidad mental (característica que permite a los empleados modificar las prácticas organizativas y desarrollar soluciones innovadoras para los problemas)”. (Ordóñez de Pablos, 2003, p.8)

En este sentido, McGregor *et al.* (2004) describe las competencias que se requieren en los trabajadores de la nueva economía y que se necesitan para desempeñar un trabajo. Estas competencias son el conocimiento, las habilidades y los atributos personales o capacidades.

En la actualidad se requieren trabajadores, directivos y ejecutivos que aporten una combinación de estas tres competencias a las organizaciones y que son fuente de ventaja competitiva, nos preguntamos sobre la influencia de las mismas en el resultado de la empresa. Los conocimientos, las capacidades y las habilidades no son variables observables directamente. Para medir estas variables no observables las relacionaremos con otras variables que sí son observables.

Primera Hipótesis. Con mayores conocimientos de los empleados, mayor será el rendimiento económico de la empresa.

Con esta hipótesis se procura estudiar el efecto positivo de la competencia cognitiva del capital humano de una organización en los resultados de la misma. Esa competencia cognitiva debe recoger, como señala McGregor *et al* (2004), conocimiento de las prácticas de gestión, conocimiento de herramientas de productividad, conocimiento técnico especializado o conocimiento profesional. Norverto y Villacorta (2001) también se hace referencia a la posesión de conocimiento, a través de las personas que forman parte de la organización, como ventaja competitiva de las empresas.

En otro enfoque, Muñoz (1999) considera que el único conocimiento valorable para la empresa es aquel que produce beneficios y proporciona a las empresas una posición de ventaja en el mercado. Según Mertens (2002) es factible y rentable mejorar la productividad y las condiciones de trabajo a partir de dar un impulso al aprendizaje permanente del personal.

Para Rubio y Aragón (2002, p. 53) “El éxito de las pyme viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción del personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente cualificado para afrontar los retos organizativos”.

Segunda Hipótesis. Entre más sean las habilidades de los consejeros, mayor será el rendimiento económico de la empresa.

Esta hipótesis se refiere a las destrezas que poseen los consejeros y su efecto positivo en los resultados en la empresa. Esas destrezas, según McGregor *et al.* (2004) se refieren al saber trabajar en equipo, habilidades enfocadas al cliente, habilidades de negociación, habilidad para reconocer una oportunidad, habilidades de motivación.

Céspedes *et al.* (2005), al estudiar el efecto sobre el rendimiento de las interrelaciones dentro del sistema, consideran que es fundamental evidencia la relación entre los distintos componentes del sistema humano de la organización, como son capacidad de aprendizaje y prácticas de recursos humanos. En este sentido Wright, *et al.* (2001) consideran que para estudiar la relación del sistema de gestión estratégico con la ventaja competitiva y el rendimiento organizativo es necesario analizar previamente la relación de las prácticas de alto rendimiento con otras dimensiones o componentes del sistema de gestión estratégico de recursos humanos (como conocimientos y habilidades del personal o conductas y relaciones entre los empleados).

Tercera Hipótesis Con mejores capacidades de los empleados, mayor será el rendimiento económico de la empresa.

La hipótesis precedente se refiere a las competencias del ser humano del plano afectivo, las actitudes, la motivación. De estas capacidades es de esperar que tengan un efecto positivo en los resultados de la organización. Todas estas capacidades surgen tanto de la motivación de la junta como de la motivación de los empleados. Para recoger ambos aspectos hemos considerado oportuno subdividir esta hipótesis en dos. De este modo se estudia el efecto positivo de la satisfacción de los consejeros en la organización y el efecto positivo de la satisfacción o motivación de los empleados.

Cuarta Hipótesis A mayor satisfacción de los directivos y consejeros, mayor será el rendimiento económico de la empresa.

Teniendo como antecedentes estudios sobre la satisfacción del género femenino dentro de la empresa viene de la mano del hecho de sentirse parte de la organización, De Luis (2009) expone cómo una participación considerable de las mujeres en los Consejos de Administración puede llevar a mejores resultados empresariales.

Quinta Hipótesis cuanto mayor es la satisfacción de los empleados mayor será el rendimiento económico de la empresa.

Como señala Muñoz (1999, p.65), “los cambios en la moral de los empleados que producen las huelgas y los despidos” interactúan “con la actitud y los niveles de motivación, en la credibilidad sobre la dirección”...

“en la proactividad individual y colectiva hacia los objetivos de la empresa” y, por tanto, “tiene efectos futuros sobre los resultados económicos”. Esto no tiene que ver con la “repercusión económica sobre los resultados de la producción que tiene el número de horas perdidas por una huelga”. Pereda y Barrachina (1987) estudiaron la relación entre la satisfacción en el trabajo de

las educadoras en escuelas infantiles de la Comunidad de Madrid y el rendimiento laboral. En este estudio concluyeron que no existe una influencia significativa de la satisfacción sobre el rendimiento. En un estudio de Sánchez *et al.* (2007) en las empresas hoteleras, se alude a la importancia de fomentar y potenciar los factores que influyen en la satisfacción del empleado debido a que son factores clave a la hora de desarrollar ventajas competitivas. Atalaya (1999, p. 4), considera que “la actitud de satisfacción es condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne

4.2 Métodos de investigación en recursos humanos

El uso de la evaluación se ha diversificado desde el sector público al sector privado y se está extendiendo dentro de áreas como la incorporación y la formación, rendimiento del trabajo, política y comunicación de masas, no hay que obviar que hay un déficit de destrezas en evaluación y ello lleva a decir que no es necesaria una formación o una experiencia en la misma. Pero, hay que tener precaución al hablar de términos como “evaluación”, “medida” y “retorno de la inversión” y, por tanto, se hace necesario obtener un fundamento en la teoría de la evaluación.

Por ejemplo, es requisito imprescindible para evaluar tanto metas como objetivos el que estén definidos (McCoy y Hargie, 2001).

En cuanto a la evaluación de recursos humanos, en 1.989, Phillips y Seers, proponen métodos de medición de la efectividad de los mismos. Para los autores, las mayores funciones de recursos humanos son entrenamiento y desarrollo, contratación, compensaciones y relaciones laborales. Los métodos de evaluación de los recursos humanos son variados y unos son más efectivos que otros. A continuación exponemos la relación de los mejores métodos que proponen:

1.- Análisis coste-beneficio: Una intrigante aproximación a la evaluación de los recursos humanos es comparar el coste de los programas y servicios de recursos humanos con los beneficios derivados de ellos. Aunque algunas veces existe confusión en términos de cómo localizar costes específicos, en general los programas de costes pueden fácilmente ser punteados. La dificultad estriba en determinar los programas de beneficios.

En muchos casos, deben ser usados input subjetivos para asignar valores en dólares a los beneficios derivados de los programas, particularmente para aquellos beneficios que son intangibles por naturaleza.

A causa de esto, la credibilidad del lado de la ecuación correspondiente a los beneficios es cuestionable. Si bien puede ser efectivo con un programa individual, se complica cuando evaluamos la función completa de recursos humanos con esta aproximación. Sin embargo, los beneficios de los programas deben ser comparados con los costes.

2.-Metas y objetivos: Bajo esta aproximación, los departamentos de personal desarrollan metas u objetivos específicos cuyo rendimiento se evalúa comparándolo con valores predeterminados. Los objetivos están basados en lo que los directivos quieren hecho o sobre los que se percibe como necesario para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento.

3.- Aproximación orientada a proceso: En algunos casos los departamentos de recursos humanos son evaluados sobre la base de la eficiencia de su funcionamiento interno. Esta aproximación se centra sobre los tipos de actividad o procesos realizados para el departamento y el grado de eficiencia en la administración de esas actividades.

5. CONCLUSIONES

1. El contador de hoy posee un perfil bastante amplio que permite al egresado resolver problemas generales y básicos inherentes a su profesión.
2. Queda plenamente demostrado que el profesional en Contaduría Pública puede desempeñar eficientemente funciones diferentes al manejo contable, como las relacionadas con la administración del capital humano.
3. Desde la teoría de recursos y capacidades soportada en las decisiones estratégicas, considera al ser humano como fuente de recurso productivo y como un activo estratégico de la empresa, no obstante los desarrollos teóricos que se encuentran desde las postulaciones del enfoque humanista, en esta perspectiva se tiene en cuenta el paso de un concepto de ser humano fragmentado, a un concepto de ser humano integral.
4. Los autores consultados reconocen la importancia del talento humano como parte indispensable para lograr no solo la eficiencia empresarial sino también humana.
5. La gestión empresarial se convierte en una herramienta clave del desarrollo institucional, mediante la cual no sólo se combinan todos los factores de producción, sino que se desarrollan las acciones que demande la proyección institucional en el presente y el futuro.

6. Una organización que pretende lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos y talentos humanos, que resultan indispensables; la tendencia de la gestión humana a escala mundial es a la integración en todos los aspectos del desarrollo humano y social

7. En relación- contabilidad, gestión y responsabilidad social, se evidencia que de alguna manera las empresas gestionan el talento humano, atendiendo al criterio de responsabilidad social, desde el cumplimiento de las normas legales.

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

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

Argyris, C.(1953). *Human Problems With Budget*. Harvard Business Review,

Vol.31, Págs.97 -110.

Arnold, y Osorio (1998). *Introducción A Los Conceptos Básicos De La Teoría*

General De Sistemas. Cinta De Moebio No3. Extraído el 3 de abril de 2007.

[Http://Rehue.Esociales.Uchile.El/Publicaiones/Moebio/03/Frames45.Htm](http://Rehue.Esociales.Uchile.El/Publicaiones/Moebio/03/Frames45.Htm)

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

Of Economic Studies, Num 29.

Barrero, A. (2002). *La Responsabilidad Social De La Gerencia*. Colombia:

Monografías de administración, serie Empresa, Economía y Sociedad No 54 Brookin, A. (1996).

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

Hill, Capitulo 38.

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

Bruque Cámara, S. (2002). *Sistemas y Tecnologías De Información: Cuestión*

De Investigación. Asunción (Paraguay): Universidad Autónoma.

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

Cashin y Polimeni (1987). *Fundamentos y Técnicas De La Contabilidad De*

Costos. Edit. Mc Graw Hill.

Castells, M. (1999). *Globalización, Sociedad y Política En La Era De La*

Información. En Análisis Político No 37 Universidad Nacional.

Coase, R.(1937). *The Nature Of The Firm*. En Economía Num 4- N.S. Comisión de las comunidades Europeas. (2001).

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

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

Ekelund, J.R. & Hébert, R.(1992).*Historia De La Teoría Económica y De Su Método*.En “Estudios Monográficos De Contabilidad y De Economía De La Empresa” Biblioteca De Ciencias Empresariales, Madrid.

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

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

Grandio, A. (1996). *Empresa, Mercado y Necesidades: Una Síntesis En Ciencias Sociales*. Trabajo de Doctorado extraído desde.

[Http://Www3.Uji.Es/~Agrandio/Tesis/Te3.Htm](http://Www3.Uji.Es/~Agrandio/Tesis/Te3.Htm).

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

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

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

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

Martínez Fajardo, C. (2004). *Evolución Del Pensamiento de la Gerencia*.

Colombia: Revista Escuela De Administración De Negocios No 50.

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

- Montesinos, V.(1974). *Contabilidad Y Decisión Empresarial: Una Aproximación Conceptual*. Tesis Doctoral. Facultad De Cc.Ee Y Ee
- Pallares, Z. y Romero. (2005).*Hacer Empresa: Un Reto. Cómo Desarrollar Empresas En Colombia*. Fotomecánica Industrial Ltda
- Rey, F.(1978).*Introducción A La Comptabilité Social*. Paris Francia,
- Rodriguez L.S.(1987).*Balance Social De Las Empresas" En La Revista: Economía*, Vol. XVII, No 29.
- Stoner y Freeman R. (1994). *Administración*. 5ta Ed. Prentice Hall.
- Tua, J (1983). *Principios y normas de Contabilidad*. Madrid: Instituto de Planificación Contable.
- Tua, J. (1995).*Lecturas De Teoría E Investigación Contable. Medellín Colombia: Centro Interamericano Jurídico Financiero- Cijuf*
- Tua y Gonzalo (1981). *Normas y recomendaciones de Auditoria y Contabilidad* Madrid: ICJCE
- Vlaenminck, J(1974).*Historia y Doctrinas De La Contabilidad*. Madrid: Index.
- Williamson, y Sydney (1996). *La Naturaleza De La Empresa. Orígenes, Evolución Y Desarrollo*. México: Fondo De Cultura Económica.
- Wood, D. J, (1991). *Corporate Social Performance Revisited*, Academy Of Management Review, Vol. 16 (4),
- Zeef (1981). *Forgin accounting principles in five countries a History and analysis of trends. The internacional harmonization of accounting standars*. Barcelona: 4º Congress.
- Zerilli, A.(1985).*Fundamentos De Organización y Dirección General*. Deusto.