

**DISEÑO DE CONTABILIDAD DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA
MUEBLES NEUS DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

PABLO ESTEBAN CHILAMA ERASO

NATALY SALAZAR PANTOJA

UNIVERSIDAD CESMAG

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROFESIONALIZACION EN CONTADURIA PUBLICA

SAN JUAN DE PASTO

2023

**DISEÑO DE CONTABILIDAD DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA
MUEBLES NEUS DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

PABLO ESTEBAN CHILAMA ERASO

NATALY SALAZAR PANTOJA

**PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO
PARA OPTAR AL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS**

ASESORA

Mg. LUZ NAYIBE ARCOS CASTILLO

UNIVERSIDAD CESMAG

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROFESIONAZACION CONTADURIA PUBLICA

2023

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, ____ de _____ 2023

NOTA DE EXCLUSION DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta investigación es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, por guiarme a lo largo de mi camino, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio a lo largo de mi vida, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, por confiar y creer, por los consejos, valores y principios que me han inculcado desde pequeña, agradezco a toda mi familia por el apoyo incondicional y acompañarme en el logro de mis metas, y a todas las personas que me han apoyado y han hecho que logre mis sueños en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradezco a los docentes de la facultad de ciencias administrativas y contables por su aporte de conocimientos a lo largo de la preparación como tecnólogos, de manera especial a nuestra asesora Nayibe Arcos por su apoyo, dedicación y aporte en esta investigación, y por último a mi compañera de trabajo Nataly Salazar por compartir este tiempo de estudios, amistad, compromiso y cariño.

PABLO ESTEBAN CHILAMA

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y brindar la fuerza para continuar en este proceso con el cual se obtiene una de las muchas metas propuestas.

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque siempre me brindan su apoyo y comprensión.

Agradezco a los docentes de la Universidad Cesmag, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de la tecnología, de manera especial, a Marleny Farinango asesora del proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud este proyecto.

Por último, agradezco a la empresa Muebles Neus por permitirnos desarrollar esta investigación y por ofrecernos el apoyo y la información deseada en el transcurso de la realización del proyecto, a mi compañero Pablo Chilama por el apoyo brindado en el transcurso de este tiempo, para lograr llegar a obtener una de las metas propuestas.

NATALY SALAZAR PANTOJA

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	20
1.PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.1 TEMA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.2 LINEA DE INVESTIGACION	21
1.3.1 Formulación del Problema.	22
1.4 OBJETIVOS	22
1.4.2 Objetivos Específicos.	23
1.5 JUSTIFICACIÓN	23
1.6 VIABILIDAD.	24
2. MARCO REFERENCIAL	25
2.1 ANTECEDENTES	25
2.2 MARCO CONTEXTUAL	28
2.3 MARCO LEGAL	34
2.3.1 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991	34
2.3.3 LEY 43 DE 1990	35
2.3.4 LEY 100 DE 1993	36
2.3.5 LEY 905 DE 2004	37
2.3.6 LEY 1562 DEL 2012	37
2.3.7 LEY 2069 DEL 2020	38
2.4 MARCO TEORICO	39
2.4.1. Diagnóstico empresarial	39
2.4.2. Estructura contable de Talento Humano	43
2.4.3 Balance social	46
2.5 MARCO CONCEPTUAL	47
3. METODOLOGÍA	52
3.1 PARADIGMA	52
3.2 ENFOQUE	52

3.3 MÉTODO	52
3.4 TIPO DE INVESTIGACION	52
3.5 POBLACION Y MUESTRA	53
3.6 TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.....	53
3.7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	53
3.7.1 Aplicación de instrumentos de recolección de la información presentación ...	53
3.7.2 Análisis de Resultados.....	53
3.7.3 Interpretación de resultados.....	59
4. ANALISIS DE RESULTADOS	60
4.1 Diagnóstico de la situación actual acerca del manejo de contabilidad de talento humano en la empresa Muebles Neus.	60
4.1.1 Matriz MEFI	61
4.1.2 Matriz MEFE.....	62
4.1.3 Matriz DOFA.....	63
4.2. Propuesta de una estructura contable de talento humano dentro de la empresa Muebles Neus.....	66
4.3 FORMULAR EL BALANCE SOCIAL PARA LA EMPRESA MUEBLES NEUS DE LA CIUDAD SAN JUAN DE PASTO	83
4.3.1 Formulario balance social empresa muebles neus	83
4.3.2 balance social empresa muebles neus.....	84
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92
ANEXOS	97

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Matriz DOFA
Tabla 2 Matriz MEFI

61
64

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Georreferenciación de la empresa

32

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A Entrevista dirigida a la administradora

94

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO

R.A.E

PROGRAMA ACADÉMICO: Profesionalización en contaduría pública.

FECHA DE ELABORACIÓN DEL R.A.E.: 22 de marzo del 2023.

AUTOR: Pablo Esteban Chilama Erazo

Nataly Salazar Pantoja.

ASESORA: Nayibe Arcos

TÍTULO: Diseño de un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto.

PALABRAS CLAVES: Sistemas de contabilidad, talento humano, balance social.

DESCRIPCION: El siguiente informe final de investigación da a conocer el diseño de un sistema de contabilidad de talento humano apropiado para la empresa Muebles Neus, con el fin de determinar el valor agregado de sus trabajadores para beneficio de la empresa y de los empleados.

El trabajo permite por medio de un diagnóstico dar conocer las deficiencias encontradas en la empresa en relación al manejo de contabilidad de talento humano, con el fin de que este diseño se convierta en una herramienta para poder realizar una contabilidad de talento humano correcto para la buena realización del proceso de los empleados que beneficie tanto a Muebles Neus como al trabajador.

CONTENIDO: El informe final contiene cuatro capítulos, en el primero se encuentra el tema de investigación que hace referencia a la necesidad de un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa Muebles Neus, en el segundo capítulo se encuentran los antecedentes y los contenidos de bibliografías para el desarrollo del trabajo, en el capítulo tres se describe el método de investigación, tipo y muestra, población y las diferentes técnicas de recopilación para el desarrollo de la investigación, y por último en el capítulo cuarto se encuentra un análisis de la información obtenida a través de matrices, una estructura y procedimientos desarrollados para el sistema de contabilidad de talento humano para la empresa Muebles Neus.

METODOLOGIA: El presente trabajo tiene un enfoque un estudio que presenta en el ambiente de una contabilidad de talento humano. Además, la información se recolecto en un momento determinado, mediante una técnica de información, la cual fue realizada por medio de una entrevistada estructurada.

Para la recolección de datos se tomó en cuenta lo que la persona encargada en este caso la administradora nos facilitó.

Debido a que el universo es pequeño no es necesario realizar muestreo por esto se aplican técnicas de recolección de información a la totalidad del universo, es decir a los trabajadores de la Empresa Muebles Neus.

Para la obtención de información sobre operaciones relacionadas con el manejo de contabilidad de talento humano, se realiza a la administradora encargada del diferente manejo por medio de una entrevista, la cual fue realizada y tomada en cuenta para el debido análisis y creación de un buen sistema para un mejoramiento de la empresa.

Para llevar a buen término el trabajo se hace uso de las diferentes fuentes de información, como bibliotecas de instituciones de Educación Superior, páginas de internet; para describir la gestión contable.

AREA DE INVESTIGACION: Contable.

LINEA DE INVESTIGACION: Contabilidad de talento humano.

CONCLUSIONES:

Una vez culminado el trabajo denominado diseño de un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto, se presenta las siguientes conclusiones:

La empresa Muebles Neus no cuenta con un sistema de contabilidad de talento humano, por tal motivo no le permite determinar el valor agregado del personal, causando una desventaja ante la competencia.

Se identificó que la persona encargada de realizar la nómina y demás labores relacionadas con el personal de neus. lo hacía de forma manual (en una hoja de Excel), lo cual era causado por no contar con una contabilidad de talento humano adecuada y a su vez por desconocimiento del tema.

En el desarrollo de esta investigación se observó que la empresa posee desaciertos en el tema de talento humano, lo cual no ha permitido conocer el valor agregado de

cada uno de sus empleados, se realiza diferentes modelos para que esto cambie en la empresa.

Para muebles Neus es de suma importancia la implementación de un sistema de contabilidad de talento humano que le permita determinar el verdadero valor agregado del trabajador para obtener un mayor beneficio entre el empleado y la empresa, ya que al realizar un vínculo más fuerte permitirá determinar estrategias mejores estrategias para un mejor crecimiento tanto de Muebles Neus como del trabajador.

Por lo tanto, empresa Muebles Neus mediante la investigación desarrollada mostro gran interés por la adopción del diseño de contabilidad de talento humano, con el ánimo de mejorar el ambiente laboral, se evidencia que es una empresa organizada y con deseos mejorar y prestar un buen servicio.

RECOMENDACIONES

Después de realizar este trabajo se presenta las siguientes recomendaciones:

Implementar el sistema de contabilidad de talento humano en este trabajo, al ser el más adecuado para la empresa Neus ya que permite un control, y mejor manejo del personal, llevando a la empresa a ser cada vez más eficiente con el apoyo de sus empleados, realizando un apoyo a la toma de decisiones

Se recomienda continuar con los formatos realizados en la investigación ya que estos contribuyen al orden y el control de la empresa, y de esta manera se pueda identificar de manera fácil cada proceso que conlleva el manejo de talento humano.

Es importante que para realizar la implementación de contabilidad de talento humano, contratar a una persona que sea conocedora del tema para que pueda asesorar y llevar un buen sistema de contabilidad de talento humano y así brindarle a la empresa la oportunidad de crecer, mejorar y ofrecer un servicio de calidad a sus clientes.

Este Trabajo de investigación sirve de fuente de consulta para futuros trabajos de contabilidad de costos por órdenes específicas de producción

BIBLIOGRAFIA:

ARAUJO, Jack, La contabilidad social y ambiental: Contabilidad social.(en línea) En: Contabilidad social (Medellín): Septiembre,1995, (consultada.22,octubre,2021).Disponible en la dirección electrónica: file:///C:/Users/Downloads/26669-Texto%20del%20art_culo-105292-1-10-20160501%20(1).pdf

.ANGULO. Jorge Humberto, ley 905 de 2005. En. Comunidad contable,2011 (consultada 26, febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf

Balance social, manual de balance social (en línea) (consulta 30 de marzo de 2022) disponible de dirección electrónica: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01128.pdf>.

BEMBIBRE Cecilia. Mueble (en línea) En: Definición ABC , Agosto,2009,(consultada: 2,mayo,2019) disponible en la dirección electrónica:<https://www.definicionabc.com/general/mueble.php> <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

BANCOLDX, que es una microempresa (en línea) En: bancoldex (consultada 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.bancoldex.com/es/que-es-una-microempresa-937#:~:text=Se%20clasifica%20como%20microempresa%20aquella,la%20Ley%20905%20de%202004.>

Constitución política de Colombia (en línea) En: constitución política (consultada: 25, Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333> Código sustantivo del trabajo en Colombia, Capitulo II (en línea) (consultada: 25,febrero,2022) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Congreso de la república (en línea) En: Congreso república, ley 43 de 90 (consultada:25,Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf

CERTUS, siete tipos de contabilidad que debes saber (En línea) 19,de enero,2021 (consultada 30 de marzo de2022) disponible en la dirección electrónica:<https://www.certus.edu.pe/blog/tipos-contabilidad-conocer/>

Definición, Contabilidad Social (En línea) 22 de mayo de 2019 (consultada el 05 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://definicion.xyz/contabilidad-social/>

Importancia de la capacitación para las y los trabajadores, (en línea) 17 de enero de 2018 disponible en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.>

Esparragoza Alberto. Administración de recursos humanos y talento humano (en línea). En: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>> talento humano (Bogotá): 02, Agosto, 2016, (consultada. 18, noviembre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>>

Elizalde-Marín, L. (2017). La contabilidad como plataforma de gestión del talento humano en las organizaciones empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 4(01). <https://doi.org/10.24133/sigma.v4i01.1136>

FIGUERIAS, Santiago Balance social (en línea) En: Que es balance social 08 de octubre de 2021 (consultada 01 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-balance-general.html>

Función pública. Ley 2069 de 2020 (consultada, 27, febrero, 2022) encontrada en la siguiente dirección electrónica:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

Niif para pymes, sección (consultada 27, febrero, 2022) disponible en la dirección electrónica: [http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-\(Norma\)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf](http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-(Norma)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf)

GONZALES, Yesid. Dimensiones de la contabilidad social en: Contabilidad social (en línea), 2014. Colombia (consultada el 27 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-cover-page-

[v2.pdf?Expires=1648671740&Signature=SRPlcrDIJwpz3fFNn7Gdc8h5sJIP4aPpByHx81jPwqad8ZSu](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648671740&Signature=SRPlcrDIJwpz3fFNn7Gdc8h5sJIP4aPpByHx81jPwqad8ZSu)

GOMEZ Carolina Trabajo en equipo (en línea) En: Questionpro 17 de agosto de 2018 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

HOLLAND, Hause. El sector de fabricación de muebles en Colombia (en línea) En: Holland house Colombia (bogota): Abril de 2021 (consultada el 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://hollandhouse-colombia.com/el-sector-de-fabricacion-de-muebles-colombianos-se-afianza-en-el-mercado-de-aruba-con-una-tasa-de-crecimiento-de-177-entre-enero-de-2020-y-2021#:~:text=El%20sector%20de%20fabricaci%C3%B3n%20de%20muebles%20ha%20adquirido%20gran%20relevancia,2%2C1%20millones%20de%20d%C3%B3lares.>

HERNANDEZ ALVAREZ MONICA, la importancia del control de la administración En: Universidad intercontinental (en línea) (consultada 27 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.uic.mx/noticias/la-importancia-del-control-en-la->

ISPRING, la importancia de la capacitación de personal, 2012 (en línea) En: ispring (consultada : 28 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>

JIMENES AGUIRRE, Rubiela. Contabilidad responsabilidad social y gestión humana (en línea). En: *lúmina. revista iberoamerica de contabilidad administración y economía* (Medellin) ;17

Noviembre, 2012 (consultada: 23, octubre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/680-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3308-1-10-20150303.pdf>

JIMENEZ, Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea) (consultada el 27. marzo. 2022) disponible en dirección electrónica: <file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf>

JIMENEZ RUBIREA, Universidad de Manizales 2012, Contabilidad: responsabilidad social - gestión humana (en línea) (consultada: 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://revistasum.umanizales.edu.co>

JEFFERSON AGUAS, El ambiente laboral y su importancia en los entornos de trabajo (en línea) En: Publicaciones web (consultado 10 de diciembre de 2022)<https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20crear%20climas,niveles%20de%20rotaci%C3%B3n%20de%20trabajadores.>

López Ramos Luis Alberto. Las organizaciones como sistemas complejos en la toma de decisiones (en línea).En: sistemas complejos (Medellin): 19,octubre, 2015,(consultada.17,noviembre,2021).Disponible en la dirección electrónica:<https://www.gestiopolis.com/las-organizaciones-como-sistemas-complejos-en-la-toma-de-decisiones/>>

Lawi, contabilidad talento humano (en línea) (consultada 27 de marzo de 2022) disponible en la direccion electrónica: <https://leyderecho.org/contabilidad-de-los-recursos-humanos/>

MORALES, Francisco Economipedia (en línea) en: Recursos Humanos 25 de marzo de 2020(consultada 23 de marzo de 2022) disponible en la direccion electronica:<https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

MONOGRAFIA, plus. El paradigma positivista (en línea) En: Monografias plus,(consultada: 2,agosto, 2019) disponible en la dirección electrónica: <https://www.monografias.com/docs/El-Paradigma-Positivista-FK38ACVPJDUNY.>

PEREZ Julian Definicion de social (en línea) en :definicion 17 de agosto de 2028 (consultada el 23 de marzo de 2022) disponible ne la siguiente dirección electronica:<https://definicion.de/social/>

Que es la gestion de talento humano(en línea) En: Modelo curriculum 01 de enero de 2020 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la direccion electrónica: <https://www.modelocurriculum.net/que-es-la-gestion-del-talento-humano.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20talento%20humano,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.>

REVELO, Paola. Fabricación de muebles en Nariño (en línea) en: fabricación de muebles (Nariño): 10,agosto,2020 (consultada: 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://sired.udenar.edu.co/5338/1/77680.pdf>

ROMERO, Viviana. administración del recurso humano en las empresas colombianas (En Línea) En: administración del recurso humano en las empresas colombianas(Bogotá) Abril,28,2017 (consultada 20,abril,2022) disponible en la

dirección electrónica:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16185/RomeroLopezYei myViviana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RODRIGUEZ, Javier. Guía elaboración de un diagnóstico. 2007 (en línea) (consultada: 28 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica: <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>.

RANDSTAD, las relaciones interpersonales y su importancias (en línea) En: Randstad (consulta: 11 de enero 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/#:~:text=Queda%20patente%20que%2C%20una%20relaci%C3%B3n,que%20pueden%20verse%20tambi%C3%A9n%20beneficiados>.

SYDLE, que son las reglas de negocios y su importancia (en línea) En: Sydle (consultada: 11 enero de 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.sydle.com/es/blog/reglas-de-negocio-5f6333be1e43744c69d995e0/#:~:text=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20tener%20reglas%20de,interferencia%20manual%20de%20los%20empleados>.

ANEXOS : Para la realización del presente informe final se utilizaron un total de dos anexos conformados de la siguiente manera: la entrevista realizada al administrador de la empresa, seguido de una carta de aprobación del dueño de la empresa solicitado la realización del estudio para un mejoramiento de la empresa.

INTRODUCCION

Este proyecto se realizó en la empresa NEUS la cual se dedica a la fabricación y comercialización de todo tipo de muebles para el hogar, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto, y su punto comercial ubicado en la calle 15 # 24-88 centro, este proyecto se desarrollará con el fin de realizar un sistema de contabilidad de talento humano más adecuado intentando satisfacer el bien común de la empresa mediante la óptima utilización del recurso humano, también se pretende realizar mejoras y recomendaciones que permitan la adecuada implementación de dicho sistema de contabilidad.

Se pretende realizar un diseño de un sistema de contabilidad de talento humano, con el fin de identificar y notificar las inversiones realizadas en los recursos humanos de una organización, otorgando resultados que lleven a ser más estables y pueda tener un crecimiento en el mercado nariñense y contar con una información contable confiable para una correcta toma de decisiones; este proyecto se desarrolló utilizando un sistema contable de talento humano en el que se tiene en cuenta el recurso más importante de la empresa.

Por lo tanto, “La contabilidad de talento humano es un campo del conocimiento que está fundamentado en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa.”¹ de esta manera mejorando el desempeño de los trabajadores de forma más eficiente.

Lo anterior se fortalecerá mediante un diagnóstico de la situación actual sobre el manejo de contabilidad en talento humano dentro de la empresa, realizando un estudio actual del manejo de contabilidad el cual permita determinar inductores, y recursos de cada una de las operaciones que componen el área contable, se analizará paso a paso el proceso de contabilidad que involucra el recurso humano, lo cual permitirá establecer un procedimiento adecuado para estructurar el diseño contable de talento humano para la empresa Muebles Neus se finaliza con una serie de capacitaciones indicando los resultados de la investigación a la persona encargada.

De esta manera se realizará el diseño del sistema contable con el fin de implementar nuevos procedimientos para obtención de una contabilidad de talento humano con una información veraz para la toma de decisiones de la empresa, de igual forma haciendo reconocer al recurso humano como una de las mejores inversiones que la empresa mueble Neus de la Ciudad de San Juan de Pasto puede realizar, otorgando un beneficio tanto para el personal como para la organización.

¹ JIMENES AGUIRRE, Rubiela. Contabilidad responsabilidad social y gestión humana (en línea). En: *lúmina*. revista iberoamericana de contabilidad administración y economía (Medellin) ;17 Noviembre, 2012 (consultada: 23, octubre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/680-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3308-1-10-20150303.pdf>

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Contabilidad de talento humano

1.2 LINEA DE INVESTIGACION

Gestión contable y organizaciones: Ayuda a la empresa a recabar información financiera y no financiera, a clasificarla, ordenarla y presentarla para mejorar la toma de decisiones, el control, la planificación y la gestión en general de la sociedad donde el grupo de investigación es Luca Paccioli

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.3.1 Descripción del problema. La empresa BRAVO LLOBERA LTDA, régimen común, fue creada el 26 de noviembre de 1986, con razón social Ambientes Ltda; el 6 de agosto de 1987, se cambió a Bravo Llobera Ltda, con nombre comercial Nieves en el idioma catalán; llamándose así NEUS. Inició actividades y se especializaron en comercializar muebles para el hogar, cristalería, vajillas y lámparas.

“Las empresas son sistemas complejos, que dependen de diferentes variables, como, el mercado en el que ejecuta su actividad de forma legal, visión, misión, políticas valores entre otros, utilizadas para el cumplimiento de los objetivos de la misma”²; para lo cual, es indispensable el aporte del recurso humano, donde se cataloga a la persona solo como un instrumento sin tomar en consideración que este es “el capital principal que comprende factores, como son: conocimientos,

² López Ramos Luis Alberto. Las organizaciones como sistemas complejos en la toma de decisiones (en línea).En: sistemas complejos (Medellin): 19,octubre, 2015,(consultada.17,noviembre,2021).Disponibile en la dirección electrónica:<https://www.gestiopolis.com/las-organizaciones-como-sistemas-complejos-en-la-toma-de-decisiones/>>.

experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización”³.

La empresa en mención en el último año ha manifestado situaciones negativas relacionadas con la carencia de información sobre una contabilidad de talento humano ya que esta emplea una contabilidad en la que no se tiene en cuenta el talento humano como aspecto indispensable para su funcionamiento por lo tanto no se evidencia un sistema contable que dé cuenta de la valorización y medición de los recursos humanos, no ha permitido la planeación, valuación, procesamiento y análisis de los diferentes datos relacionados con el personal de la empresa. Es por esto que para la empresa muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto es de vital importancia la realización de un sistema de contabilidad de talento humano que permita medir la relación de eficiencia y productividad en las inversiones y actividades humanas como elemento de poder y prestigio para los miembros de las empresas.

Este problema se ha dado por no contar con un sistema adecuado y personal que no cuenta con el conocimiento específico en el tema.

Si esta situación se sigue presentando la empresa seguirá sin valorar el activo intangible, asumiéndose como un recurso más sin darle el valor que este merece, debido a esto no se desarrollan las estrategias que mejoren y apoyen al incremento del personal de la empresa Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto. es por esto que el grupo de investigación presenta la propuesta para el diseño de contabilidad en talento humano, se realizará con el fin de lograr solucionar la problemática en la empresa en mención.

1.3.1 Formulación del Problema.

¿Como diseñar un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General. Diseñar un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto

³ Esparragoza Alberto. Administración de recursos humanos y talento humano (en línea).En: talento humano (Bogotá):02,Agosto,2016,(consultada.18,noviembre,2021).Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>>.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Determinar la situación actual de la empresa Muebles Neus con base a un diagnóstico en los procesos contable en talento humano
- Proponer una estructura contable de talento humano dentro de la empresa Muebles Neus
- Formular el balance social para la empresa Muebles Neus de la ciudad San Juan de Pasto

1.5 JUSTIFICACIÓN

La contabilidad de talento humano se define como “el proceso de identificar y medir la información acerca de los recursos humanos para facilitar la labor de la dirección dentro de una organización”⁴. Además, se debe tener en cuenta que la contabilidad de talento humano se fundamenta en la importancia del capital humano dentro de una entidad es por esto que este diseño de contable, es supremamente importante y necesario implementar en la empresa Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto, debido a que las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y esté más atenta a sus empleados. Por lo tanto, “Tener una contabilidad en talento humano se ha convertido en un reto para las empresas, debido a los diferentes cambios de la tecnología, la globalización y la competitividad hace que se realice una planeación adecuada de su talento humano que le permita determinar la necesidades cuantitativas y cualitativas del personal”⁵. Se debe tener muy en cuenta que el personal es un recurso importante el cual debe ser motivado por medio de capacitaciones o reconocimientos.

Con esta propuesta se busca proponer una contabilidad de talento humano, esta beneficiaría tanto al personal como a la empresa ya que el recurso humano es una de las mejores inversiones que puede realizar. Para Muebles Neus de la Ciudad de San Juan de Pasto resulta interesante la implantación de dicho diseño de contabilidad de talento humano dejando un aporte profesional y de gran relevancia para colaborar de una forma el crecimiento de la organización.

⁴ ARAUJO, Jack, La contabilidad social y ambiental: Contabilidad social.(en línea) En: Contabilidad social (Medellín): Septiembre,1995, (consultada.22,octubre,2021). Disponible en la dirección electrónica: file:///C:/Users/Downloads/26669-Texto%20del%20art_culo-105292-1-10-20160501%20(1).pdf

⁵ JIMENES AGUIRRE,Rubiela.Contabilidad responsabilidad social y gestión humana (en línea). En: lúmina.revista iberoamerica de contabilidad administración y economía; 13:17 Noviembre,2012 (consultada: 22, octubre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/680-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3308-1-10-20150303.pdf

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la contabilidad de talento humano es supremamente importante y muy necesaria para las empresas, ya que la competencia es cada vez mayor y lo que se requiere para poder tomar ventaja no solo en los recursos económicos y tecnológicos que se tengan, sino en su lugar se se utiliza la competitividad de quienes estén a cargo del cumplimiento de objetivos organizacionales como en su caso es el recurso humano por esto es una gran ventaja la aplicación del diseño de contabilidad en talento humano.

El desarrollo de este proyecto permite, como estudiantes poner en práctica los conocimientos adquiridos, con la tutoría de un docente lo cual facilitará y permitirá ejercer el proyecto de una manera eficaz y así mismo en un futuro ejercer la carrera de contaduría pública de una manera idónea y con competencia.

1.6 VIABILIDAD.

Este proyecto es viable porque Los autores tienen los conocimientos necesarios para la realización del mismo; además el grupo de investigación cuenta con los recursos físicos y financieros ya que por no ser tan altos están en capacidad de asumirlos, así mismo se cuenta con recursos tecnológicos, igualmente se dispone el tiempo necesario que requiere el desarrollo de los objetivos; Por parte de los propietarios y trabajadores hay disposición y acceso a la información porque es una necesidad sentida por parte de la empresa y por tanto, les genera interés el desarrollo de la misma, ya que a futuro prevén la implementación de dicho sistema, se encuentra suficiencia y facilidad de todos los datos requeridos, también se cuenta con asesorías de docentes expertos en el tema.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES

Se realizó búsqueda de proyectos referentes a implementación o diseño de contabilidad de talento humano en una empresa del sector de manufacturero, lo más aproximado fueron los siguientes trabajos, que sirvieron de apoyo para la realización del mismo.

TITULO

ANALISIS DE LOS DESARROLLOS EN CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA

ANTECEDENTE NACIONAL:

AUTORES

Sandra Milena Acosta Alvarez
Jose Gilberto Garcia Ramirez

UNIVERSIDAD

Universidad del Valle

AÑO

2016

OBJETIVOS

Objetivo general:

Analizar los problemas y las perspectivas abordadas en los desarrollos contabilidad de recursos humanos en las principales revistas de contabilidad y ciencias de la administración

Objetivos específico:

- Sistematizar algunos de los principales antecedentes y desarrollos de contabilidad del recurso humano en Colombia
- Identificar las técnicas y las perspectivas teóricas y metodológicas en las cuales se ha desarrollado los procesos de investigación en contabilidad de recursos humanos en las principales revistas a nivel nacional

- Presentar una reflexión sobre el tema de contabilidad de recursos humanos en las principales revistas de contabilidad y de ciencias de la administración de Colombia

APORTE:

El trabajo de análisis de los desarrollos en contabilidad de recursos humanos en Colombia sirvió de base para la definición de la justificación del trabajo de grado en mención para la empresa Muebles Neus, ya que la base de la investigación aborda el desarrollo de la contabilidad de talento humano de las diferentes empresas del país, siendo así de ayuda para la realización de dicha justificación.

ANTECEDENTES REGIONALES:

TITULO

DISEÑO DE UN MODELO DE CONTABILIDAD DE TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL MUNICIPIO DE PASTO

AUTORES

Diana Marcela Arcos Botina

Amy Dayana Bastidas Prado

UNIVERSIDAD

Universidad Cesmag

AÑO

2013

OBJETIVOS

Objetivo general:

Diseñar un modelo de contabilidad de talento humano en las empresas industriales en el municipio de Pasto.

Objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico sobre la aplicación de la contabilidad de talento humano en empresas industriales del municipio de Pasto.
- Determinar las políticas, estrategias, prácticas del talento humano que aplican en las empresas industriales del municipio de Pasto.
- Proponer la aplicación de la contabilidad de talento humano en las empresas industriales del municipio de Pasto.

APORTE:

El trabajo de investigación denominado diseño de un modelo de contabilidad de talento humano en las empresas industriales del municipio de Pasto fue de base para la realización de la problemática para la empresa Muebles Neus ya que se relacionan al ser Neus una empresa industrial abarcando la problemática de aquellas empresas al no contar con una contabilidad de talento humano en la que se desarrolle al recurso humano como una de las inversiones mas importantes de una organización.

TITULO

DISEÑO DE UN MODELO DE CONTABILIDAD DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA COOTRANSPOLICARPA LTDA DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO

AUTORES

Cristian Camilo Barrero Lopez

Angela Hidalgo Garcia

UNIVERSIDAD

Universidad Cesmag

AÑO

2014

OBJETIVOS**Objetivo general:**

Diseñar un modelo de contabilidad de talento humano para la empresa de transportes Cootranspolicarpa Ltda. Ubicada en la Ciudad de Pasto

Objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico de la empresa orientado a la presente investigación.
- Plantear un diseño de contabilidad de talento humano para la empresa de transporte Cootranspolicarpa Ltda.
- Diseñar el balance social para la empresa de transporte.

APORTE:

El diseño de un modelo de contabilidad de talento humano para la empresa cootranspolicarpa ltda de la ciudad de San Juan de Pasto es de apoyo para los

investigadores del trabajo en creación para la empresa Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto en formulación de los objetivos y metodología, ya que la investigación de base orienta a una realización acorde para la empresa en mención.

2.2 MARCO CONTEXTUAL

2.2.1 Macro Contexto: En el mundo existen varias empresas dedicadas la fabricación de muebles donde existen unas marcas muy reconocidas Ikea, Williams Sonoma, roche bobois.

2.2.1.1 Cuanto dinero mueve la industria fabricación de mueble en el mundo

“La industria del mueble representa hoy algo más de 420,000 millones de dólares en todo el mundo. Parece mucho, pero la cifra es un pequeño porcentaje de toda la industria manufacturera, muy por detrás del sector de la automoción, la industria química y la producción textil, entre otras. Según los últimos informes del CSIL (Centro de Estudios Industriales, Milán), de donde procede la mayor parte de la información de este artículo, el mercado mobiliario está muy concentrado en unos pocos países. En este tablero mundial, Latinoamérica y España son meros peones.”⁶

Uno de los factores que explican este comportamiento es que el mundo se está volviendo más atractivo para la organización de sus hogares, y esto ha surgido un gran efecto económico dando un crecimiento a nivel mundial muy rápido debido que ay una alta producción en continente asiático, esto así generando una alta competencia con el continente europeo. Dándonos a entender que la empresa Neus está en una actividad económica muy movida donde se muestra que en los últimos años la demanda de los productos de mueblería ha tenido un buen crecimiento y esto es muy positivo para la empresa si en algún momento quisiera exportar sus productos.

2.2.1.2. Importancia de talento humano en las empresas.

Según Esparragoza Alberto “La contabilidad de talento humano es un campo del conocimiento que está fundamentado en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa, son sistemas complejos que dependen de diferentes variables, como, el mercado en el que ejecuta su actividad de forma legal, visión, misión, políticas valores entre otros, utilizadas para el cumplimiento de los objetivos de la misma; para lo cual, es indispensable el aporte

⁶ Torre Raul. Mas madera (en línea).En Marketing e innovación (Bogotá):21,Mayo,2018,(consultada.16,febrero,2022).Disponble en la dirección electrónica: <http://masmadera.net/industria-del-mueble-en-el-mundo/>

del recurso humano, donde se cataloga a la persona solo como un instrumento sin tomar en consideración que este es el capital principal que comprende factores, como son: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización”⁷

El equipo de investigación tiene muy en cuenta lo que dice este autor sobre la importancia de la contabilidad de talento debido que nosotros buscamos que la empresa Neus tenga mucho más en cuenta al personal que tiene dentro, así buscando que a cada persona que trabaje en Neus busque potencializar su talento y cualidades junto a la empresa y que esta le brinde ciertas garantías de ayuda para que sus empleados crezcan o desarrollen nuevos talentos o cualidad para la mejoría de la empresa.

2.2.1.3 Como implementar la contabilidad de talento humano.

“se realiza una investigación documental con diseño bibliográfico, soportada por la revisión en profundidad de cada una de las categorías, así como unidades de análisis del tema seleccionado, lo cual permite la recolección de información de distintas fuentes, sobre una muestra constituida por elementos de referencia teórica. Para luego extraer a través de una matriz previamente formulada la información examinada, conformada por aspectos que soportan implícita o explícitamente las conceptualizaciones de contabilidad, finanzas, activos intangibles, gestión del talento humano, gestión del conocimiento, capital intelectual y métodos para medirlo, así como organizaciones empresariales.”⁸

por lo tanto, de manera efectiva requiere involucrar en sus procesos la medición del capital intelectual generado, como parte de los eventos económicos acometidos en un momento determinado. En este sentido, en la investigación fue viable explorar los diferentes métodos utilizados para el reconocimiento de estos activos intangibles, como parte de la funcionabilidad de la empresa, considerando que los cambios ocurridos en la economía mundial.

⁷ Esparragoza Alberto. Administración de recursos humanos y talento humano (en línea).En: talento humano (Bogotá):02,Agosto,2018,(consultada.13,febrero,2022).Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>>.

⁸ Elizalde-Marín, L. (2017). La contabilidad como plataforma de gestión del talento humano en las organizaciones empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 4(01). <https://doi.org/10.24133/sigma.v4i01.1136>

2.2.2 Micro Contexto

2.2.2.1 Fabricación de muebles en Colombia

“El sector de fabricación de muebles ha adquirido gran relevancia a nivel mundial, especialmente, en la economía colombiana. Según cifras del DANE, para el año 2019, las exportaciones de muebles colombianos con destino a Europa alcanzaron los 2,1 millones de dólares. Siendo como principales destinos de exportación de muebles en Europa, Países Bajos, en segundo Alemania, y en tercer lugar España.

Según ProColombia, en Colombia hay un aproximado de 5484 empresas dedicadas a la fabricación de muebles, por este motivo, se ha reportado un crecimiento y diversificación en las exportaciones que el sector realiza. Para enero de 2021, el sector de fabricación de muebles logró una tasa de crecimiento de las exportaciones con destino al Reino de los Países Bajos de 3,18%. Así mismo, las exportaciones de muebles con destino a Aruba crecieron 177% teniendo como punto de referencia enero de 2020 y de 2021.”⁹

2.2.2.2. Fabricación de muebles en Nariño:

“El sector de muebles en Nariño, está compuesta por pequeñas y medianas industrias principalmente las cuales fabrican y vende muebles en madera, en el sector existe comercialización directa, a través de puntos de venta de cadenas de almacenes y comercializadores especializados, aunque cada vez se da menos la relación comercializador – empresa, porque el comercializador busca una mejor margen de precios en pequeños talleres, mientras que la relación de fabricante – consumidor esta creación, razón por la cual los fabricantes, casi su totalidad, cuentan con puntos de ventas.”¹⁰

⁹ HOLLAND, Hause. El sector de fabricación de muebles en Colombia (en línea)En: Holland hause Colombia(bogota): Abril de 2021 (consultada el 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://hollandhouse-colombia.com/el-sector-de-fabricacion-de-muebles-colombianos-se-afianza-en-el-mercado-de-aruba-con-una-tasa-de-crecimiento-de-177-entre-enero-de-2020-y-2021#:~:text=El%20sector%20de%20fabricaci%C3%B3n%20de%20muebles%20ha%20adquirido%20gran%20relevancia,2%2C1%20millones%20de%20d%C3%B3lares.>

¹⁰ REVELO, Paola. Fabricación de muebles en Nariño (en línea) en: fabricación de muebles (Nariño): 10,agosto,2020 (consultada: 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://sired.udenar.edu.co/5338/1/77680.pdf>

2.2.2.3 Importancia del talento humano en las empresas colombianas:

“El manejo del personal es un área recientemente explorada en Colombia como recurso determinante para generar mayor productividad en una organización, sin embargo, muchas empresas aún, generalmente las pequeñas y medianas, desconocen los beneficios que trae consigo la gestión humana y carecen de buenas prácticas empresariales que resultan en un deficiente manejo del talento humano.

Hoy en día las empresas colombianas enfrentan varios desafíos competitivos, como la globalización, la incorporación de tecnologías innovadoras, la adaptación al cambio, el desarrollo del capital humano, el deber de satisfacer las expectativas de los clientes, bajar los costos y mejorar la productividad, entre otros, donde la administración del RH desempeña una función importante en incrementar el desempeño de los empleados y en proporcionar un entorno laboral que satisfaga sus necesidades en el largo, mediano y corto plazo. En Colombia, la apertura económica y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales obligó a las empresas a desarrollar estrategias de modernización centradas en tres frentes: gestión de la producción, organización de la producción y gestión de recursos humanos (Cárdenas, 1999). Vista desde el plano operativo, la administración de los recursos humanos es relativamente reciente. En el país, la persona encargada del área de recursos humanos es un administrador que habitualmente se ubica en grandes y medianas empresas y en muy pocas ocasiones, en pequeñas. Sin embargo, la administración de personal es perfectamente aplicable a cualquier tipo o tamaño de organismo social.”¹¹

2.2.3 Reseña Histórica Según la administradora de la empresa muebles neus Ana Gabriela Pantoja: La empresa BRAVO LLOBERA LTDA identificada con Nit 800015149 fue creada el 26 de noviembre de 1986, con razón social Ambientes Ltda.; con nombre comercial Nieves en el idioma catalán, llamándose así NEUS. Se inició actividades y se especializaron en la comercialización de muebles para el hogar, cristalería, vajillas y lámparas.

En el año 2004 la empresa se sistematizó y se reestructuró a la gente trabajadora en el transcurso del tiempo mejorando y adecuando la infraestructura generando así un ambiente confortable para los clientes, Neus está ubicada en la ciudad de pasto

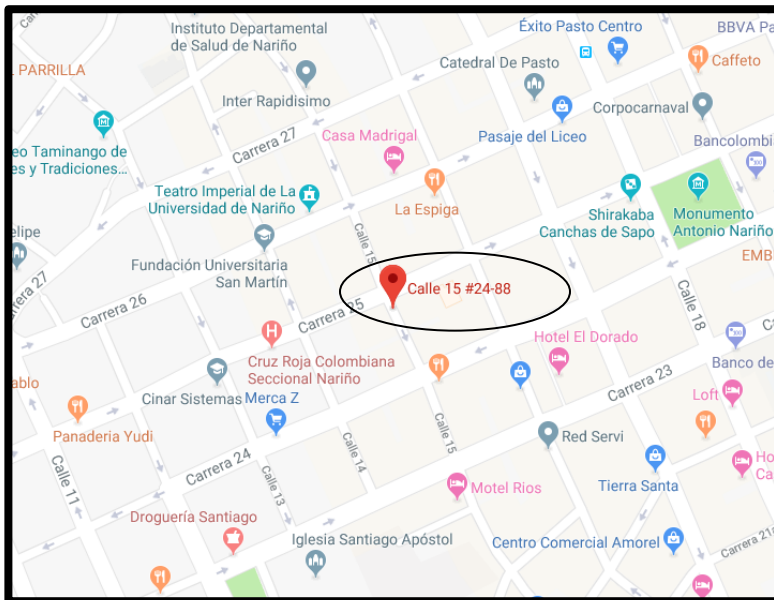
¹¹ ROMERO, Viviana. administración del recurso humano en las empresas colombianas (En Línea) En: administración del recurso humano en las empresas colombianas(Bogotá) Abril,28,2017 (consultada 20,abril,2022) disponible en la dirección electrónica: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16185/RomeroLopezYeimyViviana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

exactamente en la calle 15 #24-88 centro. Actualmente la empresa cuenta con cuatro trabajadores, dos mujeres encargadas del área administrativa y dos hombres encargados del área operativa de la empresa, con un horario de lunes a sábado de 9:00 – 12:30 y 14:30-19:00 contando con descansos de 15 min en la mañana y en la tarde.

Neus surgió a raíz de la necesidad de amoblar y satisfacer la comodidad de hogares y empresas brindando confort y logrando un producto de calidad con tendencias en el diseño que son cada vez más sofisticadas, sus acabados en los muebles son más llamativos para los clientes, la cual se crea bajo el liderazgo de dos socios Nieves Llobera de Bravo y Carlos Bravo Eraso con el 50% de aporte social cada uno, abre su punto comercial en el centro de la ciudad de San Juan de Pasto, exactamente en la calle 15 # 24-88 centro, la estructura de este consiste en dos pisos; actualmente cuenta con cuatro empleados, dos en el área de administración y dos en el área operativa bajo régimen común.

La empresa mueble neus se encuentra ubicada en el Departamento de Nariño, Municipio de San Juan De Pasto, en la calle 15 #24-88 centro como en su georreferenciación se muestra a continuación

Figura 1 Georreferenciación de la empresa



Fuente:Google Maps.Disponible en: <https://www.google.com/maps>

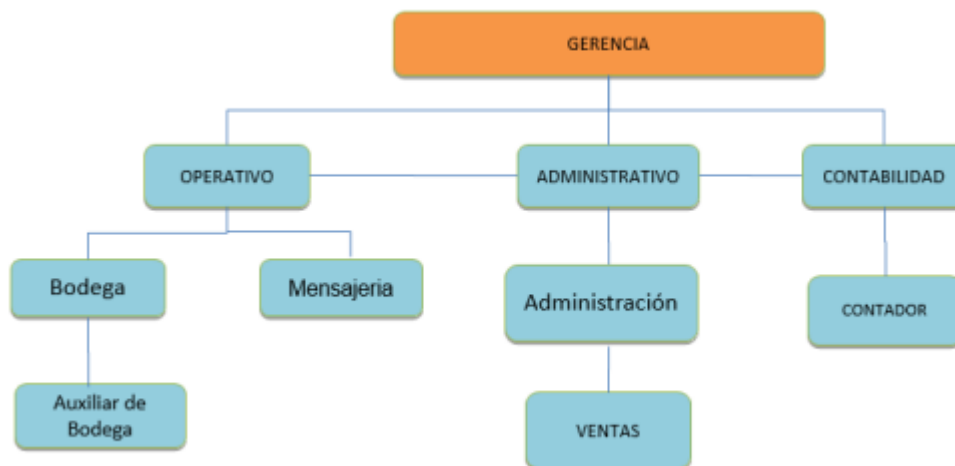
2.2.3.1 Misión

Cubrir las necesidades o expectativas de los usuarios que requieren productos de calidad a un valor acorde, priorizando sus prestaciones, diseño y calidad. Esta no se podría llevar a cabo sin el compromiso de nuestros funcionarios, somos un equipo de trabajo en busca de una mejora constante y sostenida.

2.2.3.2 Visión:

Reafirmar día a día nuestro liderazgo como empresa de muebles, cuidar a nuestros clientes, ofreciéndoles calidad, confiabilidad, rentabilidad y servicio. Trabajar día a día para mejorar, optimizar nuestros recursos e impulsar el crecimiento profesional y personal de nuestros empleados y los de nuestros clientes. BRAVO LLOBERA LTDA, fomenta estrategias en beneficio del consumidor, comprometidos con el medio ambiente y también con la sociedad.

2.2.3.3 Organigrama:



Fuente: Ana Gabriela Pantoja, Administradora Muebles Neus

2.3 MARCO LEGAL

Los marcos normativos son conjuntos de leyes, normas y reglamentos que son aplicables a las funciones o actividades que se planea llevar a cabo, el marco legal nos proporciona la base sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política por lo tanto este trabajo de investigación estará sujeto a las siguientes bases legales que sustentan su objetivo de estudio.

2.3.1 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991

- **Art. 333** “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorizaciones de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación.”¹²

El objetivo de la contabilidad de talento humano es valorar el trabajo o desempeño de los empleados dentro de la organización, el cual deberá realizarse bajo condiciones dignas y justas.

2.3.2 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO EN COLOMBIA.

- **Art.146. Factores para fijarlo.** “primero Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad. segundo. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. Y por último Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan

¹² Constitución política de Colombia (en línea) En: constitución política (consultada: 25, Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333>

estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.”¹³

Es importante la implementación del código sustantivo del trabajo en el desarrollo del diseño de contabilidad en talento humano ya que como se mencione anteriormente son unos de los artículos, capítulos que constituyen el código del trabajo en el cual se puede guiar para el desarrollo o implementación de deferentes criterios como lo son el salario que es un factor importante para hacer que el recurso humano sea visto como una inversión como la mayor inversión de una empresa y no como un gasto.

- **Capítulo II Salario Mínimo. Art 145.** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.
- **Título V. Salarios.** Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

2.3.3 LEY 43 DE 1990

- **Art 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 fundamentos en los libros de contabilidad, revisoría fiscal prestación de servicios de auditoría, así como todas aquellas actividades conexas con la naturaleza de la función profesional del Contador Público, tales como: la asesoría tributaria, la asesoría gerencial, en aspectos contables y similares.”¹⁴

La ley 43 de 90 del congreso de la república habla sobre la reglamentación del contador público y se dictan otras disposiciones, las cuales ayudan al contador público a ejercer su profesión junto con su ética profesional el artículo número 2 de

¹³ Código sustantivo del trabajo en Colombia, Capítulo II (en línea) (consultada: 25, febrero, 2022) Disponible en la dirección electrónica:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

¹⁴ Congreso de la república (en línea) En: Congreso república, ley 43 de 90 (consultada:25,Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf

esta ley es importante para la contabilidad de talento humano ya que implica revisión y control de contabilidad.

2.3.4 LEY 100 DE 1993

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

- **Art.1 Sistema de seguridad social integral.** El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.
- **Art.10 Sistema general de pensiones.** “El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.”¹⁵

La ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones en la ley en mención se encuentran diferentes artículos como los mencionados anterior mente lo cual a la contabilidad de talento humano es de vital importancia ya que se tiene en cuenta la seguridad social y el sistema general de pensiones.

¹⁵ Congreso de la república de Colombia (en línea) En: Congreso de la república, ley 100 de 1993 (consultada: 26,febrero,2022) disponible en la dirección electrónica:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

2.3.5 LEY 905 DE 2004

Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

- **Art.1 El literal b) del artículo 1o de la Ley 590 de 2000 quedará así:**
b) Estimular la promoción y formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas, MiPymes.
- **Art.2** “Para todos los efectos, se entiende por micro incluidas las Famiempresas pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos (2) de los siguientes parámetros¹⁶

2.3.6 LEY 1562 DEL 2012

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

- **Art.14 Garantía de la calidad en salud ocupacional y riesgos laborales**
Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes. El costo de las visitas de verificación será asumido en partes iguales por la respectiva Entidad Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliado el empleador y con recursos del Fondo de Riesgos Laborales de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo. La verificación del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que presten servicios de Salud Ocupacional será realizada por las Entidades Departamentales y Distritales

¹⁶ ANGULO. Jorge Humberto, ley 905 de 2005. En. Comunidad contable,2011 (consultada 26, febrero,2022) disponible en la dirección electrónica:

http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf

de Salud dentro de la verificación de cumplimiento de las condiciones para la habilitación y con sus propios recursos.

- **Art.30 Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral** “Cuando el Ministerio de Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.”¹⁷

Estos artículos son tomados debido que una contabilidad de talento humano hace un enfoque cómo se encuentra sus trabajadores, velan por la seguridad de los mismos y relacionando al trabajador como un elemento de valor y no como un gasto que es lo que esta investigación busca con su diseño.

2.3.7 LEY 2069 DEL 2020

La presente Ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

- **Art.7 Sistema de información para actividades económicas informales** El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE diseñará, implementará y administrará el Sistema de Información de Actividades Económicas Informales (SIECI), como instrumento estadístico para identificar y caracterizar unidades económicas para el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a la formalización empresarial. Este sistema tendrá como insumo principal los registros administrativos, las operaciones estadísticas económicas y sociales que realiza el DANE y, el Censo Económico que empezará su realización en el año 2021.

¹⁷ Congreso de la republica. Ley 1562 de 2012 En republica de Colombia, 11, de julio de 2012 (consultada ,27,febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

- **Art.9 Alianzas para la promoción del desarrollo empresarial y la inclusión financiera de los micronegocios.** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo podrá concertar y ejecutar programas, planes y proyectos para la profundización de los microcréditos, como instrumento de creación, formalización de las microempresas y de generación de empleo, directamente con entidades sin ánimo de lucro, entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera o por la Superintendencia de la Economía Solidaria y/o con sociedades comerciales que otorguen mecanismos de financiamiento como una de las actividades principales para el desarrollo de su objeto social y que sean de reconocida idoneidad, incluyendo a las sociedades comerciales no captadoras y aquellas basadas en tecnología Fintech.
- **Art.31 Criterios diferenciales para MiPymes en el sistema de compra pública.** “Las Entidades Estatales de acuerdo con el análisis de Sector podrán incluir, en los Documentos del Proceso, requisitos diferenciales y puntajes adicionales, en función del tamaño empresarial para la promoción del acceso de las MiPymes al mercado de Compras Públicas.”¹⁸
- **Sección 28. Beneficios a los empleados** “Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados”¹⁹

2.4 MARCO TEORICO

2.4.1. Diagnóstico empresarial

Que es un diagnóstico “El diagnóstico es un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. Consiste en analizar un sistema y comprender su funcionamiento, de tal manera de poder proponer cambios en el mismo y cuyos resultados sean previsibles.”²⁰

¹⁸ Función pública. Ley 2069 de 2020 (consultada,27, febrero,2022) encontrada en la siguiente dirección electrónica: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

¹⁹ Niif para pymes, sección (consultada 27, febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: [http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-\(Norma\)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf](http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-(Norma)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf)

²⁰ RODRIGUEZ, Javier. Guía elaboración de un diagnóstico. 2007 (en línea) (consultada: 28 de marzo de 2022)

Para qué nos sirve el diagnóstico

- ❖ Nos permite conocer mejor la realidad, la existencia de debilidades y fortalezas, entender las relaciones entre los distintos actores sociales que se desenvuelven en un determinado medio y prever posibles reacciones dentro del sistema frente a acciones de intervención o bien cambios suscitados en algún aspecto de la estructura de la población bajo estudio.
- ❖ Nos permite definir problemas y potencialidades. Profundizar en los mismos y establecer ordenes de importancia o prioridades, como así también que problemas son causa de otros y cuales consecuencia.
- ❖ Nos permite diseñar estrategias, identificar alternativas y decidir acerca de acciones a realizar

¿Cómo se realiza?

Existe un sinnúmero de métodos de diagnóstico, que van desde trabajos realizados exclusivamente en gabinete hasta métodos que parten de la participación de la población en estudio en la elaboración del mismo. En este último caso se denomina diagnóstico participativo. Para proyectos sociales o productivos de pequeña escala es conveniente realizar diagnósticos que incluyan una etapa de contacto directo con la población que participa en el proyecto y otra de gabinete con trabajo sobre la base de información secundaria

Herramientas para diagnósticos

- ❖ Entrevistas con informantes clave. Consiste en detectar las personas que, por su trabajo, su rol en la comunidad o por su experiencia de vida, disponen de información y de una visión especial que permitirá profundizar en el diagnóstico. Para realizar las entrevistas se necesita un previo análisis y determinar a que se quiere llegar con la entrevista. ∅ Historias de vida. Consiste en una entrevista a una persona cuya vida tenga un aporte significativo a la comunidad o bien que su experiencia de vida pueda reflejar la historia del lugar o de la actividad productiva en cuestión.

Disponible en la dirección electrónica: <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>

- ❖ Trabajos por grupos. A través del trabajo grupal se consigue una participación más abierta y con una mayor riqueza de información. Además, si el diagnóstico se realiza para un posterior proyecto, las personas que han participado de la elaboración el mismo tendrán en el futuro una actitud de mayor compromiso. Finalmente es importante destacar que la información que se obtiene a través de estos métodos, es fundamentalmente cualitativa. Brindamos a continuación dos técnicas de trabajo participativo.
- ❖ Dibujos de la realidad actual y de la visión del futuro. Consiste en dar a los grupos consignas de trabajo basadas en la confección de dibujos que representen la realidad actual. ¿Cómo ven ellos a su propia comunidad? Normalmente es conveniente contrastarlo con un siguiente dibujo en el cual se represente un futuro posible en base a la pregunta: ¿Cómo les gustaría que fuera su comunidad o su empresa dentro de 5 o más años? En las diferencias se pueden detectar las carencias o los problemas, como así también los intereses reales de los participantes. Esta dinámica se puede aplicar con un grupo de pequeños productores que quieren realizar un emprendimiento conjunto o bien con los empleados de una empresa
- ❖ Análisis dirigido. Llamaremos así a un trabajo basado en la participación grupal, pero sobre la base de preguntas y consignas preestablecidas. Una posible guía podría ser la siguiente: - ¿Qué problemas conocemos en nuestra comunidad? - Ordenarlos por importancia. - Ordenarlos según sean causas o consecuencias. - ¿Qué potencialidades tiene nuestra zona? - ¿Con qué recursos contamos? ¿Con cuáles podríamos contar? - ¿Quiénes son los actores de nuestra región? - ¿Cómo estamos situados frente a ellos? - ¿Se podría establecer algún tipo de alianzas con alguno o con todos ellos? ¿Se podría disminuir su incidencia en caso de que sea negativa?

La importancia del diagnóstico: El diagnóstico es la base sobre la que tomamos todas las decisiones del proyecto. En él se encuentran todas las hipótesis de las que partimos al planear nuestro trabajo futuro y las posibles reacciones del sistema a la introducción de la nueva propuesta. Por ello, si nos equivocamos en el diagnóstico, con seguridad fracasaremos en la implementación del proyecto. El diagnóstico es una tarea absolutamente subjetiva por lo que se hace muy difícil determinar a priori si el mismo es correcto. Normalmente son los fracasos los que nos muestran los errores de análisis previos. En muchos casos, en ese momento, ya es demasiado tarde.

Guía de diagnóstico

A) Aspectos históricos que influyen en la situación actual: Se trata de encontrar, tanto en la historia nacional o regional, como en la del emprendimiento, los elementos que puedan estar marcando tendencias y que de alguna manera me expliquen algunos “¿Por qué?” del funcionamiento actual del sistema productivo. Consiste en darle al diagnóstico un sustento en la historia, es decir una perspectiva histórica.

B) Situación de tenencia de la tierra: La tenencia de la tierra es la forma en que se distribuye la misma entre los productores de una zona. Para ello debemos responder una serie de preguntas: - ¿Cuántos productores grandes, medianos y pequeños hay en la región? - ¿Que superficie promedio de tierra tiene cada uno de los grupos mencionados? - ¿Que formas de tenencia existen? ¿Cual predomina? - ¿Como es la situación legal del terreno en el que voy a realizar mi proyecto productivo?

C) Estructura económico-productiva: “Describe todos los aspectos referidos a la producción y economía de a zona, como también a los recursos con los que se cuenta, la producción que se va a realizar, los procesos productivos y los carriles actuales y potenciales de comercialización. Como podemos ver en el cuadro hay una serie de puntos que nos dan un orden y nos guían a lo largo de todo el apartado. A continuación, realizaremos la descripción de cada uno de ellos.”²¹

- Producto
- Producción
- Mano de obra
- Capital
- Recursos

²¹ RODRIGUEZ, Javier. Guía elaboración de un diagnóstico. 2007 (en línea) (consultada: 28 de marzo de 2022)
Disponible en la dirección electrónica: <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>

2.4.2. Estructura contable de Talento Humano

Contabilidad: “La contabilidad es la guía que indica si una empresa va por buen camino o si debe hacer reestructuraciones financieras para salir a flote: dentro de ésta, hay muchas ramas que no deben ser pasadas por alto, ya que trabajan en conjunto para proteger la salud económica de cualquier negocio. Existen diferentes ramas de contabilidad entre ellas, la contabilidad financiera, contabilidad administrativa, contabilidad tributaria, contabilidad social, entre otras.”²²

Contabilidad social. “la responsabilidad social, depende, en buena medida, la gestión humana. Así mismo, se plantean algunos de los modelos que se han hecho presentes en la literatura sobre la “medición” del talento humano y, también, se plantea la reflexión a partir de la investigación realizada en términos de la relación de la contabilidad con la gestión humana en la perspectiva interna de la responsabilidad social.

social responsibility is taken charge of, depends, in good deal, human resources. Likewise, some of the models that have appeared in the literature on the “measurement” of human talent are explained, and I also state some reflections on the research about the relationship between accounting and human management in the internal perspective of social responsibility”²³

“la contabilidad es un campo de conocimiento y que lo social es todo lo relacionado con los sistemas sociales, puede concluirse que la contabilidad social es la rama de la disciplina contable que se ocupa de estudiar y conocer (observar, captar, medir, valorar, representar y controlar) las relaciones de las unidades económicas de tipo micro (como entes contables) y macro (como sistema económico). Las relaciones económicas implican la circulación de valor a partir de abstraer hechos relacionados con la generación, distribución y acumulación del mismo en una sociedad, en tanto que las relaciones sociales implican intercambio y acuerdos entre seres humanos y entre estos con la naturaleza. La contabilidad entonces debe ser concebida como una disciplina al servicio de la humanidad, como un conocimiento socialmente útil que tiene unos productos o herramientas (desarrollos teóricos, avances tecnológicos, técnicas, instrumentos y procedimientos) aplicables a la problemática contemporánea. La contabilidad social, unida (más no subsumida) disciplinariamente a los desarrollos de la sociología, psicología, economía social,

²² CERTUS, siete tipos de contabilidad que debes saber (En línea) 19,de enero,2021 (consultada 30 de marzo de2022) disponible en la dirección electrónica:<https://www.certus.edu.pe/blog/tipos-contabilidad-conocer/>

²³ JIMENEZ,Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea)(consultada el 27.marzo.2022) disponible en direccion electronica: file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf

ecología y la ingeniería ambiental, entre otras, podrá interpretar, conocer y mitigar las condiciones de miseria, atraso tecnológico, violencia, inequidad y corrupción que afectan a los ciudadanos, familias, pueblos o naciones del mundo entero”²⁴

Ramas de la contabilidad social:

- Contabilidad de talento humano
- Contabilidad del capital intelectual
- Contabilidad ambiental
- Contabilidad de la responsabilidad social
- Contabilidad de la gestión social
- Contabilidad cultural
- Contabilidad del balance social

Que es contabilidad de talento humano: “La contabilidad de los recursos humanos es un intento de identificar y comunicar las inversiones realizadas en los recursos humanos de una organización que actualmente no se contabilizan en la práctica contable convencional. Básicamente, es un sistema de información que indica a la dirección los cambios que se producen a lo largo del tiempo en los recursos humanos de la empresa. En otras palabras, la contabilidad de los recursos humanos es el término aplicado por la profesión contable para cuantificar el coste y el valor de los empleados para su organización empleadora.”²⁵

“La contabilidad de los recursos humanos ha evolucionado hacia los aspectos de la cultura organizacional y del capital intelectual. 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 que una que tenga un ambiente de atención, respeto, equidad y cordialidad. Evaluar los resultados en materia de capital intelectual es esencial, pues no debe olvidarse que los seres humanos, más que una inversión en educación, son expectativas, conocimientos, capacidades o

²⁴ GONZALES, Yesid. Dimensiones de la contabilidad social en: Contabilidad social (en línea), 2014. Colombia (consultada el 27 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648671740&Signature=SRPlcrDIJwpz3fFNn7Gdc8h5sJIP4aPpByHx81jPwqad8ZSu-OMuPL1LKh8b0TNG0wypX2EXhd-zU-ICoOdoJAhl76GJKYv4wjFvLlp0QJhCQVdM1R71KhsHi0XIVGA8G4smoiUWNjTZluquimih-RkGcgxuR1K6m~Ska-XYdNsF5~Fx4TgasD5r3f0paZe8j0cFgkwObgfIsNQpF8ILnJv6XWtr1Kr6povUa8959Dsk1MGOre8b3~mK6U2I2--P1zzAijj1bJtwa2qHB5E8Wlem5Hr5RMvi6xfJWHHM-g7KDNG709E46qjJ5cZZYAOUXWnvctzODYTFZgGVhcUZmA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

²⁵ Lawi, contabilidad talento humano (en línea) (consultada 27 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://leyderecho.org/contabilidad-de-los-recursos-humanos/>

aptitudes potenciales de generar valor frente a los retos que debe afrontar una compañía.”²⁶

Antecedentes de la contabilidad de talento humano “La contabilidad del Talento Humano es un campo del conocimiento que está fundamentado 1- en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa. 2- En el proceso de administración del personal, en donde se originan los costos y 3- en la contabilidad, encargada de la planeación, valuación, procesamiento y análisis de los diferentes datos relacionados con el personal de la empresa”²⁷

Importancia del talento humano “La información sobre el talento humano puede servir: • Para mejorar la información financiera y para efectos de análisis y toma de decisiones de los usuarios externos de la empresa. • Para que la gerencia planee y tome decisiones de tipo financiero, cuando esta información se incluya en los presupuestos. En la contabilidad del talento humano, se ha considerado que el valor del recurso humano está directamente asociado con el valor económico de las personas en la organización. Bajo este supuesto, se han presentado diferentes formas de medición del recurso humano.”²⁸

Modelos de medición del valor del talento humano

- **“Modelo 1- valor realizable y valor condicional:** 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. Rubiela Jiménez Aguirre Programa de Contaduría Pública - Universidad de Manizales 77 La metodología de cálculo define los posibles puestos del empleado que ingresa a la empresa, calcular el valor del puesto,

²⁶ GONZALES, Yesid. Dimensiones de la contabilidad social en: Contabilidad social (en línea), 2014. Colombia (consultada el 27 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648671740&Signature=SRPlcrDIJwpz3fFNn7Gdc8h5sJIP4aPpByHx81jPwqad8ZSu-OMuPL1LKh8b0TNG0wypX2EXhd-zU-ICoOdoJAhl76GJKYv4wjFvLlp0QJhCQVdM1R71KhsHi0XIVGA8G4smoiUWNjTZluquimih-RkGcgxuR1K6m~SkA-XYdNsF5~Fx4TgasD5r3f0paZe8j0cFgkwObgflsNQpF8lNjv6XWtr1Kr6povUa8959Dsk1MG0re8b3~mk6U2I2--P1zzAijj1bJtwa2qHB5E8Wlem5Hr5RMvi6xfJWHHM-g7KDNG709E46qjJ5cZZYAOUXWnvctzODYTFZgGVhcUZMa__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

²⁷ JIMENEZ, Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea)(consultada el 27.marzo.2022) disponible en direccion electronica: file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf

²⁸ JIMENEZ, Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea)(consultada el 27.marzo.2022) disponible en direccion electronica: file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf

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:** 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:** Ubica el movimiento del empleado a través de las posiciones organizacionales y puestos de servicio donde es empleado, esperando que proporcione una cantidad de servicios a la organización durante un período determinado. El modelo se basa en un cálculo con la esperanza de que el individuo ocupe un cargo (E(s)). 1. determinando la cantidad y precio de los servicios prestados. 2- calculando el ingreso posible por los servicios prestados; ambos se deben descontar a valor presente.
- **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.”²⁹

2.4.3 Balance social

Que es balance social. “El Balance social es el proceso de evaluación comparativo entre el inventario inicial (de talentos, capital social y alianzas estratégicas de la organización, necesidades de los asociados, sus familias y comunidad de entorno), los proyectados (proyectos sociales, culturales, ambientales, políticos y educativos planeados para atender las necesidades más sentidas de la comunidad empresarial), y lo calcula mediante indicadores de logro que van a permitir medir el impacto de las acciones adelantadas frente a los temas de evaluación”³⁰

objetivos del balance social: “Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un

²⁹ JIMENEZ,Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea)(consultada el 27.marzo.2022) disponible en direccion electronica: file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf

³⁰ Supersolidaria,balance social 2022(en línea)(consultada el 28 de marzo de 2022) disponible en direccion electrónica: <http://supersolidaria.gov.co/es/faq/17-que-es-el-balance-social#:~:text=El%20Balance%20social%20es%20el,culturales%2C%20ambientales%2C%20pol%C3%ADticos%20y%20educativos>

período determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.

- Como herramienta de gestión empresarial el Balance Social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además, le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
- Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.
- Como instrumento de gestión le permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su Responsabilidad Social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones.”³¹

2.5 MARCO CONCEPTUAL

A continuación, los conceptos más utilizados en el desarrollo de esta investigación:

Balance El balance general es un estado financiero que brinda información sobre los activos, pasivos y patrimonio neto de una empresa, durante un período de tiempo determinado.

Así, muestra los datos correspondientes hasta la fecha en la que se emite el balance, generalmente el cierre del período fiscal. En términos de posiciones, un balance general brinda información acerca de la situación contable de una empresa. La expresión balance general se usa en el ámbito contable para nombrar al informe que revela cómo es la situación patrimonial de una empresa en un período dado, siendo uno de los estados financieros considerados básicos. El balance general queda a cargo de profesionales contables, y puede hacerse en forma de cuenta (los activos se anotan a la izquierda, mientras a la derecha se consignan el pasivo y el capital contable) de reporte (se colocan en forma vertical para poder restar

³¹ Balance social, manual de balance social (en línea) (consulta 30 de marzo de 2022) disponible de dirección electrónica: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01128.pdf>.

fácilmente el pasivo del activo) o en forma inglesa (donde se invierte la colocación de los rubros: a la derecha van los activos).³²

Balance social El Balance social es el proceso de evaluación comparativo entre el inventario inicial (de talentos, capital social y alianzas estratégicas de la organización, necesidades de los asociados, sus familias y comunidad de entorno), los proyectados (proyectos sociales, culturales, ambientales, políticos y educativos planeados para atender las necesidades más sentidas de la comunidad empresarial), y lo calcula mediante indicadores de logro que van a permitir medir el impacto de las acciones adelantadas frente a los temas de evaluación.³³

Contabilidad: “consiste en la recopilación, el registro y la interpretación continuos y sistemáticos de información determinada. En detalle, la contabilidad es un sistema que permite procesar los datos relativos a todas las transacciones comerciales y las obligaciones expresadas en términos financieros en una empresa.”³⁴

Contabilidad social: La contabilidad social se refiere al proceso que implica seleccionar los efectos de las conductas sociales de la empresa, los procedimientos y las medidas de cálculo, el desarrollo de información útil para el análisis del comportamiento social y comunicación de la misma, a los grupos sociales vinculados. Como tal, comprende ampliar la responsabilidad de la empresa más allá del papel habitual de suministrar estados financieros a los dueños del capital o inversionistas.³⁵

Capacitación Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos

³² FIGUERIAS, Santiago Balance social (en línea) En: Que es balance social 08 de octubre de 2021 (consultada 01 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica:<https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-balance-general.html>

³³ SUPERSOLIDARIA, Que es balance social (En línea) 20 de marzo de 2021(consultada 04 de abril de 2022) disponible en la siguiente dirección electrónica:<https://www.supersolidaria.gov.co/es/faq/17-que-es-el-balance-social#:~:text=El%20Balance%20social%20es%20el,culturales%2C%20ambientales%2C%20pol%C3%ADticos%20y%20educativos>

³⁴ CESUMA, Conceptos básicos y objetivos de contabilidad (En línea) 17 de mayo de 2020 (consultada, 05 de marzo de 2022) disponible en la siguiente dirección electrónica:<https://www.cesuma.mx/blog/conceptos-basicos-y-objetivos-de-la-contabilidad.html>

³⁵ Definición, Contabilidad Social (En línea) 22 de mayo de 2019 (consultada el 05 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica:<https://definicion.xyz/contabilidad-social/>

laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes.³⁶

Dirección de talento humano El área de dirección de talento humano debe tener presencia activa dentro de toda estructura empresarial, formalizada y desarrollada plenamente. De este modo, se podrá cumplir con los objetivos y planes de la empresa, los que están relacionados con el aumento de los niveles de productividad del capital humano.

Asimismo, se podrán mejorar las condiciones profesionales del personal y focalizar el accionar en las regulaciones y normativas de todos los asuntos legales inherentes a la salud ocupacional y seguridad de los empleados dentro de la compañía.

No obstante, no se trata únicamente de cubrir aspectos de normativas legales y de cuestiones relacionadas con el cumplimiento de todos los aportes fiscales. Es más, la importancia de la existencia y disponibilidad de un área de dirección de talento humano, también, influye en el alcance de todos los objetivos del personal, incluyendo sus motivaciones personales y aquellas relacionadas con la compañía.³⁷

Diagnóstico: “es el análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.”³⁸ El diagnóstico nos permite conocer la situación actual en la que se encuentra una empresa, para poder identificar las falencias que tiene las cuales no le permiten sobresalir en la industria y poder plantear unas posibles soluciones, que le permitan la empresa poder ser reconocida en calidad y precios adecuados para la adquisición de productos en los clientes y posicionarse en el mercado como una empresa sólida y de calidad.

Empresa a menudo la creación o formación de empresas responde a la necesidad de cubrir un servicio o una necesidad en un entorno determinado y mediante el cual

³⁶ Importancia de la capacitación para las y los trabajadores, (en línea) 17 de enero de 2018 disponible en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel, trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.

³⁷ Universidad Benito Juárez, importancia del talento humano (en línea) 17 de junio de 2017 (consultada el 10 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.ubjonline.mx/cual-es-el-rol-de-la-direccion-de-talento-humano/>

³⁸ Wikipedia. Diagnóstico (en línea) En: Wikipedia, 2002 (consultada: 2, mayo, 2019) disponible en la dirección electrónica: <https://es.wikipedia.org/wiki/Diagn%C3%B3stico>

43 BEMBIBRE Cecilia. Mueble (en línea) En: Definición ABC, Agosto, 2009, (consultada: 2, mayo, 2019) disponible en la dirección electrónica: <https://www.definicionabc.com/general/mueble.php>

existe la posibilidad de salir beneficiado. Para ello, el emprendedor o el grupo de emprendedores reúne los recursos económicos y logísticos necesarios para poder afrontar dicho reto empresarial y cumplir los objetivos que se marquen y haciendo uso de los llamados factores productivos: trabajo, tierra y capital.³⁹

Gestión Es decir, en términos generales, la gestión es una serie de tareas que se realizan para acometer un fin planteado con antelación. La palabra gestión suele relacionarse principalmente con el mundo corporativo, con las acciones que desarrolla una empresa para alcanzar, por ejemplo, su objetivo de ventas o de ganancias.

Sin embargo, no solo se gestionan compañías, proyectos, o bienes económicos, sino cualquier tipo de recurso. Por ejemplo, cuando una persona se organiza para cumplir una serie de deberes en un tiempo determinado está gestionando su tiempo.⁴⁰

Inversión “Podemos decir que la definición de inversión es una cantidad específica de dinero empleada para comprar bienes con el objetivo de que se revaloricen a lo largo del tiempo. Es decir, que su valor sea mayor en comparación con el que tenía inicialmente y por tanto genere ganancias, ya sea a corto o largo plazo.”⁴¹

Talento Humano: Se puede definir el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. Los gestores del talento humano tratarán, en todo momento, de desarrollar e incorporar a su empresa a aquellos trabajadores que se considera que tienen más talento y que se espera que lleven a cabo un mejor desempeño de sus funciones. Son, en definitiva, una figura muy valiosa para potenciar el talento de los empleados.⁴²

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando

³⁹ <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

⁴⁰ WESTREICHER, Guillermo, Economipia (En línea) En: gestion 07 de agosto de 2020 (consultada 03 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

⁴¹ BARRIOS, Luis Que es una inversión (En línea) En: Arkangeles agosto 13 de 2021 (consultada 17 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.arkangeles.com/blog/inversion-ejemplos-y-beneficios>

⁴² Que es la gestion de talento humano(en línea) En: Modelo curriculum 01 de enero de 2020 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.modelocurriculum.net/que-es-la-gestion-del-talento-humano.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20talento%20humano,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.>

retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.⁴³

Recurso humano Los recursos humanos son el conjunto de trabajadores, de empleados, que posee una organización, un determinado sector, así como una economía en su conjunto. Cualquier persona física que posea una vinculación a una organización, sector o economía, se considera un recurso humano. A su vez, dentro de la administración de empresas, el concepto hace referencia a la gestión que la empresa realiza con sus trabajadores. Desde la contratación hasta el despido, es tarea del departamento de recursos humanos.

En otras palabras, e independientemente de la óptica desde que lo enfoquemos, los recursos humanos hacen referencia a todas aquellas personas que, de una forma u otra, mantienen una relación con cualquier agente económico o la economía en sí misma.⁴⁴

Social Del latín sociālis, social es aquello perteneciente o relativo a la sociedad. Recordemos que se entiende por sociedad al conjunto de individuos que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí para conformar una comunidad.

En este sentido, lo social puede otorgar un sentido de pertenencia ya que implica algo que se comparte a nivel comunitario. Por ejemplo, la noción de convivencia social se refiere al modo de convivir que tienen los integrantes de una sociedad. Así mismo nos encontraríamos con la presión social que podemos decir que es aquella influencia contundente que la sociedad ejerce sobre todos y cada uno de los miembros que la componen.⁴⁵

⁴³ GOMEZ Carolina Trabajo en equipo (en línea) En: Questionpro 17 de agosto de 2018 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

⁴⁴ MORALES, Francisco Economipedia (en línea) en: Recursos Humanos 25 de marzo de 2020(consultada 23 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

⁴⁵ PEREZ Julian Definición de social (en línea) en :definicion 17 de agosto de 2028 (consultada el 23 de marzo de 2022) disponible en la siguiente dirección electrónica: <https://definicion.de/social/>

3. METODOLOGÍA

3.1 PARADIGMA

Para la investigación teniendo en cuenta que el enfoque es cuantitativo el paradigma es positivista, Según el autor Ferreres, V, “el positivismo mantiene que todo conocimiento científico se basa sobre la experiencia de los sentidos sólo puede avanzarse mediante la observación y el experimento, asociados al método científico”⁴⁶, con ello pretende verificar, predecir y comprobar a través de estas etapas interpreta la realidad a partir de la cual plantea hipótesis y teorías con lo cual se busca contribuir para el mejoramiento de la empresa a razón de ser objetiva y medible.

3.2 ENFOQUE

Cuantitativo: usa la recolección de datos numéricos, con base en la medición y el análisis para establecer patrones de comportamientos y probar posibles teorías. Ya que el perfil de un contador público o personas afines a la parte financiera tiende a cuantificar toda investigación que realiza dentro del proceso administrativo.

3.3 MÉTODO

La investigación está enfocada en lo cuantitativo de esta manera se aborda el método científico o método empírico analítico ya que, basados en la experiencia se analiza el desarrollo del proceso de investigación y por lo tanto se acoge al análisis para obtener resultados en una serie ordenada de procedimientos para observar la extensión de nuestros conocimientos de forma coherente y ordenada, de este modo se puede dar respuesta a interrogantes planteados por medio de hipótesis que nos llevan a proponer posibles soluciones.

3.4 TIPO DE INVESTIGACION

El trabajo se desarrolla bajo un tipo de investigación descriptivo, permitiendo enfocarse en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación, además se

⁴⁶ MONOGRAFIA, plus. El paradigma positivista (en línea) En: Monografias plus,(consultada: 2,agosto, 2019) disponible en la dirección electrónica: <https://www.monografias.com/docs/El-Paradigma-Positivista-FK38ACVPJDUNY>.

conoce unos elementos y argumentos que permiten darle una solución a la problemática y otorgar una posible solución dada a conocer por la descripción de resultados obtenidos

3.5 POBLACION Y MUESTRA

3.5.1 Población Al ser muebles NEUS una pequeña empresa encontramos en ella una población finita, el objeto de investigación es el área administrada – financiera que corresponde a Administradora, Contadora Publica y Auxiliar administrativo. Al tener una población baja nos damos cuenta que no encontramos muestra alguna para ser aplicada en esta población.

3.5.2 Muestra Al tener una población finita y reducida esta misma se convierte muestra para objeto de investigación.

3.6 TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

Se cuenta con diferentes técnicas para la recolección de información la cual las más adecuada para el desarrollo de este trabajo es la entrevista la cual nos permite de una forma eficaz para obtener datos puntuales y específicos con aspectos puntuales relacionados con el tema de investigación.

3.7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.7.1 Aplicación de instrumentos de recolección de la información presentación

En este trabajo se realizó una entrevista a la administradora de muebles Neus, persona que en el momento actual es encargada de realizar diferentes actividades como: la realización de la nómina y manejo del talento humano Las respuestas obtenidas a través de este instrumento fueron de vital importancia para el análisis de la implementación del diseño de un sistema de contabilidad de talento humano.

3.7.2 Análisis de Resultados

Esta investigación sirve de apoyo a la empresa Muebles Neus para mejorar aquellas falencias encontradas a través del desarrollo del estudio para un sistema de contabilidad de talento humano, llegando a obtener beneficios tanto a la empresa como al cliente; para las estudiantes es importante la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante los semestres cursados para la buena aplicación del trabajo realizado.

3.7.2.1 Diagnóstico de la situación actual acerca del manejo de contabilidad de talento humano en la empresa Muebles Neus.

Encuesta aplicada a la administradora de la empresa Muebles Neus

PREGUNTA	RESPUESTA	ANALISIS
¿la empresa implementa una contabilidad en talento humano?	No, la empresa no implementa una contabilidad de talento humano.	Se observa que la empresa maneja una contabilidad empírica lo que hace que no se tenga en estos momentos una contabilidad de talento humano. Contabilidad que es de importancia, Ya que la contabilidad de talento humano es “un campo del conocimiento que está fundamentado en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa.” ⁴⁷
¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	La empresa en la actualidad cuenta con siete empleados los cuales están dentro de nómina.	La empresa cuenta con siete trabajadores, por lo cual se puede analizar que es una microempresa ya que “Se clasifica como microempresa aquella una unidad económica que tiene activos totales hasta de 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes y menos de 10 empleados” ⁴⁸

⁴⁷JIMENEZ RUBIREA, Universidad de Manizales 2012, Contabilidad: responsabilidad social - gestión humana (en línea) (consultada: 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://revistasum.umanizales.edu.co>

⁴⁸ BANCOLDEx, que es una microempresa (en línea) En: bancoldex (consultada 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.bancoldex.com/es/que-es-una-microempresa-937#:~:text=Se%20clasifica%20como%20microempresa%20aquella,la%20Ley%20905%20de%202004.>

<p>¿Cuál es el manejo del personal dentro de la empresa?</p>	<p>Los empleados que se encuentran por nómina cuentan con todas las prestaciones de ley</p>	<p>A pesar de ser una microempresa y contar con una contabilidad empírica los trabajadores cuentan con las prestaciones de ley del año vigente ya que estas “son prestaciones laborales obligatorias que establece la Ley Federal del Trabajo, siendo beneficios adicionales para los empleados y empleadas que se encuentren contratados indefinidamente.”⁴⁹</p>
<p>¿Se lleva algún control dentro de la empresa para los trabajadores?</p>	<p>Existe control de horarios, vacaciones, pago de cesantías, salud y pensión, se maneja una nómina en Excel para el control de sus pagos mensuales</p>	<p>Se observa que a pesar de que existe una forma empírica de realizar y llevar un control, la administradora persona que como se informó en la empresa es la persona encargada lleva un control de los respectivos horarios y prestaciones para cada empleado, Este control es importante ya que las “organizaciones deben tener control administrativo para garantizar su correcto funcionamiento y eficiencia”⁵⁰</p>

⁴⁹ TOHONA SEGUROS, las prestaciones de ley En: Thona seguros (en línea) (consultada : 25 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónicas:
<https://thonaseguros.mx › las-prestaciones-de-ley>

⁵⁰ HERNANDEZ ALVAREZ MONICA, la importancia del control de la administración En: Universidad intercontinental (en línea) (consultada 27 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica:
<https://www.uic.mx/noticias/la-importancia-del-control-en-la->

<p>¿Cuántas capacitaciones y cuáles han sido realizadas sus trabajadores?</p>	<p>No, por el momento no se han realizado capacitaciones a los trabajadores.</p>	<p>Se observa que los trabajadores no han contado con las capacitaciones que son de ayuda para cada uno de sus labores ya que “La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.”⁵¹</p>
<p>¿los trabajadores cuentan la capacidad necesaria para hacer su actividad dentro de la empresa?</p>	<p>Si, los trabajadores cuentan con la capacidad necesaria para cumplir sus labores.</p>	<p>Al momento de realizar la entrevista y de observar las labores de cada uno de los trabajadores se observa que los trabajadores cuentan con la capacidad y conocimiento necesario para realizar sus actividades.</p>
<p>¿Qué tipo de contrato maneja con los trabajos internos?</p>	<p>Seis trabajadores cuentan con un contrato a término fijo de un año, y un trabajador cuenta con un contrato indefinido.</p>	<p>Dentro de las políticas de la empresa se observó que cuentan con contratos a término fijo que “es aquel en que las partes (empleado y empleador) pactan una duración precisa en el tiempo, este</p>

administracion/#::~text=Las%20organizaciones%20deben%20tener%20control,o%20servicio%20a%20sus%20clientes.

⁵¹ ISPRING, la importancia de la capacitación de personal, 2012 (en línea) En: ispring (consultada : 28 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica:<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:::text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.

		tipo de acuerdo laboral tiene una duración máxima de 3 años, pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes” ⁵² y una persona con contrato a término indefinido que es “aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada” ⁵³
¿Qué tipo de contrato maneja con los trabajadores externos?	La empresa por el momento no cuenta con trabajadores externos.	Se observa que como es una empresa pequeña aun no cuenta con trabajadores externos ya que aun la empresa no los ve necesarios
¿Cómo es la relación con los trabajadores?	Buena, existe compañerismo y respeto entre los trabajadores	Las relaciones buenas dentro de la empresa con los trabajadores son buenas esto es importante ya que “crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal. Ayuda a potenciar la innovación y la creatividad. Disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los

⁵² SABER MAS, SER MAS , contratos a términos fijos, 2021 (en línea) En: Saber mas , ser mas (consultada 01 de diciembre de 2022) disponible en la dirección electrónica :<https://www.sabermassermas.com/lo-que-debe-saber-sobre-el-contrato-a-termino-fijo-en-2021/>

⁵³BANCOLDEX, contratación de personal (en línea) En: contratación de personal (consultada 01 de diciembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: https://www.bancoldex.com/sites/default/files/documentos/7685_PRESENTACION_CONTRATACION.pdf

		trabajadores de la organización.” ⁵⁴
¿Cuáles son reglas que tienen los trabajadores a cumplir dentro de la empresa?	Cumplir con el horario, con sus funciones, no consumir bebidas alcohólicas dentro de la empresa ni fumar, cumplir con las órdenes del jefe inmediato	Es importante implementar reglas dentro de la empresa ya que “Además de garantizar el funcionamiento de los procesos, estas reglas: Estandarizan y ayudan a que los procesos fluyan más rápido, de forma automatizada, sin necesidad de interferencia manual de los empleados” ⁵⁵
¿la empresa hace eventos donde se pueda relacionar empleado y el empleador?	No la empresa no realiza eventos donde exista relación entre empleado y empleador	Se observa que la empresa es muy reservada con tema de relacionar empleado con empleador, pero esta relación es de importancia ya que “una relación afable con los jefes puede aumentar las posibilidades de éxito profesional. La mejora del bienestar en el trabajo y el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales son aspectos que pueden verse también beneficiados” ⁵⁶

⁵⁴ JEFFERSON AGUAS, El ambiente laboral y su importancia en los entornos de trabajo (en línea) En: Publicaciones web (consultado 10 de diciembre de 2022)<https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20crear%20climas,niveles%20de%20rotaci%C3%B3n%20de%20trabajadores.>

⁵⁵ SYDLE, que son las reglas de negocios y su importancia (en línea) En: Sydle (consultada: 11 enero de 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.sydle.com/es/blog/reglas-de-negocio-5f6333be1e43744c69d995e0/#:~:text=%C2%BFpor%20qu%C3%A9%20tener%20reglas%20de,interferencia%20manual%20de%20los%20empleados.>

⁵⁶ RANDSTAD, las relaciones interpersonales y su importancias (en línea) En: Randstad (consulta: 11 de enero 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia->

¿dentro de la empresa existen líderes para cada área de las empresas?	Si, existe una administradora, y un jefe de bodega	Se considera que un buen líder dentro de la empresa es de importancia ya que Un “verdadero líder establece una meta en común, inspira a su equipo de trabajo, los reta a trabajar por objetivos y siempre avanzar, su principal misión es que los demás busquen alcanzarlo y si es posible superarlo; un líder no tiene miedo a su competencia, al contrario, trata de mejorar constantemente.” ⁵⁷
---	--	---

3.7.3 Interpretación de resultados

Se observa que la empresa maneja una contabilidad empírica, donde sabemos que lo empírico “ es un adjetivo que indica que algo está basado en la propia experiencia y observación sin haber implicado una suposición o deducción lógica”⁵⁸ por lo tanto en la actualidad la empresa muebles neus maneja una contabilidad basada en la poca experiencia que la persona encargada ha obtenido en el transcurso de su tiempo laborando en la empresa en mención y acoplado esto a la necesidad de Neus, lo que hace que no se cuente en estos momentos una contabilidad de talento humano, sabiendo que una contabilidad de talento humano es “un campo del conocimiento que está fundamentado en la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa. Contabilidad que es de

de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/#:~:text=Queda%20patente%20que%2C%20una%20relaci%C3%B3n,que%20pueden%20verse%20tambi%C3%A9n%20beneficiados.

⁵⁷ SOUTHERN UNIVERSITY, por que es importante el liderazgo (en línea) (consultada :11 de enero 2023=<https://www.visa.com.mx/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/liderazgo/la-importancia-del-liderazgo-empresarial.html#:~:text=Un%20verdadero%20l%C3%ADder%20establece%20una,contrario%2C%20trata%20de%20mejorar%20constantemente.>

⁵⁸ EMPÍRICO ¿Qué es?, Software DELSOL - Soluciones empresariales. (2023). [Consultado el 30, julio, 2023]. Disponible en Internet: <<https://www.sdelisol.com/glosario/empirico/#:~:text=La%20palabra%20empírico,%20cuyo%20significado,una%20suposición%20o%20deducción%20lógica>

importancia, ya que le da el valor agregado al empleado y resalta que el talento humano no es un gasto si no inversión para la empresa”⁵⁹, por tal motivo es de importancia la realización de capacitaciones ya que “La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda”⁶⁰ de esta manera lograr que el personal crezca de manera laboral y personal para así mismo lograr un crecimiento empresarial y que muebles neus reconozca a su talento humano como una inversión que ayudara a que la empresa se posición en Nariño, y no como un gasto que la empresa debe de realizar mes a mes, como conclusión podemos notar en medio de la entrevista que la empresa y los trabajadores están dispuestos a realizar diferentes actividades para realizar un cambio y poder contar con una contabilidad de talento humano establecida y adecuada para Neus.

4. ANALISIS DE RESULTADOS

Esta investigación sirve de apoyo a la empresa Muebles Neus para mejorar aquellas falencias encontradas a través del desarrollo del estudio para un sistema de contabilidad de talento humano, llegando así a un mejoramiento; para las estudiantes es importante la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante los semestres cursados para la buena aplicación del trabajo realizado.

4.1 Diagnóstico de la situación actual acerca del manejo de contabilidad de talento humano en la empresa Muebles Neus.

Para conocer la situación actual de la empresa se realiza un diagnóstico mediante las matrices DOFA y MEFI, que permiten diagnosticar la realidad objetiva del manejo que utilizan para determinar una contabilidad de talento humano, además de contribuir a identificar y analizar las falencias que puedan influir para la implementación y formulación de estrategias.

⁵⁹ AGUIRRE, Rubiela, contabilidad, responsabilidad social, gestión humana, que es contabilidad de talento humano (en línea) (consultada el 30 de julio de 2023), disponible en la dirección electrónica: <http://www.Dialnet-Contabilidad.com>

⁶⁰ LA IMPORTANCIA de la capacitación para las y los trabajadores. [Consultado el 30, julio, 2023]. Disponible en Internet:

<<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci3n%20juega%20un%20papel, trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>

4.1.1 Matriz MEFI

La matriz Mefi, es de importancia ya que ayuda a detectar las fortalezas y debilidades internas que afectan a Muebles Neus. Dicho esto, la mejor forma de utilizar esta herramienta es completar el primer cuadrante de la matriz, añadiendo los puntos positivos y negativos, encontrado en el diagnostico ya anteriormente realizado.

Tabla 2 Matriz MEFI

FACTORES CRITICO DEL ÉXITO	PESO	CLASIFICACIÓN	CLASIFICACIÓN PONDERADA
FORTALEZAS			
Buena disposición de los empleados.	0,13	4	0,48
Cuenta con personal capacitado que conoce cada uno de los procesos y actividades de la empresa.	0,09	4	0,37
Posee un equipo de trabajo con alta calidad de humanos que cuentan con un buen equipo de trabajo.	0,09	4	0,33
Adecuado control de talento humano.	0,08	3	0,31
Disponibilidad para el mejoramiento y a corregir falencias para su buen desarrollo.	0,17	4	0,53
SUBTOTAL FORTALEZAS			2,02
DEBILIDADES			
Falta de conocimiento adecuado para un manejo de contabilidad de talento humano.	0,08	2	0,25
No cuenta con un sistema de contabilidad de talento humano que permita conocer el valor del recurso humano	0,09	2	0,18
Al no presentar informes de talento humano no se cuenta con una información adecuada por periodo	0,12	3	0,36
humano puede causar molestias e inconvenientes dentro de los trabajadores y un menor	0,07	3	0,24
falta de capacitaciones para los empleados	0,08	2	0,18
SUBTOTAL DEBILIDADES			1,21
TOTAL	1		3,23

Fuente: Esta investigación,2023

ANALISIS DE MATRIZ MEFI

Mediante la matriz MEFI el grupo de investigación evaluó los factores internos, que después de un diagnóstico realizado se encontraron entre estos factores se encuentra con las fortalezas que la empresa Muebles Neus cuenta en la actualidad entre una de ellas la buena disposición que los trabajadores cuentan para aprender y ser capacitados para un mejoramiento tanto para Neus como para ellos mismos en su ámbito laboral, igualmente encontramos las debilidades aquellas falencias internas pero que Muebles Neus cuenta con disposición para hacer un mejoramiento con respecto a esas falencias entre una de ellas se encuentra la falta de conocimiento de la persona encargada del talento humano para hacer de este un mejor equipo de trabajo y que juntos se pueda crecer a nivel departamental, por esta razón la matriz en mención anterior mente ayuda a la empresa y a los investigadores a realizar una medición de la eficiencia del proceso o sistema que en la actualidad se lleva manejando con respecto a su talento humano, de una manera objetiva y numérica y de esta manera poder realizar los cambios y tomas de decisiones correspondientes para llegar a cumplir los objetivos propuestos en esta investigación, en esta matriz podemos identificar que el promedio es superior a 2,5 lo que nos indica que Muebles Neus a pesar de contar con una contabilidad de talento humano establecida refleja una posición estable y solida.

4.1.2 Matriz MEF

Factor crítico del éxito	Peso	Clasificación	Calificación Ponderada
OPORTUNIDADES			
Ser una empresa reconocida en el mercado nariense por la calidad de su recurso humano	0,13	4	0,52
La implementación del sistema de contabilidad de talento humano	0,09	3	0,27
con este diseño se llevará un control del recurso humano.	0,11	3	0,33
Constante actualización de normas y leyes con relación al recurso humano.	0,13	4	0,52
mejorar la calidad de trabajo para mejores experiencias y crecimiento del personal	0,15	3	0,45
Subtotal OPORTUNIDADES			2,09
AMENAZAS			
Nuevos trabajos con mejores condiciones.	0,07	3	0,21
Existencia de nueva competencia en el sector	0,08	3	0,24
Personal que no acepte las condiciones de la empres o que sea problematico	0,08	3	0,24
Subtotal AMENAZAS			0,69
TOTAL		0,84	2,78

Fuente: esta investigación, 2023

4.1.3 Matriz DOFA

En la matriz DOFA se encontrarán los factores internos y externos de la empresa Muebles Neus los cuales después de un diagnóstico realizado se observan para una mejor toma de decisión y con esto poder lograr los objetivos propuestos, dichos factores interno y externos son indicados en la siguiente tabla.

Tabla 1 Matriz DOFA

MATRIZ DOFA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Empresa: Muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto.	1. Buena disposición de los empleados. 2. Cuenta con personal capacitado que conoce cada uno de los procesos y actividades de la empresa. 3. Posee un equipo de trabajo con alta calidad	1. Falta de conocimiento adecuado para un manejo de contabilidad de talento humano. 2. No cuenta con un sistema de contabilidad de talento humano que permita conocer el valor del recurso humano.

	<p>de humanos que cuentan con un buen equipo de trabajo.</p> <p>4. Adecuado control de talento humano.</p> <p>5. Disponibilidad para el mejoramiento y a corregir falencias para su buen desarrollo.</p>	<p>3. Al no presentar informes de talento humano no se cuenta con una información adecuada por periodo.</p> <p>4. La no identificación adecuada del valor del recurso humano puede causar molestias e inconvenientes dentro de los trabajadores y un menor rendimiento.</p> <p>5. falta de capacitaciones para los empleados</p> <p>6. No existe una adecuada distribución del recurso humano.</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS F O	ESTRATEGIAS D O
<p>1. Ser una empresa reconocida en el mercado nariñense por la calidad de su recurso humano.</p> <p>2. se planea implementar un sistema de contabilidad de talento humano que ayude a la misma a mejorar.</p> <p>3. con este diseño se llevará un control del recurso humano.</p> <p>4. Constante actualización de normas y leyes con relación al recurso humano.</p> <p>5. mejorar la calidad de trabajo para mejores experiencias y crecimiento del personal.</p>	<p>1. Establecer un orden para la contabilidad de talento humano (F5, F6, O2, O3, O5)</p> <p>2. Actualización de procesos productivos e implementación de capacitaciones para los empleados. (F3, O1, O4)</p> <p>3. Estar en constante capacitación a empleados. (F2, O1)</p> <p>4. Capacitación a empleados administrativos sobre el manejo de contabilidad de talento humano y la implementación del sistema. (F5, F6. O2, O3, O5)</p> <p>5. Dar incentivos a trabajadores (F2, F4, O1, O3)</p>	<p>1. Actualizar formatos de control para el manejo de empleados. (D2, D3, D6, O2, O3, O5)</p> <p>2. llevar un control por medio de un sistema de contabilidad para el recurso humano. (D3, O3)</p> <p>3. Dar capacitación a empleados (D1, D3, O1, O4)</p> <p>4. Realizar un estudio del recurso humano para brindarle el valor agredo que se merece. (D4, D5, O1, O5)</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS F A	ESTRATEGIAS D A

<p>1. Nuevos trabajos con mejores condiciones. 2. Existencia de nueva competencia en el sector 3. Personal que no acepte las condiciones de la empresa o que sea problemático</p>	<p>1. Implementar el sistema de contabilidad de talento humano con el valor agregado del recurso humano. (F1, F5, F6, A1, A4) 2. Determinar el valor agregado para el recurso humano. (F5, F6, A1, A3) 3. Capacitar al personal sobre el tema y manejo de formatos. (F2, F4, A2, A,4) 4. Estudiar opciones de capacitaciones y recursos adecuados para el personal (F1, F5, A4)</p>	<p>1. Realizar un listado de capacitaciones y de necesidades de los trabajadores para replantear su valor agregado dentro de la empresa. (D2, D6, A4) 2. Llevar control adecuado para el manejo y debido funcionamiento en las actividades, para obtener un buen resultado. (D2, D4, D5, A3, A4)</p>
---	--	---

Fuente: esta investigacio,2023

Análisis de la matriz DOFA

Mediante la matriz DOFA se puede observar los factores internos, entre los que encontramos fortalezas importantes que destacan a la empresa Muebles Neus como lo son:

La buena disposición de los empleados, personal capacitado que conoce cada uno de los procesos y actividades de la empresa, Posee un equipo de trabajo con alta calidad, se encuentra un adecuado control de talento humano que tiene toda la disposición para el implementar un plan de mejoramiento y corrección de falencias para su buen desarrollo, además Muebles Neus está sujeta al cambio y a la actualización con el fin de mejorar no solo su calidad de servicio si no también su calidad de talento humano.

Al ser Muebles Neus una empresa pequeña ha hecho que se identifiquen ciertas debilidades, entre una de ellas se encuentra el no contar con un sistema de contabilidad de talento humano que permita conocer el valor agregado de cada empleado, afectando a la economía de la empresa. Llegando a la conclusión que estas falencias son causadas por no contar con adecuado conocimiento para la elaboración de un sistema contable de talento humano que beneficie tanto a la empresa como al empleado.

Dentro de los factores externos se encuentra oportunidades que le dan a la empresa un mejoramiento en el ámbito de recursos humanos, indicando que es una de las empresas de muebles reconocidas en el departamento de Nariño, se observa que

se interesan en la implementación de un sistema de contabilidad de talento humano que le permitirán un mejor manejo del personal, implementando capacitaciones y reconociendo su valor agregado.

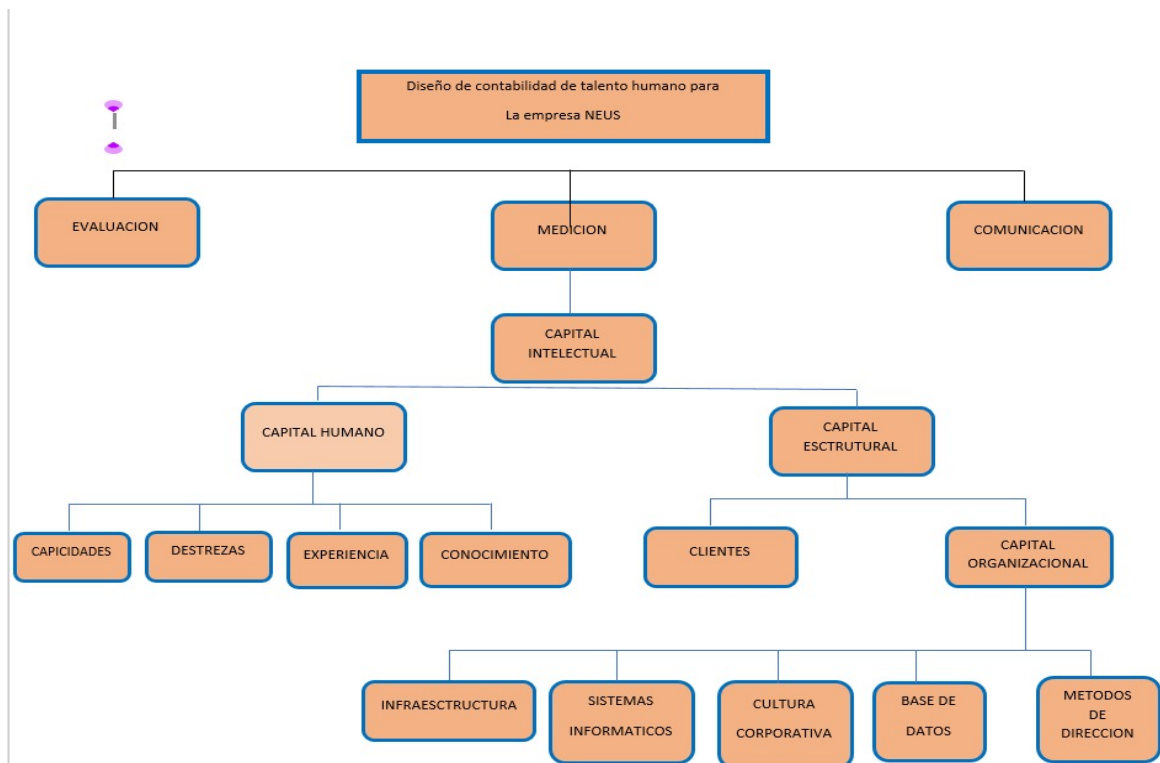
Con la interpretación de la Matriz DOFA se puede determinar las fortalezas, las debilidades, oportunidades y amenazas que se encontró en Muebles Neus con el fin de dar solución a las falencias y aprovechar las fortalezas y oportunidades a través de la implementación de un sistema de contabilidad de talento humano que permita mirar al talento humano como una inversión y no un gasto para la empresa beneficiándose así el empleado como el empleador.

4.2. Propuesta de una estructura contable de talento humano dentro de la empresa Muebles Neus

La contabilidad de talento humano recobra su importancia con el pasar del tiempo es así que dentro de la presente investigación se ha logrado identificar las fortalezas y los aportes que generaría la aplicación de esta área de la contabilidad, en las diferentes organizaciones entendiendo que se cuenta con activos a los cuales se da un valor mínimo y el principal activo que puede poseer una empresa es el recurso humano, siendo este tomando en cuenta más como un gasto y no como un factor que le puede proporcionar mayor valor a la entidad.

En el presente trabajo se busca mostrar un prototipo de contabilidad de talento humano para la empresa Muebles Neus la cual se dedica a la fabricación de muebles, comedores y otras decoraciones del hogar, el equipo de investigación ha tomado como guía para la implementación de esta contabilidad Skandia, donde vamos a presentar un modelo contabilidad de talento humano como propuesta para la empresa Muebles Neus de la ciudad de san juan de Pasto.

El cual está en caminado a medir factores que intervienen en el talento humano de las empresas, los cuales se reconocen como activos intangibles y dentro de su estructura administrativa y contable de la empresa hoy en día no se identifica y no son tomados.



Fuente: esta investigación, 2023

En este diseño que se está proponiendo se va a integrar unos procesos que deben desarrollarse en la totalidad con compromiso y responsabilidad para garantizar el éxito de la empresa al poner en práctica lo planeado, estos procesos deben conocerse en su totalidad antes de la ejecución y desarrollo, por eso es muy importante tener muy en cuenta a que hace referencia cada uno de ellos y cuál es el paso a seguir para su aplicación. Por eso vamos a dar conocer de la siguiente manera.

PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación puede definirse como el proceso mediante el cual se pretende valorar los conocimientos, las aptitudes y el rendimiento sea de una persona así logrando determinar el grado de eficacia y eficiencia que posean, esto con el fin de poder identificar los logros obtenidos en un cierto periodo o tiempo determinado, en el cual este procedimiento permita la detección de errores que pueden subsanarse a través de la corrección para el futuro.

La evaluación del talento humano específicamente como proceso a desarrollarse en el sistema integrado de la empresa, este se puede realizar a través de la aplicación de un sistema de evaluaciones donde se midan factores que invierten

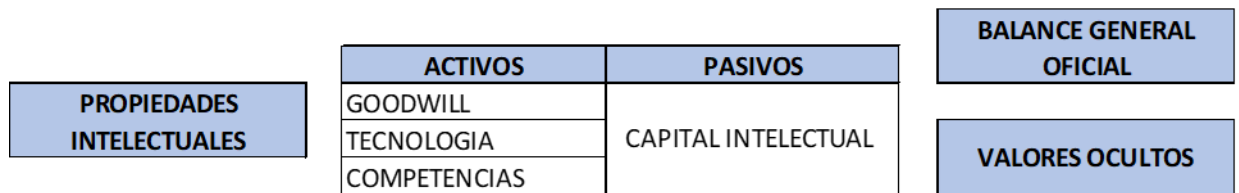
directamente con la productividad de la empresa Muebles Neus, a través de estas mediciones se podrá determinar los aportes que realiza el talento humano al desarrollo de la actividad económica de la organización, esto es con el fin de poder medir el valor intangible que se produce como efecto del aporte del conocimiento del talento humano hacia la empresa, para poder llevar a cabo esta medición es necesario conocer y determinar los aspectos que serán objeto de evaluación. Para lo cual se puede tomar como referencia el modelo de evaluación con conceptos como capital intelectual, capital humano y capital estructural.

EVALUACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

El capital intelectual puede definirse como la posesión de conocimiento, experiencias aplicadas la tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales, los cuales pueden brindar a la empresa una ventaja competitiva en el mercado donde se desarrolla su actividad económica. La empresa Neus opera en la ciudad de Pasto con respecto a su actividad económica, frente a su capital intelectual que posee la empresa le representa un porcentaje alto de ventaja competitiva frente a otras empresas dedicadas a las fabricaciones de muebles y comedores que se encuentran en la ciudad. En la presente investigación está formado el capital intelectual por la suma del capital humano y del capital estructural donde el capital estructural a su vez se divide en clientes y capital organizacional

cabe de tener muy en cuenta que dentro del proceso de evaluación y medición del capital intelectual en la empresa Neus, el resultado que se obtenga al medir el capital intelectual se deberá contabilizar como una partida del pasivo, teniendo muy en cuenta que este capital se toma como una deuda que posee la empresa, por lo cual deberá tratarse del mismo modo que el capital accionario esto se debe de que el capital intelectual es un valor que se y toma prestado ya sea de los empleados o de los clientes, y este se puede perder cuando el trabajador abandona la empresa o las ventas son muy bajas, es donde aquí el equipo de investigación hacemos mención de la contra partida del capital intelectual que se representa en una cuenta del activo como lo es conocido el Good Will

A continuación, se muestra cómo se realizará una contabilización del capital intelectual según el modelo



Fuente: esta investigación, 2022

EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA MUEBLES NEUS

El concepto de capital humano hace referencia a la riqueza que se pueda tener en toda la organización en relación con la cualificación del personal que allí trabaja. En este sentido, el termino de capital humano representa el valor que el número de empleados de una institución posee respecto a sus estudios, conocimientos, capacidades y habilidades. El capital humano de la empresa Neus sin duda alguna es uno de los elementos más importantes a la hora de evaluar los rendimientos generales, dentro de los conceptos a evaluar correspondientes sobre el capital humano de la empresa, el equipo de investigación da una definición a los siguientes aspectos.

Experiencia: La medición de este factor es fundamental, puesto que así el personal podrá contribuir a la empresa con las experiencias vividas ,podrá compartir conocimientos e incentivar al mejoramiento y a los cambios en los procesos aplicados , de esta manera se hace necesario evaluar el tiempo laborado en la empresa actual, el tiempo laborado en otras empresas cuyos cargos hayan sido similares como también las recomendaciones o referencias laborales que puedan tener , todo lo anterior encaminado a que la empresa cuente con un personal optimo y potencial el cual en su conjunto le proporcione estabilidad.

Conocimientos: es indispensable tener claridad y veracidad en la información que sea siniestrada por el personal, por lo que se hace necesario evaluar dentro de la empresa los conocimientos que su recursos humanos posea ,en la fabricaciones al juegos de alcobas, en manejo de máquinas, manipulación de madera, yo todo lo relacionado con el medio, esto es con el fin de poder determinar que el personal contratado contribuye a la empresa aportando su conocimiento y generando a la empresa mayor calidad y competitividad.

Destrezas: esta medición permite conocer la creatividad, la comunicación y habilidad del personal frente a las diversas situaciones que puedan generarse en el entorno ,como también capacidad para el trabajo bajo presión, la coordinación y de liderazgo y una parte fundamental dentro de toda la empresa, el trabajo en equipo, logrando resaltar la mayor cantidad de destreza en el personal que posee la empresa y fomentar el mejoramiento de todas aquellas que hagan falta o las cuales con poca frecuencia sea puesta en práctica.

Dentro del capital humano los factores antes mencionados como objeto de estudio y previa evaluación, deben desarrollarse bajo competencia de planificación, producción procedimiento y solución, como perspectiva de aprendizaje y crecimiento, donde cabe resaltar que todo lo anterior forma el conocimiento practico, las habilidades adquiridas y capacidades aprendidas que aun individuo lo hacen potencial.

Como se ha mencionado anteriormente el capital humano es la base de toda empresa, por eso se hace tan necesario mantener y conservar una raíz estableé con la cual se pueda ejecutar cada proceso con nivel alto de calidad, puesto que esto garantiza el éxito de la empresa

A continuación, se presenta la siguiente plantilla para hacer un proceso de evaluación del capital humano en la empresa Neus, con el fin de poder conocer expectativas y fortalezas y puntos a mejorar

SISTEMA DE INTRAGACION MUEBLES NEUS CAPITAL HUMANO						
FECHA						
EMPLEADO						
NOMBRE DEL EVALUADO						
<p>Con el fin de establecer un proceso de evaluación del capital humano del SISTEMA INTEGRADO DE LA EMPRESA NEUS ubicada en la ciudad de pasto, atarves de este formato se busca defenir parametros de medicion y evaluacion en donde se facilite la comunicación y el entendimiento tanto del del empleador o parte evaluadora como del personal o parte evaluada, gernerando un espacio formal para conocer expectativas. Fortalezas punto a mejorar y plan de accion para lograrlo ,cuyo fin es poder reconocer todo lo anterior que se conoce como capital intelectual o activos intangibles dentro de la contabilidad de talento humano de la empresa ITEMS EVALUADOS (5)=EXCELENTE (4)=BUENO (3) REGULAR (2)MALO (1) DEFICIENTE</p>						
CAPACIDADES					CALIFICACION	
					5	4
Responsabilidad (evalua el grado de compromiso para el cuemplimiento de metas)						
liderazgo (evalua la capacidad para dirigir a la persona y alcanzar objetivos)						
iniciactiva (evalua las capacidades de asumir tareas y trabajar con compromiso)						
flexibilidad(evalua la capacidad para modificar el comportamiento propio para lacanzar la meta)						
adaptacion (evalua capacidad de adadptarse a diferentes ambitos del trabajo						
DESTREZA					CALIFICACION	
					5	4
trabajo bajo presion						
capacidad para manejar multiples labores						
potencialidad y capacidad de aprndizaje continuo						
resolucion de problemas						
comunicación (evalua la facilidad de dara conocer sus ideas y hacerla comprender a los demas)						
EXPERIENCIA					CALIFICACION	
					5	4
tiempo de trabajo en el trabajo actual						
tiempo trabajo en cargos similares en otras empresas						
recomendación y referencias laborales						
CONOCIMIENTOS					CALIFICACION	
					5	4
maenjo de madera						
manejo de grapadoras						
manejo de herramientas (martillo, serrullo etc)						
maquinas de cortar madera						
maquinas de coser						
conocimiento en pintura de madera						
manipulacion de pistolas de pintura						
FIRMA						

Fuente de investigación,2022

VALORACIÓN DEL CAPITAL ESTRUCTURAL EN LA EMPRESA NEUS

El capital es un componente del capital intelectual, el cual presenta Los activos intangibles desarrollados por el recurso humano organización, producto de las actividades investigativas, la sistematización de procesos, la generación de marcas patentes entre otros misma se realice, este capital se encuentra conformado por dos elementos como son el capital organizacional y los clientes.

Se va observar que tipos de capital estructural existen en la empresa, y cómo pueden convertirse en una ventaja competitiva para la empresa, es identificando los recursos con los que cuenta la y las capacidades de su talento humano para administrar y dirigir los procesos de la misma, los recursos se vuelven valiosos cuando aportan a la organización de tal forma que esta puede mejorar su efectividad, aprovechar oportunidades y neutralizar amenazas, y con respecto al recurso humano hace referencia a la capacidad que tienen los empleados para obtener el mayor beneficio de las o de los procesos que se ejecutan para cumplir una actividad la cual conlleva a lograr una meta trazada.

En la empresa Neus el capital estructural se encuentra representado, en la estructura organizativa formal e informal, los métodos y procedimientos de trabajo, los sistemas de información como los sistemas informáticos y las bases de datos, la cultura corporativa, los métodos de dirección y la variación de estos elementos se compone capital estructural de la empresa, permitirán reconocer estos activos intangibles como propiedad de la empresa e incluirlos dentro de la contabilidad de talento humano.

El capital estructural según el modelo se divide en clientes y capital organizacional los cuales se exponen a continuación.

Clientes: un cliente es una persona u organización que demanda bienes o servicios proporcionados por el producto o proveedor, es decir es un agente económico con una serie de necesidades y deseos que cuenta con los recursos disponibles Para su satisfacción por medio de mecanismos de mercado.

Además, está evaluación ayudará a conocer la ventaja competitiva que tiene la empresa respecto a otras empresa o fábricas. E incluir esta información como un activo intangible dentro de la contabilidad de talento humano que es objeto de desarrollo en el presente trabajo. Del mismo modo, Permitirá conocer información real acerca de todas las necesidades, expectativas e inconformidades de los clientes, Haciendo posible encontrar con facilidad soluciones de mejoramiento como las cuales estarán encaminadas a garantizar la satisfacción del cliente dándole

productos de calidad, por lo que se hace necesario conocer las relaciones existentes entre ambas partes.

Capital organizacional: este capital presenta los elementos de tipo organizativo interno que pone en práctica una empresa para desempeñar sus funciones de la manera más óptima posible, esto incluye todos los procesos de trabajo, técnicas, métodos y programas utilizados por los Recursos Humanos que en aumentar la eficiencia de la actividad que desarrolla la empresa.

El capital organizacional se encuentra conformado por unos elementos que le permiten observar a la entidad desde diferentes enfoques, los cuales tienden hacer valorados como activos intangibles y que serán objeto de evaluación en la empresa muebles Neus los cuales se dan a conocer a continuación.

Infraestructura: esta filosofía se basa en la capacidad de iniciativa que tiene la empresa para generar cambios; este componente del capital organizacional se ve reflejado en la empresa, a través de sus manuales de procesos y procedimientos, la expectativa que tiene la empresa para llevar a cabo un sistema de medición de la calidad de sus productos, teniendo en cuenta que la en la actualidad se desconoce los niveles de satisfacción de los usuarios.

Sistemas informáticos y bases de datos: son aquellos que le proporcionan a la organización los medios necesarios para implementar nuevos procesos, como estos procesos se relacionan con sistemas informáticos como la implementación de software que permitan a la empresa mayor eficiencia y control de satisfacción de los clientes y de sus empleados, aquí se incluyen las bases de datos que la empresa posee,

Cultura corporativa: es el conjunto de valores, principios, rituales, costumbres y hábitos compartidos por los integrantes de la organización, con el fin de generar valores y sentido de pertenencia con la empresa, la evaluación de este componente del capital organizacional En la empresa muebles Neus , se realizará la base a las solidaridad como las relaciones laborales y la eficiencia a la prestación de servicio, con el fin de determinar cuál es el grado de comportamiento de los empleados frente a la empresa.

Métodos de dirección: son las formas que tienen la administración de guiar a sus subordinados y conducirlo Al cumplimiento de los objetivos de la empresa punto los métodos de dirección en muebles Neus se evaluarán con respecto a las decisiones que son tomadas por la administración, las metas proyectadas y la importancia que se dan a las sugerencias de los empleados.

Para la evaluación del capital estructural, el grupo investigativo creó la siguiente plantilla La cual servirá como guía al momento de llevar a cabo la evaluación de los activos intangibles que se encuentren representados en el capital estructural de la organización

EMPRESA NEUS EVALUACION CAPITAL ESTRUCTURAL					
FECHA					
USUARIO					
NOMBRE DEL EVALUADO					
<p>establecer un proceso de evaluación del capital estructural en la empresa NEUS del municipio de Pasto, a través de este forma to se busca definir parámetros de medición para realizar un seguimiento estructurado y sistemático de los procesos, evaluación de clientes, sistemas de información, cultura cooperativa, bases de datos etc. de la empresa, esto con el fin de identificar y valorar estos activos intangibles eincluirlos dentro de la contabilidad de talento humano.</p> <p>PONDERACION DE LOS ITEMS EVALUATIVOS (5)=Excelente.(4)=Bueno.(3)=Regular.(2)=Malo.(1)=Deficiente</p>					
EVALUACIÓN DEL CLIENTE FRENTE AL PRODUCTO					CALIFICACION
					5 4 3 2 1
Atención del vendedor					
Responsabilidad del fabricante					
Gestión de seguridad (evalúa la protección de la integridad física de los usuarios)					
Satisfacción del usuario (evalúa el grado de conformidad de los usuarios)					
Costo del producto y atención (evalúa el costo cobrado por el producto y servicio prestado frente a otros vendedores y fabricantes)					
Todas las dudad son resueltas por el vendedor					
Confiabilidad del producto (compara la calidad de otros productos fabricados en otras empresas)					
EVALUACIÓN CAPITAL ORGANIZACIONAL					CALIFICACION
					5 4 3 2 1
INFRAESTRUCTURA					
Contribuyen de forma positiva los manuales de procesos de la entidad					
La empresa busca aumentar mas puntos de ventas y fabricación					
El proceso de asignación de puestos de trabajo y elaboración parte de cada proceso					
SISTEMAS INFORMATICOS					CALIFICACION
					5 4 3 2 1
La implementación de una organización de materiales por medio de un software o algún sistema sistematizado					
La empresa busca implementar nuevas herramientas tecnologías que ayuden a mejorar el servicio al cliente					
CULTURA COORPORATIVA					CALIFICACION
					5 4 3 2 1
La solidaridad con sus compañeros de trabajo ayuda a que no se detenga la producción					
Son respetados los niveles jerárquicos de la empresa					
Son buenas las relaciones laborales entre compañeros de trabajo					
BASES DE DATOS					
Contribuyen en formulación de nuevas estrategias					
Sirven de apoyo para planes de contingencia					
Ayudan a tener control sobre la materia prima que usa en la leboracion					
METODOS DE DIRECCIÓN					
Contribuyen de forma positiva las decisiones de la administración					
La administración se proyecta metas y las cumple					
La administración da importancia a las sugerencias de sus empleados					
FIRMA					

Fuente: esta investigación,2022

PROCESO DE MEDICIÓN.

La medición se conoce como el proceso mediante el cual se cuantifica una determinada cantidad o actividad con su respectiva unidad de medida o con los resultados que se han obtenido en un periodo de tiempo determinado, dentro de este proceso existen indicadores que permiten conocer específicamente un factor y determinar posiblemente el aumento o disminución en algunas variables como también para tomar decisiones a futuro.

Hoy en día los activos intangibles son una parte muy importante del valor de mercado de las empresas y de las organizaciones en general, su análisis corresponde a la necesidad de la contabilidad tradicional, que no proporciona la información suficiente en relación con la medición y valuación de dichos recursos, esto debido a que se desconoce la importancia que éstos representan para la misma y la falta de conocimiento para llevar a cabo estas mediciones, lo cual permite el ingreso de una nueva rama de la contabilidad como lo es la contabilidad del talento humano la cual se enfoca en medir aquellos activos intangibles que para la contabilidad tradicional son objeto de desconocimiento y los cuales no se ven reflejados en la situación financiera que la empresa, imposibilitando a la administración conocer el valor que le proporciona el recurso humano a la organización y la importancia que En la generación de utilidades siendo el principal activo que posee.

Desarrollo de la economía se hace énfasis en el conocimiento como se ha destacado la importancia de los activos intangibles como elementos generadores de valor, teniendo en cuenta que usualmente se da mayor importancia a los recursos físicos y monetarios como sin tener presente que la identificación de los activos intangibles es una nueva realidad el cual proporciona al ente que los valora mayor eficiencia y verdaderas fuentes de creación de valor, es por eso que el grupo investigativo establece un modelo de medición, tomando como referencia el modelo Skandia como el cual permitirá conocer unos indicadores que busca la medición del capital intelectual como los cuales están fundamentados en la medición del valor de las competencias de las personas como la aplicación de calidad, a niveles de satisfacción de cliente, Los procedimientos de trabajo y todos aquellos recursos no financieros que pueden llegar a ignorarse de manera seria por los empleados la empresa por estar fuera de prácticas contables constantes .

Los activos intangibles hoy en día se han convertido en una herramienta clave para poder obtener ventajas competitivas, por lo cual gran parte de las empresas dedican tiempo a identificar sus principales activos intangibles y realizan inversiones a estos activos, los cuales proyectan rendimientos futuros que le permitirán a la empresa obtener rendimientos financieros y reconocimiento frente a su competencia.

Para la medición de estos activos el modelo que ayudan a conocer las ventajas competitivas que el capital intelectual es un capital no financiero el cual representa la brecha que existe Que existe entre el valor de mercado y el valor de libros.

Para la implementación de la contabilidad de talento humano, En la empresa muebles neus de la ciudad sorpresa, se logró establecer los siguientes indicadores que representa una gran una parte del capital intelectual de esta organización, los cuales pueden llegar ser medidos en la base.

El indicador financiero permite conocer cómo todos los aspectos financieros relacionados con la rentabilidad y el crecimiento de la empresa, de este modo se ha determinado los siguientes indicadores:

el enfoque del sistema del cliente está direccionado identificar las necesidades de los usuarios y las relaciones que la empresa tiene con estos con los siguientes indicadores para contribuir el cumplimiento de este enfoque:

INDICADORES DE ENFOQUE FINANCIERO	
FORMULA	DETALLE
Activos fijos / empleados(\$)	Refleja la eficiencia en la utilidad de estos activos por cada empleado.
Ingreso/empleados(\$)	Promedio monetario de lo que queda empleado proporciona a la empresa por sus ventas realizadas.
Rendimiento directo (%)	Se refiere al margen bruto, el cual se obtiene de las utilidades brutas entre las ventas
Valor de mercado / Empleados(\$)	Este nos señala el valor agregado del recurso humano.
Utilidad / Empleados(\$)	Refleja la utilidad neta que cada empleado le genera a la empresa.

Fuente: esta investigación, 2022

INDICADORES DE ENFOQUE FINANCIERO	
Activos fijos / empleados(\$)	
\$ 150.000.000 / 18 = \$8.333.333	
Ingreso/empleados(\$)	
\$521.481.456/18= \$28.971.192	
Rendimiento directo (%)	
35%	
Valor de mercado / Empleados(\$)	
\$300.000/ 18=\$16.666	
Utilidad / Empleados(\$)	
\$182.518.509/ 18= \$10.139.197	

Fuente: esta investigación, 2022

Con respecto al enfoque de procesos este está encaminado en la búsqueda de nuevos procedimientos que puedan permitir a la empresa mejorar en su calidad de talento humano, con el dar un crecimiento y gran importancia en los activos intangibles, ya que con esto dar un valor de intelectualidad a cada empleado. Mejorando sus puntos fuertes para así que la empresa empiece a impulsar más su imagen.

A. CUADRO DE INDICADORES ENFOQUE DE PROCESOS.

ENFOQUE DE PROCESOS	
FORMULA	DETALLE
Ingresos Totales / Gasto administrativo(%)	Delos ingresos totales que recibe la organización, cuanto gasta en gastos administrativos
Utilidad neta comparada con la del año anterior(%)	Permite conocer si la empresa <u>está</u> generando utilidades, debido a factores que intervienen de forma positiva como el talento humano.
Gasto administrativo / Empleados (\$)	Esta índice nos permite conocer el porcentaje de participación que tiene el recurso humano dentro del gasto administrativo de la organización.
Personal en estaciones de control/Personal Total(%)	Representa el personal perteneciente a esta área.
Rendimiento Total / Meta propuesta(\$)	Indica la proximidad o lejanía de las empresas en sus metas.

Fuente: esta investigación,2022

ENFOQUE DE PROCESOS	
Ingresos Totales / Gasto administrativo(%)	
	$\$521.4814.56 / 78.222.218 = 15\%$
Utilidad neta comparada con la del año anterior(%)	
	25%
Gasto administrativo / Empleados (\$)	
	$\$78.222.218 / 18 = 4.345.678$
Personal en área de venta / Personal Total(%)	
	$18/6 = 33\%$
Rendimiento Total / Meta propuesta(\$)	
	$110.000.000 / 98.000.000 = 112.000$

Fuente: esta investigación ,2022

El enfoque de renovación y desarrollo está destinado a analizar las acciones que desarrollarán la empresa para garantizar, la contratación de empleados idóneos, capacitación de empleados, etcétera, en base a lo anterior se determinaron los siguientes indicadores.

A. CUADRO DE INDICADORES ENFOQUE DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO.

ENFOQUE DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO	
FORMULA	DETALLE
Indicé de empleados satisfechos(%)	Por medio de este índice se puede identificar la satisfacción y posibles necesidades que tienen el empleado dentro de la compañía.
Participación en horas de capacitación(%)	Del 100% del tiempo del empleado, cuanto de este se destina a entrenamiento.
Gasto en capacitación / Empleados (\$)	Por cada empleado, cuanto gano se destina para su desarrollo dentro de la organización.
Promedio de educación de los empleados (%)	Por medio de este índice se conocerán los niveles académicos que posee cada empleado.
Inversión en desarrollo de capital estructural (\$)	Cuanto se invierten en activos que ayuden a los empleados realizar sus tareas.

Fuente: : esta investigación,2022

ENFOQUE DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO	
Indice de empleados satisfechos(%)	88%
Participación en horas de capacitación(%)	35%
Gasto en capacitación / Empleados (\$)	\$10.000.00/18= \$555.556
Promedio de educación de los empleados (%)	34%
Inversión en desarrollo de capital estructural (\$)	\$ 20.000.000

Finalmente, el enfoque humano es el más importante de esta estructura, porque de él depende el cumplimiento de los demás, para que Así mismo los resultados en el desarrollo de sus actividades sean positivos y se contribuya al desarrollo y cumplimientos han determinado los siguientes indicadores, en donde se busca hallar fortalezas y debilidades en este enfoque para dar soluciones de mejoramiento continuo.

C. CUADRO DE INDICADORES ENFOQUE HUMANO.

ENFOQUE HUMANO	
FORMULA	DETALLE
Índice de motivación(%)	Aquí incluye empleados satisfechos, personal motivado y competente.
Número de personal administrativo (#)	Permite medir cuantas personas trabajan en la área administrativa respecto a la totalidad de la planta de personal.
Promedio de edad de los empleados (%)	Esta indicador ayuda a determinar los niveles de edad del recurso humano, contribuyendo al conocimiento de la experiencia.
Duración promedio de los contratos(%)	Indica las políticas más aplicadas en materia de contratación de la empresa.
Promedio de años al servicio de la empresa de los trabajadores (#)	Permite conocer los empleados con mayor experiencia en la empresa, así como también ayuda a medir los índices de estabilidad laboral.

Fuente: Esta investigación,2022

ENFOQUE HUMANO	
Indice de motivación(%)	
	87%
Numero de personal administrativo (#)	
	4
Promedio de edad de los empleados (%)	
	20 años a 45 años = 90%
Duración promedio de los contratos(%)	
	inde finido =100%
Promedio de años al servicio de la empresa de los trabajadores (#)	
	1 año a 9 años

PROCESOS DE COMUNICACIÓN.

La comunicación puede definirse como el proceso en el cual intervienen dos partes fundamentales, un emisor y un receptor, en este proceso con el fin es transferir información de una de las partes hacia otra, y dando a conocer el estado actual de una situación en particular o de un suceso, ampliando el conocimiento que se tiene de la misma.

La comunicación dentro de Neus Es un tema fundamental el cual merece tener la importancia suficiente, debido a que su actividad principal está encaminada en fabricar cosas de hogar , es decir, que se debe tener en cuenta el contacto tan cercano que existe con el cliente y equipo de trabajo en todo momento, lo que requiere un talento humano idóneo, capacitado en aspectos de comunicación, tomando como base que este personal es aquel que da a conocer la imagen de la empresa a través de la prestación de sus producto de calidad, el cual será valorado por los clientes, así como también será juzgado por la ineficiencia que en este se pueda presentar.

Para el presente trabajo se enfoca la comunicación principalmente hacia la información que le compete a la empresa dar a conocer en este caso puntual hacia el balance social, como herramienta que facilita a la fábrica Muebles Neus, poder Comunicar a sus trabajadores y clientes su aporte en materia de recursos humanos

y la relación que tienen estos con la Comunidad lo cual le permite a la empresa mayor reconocimiento y desarrollo económico.

Con todo lo anterior, se ha podido identificar específicamente un aspecto que dentro del balance social de Muebles Neus se debe dar importancia, y del cual es conveniente tener una medición cerca del impacto que es de genera, se habla de la contaminación medioambiental, uno de los costes sociales más comunes en el cual es importante evaluar los procesos, productos de la empresa en cuanto al medio ambiente, valorar la gestión que realiza la empresa en el cuidado medioambiental.

Una vez culminado el trabajo denominado diseño de un sistema de contabilidad de costos por órdenes específicas de producción para la empresa muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto, se presenta las siguientes conclusiones:

La empresa Muebles Neus no cuenta con un sistema de contabilidad de costos adecuado, por tal motivo no le permite determinar el costo real de producción, causando una desventaja ante la competencia.

Se identificó que la persona encargada de realizar los costos lo hacía de forma manual (en una hoja de Excel), lo cual era causado por no contar con un sistema de costos adecuado y a su vez por desconocimiento del tema.

En el desarrollo de esta investigación se observó que la empresa posee desaciertos en el tema de costos, lo cual no ha permitido conocer el costo real de producción, el costeo propuesto es superior al que realizan debido a que se está tomando todos los elementos del costo por lo tanto el costo actual esta subvalorado.

El sistema de costos adecuado para la empresa es el sistema por órdenes específicas de producción, en el cual son claramente identificables los elementos como materia prima, mano de obra y costos indirectos de fabricación.

Para muebles Neus es de suma importancia la implementación de un sistema de que le permita determinar costo en el momento de la creación y a su vez la venta de los productos ofrecidos, para obtener un mayor beneficio entre el cliente y la empresa, ya que al realizar un costeo adecuado permite determinar los precios de venta de los productos, de esta manera podrán determinar estrategias para mejorar precios y atraer clientes nuevos.

Por lo tanto, empresa Muebles Neus mediante la investigación desarrollada mostro gran interés por la adopción del diseño de un sistema de contabilidad de costos por órdenes específicas de producción, con el ánimo de mejorar el precio de sus productos, se evidencia que es una empresa organizada y con deseos mejorar y prestar un buen servicio. Se identificó que la persona encargada de realizar los

costos lo hacía de forma manual (en una hoja de Excel), lo cual era causado por no contar con un sistema de costos adecuado y a su vez por desconocimiento del tema.

En el desarrollo de esta investigación se observó que la empresa posee desaciertos en el tema de costos, lo cual no ha permitido conocer el costo real de producción, el costeo propuesto es superior al que realizan debido a que se está tomando todos los elementos del costo por lo tanto el costo actual esta subvalorado.

El sistema de costos adecuado para la empresa es el sistema por órdenes específicas de producción, en el cual son claramente identificables los elementos como materia prima, mano de obra y costos indirectos de fabricación.

Para muebles Neus es de suma importancia la implementación de un sistema de que le permita determinar costo en el momento de la creación y a su vez la venta de los productos ofrecidos, para obtener un mayor beneficio entre el cliente y la empresa, ya que al realizar un costeo adecuado permite determinar los precios de venta de los productos, de esta manera podrán determinar estrategias para mejorar precios y atraer clientes nuevos.

Por lo tanto, empresa Muebles Neus mediante la investigación desarrollada mostro gran interés por la adopción del diseño de un sistema de contabilidad de costos por órdenes específicas de producción, con el ánimo de mejorar el precio de sus productos, se evidencia que es una empresa organizada y con deseos mejorar y prestar un buen servicio.

4.3 FORMULARIO EL BALANCE SOCIAL PARA LA EMPRESA MUEBLES NEUS DE LA CIUDAD SAN JUAN DE PASTO

4.3.1 Formulario balance social empresa muebles neus

Para la empresa muebles Neus la responsabilidad social es un compromiso voluntario de sus colaboradores para contribuir al desarrollo humano integral de las partes relacionadas (consumidores, empleados, proveedores) asegurando crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ecológico, por lo tanto, la investigación ha establecido el siguiente formulario para la elaboración del balance social.

ACTIVIDADES	META	VALOR OBTENIDO	DIFERENCIA EN % DE CUMPLIMIENTO (META)	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO POSIBLE	RESULTADO FINAL
inversion en seguridad social y salud ocupacional (pesos)						
apoyo educacional superior tecnicos y profesionales (pesos)						
formacion y capacitacion (numero de personas)						
tasa de frecuencia de accidentalidad (porcentaje)						

Fuente: esta investigación,2023

A continuación, se muestra el desarrollo del formulario para la empresa muebles neus, se desarrolla con valores estimados formulados con la administradora de la empresa.

ACTIVIDADES	META	VALOR OBTENIDO	DIFERENCIA EN % DE CUMPLIMIENTO (META)	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO POSIBLE	RESULTADO FINAL
inversion en seguridad social y salud ocupacional (pesos)	\$ 7.000.000	\$ 5.100.000	33%	\$ 5.100.000	\$ 6.000.000	\$ 900.000
apoyo educacional superior tecnicos y profesionales (pesos)	\$ 10.000.000	\$ 3.000.000	12%	\$ 3.000.000	\$ 5.000.000	\$ 2.000.000
formacion y capacitacion (numero de personas)	10	4	20%	4	6	2
tasa de frecuencia de accidentalidad (porcentaje)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: esta investigación y administradora muebles neus, 2023

Con el cuadro mostrado anteriormente la investigación permitirá implementar el balance social para muebles Neus, permitiendo una mejor organización y dándole el valor agregado correspondiente al talento humano, donde la empresa se encuentra interesada en su implementación

Muebles Neus les ha dado prioridad a sus colaboradores generando la formación de seres integrales en donde la familia, la empresa y la persona son uno solo y busca un beneficio común.

4.3.2 balance social empresa muebles neus



NEUS

MISIÓN

Cubrir as necesidades o expectativas de los usuarios que requieren productos de calidad a un valor acorde, priorizando sus presentaciones, diseño y calidad. Esta no se podría llevar a cabo sin el compromiso de nuestros funcionarios, somos un equipo de trabajo en busca de una mejor constante y sostenida.



VISIÓN

Reafirmar día a día nuestro liderazgo, como empresa de muebles, cuidar nuestros clientes, ofreciéndoles, calidad, confiabilidad, rentabilidad y servicio. Trabajar día a día para mejorar, optimizar nuestros recursos e impulsar el crecimiento profesional y personal de nuestros empleados y los de nuevos clientes. BRAVO LLOBERA LTDA, fomenta estrategias en beneficio del consumidor, comprometidos con el medio ambiente y también con la sociedad.



RESEÑA HISTORICA

La empresa BRAVO LLOBERA LTDA identificada con Nit 800015149 fue creada el 26 de noviembre de 1986, con razón social Ambientes Ltda.; con nombre comercial Nieves en el idioma catalán, llamándose así NEUS. Se inició actividades y se especializaron en la comercialización de muebles para el hogar, cristalería, vajillas y lámparas.



En el año 2004 la empresa se sistematizó y se reestructuró a la gente trabajadora en el transcurso del tiempo mejorando y adecuando la infraestructura generando así un ambiente confortable para los clientes, Neus está ubicada en la ciudad de Pasto exactamente en la calle 15 #24-88 centro. Actualmente la empresa cuenta con cuatro trabajadores, dos mujeres encargadas del área administrativa y dos hombres encargados del área operativa de la empresa, con un horario de lunes a sábado de 9:00 – 12:30 y 14:30-19:00 contando con descansos de 15 min en la mañana y en la tarde.



CONTABILIDAD AMBIENTAL

Para Muebles Neus tener una contabilidad ambiental y de talento humano es importante para contribuir con su compromiso social ante sus colaboradores consumidores, proveedores y comunidad, de esta forma asegurando un crecimiento económico, social tanto como empresa como también en sus talento humano



CONTABILIDAD AMBIENTAL

INDICADORES AMBIENTALES:

-Actividad Productiva

CONSUMO DE ENERGIA EN EL MES / UNIDADES PRODUCIDAS
EN EL MES
850.000 / 30 = 28.333
LO QUE NOS QUIERE DECIR QUE MUEBLES NEUS GASTA
\$28.333 PESOS POR CADA MUEBLE QUE REALIZA.



-Consumo de acueducto y alcantarillado

CONSUMO DE AGUA EN EL MES / UNIDADES PRODUCIDAS
280.000 / 30 = 9.333
LA EMPRESA MUEBLES NEUS NOS INDICA QUE POR CADA
UNIDAD PRODUCCION DE MUEBLES PARA EL HOGAR GASTA
DE AGUA 9.333



PRESERVANDO EL PLANETA



En la empresa Muebles Neus la madera y retazos de tela que sobran o que restan al realizar un mueble es reutilizado para realizar otro y a fin de mes aquella madera o tela sobrante es donado a personas que reutilizan estas pequeñas partes para otras elaboraciones y de esta forma perseveran el planeta.

TALENTO HUMANO



ADMINISTRADORA



VENDEDORA



JEFE DE BODEGA



AUXILIAR DE BODEGA

BALANCE SOCIAL

Objetivo:

La investigación busca conseguir un crecimiento empresarial para muebles neus de manera interna y externa.



FACTORES	2022	2023
Inversión en seguridad social y salud ocupacional (pesos)	2.340.000	5.100.000
Apoyo educación superior (pesos)	0	3.000.000
formación y capacitación (numero de personas)	4	10
compesación y Remuneración (pesos)	0	1.000.000

INFORME SOCIAL

Debido al estudio realizado y la implementación de esta investigación para Muebles Neus ahora es importante el desarrollo y crecimiento del talento humano, para un crecimiento, se ha considerado importante la evaluación de los factores indicados para el desarrollo de su balance social.

CUADRO DE BALANCE SOCIAL

ACTIVIDADES	META	VALOR OBTENIDO	DIFERENCIA EN % DE CUMPLIMIENTO (META)	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO POSIBLE	RESULTADO FINAL
Inversión en seguridad social y salud ocupacional (pesos)						
Apoyo educación superior técnicos y profesionales (pesos)						
formación y capacitación (numero de personas)						
Tasa de frecuencia de accidentalidad						

ACTIVIDADES	META	VALOR OBTENIDO	DIFERENCIA EN % DE CUMPLIMIENTO (META)	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO POSIBLE	RESULTADO FINAL
inversion en seguridad social y salud ocupacional (pesos)	\$ 7.000.000	\$ 5.100.000	33%	\$ 5.100.000	\$ 6.000.000	\$ 900.000
apoyo educacional superior técnicos y profesionales (pesos)	\$ 10.000.000	\$ 3.000.000	12%	\$ 3.000.000	\$ 5.000.000	\$ 2.000.000
formación y capacitación (numero de personas)	10	4	20%	4	6	2
tasa de frecuencia de accidentalidad (porcentaje)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

CUADRO DE BALANCE SOCIAL PARA MUEBLES NEUS

Con el cuadro mostrado anteriormente la investigación permitirá implementar el balance social para muebles Neus, permitiendo una mejor organización y dándole el valor agregado correspondiente al talento humano, donde la empresa se encuentra interesada en su implementación

Muebles Neus le ha dado prioridad a sus colaboradores generando la formación de seres integrales en donde la familia, la empresa y la persona son uno solo y busca un beneficio común.

CONCLUSIONES

Una vez culminado el trabajo denominado diseño de un sistema de contabilidad de talento humano para la empresa muebles Neus de la ciudad de San Juan de Pasto, se presenta las siguientes conclusiones:

En el desarrollo de esta investigación se observó que la empresa posee desaciertos en el tema de talento humano, lo cual no ha permitido conocer el valor agregado de cada uno de sus empleados, se realiza diferentes modelos para que esto cambie en la empresa.

Es muy importante mencionar que este trabajo fue elaborado con el fin de proponer una contabilidad enfocada en si en las personas que trabajan dentro de la empresa neus, con fin de que esto se vea una propuesta atractiva a tomar para la empresa para que así busque un crecimiento mutuo tanto como el empleado y el empleador y para llegar a esto se debe llevar muy bien todos los parámetros y los conceptos que en si lleva una contabilidad del talento humano.

Con esto el equipo de trabajo da como conclusión de que, si esto muy bien llevado este nos permitirá mostrar una información para cierta toma de decisiones en trabajos o proyectos relacionados al factor humano, con esto la empresa puede desarrollar un plan de acción ya sea corto o mediano y largo plazo con el fin de cumplir los objetivos de la empresa Neus

Cabe mencionar que se debe tomar en cuenta de que esto ayudara aumentar el crecimiento de la empresa a nivel competitivo y a su vez ayudara a minimizar los costos en la rotación de algún personal, de esta manera ambas partes se podrán complementar entre si, y así darán una muy buena información importante para realizar un cierto análisis y con esto desarrollar un plan estratégico buscando cubrir ciertas necesidades de una manera efectiva

Para muebles Neus es de suma importancia la implementación de un sistema de contabilidad de talento humano que le permita determinar el verdadero valor agregado del trabajador para obtener un mayor beneficio entre el empleado y la empresa, ya que al realizar un vínculo más fuerte permitirá determinar estrategias mejores estrategias para un mejor crecimiento tanto de Muebles Neus como del trabajador.

Por lo tanto, empresa Muebles Neus mediante la investigación desarrollada mostro gran interés por la adopción del diseño de contabilidad de talento humano, con el ánimo de mejorar el ambiente laboral, se evidencia que es una empresa organizada y con deseos mejorar y prestar un buen servicio.

RECOMENDACIONES

Después de realizar este trabajo se presenta las siguientes recomendaciones:

Implementar el sistema de contabilidad de talento humano en este trabajo, al ser el más adecuado para la empresa Neus ya que permite un control, y mejor manejo del personal, llevando a la empresa a ser cada vez más eficiente con el apoyo de sus empleados, realizando un apoyo a la toma de decisiones

Se recomienda continuar con los formatos realizados en la investigación ya que estos contribuyen al orden y el control de la empresa, y de esta manera se pueda identificar de manera fácil cada proceso que conlleva el manejo de talento humano.

Es importante que para realizar la implementación de contabilidad de talento humano, contratar a una persona que sea conocedora del tema para que pueda asesorar y llevar un buen sistema de contabilidad de talento humano y así brindarle a la empresa la oportunidad de crecer, mejorar y ofrecer un servicio de calidad a sus clientes.

Cabe mencionar que es muy importante hacer un buen estudio frente a lo que es el capital humano y el capital estructural dar esta importancia a estos conceptos y llevar acabo las tablas que evalúan estos dos capitales antes mencionados con el fin de poderlos ejecutarlos muy bien.

Este Trabajo de investigación sirve de fuente de consulta para futuros trabajos de contabilidad de costos por órdenes específicas de producción.

BIBLIOGRAFÍA

ARAUJO, Jack, La contabilidad social y ambiental: Contabilidad social.(en línea) En: Contabilidad social (Medellín): Septiembre,1995, (consultada.22,octubre,2021).Disponible en la dirección electrónica: file:///C:/Users/Downloads/26669-Texto%20del%20art_culo-105292-1-10-20160501%20(1).pdf

.ANGULO. Jorge Humberto, ley 905 de 2005. En. Comunidad contable,2011 (consultada 26, febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf

Balance social, manual de balance social (en línea) (consulta 30 de marzo de 2022) disponible de dirección electrónica: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01128.pdf>.

BEMBIBRE Cecilia. Mueble (en línea) En: Definición ABC , Agosto,2009,(consultada: 2,mayo,2019) disponible en la dirección electrónica:<https://www.definicionabc.com/general/mueble.php> <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

BANCOLDX, que es una microempresa (en línea) En: bancoldex (consultada 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.bancoldex.com/es/que-es-una-microempresa-937#:~:text=Se%20clasifica%20como%20microempresa%20aquella,la%20Ley%20905%20de%202004>.

Constitución política de Colombia (en línea) En: constitución política (consultada: 25, Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333> Código sustantivo del trabajo en Colombia, Capitulo II (en línea) (consultada: 25,febrero,2022) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Congreso de la república (en línea) En: Congreso república, ley 43 de 90 (consultada:25,Febrero,2022) disponible en la dirección electrónica: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf

CERTUS, siete tipos de contabilidad que debes saber (En línea) 19, de enero, 2021 (consultada 30 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.certus.edu.pe/blog/tipos-contabilidad-conocer/>

Definición, Contabilidad Social (En línea) 22 de mayo de 2019 (consultada el 05 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://definicion.xyz/contabilidad-social/>

Importancia de la capacitación para las y los trabajadores, (en línea) 17 de enero de 2018 disponible en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel, trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.>

Esparragoza Alberto. Administración de recursos humanos y talento humano (en línea). En: talento humano (Bogotá): 02, Agosto, 2016, (consultada 18, noviembre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>>

Elizalde-Marín, L. (2017). La contabilidad como plataforma de gestión del talento humano en las organizaciones empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 4(01). <https://doi.org/10.24133/sigma.v4i01.1136>

FIGUERIAS, Santiago Balance social (en línea) En: Que es balance social 08 de octubre de 2021 (consultada 01 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-balance-general.html>

Función pública. Ley 2069 de 2020 (consultada, 27, febrero, 2022) encontrada en la siguiente dirección electrónica:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

Niif para pymes, sección (consultada 27, febrero, 2022) disponible en la dirección electrónica: [http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-\(Norma\)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf](http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-(Norma)_2009-BENEFICIOS%20A%20LOS%20EMPLEADOS.pdf)

GONZALES, Yesid. Dimensiones de la contabilidad social en: Contabilidad social (en línea), 2014. Colombia (consultada el 27 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-

cover-page-

v2.pdf?Expires=1648671740&Signature=SRPlcrDIJwpz3fFNn7Gdc8h5sJIP4aPpByHx81jPwqad8ZSu

GOMEZ Carolina Trabajo en equipo (en línea) En: Questionpro 17 de agosto de 2018 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

HOLLAND, Hause. El sector de fabricación de muebles en Colombia (en línea) En: Holland house Colombia(bogota): Abril de 2021 (consultada el 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://hollandhouse-colombia.com/el-sector-de-fabricacion-de-muebles-colombianos-se-afianza-en-el-mercado-de-aruba-con-una-tasa-de-crecimiento-de-177-entre-enero-de-2020-y-2021#:~:text=El%20sector%20de%20fabricaci%C3%B3n%20de%20muebles%20ha%20adquirido%20gran%20relevancia,2%2C1%20millones%20de%20d%C3%B3lares.>

HERNANDEZ ALVAREZ MONICA, la importancia del control de la administración En: Universidad intercontinental (en línea) (consultada 27 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.uic.mx/noticias/la-importancia-del-control-en-la->

ISPRING, la importancia de la capacitación de personal, 2012 (en línea) En: ispring (consultada : 28 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel, trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>

JIMENES AGUIRRE, Rubiela. Contabilidad responsabilidad social y gestión humana (en línea). En: *lúmina*. revista iberoamericana de contabilidad administración y economía (Medellin) ;17

Noviembre, 2012 (consultada: 23, octubre, 2021). Disponible en la dirección electrónica: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/680-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3308-1-10-20150303.pdf>

JIMENEZ, Rubiela. Contabilidad social y talento humano 2016 (en línea) (consultada el 27.marzo.2022) disponible en dirección electrónica: <file:///C:/Users/Camila/Downloads/admin,+2.pdf>

JIMENEZ RUBIREA, Universidad de Manizales 2012, Contabilidad: responsabilidad social - gestión humana (en línea) (consultada: 20 de noviembre de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://revistasum.umanizales.edu.co>

JEFFERSON AGUAS, El ambiente laboral y su importancia en los entornos de trabajo (en línea) En: Publicaciones web (consultado 10 de diciembre de 2022)<https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20crear%20climas,niveles%20de%20rotaci%C3%B3n%20de%20trabajadores.>

López Ramos Luis Alberto. Las organizaciones como sistemas complejos en la toma de decisiones (en línea).En: sistemas complejos (Medellin): 19,octubre, 2015,(consultada.17,noviembre,2021).Disponible en la dirección electrónica:<https://www.gestiopolis.com/las-organizaciones-como-sistemas-complejos-en-la-toma-de-decisiones/>>

Lawi, contabilidad talento humano (en línea) (consultada 27 de marzo de 2022) disponible en la direccion electrónica: <https://leyderecho.org/contabilidad-de-los-recursos-humanos/>

MORALES, Francisco Economipedia (en línea) en: Recursos Humanos 25 de marzo de 2020(consultada 23 de marzo de 2022) disponible en la direccion electronica:<https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

MONOGRAFIA, plus. El paradigma positivista (en línea) En: Monografias plus,(consultada: 2,agosto, 2019) disponible en la dirección electrónica: <https://www.monografias.com/docs/El-Paradigma-Positivista-FK38ACVPJDUNY>.

PEREZ Julian Definicion de social (en línea) en :definicion 17 de agosto de 2028 (consultada el 23 de marzo de 2022) disponible ne la siguiente dirección electronica:<https://definicion.de/social/>

Que es la gestion de talento humano(en línea) En: Modelo curriculum 01 de enero de 2020 (consultada 20 de marzo de 2022) disponible en la direccion electrónica: <https://www.modelocurriculum.net/que-es-la-gestion-del-talento-humano.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20talento%20humano,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.>

REVELO, Paola. Fabricación de muebles en Nariño (en línea) en: fabricación de muebles (Nariño): 10, agosto, 2020 (consultada: 20 de abril de 2022) disponible en la dirección electrónica: <https://sired.udenar.edu.co/5338/1/77680.pdf>

ROMERO, Viviana. administración del recurso humano en las empresas colombianas (En Línea) En: administración del recurso humano en las empresas colombianas(Bogotá) Abril,28,2017 (consultada 20,abril,2022) disponible en la dirección electrónica:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16185/RomeroLopezYei myViviana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RODRIGUEZ, Javier. Guía elaboración de un diagnóstico. 2007 (en línea) (consultada: 28 de marzo de 2022) Disponible en la dirección electrónica: <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>.

RANDSTAD, las relaciones interpersonales y su importancias (en línea) En: Randstad (consulta: 11 de enero 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia- de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/#:~:text=Queda%20patente%20que%2C%20una%20relaci%C3%B3n,que%20pueden%20verse%20tambi%C3%A9n%20beneficiados.>

SYDLE, que son las reglas de negocios y su importancia (en línea) En: Sydle (consultada: 11 enero de 2023) disponible en la dirección electrónica: <https://www.sydle.com/es/blog/reglas-de-negocio-5f6333be1e43744c69d995e0/#:~:text=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20tener%20reglas%20de,interferencia%20manual%20de%20los%20empleados.>

ANEXOS

ANEXO A carta de empresa muebles neus

BRAVO LLOBERA LTDA
NIT: 800.015.149-8

San Juan de Pasto, 8 de septiembre de 2021

Señor
SANDRA LUCIA GOYES ERASO
Directora de Facultad de Profesionalización en contaduría pública.
UNIVERSIDAD CESMAG

Cordial saludo

Asunto: Solicitud

La sociedad Bravo Llobera Ltda, identificada con número NIT 800015149-8, Por medio de la presente me dirijo a usted solicitado que los estudiantes continúen con la investigación desarrollando su trabajo de grado en un diseño de sistema en gestión de inventarios o la propuesta de una contabilidad en talento humano para desarrollarlo en el almacén MUEBLES NEUS, ya que no contamos con dichos requerimientos y necesitamos implementarlos en nuestra empresa.

Quedamos atentos a su respuesta,

De antemano presentamos nuestro agradecimiento.


Bravo Llobera Ltda.
Nit. 800015149-8

CARLOS BRAVO ERASO
C.C 5.199.585
Gerente Bravo Llobera Ltda

ANEXO B entrevista a la administradora.

Objetivo: determinar la situación actual de la empresa con referencia al manejo del de una contabilidad de talento humano, para obtener como resultado un diagnóstico para la elaboración de un nuevo sistema de costos por órdenes de producción específicas.

Nombre:

Fecha:

1. ¿la empresa implementa una contabilidad en talento humano?
2. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?
3. ¿Cuál es el manejo del personal dentro la empresa?
4. ¿Cuál es el proceso para la fabricación de los principales productos?
5. ¿Se lleva algún control dentro de la empresa para los trabajadores?
6. ¿Cuántas capacitaciones al año les da a sus trabajadores?
7. ¿los trabajadores cuentan la capacidad necesaria para hacer su actividad dentro de la empresa?
8. ¿Qué tipo de contrato maneja con los trabajos internos?
9. ¿Qué tipo de contrato maneja con los trabajadores externos?
10. ¿Cómo es la relación con los trabajadores?
11. ¿Cuáles son reglas que tienen los trabajadores a cumplir dentro de la empresa?
12. ¿la empresa hace eventos donde se pueda relacionar empleado y el emperador?
13. ¿dentro de la empresa existen lideres para cada área de la empresa?

Gracias por su colaboración...

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG MIE: REG. 309.2007-7 VIGILANCIA MINISTERIO</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 18/NOV/2023

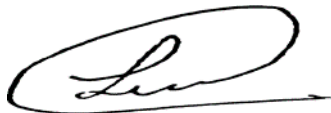
San Juan de Pasto, Noviembre 18 del 2023

Biblioteca
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado **DISEÑO DE CONTABILIDAD EN TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA MUEBLES DE NUES DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**, presentado por el (los) autor(es) **PABLO ESTEBAN CHILAMA ERASO Y NATALY SALAZAR PANTOJA** del Programa Académico **CONTADURIA PUBLICA** al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



(Firma del Asesor)


ASESORA LUZ NAYIBE ARCOS

Número de documento 59.819.761 de Pasto

Programa académico Contaduría Publica

Teléfono de contacto 3004771892


Correo electrónico lnarcos@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>TEL: 800.109.387-7 NOBOLENEBUCOIA</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: PABLO ESTEBAN CHILAMA ERASO	Documento de identidad: C.C. 1.085.332.719
Correo electrónico: pablomax250@gmail.com	Número de contacto: 3147292149
Nombres y apellidos del autor: NATALY SALAZAR PANTOJA	Documento de identidad: C.C. 1.085.341.699
Correo electrónico: nataly4915@gmail.com	Número de contacto: 3212012861
Nombres y apellidos del asesor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: DISEÑO DE CONTABILIDAD EN TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA MUEBLES NEUS EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO	
Facultad y Programa Académico: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES – PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>MT: 600.109.387-7 SUCRE - BOLIVIA</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.

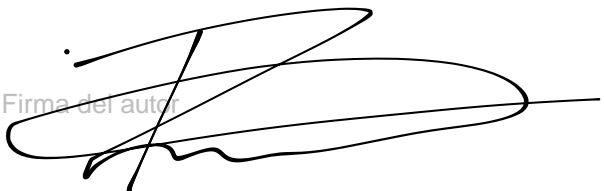

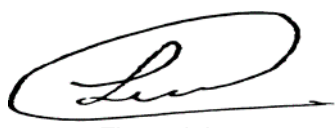
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 18 días del mes de noviembre del año 2023

 Firma del autor	 NATALY SALAZAR PANTOJA
Nombre del autor: PABLO ESTEBAN CHILAMA ERASO	Nombre del autor: NATALY SALAZAR PANTOJA
 Firma del asesor <hr/> Nombre del asesor: Luz Nayibe Arcos Castillo	