

BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CÍA. S.A.

JOHN FREDY PUERTA GÓMEZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CONTADURÍA PÚBLICA
ENVIGADO
2009

BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CÍA. S.A.

JOHN FREDY PUERTA GÓMEZ

Asesor:
Jorge Henry Betancur Amariles

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CONTADURÍA PÚBLICA
ENVIGADO
2009

A mi querida madre que está en la gloria de Dios, por su gran esfuerzo económico,
moral y de acompañamiento por verme un profesional.
A mi esposa e hijos por su paciencia y tolerancia.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	
LISTA DE GRAFICAS	
LISTA DE ANEXOS	
GLOSARIO	
INTRODUCCION	9
1. PLANTEAMIENTO(FORMULACION DEL PROBLEMA)	10
2. JUSTIFICACION	11
3. OBJETIVOS	12
3.1 OBJETIVO GENERAL	12
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	12
4. METODOLOGIA GENERAL DE LA INVESTIGACION	13
4.1. METODO	13
4.2. ENFOQUE	13
4.3. ALCANCE	13
4.4. DISEÑO	13
4.5. FUENTES Y TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	13
5. MARCO REFERENCIAL	14
5.1 ANTECEDENTES EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA	14
5.2 REFERENTE MARCO TEORICO	21
6. SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION	27
6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	27
6.2. GESTION DEL TALENTO HUMANO AL INTERIOR DE LA EMPRESA	35
6.3. INDICADORES RELACIONADOS CON LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	41
7. ANALISIS DE LA INFORMACION	42
7.1 ANALISIS DE LOS INDICADORES	42
7.2. ANALISIS DE LA INFORMACION HALLADA CON LA TEORIA DEL BALANCE SOCIAL	44
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA	52
ANEXOS	56

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 DISTRIBUCION DEL PERSONAL CARGO, SEXO Y ESTADO CIVIL	27
TABLA 2 PERSONAL SEGÚN FORMACION ACADEMICA	28
TABLA 3 PERSONAL DISTRIBUIDO POR CARGO Y TIEMPO SERVICIO	29
TABLA 4 DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO	30
TABLA 5 MUJERES CABEZAS DE FAMILIA	31
TABLA 6 DISTRIBUCION POR CARGOS Y JORNADAS LABORALES	32
TABLA 7 INFORMACION DE NUMEROS DE CASOS DE AUSENTISMO	33
TABLA 8 MOTIVOS DE ROTACION DEL PERSONAL	34
TABLA 9 PERFILES Y FUNCIONES DEL AREA DIRECTOR/EJECUTIVO	35
TABLA 10 PERFILES Y FUNCIONES DEL AREA ASISTENCIAL	40
TABLA 11 PERFILES Y FUNCIONES DEL AREA OPERATIVA	41
TABLA 12 INDICADORES DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	42
TABLA 13 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58
TABLA 14 PRESUPUESTO	59

LISTA DE GRAFICAS

GRAFICA 1 DISTRIBUCION DEL PERSONAL CARGO, SEXO Y ESTADO	27
GRAFICA 2 PERSONAL SEGÚN FORMACION ACADEMICA	28
GRAFICA 3 PERSONAL DISTRIBUIDO POR CARGO Y TIEMPO SERVICIO	29
GRAFICA 4 DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO	30
GRAFICA 5 MUJERES CABEZAS DE FAMILIA	31
GRAFICA 6 DISTRIBUCION POR CARGOS Y JORNADAS LABORALES	32
GRAFICA 7 INFORMACION DE NUMEROS DE CASOS DE AUSENTISMO	33
GRAFICA 8 MOTIVOS DE ROTACION DEL PERSONAL	34

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO, ASISTENCIAL Y OPERATIVO ASEO Y SOSTENIMIENTO S.A, AÑO 2008	56
ANEXO B CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58
ANEXO C PRESUPUESTO	59

GLOSARIO

Ambiente Laboral: El ambiente laboral se refiere a las políticas de recursos humanos que impactan directamente a los empleados, tales como contrataciones, compensaciones y beneficios, desarrollo de carrera profesional, diversidad, balance trabajo - tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes. Más allá de programas específicos, el área laboral incluye la cultura corporativa y los valores organizacionales.

Análisis del Género: Manera sistemática de explorar normas, roles y responsabilidades actuales y potenciales de mujeres y hombres, y su acceso al control sobre recursos y beneficios de cualquier situación (proyecto, hogar, comunidad u otro). El análisis de género identifica, analiza e informa acciones de los roles distintos de mujeres y hombres.

Auditoria social: Evaluación sistemática del impacto social de una empresa en relación con ciertas normas y expectativas.

Capital social: La base sobre la que se sostienen el bienestar de la sociedad en su conjunto, la paz social y el fortalecimiento de la democracia, expresada en la articulación de asociaciones de la Sociedad Civil según los niveles de confianza para promover la asociación entre personas e instituciones y la adhesión de la sociedad a las normas colectivas o compromisos cívicos.

Cultura empresarial: La cultura empresarial es lo que identifica el ambiente y entorno de ser de un empresa y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión, y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior, que son interiorizados en forma de creencias y pensamientos colectivos que se transmiten y se enseñan a los miembros como manera de pensar, vivir y actuar.

Comunidad: Se basa en dos fundamentos reforzadores de las relaciones. Proporcionan lazos de afecto que transforman grupos de gente en entidades sociales semejantes a las familias amplias y transmiten una cultura moral compartida: conjunto de valores y significados sociales compartidos que caracterizan lo que la comunidad considera virtuoso frente a lo que se considera comportamientos inaceptables y que se transmiten de generación en generación,

Balance Social: Conjunto de tendencias y orientaciones diferentes. Es una técnica que permite a la empresa reunir información cuantitativa y cualitativa para seguir de manera objetiva el desarrollo de sus actividades en el campo de los recursos humanos y medir su desempeño en la implementación de programas de carácter social (internos y externos).

INTRODUCCIÓN

Los Estados Financieros y contables no reflejan la parte humana y social de los entes empresariales; de allí surge la necesidad de elaborar otro estado denominado Balance Social, el cual tiene diferentes teorías y conceptos, tendientes a reflejar la responsabilidad y compromiso que la empresa tiene en sus áreas internas y externas.

Frente al tema social se tiene más conciencia de ello, aunque todavía falta demasiado; con este trabajo para optar al título de Contador Público, se pretende aportar hacia esta cultura y desde los campos de desarrollo de cada persona, es necesario impulsar esta práctica.

El análisis del tema de Balance Social en el contexto de la Empresa Aseo y Sostenimiento y CIA S.A -A&S- , se realizó con la colaboración de personas del área directiva, asistencial y operativa; las cuales amablemente proporcionaron información cuantitativa y cualitativa de vital importancia para el desarrollo del tema; se tuvieron inconvenientes con parte del trabajo de campo, como la realización de encuestas, ya que el personal operativo de la empresa está distribuido en diferentes sectores del área metropolitana; con horarios heterogéneos, pero estos inconvenientes fueron superados gracias a la colaboración del personal asistencial, que realizó reuniones de los empleados a cargo, con el fin de realizar las encuestas de manera oportuna.

El trabajo confronta la realidad de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A -A&S- con la teoría de la contabilidad social; relacionando algunos antecedentes del tema tanto a nivel empresarial como académico, luego se proponen algunos indicadores de Balance Social aplicables a la empresa, que de ser alimentados con los datos reales, le permitirá a este ente tener actualizado su balance social en los periodos determinados.

1. PLANTEAMIENTO (FORMULACIÓN) DEL PROBLEMA

Dentro de la temática de la profesión contable, se han creado nuevas tendencias, que permiten al contador ser más humano y trascendental en sus informes y juicios; tal como ocurre con la Ley 43 de 1990, donde se amplían campos de aplicación a la ética del contador y la contabilidad en general. Así, se comienza a desarrollar un nuevo perfil profesional y laboral del contador público: haciéndolo más humano, con información contable más amplia, donde se le permite evaluar, proponer y tomar decisiones que beneficien la actividad económica de la organización.

El talento humano es uno de los recursos que conforman la organización y por ende, es de suma importancia hacerlo agente activo y participativo, la contabilidad social, da ese aporte, reconociendo especialmente al capital intelectual y ambiental. Existe un área específica llamada Contabilidad Social, la cuál ubica la Contabilidad Ambiental y el Capital Intelectual o Contabilidad del Conocimiento.

La Contabilidad Ambiental es social, porque se preocupa del ambiente, de los recursos naturales y la relación de estos con el hombre, ya que en la medida que el ambiente y los recursos naturales se deterioran ello atenta contra la calidad de vida, incluso con la vida misma de las personas, y es por ello que la contabilidad tiene algo que decir en relación a ese problema.¹

Por eso se hace importante relacionar el talento humano en el desarrollo contable de las diferentes organizaciones. La empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S – tiene como objeto social principal la prestación de servicios de apoyo a las empresas de diferentes sectores: hospitalario, educativo, administrativos, comercial, industrial, edificios inteligentes, entre otros, realizando actividades totales o parciales en sus diferentes procesos.

Por lo tanto, A&S y Cía S.A., es una organización que tiene como base para su desarrollo económico el recurso humano. Por este motivo, se toma dentro de esta investigación como el objeto de estudio para determinar la importancia y valoración del talento humano dentro de esta organización, esta empresa servirá para que se conozca el valor que tiene el talento humano y recibir propuestas que le permita mejorar tal valoración.

De acuerdo a lo anterior, el asunto sobre el que se soporta esta propuesta es el hecho que las organizaciones, no incluyen dentro sus balances contables, lo relacionado con su talento humano y todos los procesos involucrados con este recurso de la empresa.

¹ ARAUJO ENSUNCHO, Jack Alberto. Contabilidad Social: la contabilidad del recurso humano, la contabilidad del balance social, la contabilidad ambiental. Medellín: Implicar, 1995. p 28.

2. JUSTIFICACIÓN

El talento humano, permite a las organizaciones ir en la búsqueda de las metas organizacionales. “Las organizaciones tienen diferentes tipos de capitales: el capital físico, capital financiero y capital humano”.² Este último está formado por el personal administrativo y operativo de la empresa. Y como tal tiene gran importancia dentro de ésta, tanto así, que permite el funcionamiento óptimo del capital físico y financiero.

Esta investigación, pretende crear expectativa sobre las diversas formas y medios que puede utilizar la Gerencia de Recursos Humanos para generar valor o para demostrar que lo viene haciendo, así mismo se quiere lograr reflexión sensata sobre el nuevo curso organizacional que debe emprenderse para valorar la Gestión con las Personas en la organización.

Este estudio desarrolla entonces un tema de gran importancia que se puede enfocar desde el ámbito contable, administrativo y funcional. Para el área contable, y más específicamente para la profesión contable (la contaduría pública), desarrollar el tema del talento humano, le permitirá ampliar el perfil profesional del contador haciéndolo más humano. A su vez, aplicar las diferentes leyes y actualizaciones que capacitan sus habilidades y conocimientos.

La Institución Universitaria de Envigado, también se beneficia de esta investigación, ya que permite compilar información para otros estudiantes, del excelente resultado de ésta, se podrá conocer la calidad de los estudiantes en el ámbito profesional y educativo, de acuerdo a los conocimientos transmitidos por parte de la institución a sus estudiantes.

Esta investigación logra aplicar conocimientos adquiridos con situaciones actuales y prácticas, que facilitará en un futuro un buen desempeño en el ámbito laboral.

La empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S –, entenderá su estructuración humana, desde el punto de vista patrimonial, sus valores, funciones y el desarrollo del talento humano dentro de la organización. Con algunas conclusiones que el investigador efectúe permitirá reconocer de mejor forma el recurso humano y el talento de la empresa.

Además se beneficiará no sólo el recurso humano de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S, sino el sistema empresarial en general, al reconocer una verdadera posición organizacional, logrando metas empresariales, con importancia contable, intelectual y humanística.

² MANTILLA BLANCO, Samuel Alberto. Capital Intelectual y contabilidad del conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2000. p 53.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Confrontar la realidad de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A - A&S– con la teoría de la contabilidad social.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Describir la situación actual de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S –, dentro de su talento humano.

3.2.2 Comparar algunos aspectos de la contabilidad social, con la realidad de la empresa Aseo y Sostenimiento.

3.2.3 Proponer estrategias que le permitan a la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S – una mejor valoración del talento humano y una mayor incidencia de este, en el desarrollo contable.

4. METODOLOGÍA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 MÉTODO

Esta investigación se basa en el método deductivo, tomando como referencia de estudio los diferentes marcos referenciales, para aplicarlos dentro de la gestión del talento humano en la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S, desde la temática de la contabilidad y el balance social.

4.2 ENFOQUE

En la investigación se utiliza un modelo mixto de enfoque dominante, ya que el enfoque cuantitativo complementa y aclara lo que el cualitativo por sí mismo no puede explicar.

4.3 ALCANCE

Se realiza una descripción del modo como se puede diseñar el balance social en la empresa Aseo y Sostenimiento; partiendo de la realidad vista en el trabajo de campo, con el análisis y medición de algunas variables y conceptos.

Se referencia la selección de un problema y la determinación de la forma en la cual se puede resolver, hasta la evaluación de los elementos y componentes apropiados para lograr proponer estrategias útiles para la empresa.

4.4 DISEÑO

En la investigación se tiene un diseño no experimental transicional descriptivo, puesto que no se trabaja con base en variables experimentales, la manipulación de estas se da con el fin de estudiar causa- efecto de algunos comportamientos.

4.5 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.5.1 Fuentes primarias. Hace parte de las fuentes primarias, la observación directa realizada dentro de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. - A&S y las entrevistas realizadas a los empleados encargados del manejo del personal; entre los cuales están: Jefe de personal, auxiliar de nomina, auxiliar de personal, Coordinador archivo y jefe de calidad.

4.5.2 Fuentes secundarias. Comprendidas por información suministrada por la empresa, acerca de datos estadísticos de la conformación del talento humano, entre los que se relacionan: bitácora de novedades, soportes de pagos mediante planilla de sistema operativo integral -SOI-, bases de datos magnéticas, literatura existente acerca de la contabilidad social, balance social y el talento humano.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. ANTECEDENTES EN LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Un entorno tan variable, propio del sector económico; obliga que los empresarios efectúen ajustes y generen nuevas estrategias en pro del desarrollo integral de sus trabajadores, para competir de manera exitosa en el medio, alcanzando rentabilidad económica y social. En este aspecto el balance social toma gran importancia, ya que es el instrumento de gestión que permite planear, organizar, dirigir, registrar y controlar los procesos dentro de la gestión social de una empresa.

Desde hace un poco más de 15 años, las empresas latinoamericanas vienen trabajando en la realización del Balance Social, reflejando luego de cada periodo por medio de este instrumento el cumplimiento de su gestión [...]. En un mayor o menor grado las empresas efectúan actividades que redundan en el beneficio de sus trabajadores y de la comunidad, por encima de sus obligaciones legales o contractuales.³

5.1.1 Experiencias Empresariales: Algunas empresas que implementan prácticas de Balance Social en los últimos cinco años son:

- Grupo Empresarial Bavaria (GEB), año 2004. El cual desea que su actividad trascienda y se refleje en la comunidad; dentro de sus ejes estratégicos de acción se involucra a la comunidad en diversos proyectos.
 - Educación: Contribuye con educación a través de programas de apoyo a escuelas, capacitación a docentes, desarrollo de materiales educativos y entrega de premios a alumnos destacados. En nuestro país ofrece educación primaria gratuita a 245 niños de escasos recursos económicos⁴.
 - Desarrollo sostenible: Invierte en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que buscan disminuir el impacto negativo sobre el ecosistema⁵.
 - Generación de empleo: Hasta el año 2004 el GEB generó 32,000 empleos⁶.
 - Apoyo formativo constante: En Colombia, con el Centro de Formación de Competencias se benefician a más de 3,000 personas, es decir, al 81% de los trabajadores. Se busca no sólo su desarrollo profesional, sino también el bienestar personal y el de sus familias, por lo que estamos adelantando

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual de Balance Social: Introducción. Medellín: Gráficas Pajón, julio 2001. p 10.

⁴ GRUPO EMPRESARIAL BAVARIA. Balance Social 2004: Comunidad. p 16. Documento en PDF [online]. Colombia: 2004. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.bavaria.com.co/pdf/balance_social_20042005.pdf

⁵ *Ibíd.*, Balance Social 2004: Recursos Humanos – Centro de formación. p 49-50.

⁶ *Ibíd.*, Balance Social 2004: Generación de empleo. p 32.

proyectos que satisfagan sus necesidades en salud, educación, recreación y deporte⁷.

- Corporación Minuto De Dios, año 2006. Entidad de carácter social que busca el mejoramiento de las condiciones de vida de miles de colombianos, sirve para unir a quienes tienen en sus manos la solución de las necesidades de los pobres. Las acciones de la Corporación brindan recursos para los pobres, que van desde una asistencia económica hasta el montaje de proyectos y programas que permiten la generación de ingresos y mejoramiento de las condiciones de vida de las personas beneficiarias. Sus programas se agrupan en las siguientes líneas de acción:
 - Vivienda e infraestructura: proyectos de infraestructura y vivienda de interés social de diferentes tipos, utilizando recursos provenientes del gobierno, donaciones de empresas y personas que creen en la obra de la corporación. 1.670 soluciones de viviendas entregadas a familias en todo el país⁸.
 - Atención a población vulnerable: dirigido a niños que no se encuentran estudiando por dificultades económicas, familias afectadas por la pobreza, familias desplazadas por la violencia y personas que requieren orientación y esperanza para enfrentar diversos tipos de dificultades.⁹
 - Capacitación: en oficios semicalificados como una alternativa para mejorar las competencias de la población vulnerable, con miras a incrementar la posibilidad de vinculación laboral o autoempleo que genere ingresos. Son 4.808 personas capacitadas en diversas áreas, entre ellas: Panadería, artesanías, mantenimiento de computadores, modistería básica, belleza, comidas rápidas¹⁰.
 - Financiación Social: para apoyar y consolidar microempresas otorgando crédito individual o solidario para capital de trabajo o compra de activos¹¹.
 - Se invirtieron \$744.823.226. para la ejecución de 596 créditos, que beneficiaron 1.855 personas con la subsiguiente generación de 944 empleos sostenidos.¹²

⁷ *Ibíd.*, Balance Social 2004: Comunidad. p 21.

⁸ CORPORACIÓN EL MINUTO DE DIOS. Balance Social 2006: vivienda e infraestructura. p 9. Documento en PDF [online]. Colombia: 2006. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.minutodedios.org/BalSocial/bal2006/BalSocial2006.pdf

⁹ *Ibíd.*, Balance Social 2006: Líneas de acción. p 8.

¹⁰ *Ibíd.*, Balance Social 2006: Capacitación. p 27.

¹¹ *Ibíd.*, Balance Social 2006: Financiación social. p 31.

¹² *Ibíd.*, Balance Social 2006: Según tabla de financiación social. p 31.

- COMFAMA, año 2007. En el año 2007, la Caja de Compensación Familiar de Antioquia se centró en lograr que amplios grupos de población afiliada y no afiliada pudieran acceder a los servicios sociales básicos, para el bienestar de todo ser humano. Un total de 3'110.159 personas tuvieron más y mejores oportunidades en el 2007 de disfrutar los servicios y mejorar sus condiciones de vida, con actividades de salud, educación, recreación, cultura, vivienda y crédito, algunos de los logros fueron:
 - \$93.230 millones en subsidio monetario.¹³
 - \$137.769 millones en subsidios en servicios y en especie (Educación y Cultura, Recreación, Salud, niñez y jóvenes y vivienda).¹⁴
 - \$16.696 millones para inversiones de desarrollo social.¹⁵
 - Mejor salud de los afiliados, con una cobertura que se extiende a 46 municipios de Antioquia y con un total de 687.027 personas protegidas.¹⁶
 - Formación integral del ser humano, programas educativos están concebidos de forma tal que al tiempo que preparan para el aprendizaje de una técnica o el desempeño de un oficio, brindan también especial énfasis al desarrollo humano. Con esta premisa como los servicios de educación, cultura y recreación beneficiaron a 286.148 personas.¹⁷
- Empresas Varias De Medellín, año 2007. Se orientó fundamentalmente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; garantizar la supervivencia y sostenibilidad institucional; satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes frente a los servicios; aportar a la protección y preservación de la salud pública y el medio ambiente. Algunas de sus acciones fueron:
 - Jornadas lúdicas y recreativas propias del Festival Todito Limpio con "Linda Calle". El valor total de la inversión fue de \$72'588.800.¹⁸

¹³ CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA. Balance Social 2007: Resultados de los programas y servicios. 15 p. Documento en PDF [online]. Colombia: 2007. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.comfama.com/contenidos/bdd/34318/004.pdf.

¹⁴ Ibíd.

¹⁵ Ibíd., p 16.

¹⁶ Ibíd., Mejor salud de nuestros afiliados. p 17.

¹⁷ Ibíd., Más de 38 millones de servicios en nuestras sedes. p 21.

¹⁸ EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. Balance Social 2007: Acciones dirigidas a la comunidad en general. p 11. Documento en PDF [online]. Colombia: 2007. Citado el 23 de mayo de 2009. Disponible en Versión HTML: www.eevvm.com.co/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=66&Itemid=106.

- Línea Amiga del Aseo Gratuita: 01 8000 410 400, funcionando como centro de recepción y atención de llamadas. Entre el 01 de enero al 31 de Diciembre de 2007 se recibieron 37.751 llamadas.¹⁹
- Durante el año 2007 se mantuvo la ciudad de Medellín limpia, mediante la implementación del servicio integrado de aseo para cubrir todo tipo de eventos de masiva concurrencia.²⁰
- En el año 2007 realizó operativos diarios, orientados a la evacuación de los escombros de origen clandestino arrojados indiscriminadamente a las vías, áreas públicas, zonas verdes y lotes privados abiertos en la ciudad de Medellín. Total Escombros clandestinos recolectados: 41.867,28 Toneladas.²¹
- Se generaron 1.279 empleos indirectos, que aportaron a mejorar la calidad de vida de igual número de familias.²²
- Relleno Sanitario La Pradera: se ejecutaron \$ 7.024'324.981,52, en la disposición de residuos sólidos y todas las obras inherentes a dicha actividad.²³
- INVERSURA. Año 2007. En la búsqueda permanente de generar crecimiento, seguridad, bienestar y productividad para el país y su población trabajadora, le ha dado gran importancia a la gestión social. Es responsabilidad de Inversura y sus filiales brindar las condiciones idóneas para que sus asesores y empleados logren el desarrollo personal y profesional a través de una estrategia integral de la gestión del talento humano (INVERSURA).²⁴
- Desde la gerencia de Gestión Humana, se ofrecen programas que satisfagan las necesidades de formación, en el 2007 la compañía invirtió \$ 1.850 millones en procesos de formación, 4.500 colaboradores accedieron de manera presencial y 4.900 de forma virtual.

¹⁹ Ibíd., Balance Social 2007: Los clientes, nuestra razón de ser. p 12.

²⁰ Ibíd., balance Social 2007: Atención a eventos y servicios especiales. p 14.

²¹ Ibíd., Balance Social 2007: resultados en la prestación del servicio por el proceso de operaciones aseo. p 15.

²² Ibíd., Balance Social 2007: generación de empleo digno y estable, mediante la contratación con empresas comunitarias legalmente organizadas. p 16.

²³ Ibíd., Balance social 2007: planes de manejo ambiental de los rellenos sanitarios la pradera y curva de rodas. p 19.

²⁴ INVERSURA. Balance Social 2007. Documento en PDF [online]. Citado el 25 de mayo de 2009. Disponible en Versión HTML: <http://www.suramericana.com/Publicacion/pdfProductos/bsocial.pdf>.

- También fue creado el Centro para el Desarrollo del Liderazgo, con una inversión de \$654.584.029, con el objetivo de desarrollar y fortalecer en los líderes las competencias para la gestión del talento humano.
- Además se otorgaron préstamos por \$16.610 millones, para atender las necesidades de los empleados y asesores contribuyendo a su calidad de vida y desarrollo familiar. Adicional a estos préstamos, se invirtieron \$283 millones en programas de salud ocupacional y bienestar laboral.
- COMFENALCO²⁵, año 2008. Puso en marcha estrategias que le permitieron llegar con todos sus programas a más hogares en Antioquia, validando además con ello su papel protagónico en la construcción de una sociedad más justa y equitativa (COMFENALCO).
 - Gestión en Salud: Su compromiso con la salud de los colombianos les permitió ampliar coberturas en programas y servicios.
 - La EPS COMFENALCO realizó 8.237.272 actividades de salud incluyendo las de Promoción y Prevención.
 - Biosigno IPS abrió siete sedes nuevas, que permitieron la realización de 4.619.592 actividades médicas, odontológicas y de laboratorio clínico.
 - En el 2008 COMFENALCO continuó como socio, junto con el ICBF, del programa MANA Escolar de la Gobernación de Antioquia, a través del cual atendieron a 346.563 escolares en 120 municipios, entregando 24 millones de complementos nutricionales. Este contrato tuvo un costo aproximado de \$20.000 millones.
 - Gestión en Educación: Para responder adecuadamente a las necesidades educativas, COMFENALCO, realizó un trabajo estratégico y minucioso acorde con nuestro entorno y realidad.
 - Definición del proyecto institucional de Educación Superior Técnica y Tecnológica.
 - Actualización del Proyecto Educativo-Cultural del Instituto de Educación COMFENALCO “Consuelo Montoya Gil”.
 - En el programa de Educación Formal, fueron atendidos 3.599 alumnos.

²⁵ CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, COMFENALCO. Balance Social 2008. Documento en PDF [online]. Citado el 17 de abril de 2009. Disponible en internet: <http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/2/balanceSocial2008.pdf>.

- Certificación de 1.540 estudiantes del programa “Jóvenes con Futuro”, de la Alcaldía de Medellín y la International Youth Foundation (IYF).
- Se adelanta el programa Jóvenes Campesinos Emprendedores y Exitosos del Segundo Laboratorio de Paz del Oriente Antioqueño que beneficia a 500 jóvenes.
- Fortalecimiento empresarial, diseño y oferta de programas para los empresarios.
- Calidad de vida: En el 2008 se gestionaron 2.860 soluciones de vivienda por valor de \$59.300 millones.

5.1.2 Experiencias Académicas: Por otra parte los estudiantes de diferentes programas de algunas universidades de Antioquia, desde hace varios años están implementando como temas para realizar sus trabajos de grado los llamados Balances sociales, abordados desde diferentes temáticas como se puede evidenciar en los siguientes históricos:

- Universidad Eafit: Los estudiantes de Ingeniería de Sistemas; Londoño Lema Adriana y Tobón Munera María Cecilia; en el año de 1989 escribieron dos volúmenes en los cuales se enseñaba paso a paso la posible forma de realizar un balance social sistematizado; en este mencionaban unos requerimientos:
 - De Hardware: Microcomputador IBM PC, XT, AT o compatible, monitor a color, dos unidades de disco flexible (diskette), tarjeta graficadora, capacidad mínima de memoria 512 k-RAM.
 - De Software: sistema de balance social.²⁶
- Universidad de Antioquia: El estudiante de la especialización en Gerencia Social Grajales Grisales, Hugo; en el año de 1997 escribió un volumen en el cual diseñó un modelo de balance social como herramienta de gestión para la fundación para bienestar humano.

Con este modelo marcó un referente para la elaboración de Balances sociales para ONG’S. Al igual que pudo finalizar su especialización presentando este modelo como Tesis.²⁷

²⁶ LONDOÑO LEMA, Adriana; TOBON MUNERA, María Cecilia. Manual del sistema Balance Social, 1989, p 5. Trabajo de Grado (Ingenieras de Sistemas).Universidad EAFIT. Facultad de Ingeniería. Programa ingeniería de Sistemas.

²⁷ GRAJALES GRISALES, Hugo. Diseño del modelo de Balance Social como herramienta de gestión para “La Fundación para Bienestar Humano”, 1997. Monografía (Especialista en Gerencia Social).Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en Gerencia Social.

- Universidad de Medellín: En esta universidad se evidenciaron cinco trabajos de grado, afines al Balance Social; los cuales se destacan a continuación:
 - Los estudiantes de Contaduría Pública: Rendón Ocampo, Gabriela María y Colorado Jaramillo, María del Rosario; en el año de 1998 escribieron un volumen sobre “Evaluación y Alcance del Balance Social” enfocando las responsabilidades y necesidades de realizar este a nivel cooperativo.²⁸
 - Los estudiantes de Contaduría Pública: Montoya Rúa, María Helena; Lopera Gómez, Diana Eugenia y Torre Díaz, Germán Augusto; en el año de 1997 escribieron un volumen sobre “La Contabilidad Social en el Sector Cooperativo (Elaboración de un Balance Social)”, destacando las responsabilidades, fines y filosofía del cooperativismo.²⁹
 - Los estudiantes de Contaduría Pública: Cano Moncada, María Patricia; Vásquez Mora, Diana Patricia; Sepúlveda Monsalve, Juan Ramón; Londoño Salas, Gloria Amparo; Morales Cárdenas, Amparo; Carmona Correa, Yolanda; Restrepo Valencia, Dignora y Restrepo Vélez, Rodrigo; en el año de 1997, escribieron un volumen sobre “Balance Social para la Áreas de Apoyo de la Universidad de Medellín” con lo cual realizan su trabajo de grado y exaltan el balance de las áreas de apoyo de la Facultad de Contaduría Pública.³⁰
 - Los estudiantes de Contaduría Pública: Castañeda Madrigal, Clara Inés; González, Luz Estella y Quintero Arias, Luz Estela; en el año de 1996, escribieron un volumen sobre “Diseño e Implementación del Balance Social para la Corporación de Servicios Integrados COOPANTEX-COTRAFA” en el cual relacionan temas como Auditoría Social y la importancia de esta.³¹
 - Los estudiantes de Contaduría Pública: Fetecua Rodríguez, Sandra Mercedes y Quiceno Cuervo, Janeth Lucia; en el año de 1996, escribieron un volumen sobre “Balance Social en Postobón S.A” mencionando la

²⁸ RENDON OCAMPO, Gabriela María; COLORADO JARAMILLO, María del Rosario. Evaluación y alcance del Balance Social, 1998. Trabajo de Grado (Contadoras Públicas). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

²⁹ MONTOYA RÚA, María Helena; LOPERA GÓMEZ, Diana Eugenia; TORRE DIAZ, Germán Augusto. La Contabilidad Social en el Sector Cooperativo (Elaboración de un Balance Social), 1997. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública

³⁰ CANO MONCADA, María Patricia; VÁSQUEZ MORA, Diana Patricia; SEPÚLVEDA MONSALVE, Juan Ramón; LONDOÑO SALAS, Gloria Amparo; MORALES CÁRDENAS, Amparo; CARMONA CORREA, Yolanda; RESTREPO VALENCIA, Dignora; RESTREPO VÉLEZ, Rodrigo. Balance Social para las áreas de apoyo de la Universidad de Medellín, 1997. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública

³¹ CASTAÑEDA MADRIGAL, Clara Inés; GONZALEZ, Luz Estella y QUINTERO ARIAS, Luz Estela. Diseño e Implementación del Balance Social para la Corporación de Servicios Integrados COOPANTEX-COTRAFA, 1996. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública

historia, países desarrollados, pactos sociales, política ambiental y política social entre otros.³²

- Institución Universitaria De Envigado: La estudiante de Contaduría Pública, Montoya Jaramillo, María Isabel, realizó en su trabajo de grado un balance de la empresa Acuatubos S.A. Empresa dedicada a la compra y venta de medidores, accesorios y tapas metálicas para medidores, entre otros.³³

5.2. REFERENTE MARCO TEORICO

El talento humano, permite a las organizaciones ir en la búsqueda de las metas organizacionales. “Las organizaciones tienen diferentes tipos de capitales: el capital físico, capital financiero y capital humano”³⁴. Este último está formado por el personal administrativo y operativo de la empresa. Y como tal tiene gran importancia dentro de ésta, tanto así, que permite el funcionamiento del negocio en marcha.

Esta investigación, pretende crear expectativa sobre las diversas formas y medios que pueden utilizar los departamentos de Recursos Humanos para generar valor o para demostrar que lo viene haciendo, así mismo se quiere lograr reflexión sensata, sobre el nuevo curso organizacional que debe emprenderse para valorar la Gestión con las Personas en la organización, al igual que el impacto con la comunidad.

Este estudio desarrolla entonces un tema de gran importancia que se puede enfocar desde el ámbito contable, administrativo y funcional. Para el área contable, y más específicamente para la profesión contable, desarrollar el tema del talento humano, permitiendo ampliar el perfil profesional del Contador Público haciéndolo más humano. A su vez, aplicar las diferentes leyes y actualizaciones que capacitan cada día al profesional de esta área en sus habilidades y conocimientos.

³² FETECUAL RODRIGUEZ, Sandra Mercedes; QUICENO CUERVO, Janeth Lucia. Balance Social en Postobón S.A, 1996. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

³³ MONTOYA JARAMILLO, María Isabel. Balance Social en Acuatubos S.A, 2008. Trabajo de Grado (Contadora Pública). Institución Universitaria de Envigado. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

³⁴ MANTILLA BLANCO, Samuel Alberto. Capital Intelectual y contabilidad del conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2000. p 53

5.2.1 Teoría Balance Social

Muchas empresas consideraban que los temas de información social, eran propios de las cooperativas y que estas eran las únicas obligadas a emitir balances sociales; se debe tener una clara diferenciación; para no confundir las obligaciones de las cooperativas con la responsabilidad social que algunas empresas desarrollan.

El tema de Balance y Responsabilidad social por parte de las empresas a nivel mundial, tiene sus raíces en los Años 70; luego de la crisis mundial que vivieron algunos países industrializados, al igual que la iglesia comienza a cuestionar los objetivos de las empresas viéndolas como agentes lucrativos solamente.

Los balances sociales son consecuencia, en algunos casos de empresarios por demostrar a la comunidad y sociedad en general que cada uno de sus entes, se preocupa por el bienestar externo e interno.

El Balance Social y todos los temas sociales, son aplicativos y sirven para tomar o mejorar decisiones; en especial relacionadas con las personas; siempre y cuando no estén alterados o manipulados en su contenido por conveniencias o beneficios particulares.

Se debe hacer claridad que no existe un modelo único a nivel mundial, la presentación del Balance Social se puede hacer en cualquier estilo, diseño o formato siempre y cuando este revele una información clara y precisa para el público y personas interesadas en la empresa que lo presenta. Como se puede observar en algunos de países:

- Estados Unidos: Se comienza a hablar de Balance Social a partir de 1970, como productos de los reclamos que la sociedad hace a los empresarios y estos sienten la necesidad de dar respuesta estos mediante informes; se tiene la cultura de la auditoria social.
- Según mencionan los autores en su trabajo de grado, Balance Social para las áreas de apoyo de la Universidad de Medellín, para optar al título de Contadores Públicos de la Universidad de Medellín “En general, en estados unidos no se elabora un balance social como producto final de un sistema contable, propio, sino que se incorpora al balance financiero una serie de cuentas relativas al recurso humano”
- Francia: En este país es una idea de los empresarios, de los investigadores y de los profesores universitarios según mencionan los autores en su trabajo de grado, Balance Social para las áreas de apoyo de la Universidad de Medellín, para optar al título de Contadores Públicos de la Universidad

de Medellín “La idea de un balance social se abre camino mucho antes de la promulgación de la ley. Es así, como en Francia se hace obligatoria la presentación del balance social y la define como un instrumentos de apreciación de una política, y rechaza radicalmente la cuantificación en términos monetarios que propone las teorías norteamericanas”

- Alemania: En este país algunos investigadores quieren detallar sobre la relación de la empresa con el exterior, con la finalidad de querer mostrar y resaltar los beneficios más que los perjuicios que las empresas pueden causar a la sociedad, en 1973 se publicó un trabajo que pretende relacionar los recursos económicos con los beneficios sociales.
- Inglaterra: En este país fue idea de algunos investigadores, contadores y economistas; crearon fundaciones para que fueran las responsables de dar información sobre las responsabilidades sociales empresariales. En este país se tiene la cultura de realizar la Auditoría Social.
- América Latina: Es consecuencia del continuo intercambio académico y cultural con países Europeos y de Estados Unidos, y este ha alcanzado un gran vigor teórico.
- Argentina: En 1975 realizó un esquema de balance social basado en; individuo y familia, individuo y hábitat laboral, Individuo y su desarrollo, comunidad, dentro de las empresas que más han realizado balances sociales en este país se encuentra la Siemens S.A.
- Colombia: se considera como inicio en 1978 cuando la Asociación de Industriales –ANDI- propuso un primer modelo de balance social integrado. La temática y la reflexión acerca de la Responsabilidad Social Empresarial se ha desarrollado y extendido a lo largo de los últimos cinco años. En el ámbito empresarial se reconoce como una cuestión importante y necesaria. Las grandes empresas la colocan en sus agendas y sus principales funcionarios la miran con atención, aunque suelen hacerlo con ciertas dudas.
- Origen evolutivo de la contabilidad social. El balance social es una expresión de la responsabilidad social y una información acerca del papel concreto que la empresa cumple en la sociedad.

Es evidente acercar la contabilidad social a los datos obtenidos de agregados económicos cuando se le intenta alojar en un concepto macro y si el contexto es micro la contabilidad social se refiere a recursos humanos, capital

intelectual, contabilidad ambiental, responsabilidad social, gestión social, contabilidad cultural y contabilidad del balance social³⁵.

Algunas teorías que nos acercan al concepto de Contabilidad social son:³⁶

- Teoría neoclásica o marginalista: compuesta por dos corrientes en el estudio de la contabilidad medioambiental.
 - Teoría del beneficio verdadero: La empresa en la determinación de sus resultados ignora los efectos sociales y medioambientales.
 - Teoría de utilidad: Las empresas deben informar a la sociedad aquellas actividades que realizan y las afecta con la finalidad que exista evidencia para que los usuarios individuales las consideren en la toma de decisiones.
 - Teoría de legitimación: La legitimidad institucional se da a través de mecanismos coercitivos y/o miméticos.
 - Teoría constructivista: Podría elaborarse una contabilidad no excluyente bajo mecanismos de institucionalización, ya que la contabilidad tradicional no considera al medio ambiente como parte de la información a divulgarse.
 - Teoría Crítica: Analiza las clases y comportamientos del mercado, la determinación del valor de los bienes y servicios, y al Estado que como cualquier organización participa bajo sus propios intereses.
- Balance Social: El balance social es: “Una herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus áreas interna y externa, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima laboral y social, información interna y externa”³⁷.

El Balance social es un demostrativo, publicado anualmente por la empresa y/o organizaciones de la sociedad civil reuniendo informaciones sobre los proyectos, beneficios y acciones sociales dirigidas a funcionarios, inversionistas, analistas de mercado, accionistas y a la comunidad.

³⁵ MEJÍA VELÁSQUEZ, John Alexander. Realidad de la Contabilidad Social para un Entorno Especifico. Documento en PDF [online]. Citado el 11 de marzo de 2009. Colombia: 2005. Disponible en Versión HTML: <http://www.gestiopolis.com/Canales4/fin/reacontaes.htm#mas-autor>.

³⁶ DÍAZ INCHICAQUI, Miguel. La Contabilidad Social – Origen y Paradigmas. Documento en PDF [online]. Citado el 10 de julio de 2008. Perú: 2003. Disponible en Versión HTML: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2003/primer/contabilidad.htm>.

³⁷ MEJÍA VELÁSQUEZ. Op.Cit.

En el balance social la institución muestra lo que hace por sus profesionales, dependientes, colaboradores y comunidad, dando transparencia a las actividades que buscan mejorar la calidad de vida para todos.

- Requerimientos para implementar un balance social³⁸.
 - Existencia de una filosofía social: Es decir la organización debe otorgar valor a lo social, lo cual se refleja en la definición de su visión, carta de principios, filosofía o cualquier otra manifestación formal o informal, que en el fondo supone compromiso con una gestión social como parte de las responsabilidades reconocidas por la organización.
 - Compromiso de la Alta Dirección: Es importante tener en cuenta que la realización del Balance Social supone , en ocasiones , cambios internos , ajuste de presupuestos , redefinición de funciones , etc. todo lo cual es posible realizar si por parte de la alta dirección existe el conocimiento y convencimiento de su importancia y de la necesidades de realizarlos.
 - Compromiso Corporativo: Involucra a toda la organización, lo cual se asume como un compromiso organizacional.
 - Definición del área responsable: Como proyecto debe ser orientado por un área específica la cual debe coordinar todas las actividades, y los procedimientos requeridos para su ejecución.
 - Definición del plan de trabajo: Es necesario definir si se hará sobre la información del año anterior, o sobre tiempo presente o bien pudiera proyectarse al período siguiente, elaborar un cronograma.
 - Definición del modelo específico según la organización: Mediante variables que evalúan y miden la gestión en el área interna y otras en el área externa
- Variables e indicadores del área interna³⁹

Agrupadas o clasificadas en tres grupos por afinidad:

 - Características socio-laborales. Mayor conocimiento del personal, aspectos demográficos: sexo, edad, estado civil, nivel educativo procedencia geográfica, tipo de contrato; rotación de personal identificando las diferentes causas; jornada laboral, tiempo extra, vacaciones; ausentismo y

³⁸ GALLEGU, FRANCO, Mery. El balance social como herramienta de auditoría organizacional. p 10. Documento en DOC. [online]. Citado el 20 de junio de 2009. Colombia: 2003. Disponible en Versión HTML: ascort.net/descargas/balancesocial.doc.

³⁹ *Ibíd.* p 13.

sus diversas manifestaciones como incapacidades por diferentes causas; ausencias con y sin permiso; régimen salarial incluyendo en éste las diferentes variaciones.

- Servicios sociales para el personal. Servicios y beneficios que ofrece la empresa como un diagnóstico preliminar.
- Integración y desarrollo del personal. Beneficios relacionados con crecimiento y desarrollo del personal.
- Variables e indicadores del área externa⁴⁰
 - Relaciones primarias. Establecidas en forma directa con sectores o públicos que hacen posible su funcionamiento, como jubilados, accionistas, canales de distribución, acreedores, proveedores, consumidor final, competencia.
 - Relaciones con la comunidad, Entendida en tres dimensiones: comunidad local (entorno más inmediato), sociedad (generación empleo, desarrollo de tecnología) y sector público (parafiscales, impuestos y proyectos).
 - Relaciones con otras instituciones. Gremios, medios de comunicación, universidades y asociaciones.

5.2.2 Aspectos legales:

Algunos países han comenzado a tener en cuenta la parte social y han realizado avances buscando la normatización en temas de Responsabilidad y Balance Social, algunos ejemplos son:

Argentina con la ley N° 2594, sobre balance de Responsabilidad Social Ambiental BRSA, aprobada el 28 de enero de 2008⁴¹; España: con el sistema SGE 21:2008; Es un Sistema de Gestión Ética y Socialmente responsable, el cual mide la calidad desde los resultados⁴²; Brasil: con la estandarización bajo la ISO 26000; USA: SA 8000 (Social Accountability 8000, desde 1997⁴³ y Reino Unido: comenzó a hablar del tema de balance social en el año 1999, AA1000⁴⁴; y como lo menciona el señor Hugo Grajales Grisales en su monografía para optar al título de Especialista en Gerencia Social de la Universidad de Antioquia “La ley 77-769 de 12 de julio de 1977 establece el Balance Social obligatorio para las empresas francesas de mas de 750 trabajadores a partir de 1979 y mas de 300 a partir de 1972”.

⁴⁰ Ibíd. p 24.

⁴¹ www.codigor.com.ar/brsa.htm, citado, 20 de agosto de 2009.

⁴² www.foretica.es/recursos/...Foretica/15184_173173200914414.pdf, citado, 20 de agosto 2009.

⁴³ www.gestiopolis.com/canales5/ger/normastqm.htm, citado, 20 de agosto de 2009.

⁴⁴ www.vanguardia.co.cu/foros/viewtopic.php?f=115&p=91129-, citado, 20 de agosto 2009.

6. SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para entender la situación actual, de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. – A&S, se realizó una encuesta que permitió recopilar la información, para su posterior tabulación, presentación y análisis (véase pagina 56 (Anexo A) Formato de la Encuesta)

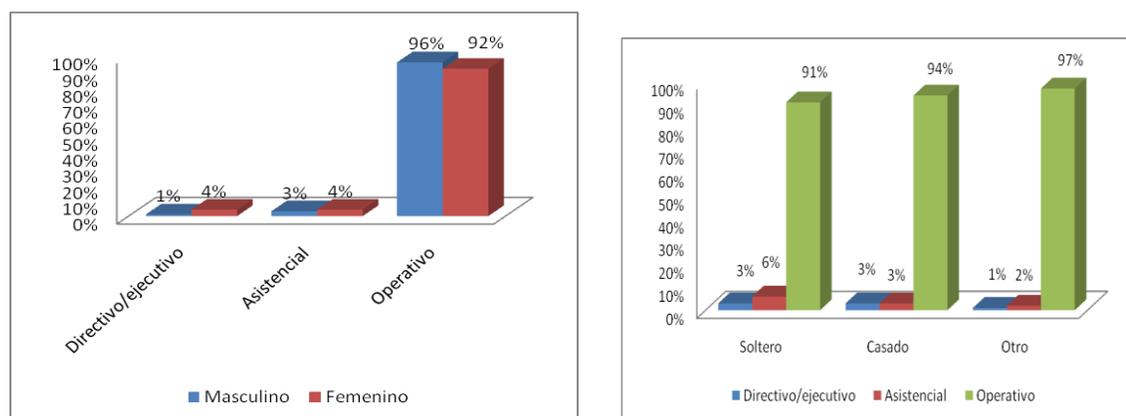
6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Tabla 1. Distribución del personal por cargo, sexo y estado civil

Categoría	Sexo		Estado Civil		
	Masculino	Femenino	Soltero	Casado	Otro
Directivo/ejecutivo	7	18	9	13	3
Asistencial	28	15	16	21	6
Operativo	857	387	263	642	339
Totales	892	420	288	676	348
	1.312		1.312		

Fuente: Departamento de nómina

Gráfica 1. Distribución del personal por cargo, sexo y estado civil



Se puede apreciar que en la parte administrativa hay predominio de mujeres, en tanto que, en la parte asistencial y operativa prevalecen los empleados hombres.

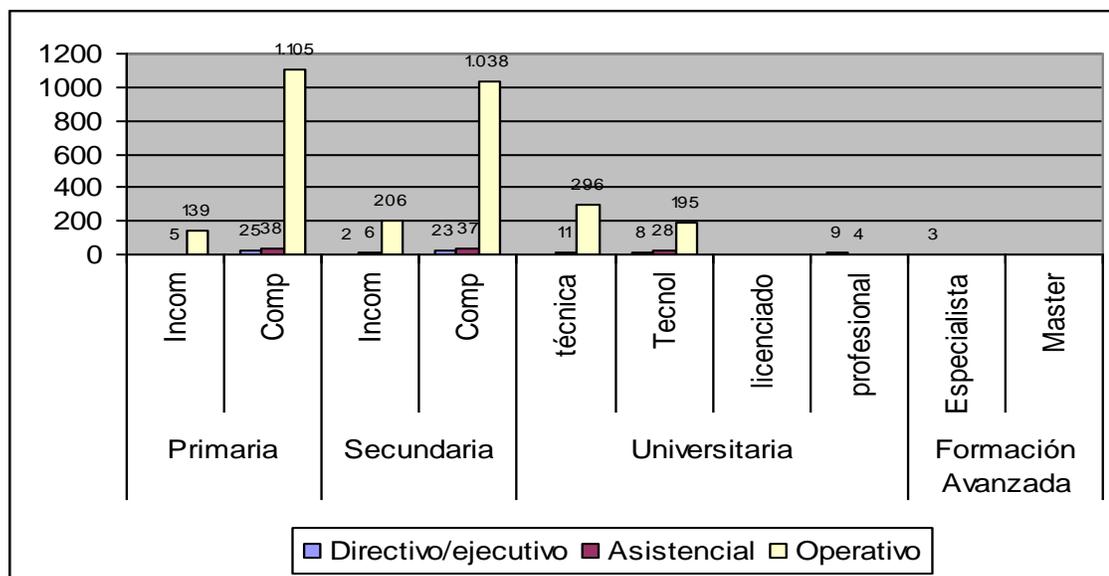
En cuanto al estado civil, la mayoría del personal de A&S, son casados, seguido de los solteros, situación que implica mayor responsabilidad social con sus empleados y sus familias, por parte de la empresa.

Tabla 2. Personal según la formación académica

Categoría	Primaria		Secundaria		Universitaria				Formación Avanzada	
	Incom	Comp	Incom	Comp	técnica	Tecnol	licenciado	profesional	Especialista	Master
Directivo/ejecutivo		25	2	23		8		9	3	
Asistencial	5	38	6	37	11	28		4		
Operativo	139	1.105	206	1.038	296	195				
Totales	144	1.168	214	1.098	307	231	0	13	3	0

Fuente: Departamento de Recursos Humanos

Gráfica 2. Personal según la formación académica



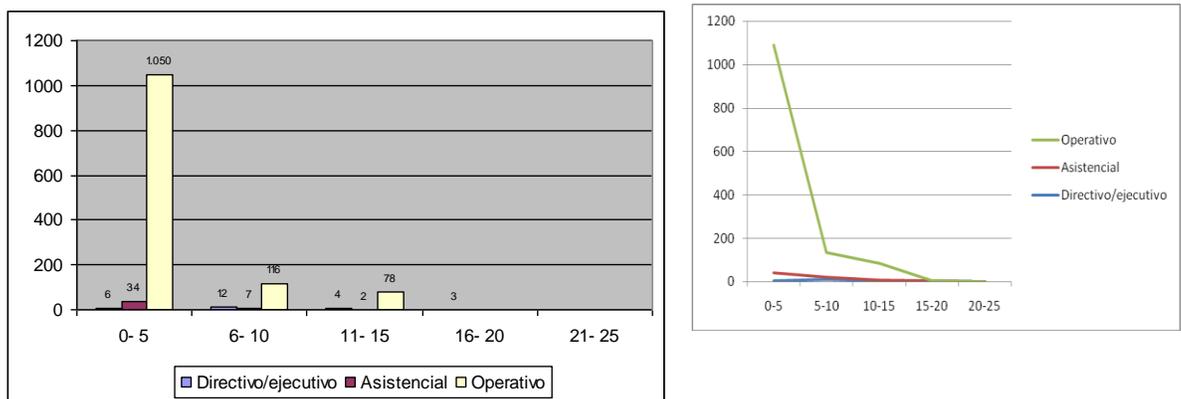
Se puede apreciar que en el personal directivo/ejecutivo, existen dos personas con su secundaria incompleta, en tanto que, el 14% del personal asistencial, tampoco son bachilleres; mientras que en el área operativa gran parte son bachilleres y algunos han alcanzado estudios técnicos y tecnológicos.

Tabla 3. Personal distribuido de acuerdo al cargo y tiempo de servicio

Categoría	0- 5	6- 10	11- 15	16- 20	21- 25
Directivo/ejecutivo	6	12	4	3	
Asistencial	34	7	2		
Operativo	1.050	116	78		
Totales	1.090	135	84	3	

Fuente: Departamento de recursos humanos

Gráfica 3. Personal distribuido de acuerdo al cargo y tiempo de servicio



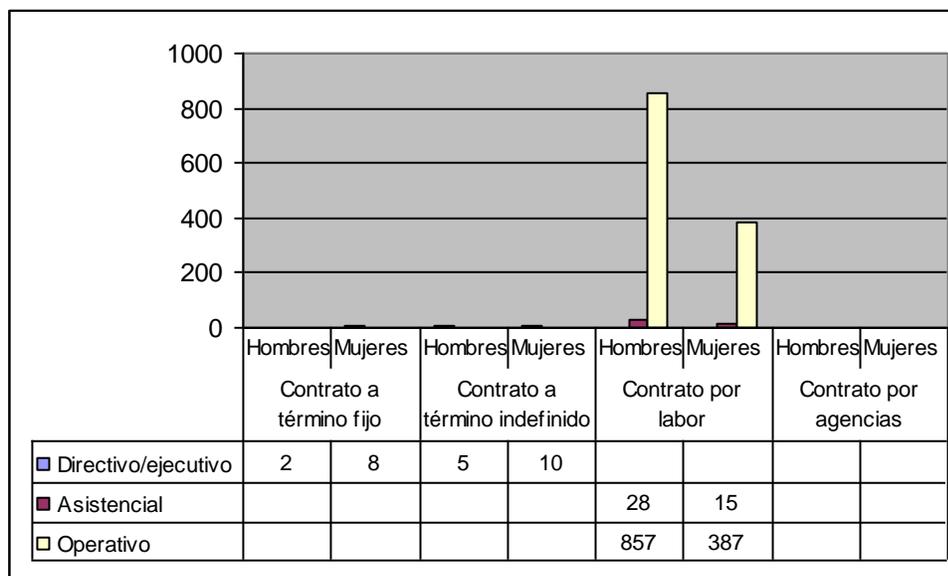
El personal Directivo/ejecutivo, presenta más estabilidad, comparado (en porcentaje) con el asistencial y operativo; donde la pendiente muestra la tendencia a la alta rotación del personal operativo. En tanto, el personal asistencial, es relativamente nuevo.

Tabla 4. Distribución del Personal de acuerdo al tipo de contratación

Categoría	Contrato a término fijo		Contrato a término indefinido		Contrato por labor determinada	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo/ejecutivo	2	8	5	10		
Asistencial					28	15
Operativo					857	387
Totales	2	8	5	10	885	402

Fuente: Departamento de recursos humanos

Gráfica 4. Distribución del Personal de acuerdo al tipo de contratación



Debido a la modalidad de contratación de la empresa, bajo el modelo de prestación de servicios a terceros, presenta mayor frecuencia de contratación por obra o labor determinada, exceptuando el personal directivo/ejecutivo.

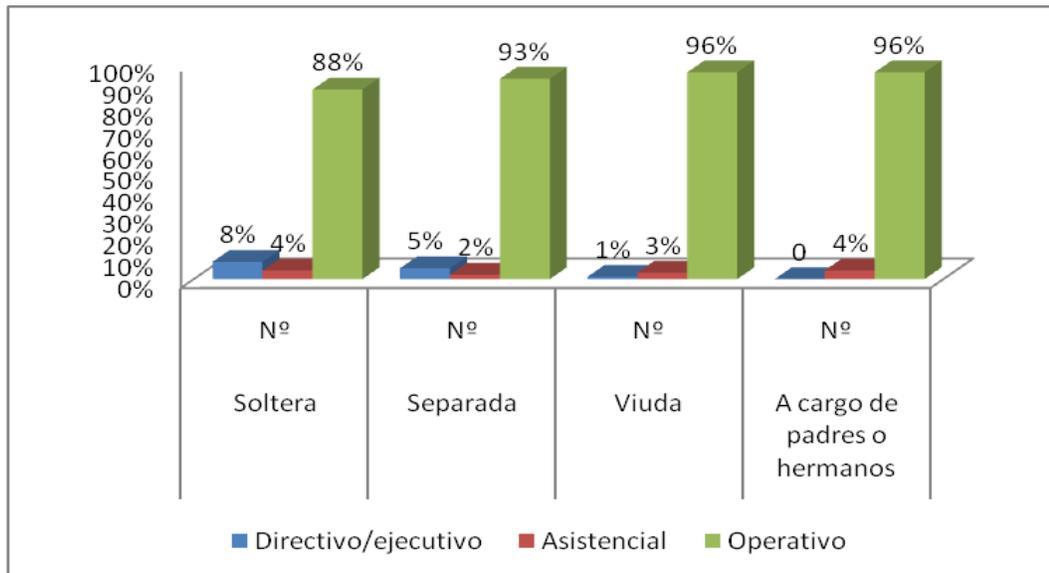
Esta información también muestra que hay personal directivo/ejecutivo, que a pesar de tener más de cinco años con la empresa, aún están bajo la modalidad de contrato a término fijo.

Tabla 5. Mujeres cabezas de familias de acuerdo a sus cargos y responsabilidades familiares

Categoría	Soltera	Separada	Viuda	A cargo de padres o hermanos
	Nº	Nº	Nº	Nº
Directivo/ejecutivo	10	5	1	0
Asistencial	6	2	3	4
Operativo	117	94	93	105
Totales	133	101	97	109

Fuente: Datos recopilados según encuesta realizada

Gráfica 5. Mujeres cabezas de familias de acuerdo a sus cargos y responsabilidades familiares



El número de mujeres cabezas de familia en la empresa Aseo y Sostenimiento, tiene tendencia alta con respecto al número total de mujeres que laboran para la

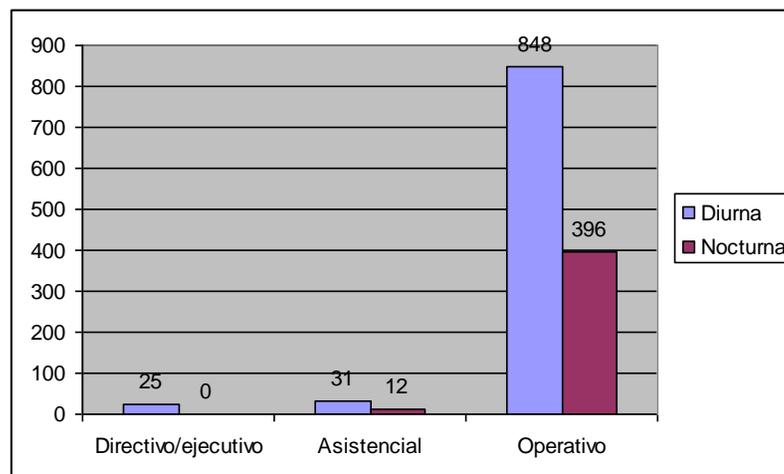
empresa. Y esta situación es significativa en los diferentes cargos; mostrando mayor incidencia en mujeres solteras y en aquellas que tienen a cargo padres y hermanos; de este modo el grado de responsabilidad social de la empresa hacia sus empleados y sus familias, es alto.

Tabla 6. Distribución por cargos y jornadas laborales

Categoría	Diurna	Nocturna
	Nº	Nº
Directivo/ejecutivo	25	0
Asistencial	31	12
Operativo	848	396
Totales	904	408

Fuente: Datos recopilados según encuesta realizada

Gráfica 6. Distribución por cargos y jornadas laborales



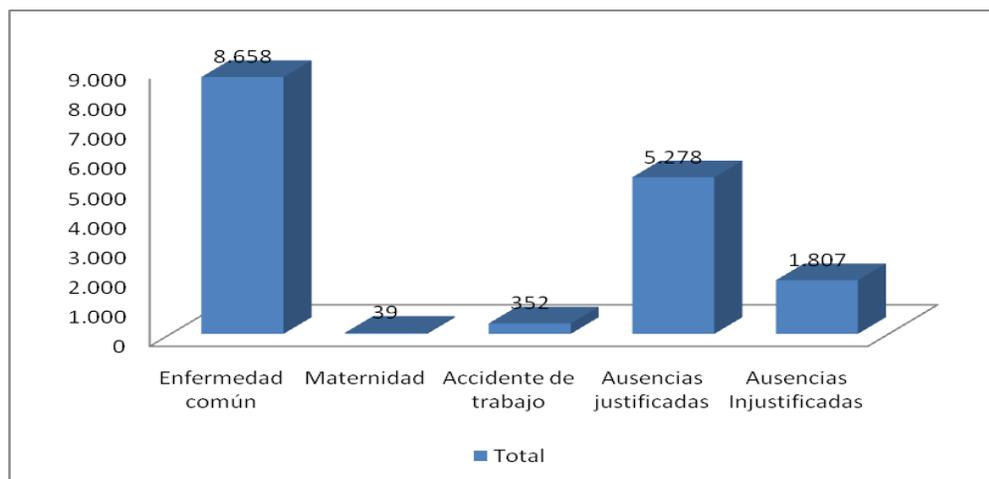
En todos los casos la jornada diurna, muestra mayor tendencia, dada la finalidad de la empresa como prestadora de servicios a terceros, los cuales laboran en horarios diurnos.

Tabla 7. Información de número de casos por ausentismo

Categoría	Total
Enfermedad común	8.658
Maternidad	39
Accidente de trabajo	352
Ausencias justificadas	5.278
Ausencias Injustificadas	1.807

Fuente: Área de salud ocupacional y departamento de recursos humanos A&S S.A.

Gráfica 7. Información de número de casos por ausentismo



El mayor índice de casos por ausentismo está representado por enfermedades comunes, se evidencia una relación directamente inversa entre mujeres y ausencias por maternidad, ya que el índice por maternidad es bajo,

Existe una probabilidad de ocurrencia diaria, en cuanto a los accidentes de trabajo, según la razón (352 casos/ 365 días por año).

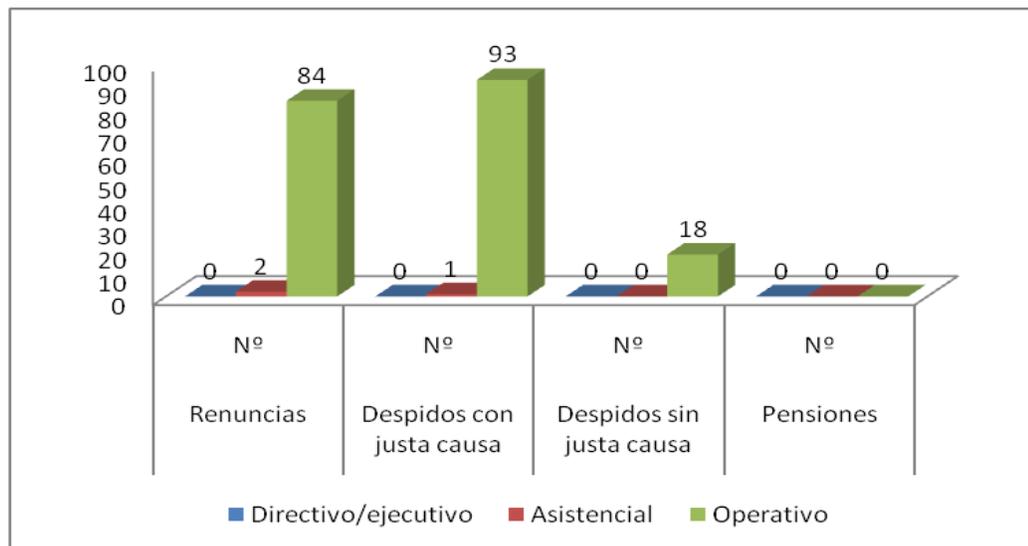
Es mayor el número de ausencias justificadas que las injustificadas, siendo estas últimas altas.

Tabla 8. Motivos por los cuáles hay rotación del personal

Categoría	Renuncias	Despidos con justa causa	Despidos sin justa causa	Pensiones
	Nº	Nº	Nº	Nº
Directivo/ejecutivo	0	0	0	0
Asistencial	2	1	0	0
Operativo	84	93	18	0
Totales	86	94	18	0

Fuente: Departamento de Personal A&S S.A.

Gráfica 8. Motivos por los cuáles hay rotación del personal



Se evidencia mayor rotación en el personal operativo, alcanzando anualmente 195 casos de 1244 posibles, que representa el 15.67% de los operativos, lo que equivale a una relación de rotación de una persona cada dos días, aproximadamente. Retomando la gráfica 7, los ausentismos injustificados, pueden terminar en un despido con justa causa (comparado ambas variables).

6.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL INTERIOR DE LA EMPRESA

La empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. – A&S – tiene dentro de sus perfiles tres grupos fundamentales: A) Director/ejecutivo: Comprende gerentes y subgerentes y los del área administrativa (secretarías y recepcionistas). B) Asistencial: Encargados de coordinar y supervisar el área operativa en los diferentes contratos. C= Operativo: Encargados de realizar el trabajo físico en cada uno de los contratos.

6.2.1 Perfiles, Cargos, Funciones y Rango Salarial

- Director/ejecutivo: salario asignado para la gerencia y la subgerencia, oscila entre los 5 y 8 SMMLV⁴⁵, los demás cargos de ésta área entre los 2 y 3 SMMLV.

Tabla 9. Perfiles y funciones del área Director/ejecutivo

Cargo	Perfil	Funciones
Gerente	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes• Creador y con iniciativas de mejoramiento e innovación• Formación profesional en administración• Edad promedio entre 30 y 45 años• Experiencia mínima de dos años en cargos similares en empresas privadas.• Conocimiento de contratación con el sector privado o público.	<ul style="list-style-type: none">• Preparar informes contables y administrativo para la junta de socios• Revisar y aprobar los pliegos de licitaciones• Contratar el personal administrativo• Revisar y aprobar la nomina de los empleados• Autorizar el gasto.

⁴⁵ Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, que para el año 2008 es de cuatrocientos sesenta y un mil quinientos pesos (\$461500)

Cargo	Perfil	Funciones
Subgerente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Formación profesional en administración, economista o contaduría pública • Edad promedio entre 25 y 45 años • Experiencia mínima de un año en el cargo con similitud en empresas privadas, públicas o mixtas. • Conocimiento de contratación con el sector privado o público • Colaborar con el proceso de selección del personal administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar y presentar los pliegos de licitaciones • Colabora en el proceso de contratación del personal administrativo • Realizar visitas a los diferentes clientes • Revisar o aprobar las diferentes cotizaciones de personal nuevo y trabajos extraordinarios • Autorizar gastos • Autorizar compras de maquinarias e insumos.
Secretaria de Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptación. • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Formación tecnológica en administración, economía o sistemas • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas (Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la gerencia • Mantener la documentación y correspondencia en orden • Preparar informes gerenciales • Organizar y mantener actualizada la agenda de la gerente • Recibir y realizar llamadas de la gerencia • Realizar pliego de licitaciones

Cargo	Perfil	Funciones
Recepcionista	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Curso de • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año • Técnica, tecnóloga o curso de secretaria o afín • Técnicas de expresión oral • Técnicas de atención al público 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la documentación y correspondencia en orden • Recibir y realizar llamadas de la empresa • Entregar los mensajes al personal ausente de la oficina • Elaborar los cheques autorizados por otras dependencias • Realizar los pagos en cheque de gastos generales autorizados por la gerencia o subgerencia • Atender y orientar al cliente externo e interno en forma física • Recibir y enviar la correspondencia de la empresa • Manejo de la caja menor.
Auxiliar de nómina	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Curso del Módulo de Nómina del Programa Contable • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año • Técnica, tecnóloga o en contabilidad • Técnicas de atención al público 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los cheques de nómina • Realizar las deducciones de ley y las autorizadas a los empleados • Realizar las liquidaciones de los empleados retirados • Enviar los pagos a los juzgados y otras entidades de los embargos y otras deducciones

Cargo	Perfil	Funciones
Bodeguero	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Curso de • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año • Técnica, tecnóloga o curso de secretaria o afín • Técnicas de expresión oral • Técnicas de atención al público 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la documentación y correspondencia en orden • Recibir y realizar llamadas. • Entregar los mensajes al personal ausente de la oficina • Elaborar los cheques autorizados por otras dependencias • Realizar los pagos en cheque de gastos generales autorizados por la gerencia o subgerencia • Atender y orientar al cliente externo e interno en forma física • Recibir y enviar la correspondencia de la empresa • Manejo de la caja menor.

Cargo	Perfil	Funciones
Jefe de Bodega	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Curso de • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel. Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año • Técnica, tecnóloga o curso de secretaria o afín • Técnicas de expresión oral • Técnicas de atención al público 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la documentación y correspondencia en orden • Recibir y realizar llamadas de la empresa • Entregar los mensajes al personal ausente de la oficina • Elaborar los cheques autorizados por otras dependencias • Realizar los pagos en cheque de gastos generales autorizados por la gerencia o subgerencia • Atender y orientar al cliente externo e interno en forma física • Recibir y enviar la correspondencia de la empresa • Manejo de la caja menor.
Coordinador de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Formación tecnológica en Calidad o curso afín • Edad promedio entre 20 y 35 años • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia mínima de un año 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la gerencia • Mantener la documentación y correspondencia en orden • Preparar informes gerenciales • Organizar y mantener actualizada la agenda de la gerente • Recibir y realizar llamadas de la gerencia • Realizar pliego de licitaciones

Fuente: Manual de Funciones y Procedimientos A&S

- Asistencial. Su salario oscila entre los 1 y 2 SMMLV, su perfil y sus funciones principales.

Tabla 10. Perfiles y funciones del área Asistencial

Cargo	Perfil	Funciones
Asistencial	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Creadora y con iniciativas de mejoramiento e innovación • Formación tecnológica • Conocimiento de herramientas informáticas, como Word, Excel, Power Point, internet y algunas aplicaciones específicas. • Experiencia o curso de manejos de personal o afín 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y dirigir al personal a su cargo • Mantener la documentación de la carpeta de coordinador al actualizada • Presentar informes de gestión trimestralmente a la Coordinadora de prestación del servicio • Realizar quincenalmente los reportes del nomina del personal a su cargo, ante la auxiliar de nomina. • Ser puente de comunicación entre la empresa Aseo y Sostenimiento y el cliente para el cual se presta el servicio.

Fuente: Manual de Funciones y Procedimientos A&S

- Operativo. El salario es un SMMLV, El perfil y las funciones principales de este grupo son las siguientes:

Tabla 11. Perfiles y funciones del área Operativa

Cargo	Perfil	Funciones
Operativo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a ambientes cambiantes • Formación mínima hasta noveno bachillerato • Buena presentación personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener subordinación ante su jefe inmediato (Asistencial) • Las propias que estipule y necesite cada cliente.

Fuente: Manual de Funciones y Procedimientos A&S

6.3. INDICADORES RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Orientados a las condiciones particulares de los empleados como persona: su sexo, edad, estado civil, nivel educativo, la situación y responsabilidades de mujeres cabezas de familia, que le permite a la empresa determinar la calidad y tipología del personal que posee, indicadores de esta índole, son importantes en el planteamiento de proyectos, toma de decisiones, políticas y exigencias del recurso humano.

Además se tiene en cuenta la relación laboral y legal con los empleados, en cuanto a: años de servicio de los empleados con la empresa y clase de contratación.

Un tercer aspecto a analizar, a través de los indicadores tiene que ver con la estabilidad y la calidad de clima organizacional, relacionando causas de ausentismo, la rotación de empleados y las causas que la genera.

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES

La tabla a continuación muestra los indicadores relacionados con el talento humano, la contabilidad social y la aplicación de acuerdo a la información encontrada en el trabajo de campo.

Tabla 12. Indicadores relacionados con la Gestión del Talento Humano en la empresa A&S S.A.

Indicador	Definición	Fórmula - Cálculo	Análisis
Sexo	Mide el porcentaje de hombres o mujeres con respecto a los empleados de la empresa.	$\frac{\text{HOMBRES/MUJERES}}{\text{TOTAL DE EMPLEADOS}} * 100\%$	Según este indicador se muestra que hay mayor porcentaje de hombres que de mujeres, lo que indica que los hombres también son contratados para labores de aseo y de mantenimiento de oficinas y lugares de trabajo.
		Hombres = 68% Mujeres = 32%	
Estado Civil	Mide el estado civil del personal vinculado.	$\frac{\text{PERSONAS POR ESTADO CIVIL}}{\text{TOTAL DE EMPLEADOS}} * 100\%$	El 51% de los empleados son casados, implicando mayor responsabilidad social de la empresa para con ellos, dado que se debe incluir a sus grupos familiares en los planes sociales desarrollados por la empresa.
		Casados = 51% Solteros = 22% Otro = 27%	
Nivel educativo	Muestra el nivel de formación académica del personal vinculado	$\frac{\text{PERSONAS POR NIVEL EDUCATIVO}}{\text{TOTAL DE EMPLEADOS}} * 100\%$	El 89% de los empleados cursaron la primaria. Es bueno y necesario motivar al personal para seguir adelantando su nivel académico. En tanto que se muestra que solamente el 42% de los empleados han logrado tener una educación superior.
		Primaria = 89% Secundaria = 84% Universitaria = 42% Avanzada = 1%	
Mujer cabeza de familia	Refleja el número de mujeres cabeza de hogar sobre el total	$\frac{\text{MUJERES CABEZA DE FAMILIA}}{\text{TOTAL DE MUJERES}} * 100\%$	El porcentaje de mujeres cabeza de familia es alto, ya que son un

Indicador	Definición	Fórmula - Cálculo	Análisis
	población femenina de la empresa.	Mujeres cabezas de familia = 79%	79% del total de mujeres.
Tiempo de vinculación	Mide por rangos el tiempo de vinculación a la empresa.	<u>PERSONAS POR RANGO DE EDAD</u> *100% TOTAL DE EMPLEADOS	El 83% de los empleados se encuentran en el rango hasta 5 años de labores, los mas estables son los cargos directivos,
		De 0-5 años= 83% De 6-10 años= 10% De 11-15 años= 6% De 16-20 años= 1%	
Tipo de contratación laboral	Refleja la clase de contrato de personal vinculado a la empresa.	<u>PERSONAS POR TIPO CONTRATO</u> *100% TOTAL DE EMPLEADOS	EL 98% de los empleados están contratados por labor determinada o contratada; ya que por el objeto social de la empresa es la modalidad de contrato que se ajusta a la entidad.
		Término Fijo= 1% Término Indefinido= 1% Labor determinada = 98%	
Ausentismo	Corresponde a los casos de ausentismo de los empleados dentro de la jornada laboral, en un periodo de tiempo determinado	<u>CASOS POR AUSENTISMO</u> 365 DÍAS AL AÑO (POR AÑO)	El ausentismo más significativo es el determinado por enfermedad común con 24 casos por día; seguido de las ausencias justificadas con 15 casos por día. Los accidentes de trabajo también llaman la atención con un caso por día, ya que estos representan un costo elevado para cualquier empresa.
		Enfermedad común= 24 casos por día Maternidad = 0.1 casos por día Accidente de trabajo= 0.96 casos por día Ausencias justificadas = 15 casos por día Ausencias injustificadas = 5 casos por día	
Rotación de empleados	Refleja el porcentaje de personas que egresan de la empresa	<u>PERSONAS EGRESADAS</u> *100 TOTAL DE EMPLEADOS	Los despidos con justa causa representan el valor más significativo dentro los motivos de retiros de los empleados con un 7.1%, seguido de las renuncias con un 6.5%.
		Renuncias = 6.5% Despidos con justa causa = 7.1% Despidos sin justa causa= 1.3%	
Fuente: Cálculo Autor			

Estos indicadores, son claves para la toma de decisiones desde la gestión administrativa y del talento humano, procurando siempre el bienestar de los empleados; asegurando la permanencia en el tiempo de la empresa.

7.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN HALLADA EN RELACIÓN CON LA TEORÍA DEL BALANCE SOCIAL.

- La empresa Aseo y Sosténimiento y Cia S.A –A&S- tiene distribuidos sus empleados de manera que el 51% son casados, implicando una gran responsabilidad social con ellos y sus familias, dado que se estas deben ser incluidas y tenidas en cuenta en los planes sociales desarrollados por la empresa, buscando el beneficio de: trabajadores, comunidad y clientes, por encima de sus obligaciones legales o contractuales.
- Dentro de los beneficios que aporta la práctica del Balance Social, está comparar en determinados periodos las contribuciones de la empresa en determinados campos como: educación, desarrollo sostenible, generación de empleo, grado de satisfacción laboral, planes de salud, recreación, deporte, vivienda e infraestructura, capacitación y créditos entre otros. En la empresa Aseo y Sosténimiento se evidencia que aún falta un 11% por terminar su primaria y un 16% por culminar su bachillerato, es bueno analizar los motivos por los cuales no han logrado aclarar su parte académica, ya que en la actualidad existen posibilidades para logra terminar los estudios básicos (bachillerato).
- Aquí es conveniente hacer mención a las variables e indicadores del área interna⁴⁶ en las cuales se expresa el compromiso de la empresa en la responsabilidad social; los datos plantean un reto para Aseo y Sosténimiento en relación con la posibilidad de construir un Balance Social en el futuro.
- El porcentaje de mujeres cabeza de familia es de 79% del total de mujeres que laboran para la empresa, teniendo en cuenta que estas mujeres deben realizar múltiples papeles, ya que deben representar la figura paterna y materna a la vez, estas personas socialmente deben ser orientadas con acompañamiento de la empresa y las Cajas de Compensación asociadas, para que formen parte de instituciones como Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Profamilia y los diferentes planes que se realizan a nivel municipal y departamental, para colaborarles a este sector de la población.
- Se puede evidencia que el 83% de los empleados es relativamente nuevo en la empresa ya que se encuentran distribuidos en el rango de 1 a 5 años de labores, de los 15 años que lleva la empresa en el mercado; el

⁴⁶ Cfr. GALLEGO, FRANCO, Op. Cit.

departamento de Recursos Humanos de Aseo y Sostenimiento debe indagar diversas formas y medios para generar valor o para demostrar que lo viene haciendo, así mismo se quiere lograr reflexión sensata, sobre el nuevo curso organizacional que debe emprenderse para valorar la Gestión con las Personas en la organización, al igual que el impacto con la comunidad reflejándose mayor estabilidad en los cargos operativo y , asistencial. ya que los cargos del nivel administrativo reflejan mayor estabilidad.

- Del total de los empleados, el 98% presenta contrato por labor determinada o contratada; lo cual dificulta el acceso de los empleados a diferentes beneficios como obtención de créditos de vivienda, consumo o libre inversión, ya que estos son regulados a cantidades que no superan un millón de pesos. Este es un tema que merece especial atención y revisión, en cuanto con ello se influye en aspectos pertinentes a la estabilidad social que es uno de los indicadores de responsabilidad social de las empresas.
- De igual manera, los contratos por labor inciden en el nivel de ingresos de los trabajadores y sus familias, por lo cual se encuentra una razón más para indagar sobre posibilidades de generación de estrategias que permitan mejorar la estabilidad de los trabajadores vía contratos de mayor durabilidad. Esto además porque los trabajadores que están vinculados mediante estas formas de contratación tienen una migración mayor, en cuanto están permanentemente en búsqueda de nuevas oportunidades.
- Tal caracterización de la realidad permite un cuestionamiento en relación con la valoración del talento humano, como uno de los capitales importantes en la empresa, junto con el capital físico y el capital financiero⁴⁷.
- El ausentismo más significativo en días es el determinado por enfermedad común con 24 casos; seguido de las ausencias justificadas con 15 casos, los accidentes de trabajo también llaman la atención con un caso, ya que estos representan un costo elevado para cualquier entidad. La empresa Aseo y Sostenimiento debe realizar campañas fuertes en temas de salud, trabajo seguro y demás causas que estén generando este ausentismo. Este es un tema para revisar y desarrollar estrategias, vía capacitación, que incidan en el mejoramiento de las condiciones de salud, orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales, el cuidado de factores incidentes en el deterioro de la salud y la prevención en factores de riesgo que ocasionan accidentes. Aquí se evidencia la necesidad de acudir a

⁴⁷ Cfr. MANTILLA BLANCO, Op.Cit. p 53

Variables e indicadores del área externa,⁴⁸ como una manera de fortalecer el compromiso con la responsabilidad social.

- Los motivos de retiro de los empleados son principalmente: con justa causa que representan el valor más significativo con un 7.1%, seguido de los retiros por renunciaciones con un 6.5%, el ítem que llama la atención es el segundo, ya que por datos del Balance Social es bueno realizar seguimiento para que este porcentaje disminuya o si realmente renuncian para mejorar su calidad de vida. En todo caso, sumados ambos porcentajes representan un alto índice de movilidad del personal, lo cual lleva a reflexionar sobre las condiciones laborales, salariales y de estabilidad que se identifican en la empresa.
- Las situaciones de retiro y movilidad del personal en una empresa remiten al análisis sobre el impacto que esto puede tener en las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. Al no tener un registro que evidencie lo que sucede con estos trabajadores al salir de la empresa, la posibilidad de evaluar el impacto de esta situación se dificulta.
- Es conveniente hacer una mención sobre la ausencia de programas y estrategias en la empresa en relación con estas situaciones que se han analizado y confrontado con asuntos que son inherentes al Balance Social. Lo que se evidencia son unos aspectos que tocan tangencialmente el tema y que, si bien tienen relación con lo que contienen un informe de las características que implica la responsabilidad social de las empresas, aquí no se agota el asunto; se hace necesario explorar otros asuntos que permitan ahondar en una serie de indicadores que son inherentes a la teoría del Balance Social de las empresas, tal como se señaló en los elementos teóricos señalados en el presente trabajo.
- En este orden de ideas, el concepto arriba presentado sobre el Balance Social como “Una herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa...”⁴⁹ Las experiencias empresariales indicadas en el presente trabajo ofrecen elementos que pueden iluminar la construcción de un proyecto para la empresa que se ha analizado en el presente trabajo, en algunas de las áreas que se incluyen en los indicadores de este tema.
- La situación latinoamericana y colombiana se ve reflejada en el caso estudiado, en cuanto no puede hablarse aquí de un Balance social, ya que no se encontraron evidencias de este informes y lo que se ha podido

⁴⁸ Cfr. GALLEGO, FRANCO, Op.Cit. p 24.

⁴⁹ Cfr. MEJÍA VELÁSQUEZ. Op.Cit.

obtener es una información que evidencia la necesidad de hacer un trabajo en el que todavía la empresa no ha iniciado ninguna acción. Como se anotó en la conceptualización de este trabajo, existen unos requerimientos para implementar un balance social⁵⁰ los cuales no han sido hallados en la información del caso analizado.

⁵⁰ Cfr. GALLEGO, FRANCO, Op.Cit.

CONCLUSIONES

El resultado de este trabajo permitió evidenciar la confrontación propuesta en los objetivos del proyecto, entre la teoría sobre el Balance social y las características de la empresa Aseo y Sostenimiento; además de exponer cada uno de estos asuntos, el análisis permitió poner en evidencia un caso que refleja la realidad de muchas empresas en Colombia en las cuales el tema de la Responsabilidad Social todavía no constituye uno de los componentes de gestión. La mayor parte de las empresas se limitan al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por las leyes, sin trascender más allá en aspectos que podrían fortalecerlas a ellas mismas, en cuanto se pudiera lograr un compromiso con el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

A pesar de contar con instrumentos legales y recursos de la parafiscalidad que podrían usarse para fortalecer las estrategias encaminadas a lograr un mejoramiento en aspectos de salud, educación, vivienda, recreación y otros aspectos, las empresas, entre las cuales se cuenta el caso de estudio de este trabajo, no se preocupan por fomentar los servicios de las entidades gubernamentales, del sistema de seguridad social y de las cajas de compensación; este asunto lo dejan a la libre decisión de los trabajadores y sus familias, sin hacer promoción de aspectos que redundarían en beneficio de los trabajadores, de sus familias y de las mismas empresas.

En este aspecto el balance social toma gran importancia, ya que es el instrumento de gestión que permite planear, organizar, dirigir, registrar y controlar los procesos dentro de la gestión social de una empresa.

La descripción de algunos aspectos del caso de estudio proporcionó información en algunos indicadores relacionados con el Balance Social, como ha sido la descripción de cargos y las personas que están allí, complementado con los elementos recogidos por medio de la encuesta aplicada, ha sido uno de los propósitos que se tenía en el trabajo. Con esto se logró caracterizar la situación del talento humano en la empresa Aseo y Sostenimiento, cumpliendo así con uno de los propósitos del proyecto.

Aquí se dejan adelantos de lo que pudiera ser un proyecto para la empresa, en relación con la posibilidad de llegar a la elaboración de un Balance Social en el mediano plazo, lo cual implicaría una recolección de información en otros indicadores que no fueron considerados en el presente trabajo y que expresarían de manera más completa la situación del recurso humano de la empresa y expresaría las áreas en las cuales se pudiera hacer una implementación de estrategias para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias; entre esos aspectos habría que considerar la conformación del grupo familiar, sus niveles educativos, las actividades que realizan; igualmente cabría una estratificación geográfica de la población que integra la empresa, el uso de los servicios de salud, recreación, capacitación y demás aspectos relacionados con

las entidades que por ley deben ofrecer estos servicios; caben aquí aspectos como la vinculación con otro tipo de entidades, por ejemplo del sector cooperativo, que pudieran servir de apoyo en los proyectos que se diseñen para la aplicación de la responsabilidad social.

Se logró, igualmente, realizar la comparación anunciada entre la teoría sobre el Balance Social y la caracterización de la empresa. El ejercicio académico deja una ruta marcada para continuar desarrollando actividades similares, en los cuales la confrontación entre la teoría y la realidad de las prácticas empresariales ofrece un panorama interesante para la investigación; en la medida que estudios como este y la publicación de sus resultados se multipliquen, se espera impactar el compromiso de los empresarios con la responsabilidad social.

Los párrafos que vienen a continuación expresan las propuestas de enunciar estrategias que permitan a la empresa Aseo y Sostenimiento y a otras similares emprender un camino hacia el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial, un tema que más que una moda se constituye en una forma de impactar el sistema social, del cual hacemos parte todos.

El principal desafío que enfrenta la sociedad es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. La administración del talento humano existe para mejorar la contribución de las personas a las organizaciones. Para llevar a cabo su función, los departamentos de personal necesitan satisfacer objetivos múltiples, que en ocasiones son conflictivos, Estos objetivos se pueden lograr mediante actividades diversas con el personal, enfocadas a mantener, utilizar, evaluar y conservar una fuerza laboral eficaz.

El rol de los departamentos de gestión humana en las organizaciones, debe corresponder a un compromiso de actitud, con el deseo de pertenecer y alinear sus objetivos de su unidad con los corporativos y de esta forma convertirse en socio estratégico de la operación.

La nueva formulación de programas de Gestión de Conocimientos y Gestión de Personal en las organizaciones modernas; obliga a ejecutivos, accionistas y colaboradores a generar una cultura de cambio en su proceder y de esta manera alinear la productividad interna con un mundo en constante cambio y que sólo el individuo con su capacidad de análisis e innovación lo aprende abordar.

Es importante direccionar los esfuerzos hacia un concepto sistémico y lograr desarrollar las competencias óptimas en las áreas claves de éxitos, coherente con los propósitos organizacionales y de los colaboradores, con el fin de establecer unos resultados progresivos, que involucra empresarios, accionistas, empleados, clientes y el entorno social en general.

El área de personal debe crear un mecanismo, el cual pueda identificar aquellos empleados, que en la actualidad estudian o se destacan en un oficio o actividad; con el fin de incentivarlos y promover ascensos o mejoras salariales.

A nivel personal ha sido muy valiosos poder enriquecerme en el tema del Balance Social, no sólo porque constituye una de las preocupaciones como colombiano y como profesional, sino además un interés sobre la manera como puedo incursionar en aspectos de transformación de la realidad, desde el lugar donde ejerza mi profesión. Igualmente la profundización en el tema me permitió comprender la Contabilidad como una disciplina que está más allá de la simple revisión de cuentas, cifras, balances y asuntos financieros y contables; la Contabilidad incluye aspectos que la ponen en un lugar especial como una disciplina que el ser humano ha creado y ha transformado como instrumento de mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos y de la sociedad.

Igualmente vale mencionar lo que ha significado la incursión en el terreno de la investigación con los aspectos metodológicos que ello conlleva, permitiendo que el rigor de los procesos que comporta la realización de un trabajo serio, complementa la formación y el desarrollo de competencias que imprimirán el carácter de los profesionales que pasan por este tipo de acciones. Así queda evidenciado el valor de la investigación en la transformación de la realidad empresarial y del compromiso de los profesionales con la sociedad y el mejoramiento de las condiciones de vida para todos.

RECOMENDACIONES

Para la empresa, se evidencia la necesidad de crear al interior de la empresa un departamento de bienestar social o área afín, ya que el número de empleados lo amerita.

Igualmente, para Aseo y Sostenimiento S.A., es recomendable que tanto el personal administrativo, asistencial y operativo se le diseñen políticas y estrategias de incentivos en su nómina.

La posibilidad de desarrollar un boletín, revista o similar y distribuirlo entre los empleados dentro de los tres rangos, con el fin de brindar información concreta, clara y de utilidad para las personas vinculadas, donde sean ellos mismos los que contribuyan a su elaboración. Esto estimula la creatividad y les permite hacer parte del logro de los objetivos organizacionales y mejora la calidad del clima organizacional.

Este boletín será un instrumento para la promoción de los servicios que prestan entidades externas y que beneficiarán a los trabajadores y sus familias.

Se hace necesario presentar un plan de capacitación y desarrollarlo durante el año, tanto para los empleados como para sus familias, con el fin de desarrollar el talento humano dentro la organización.

Para la Institución Universitaria de Envigado, quedan una serie de aspectos que se desprenden de la presente investigación, entre las cuales conviene mencionar la necesidad de incentivar el contacto con las empresas, a fin de fortalecerse mutuamente en asuntos relacionados con los indicadores de responsabilidad social; otro asunto es el fortalecimiento en la formación de los aspectos metodológicos y de las estrategias encaminadas al acompañamiento de los estudiantes en sus proyectos de investigación, los cuales deberán estar articulados a los centros de investigaciones como partes del sistema total. La difusión de los trabajos realizados por los estudiantes puede ser un comienzo en la implementación de esta recomendación.

El programa de Contaduría Pública de la Institución Universitaria de Envigado contiene un componente social importante, pero este depende de los docentes y su apasionamiento por el tema; convendría adoptar políticas encaminadas a constituir este elemento como uno de los factores diferenciadores del tipo de profesional que se forma en este claustro académico y que estaría en consonancia con su misión.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALDÍA DE MEDELLÍN – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. Indicadores de la Educación en Medellín. N° 1. Medellín: 2006. 31 p.

ARAUJO ENSUNCHO, Jack Alberto. Contabilidad Social: La Contabilidad del Recurso Humano, La Contabilidad del Balance Social, La Contabilidad Ambiental. Medellín: Implicar, 1.ed. 1995. 28 p.

ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA S.A. Listado de Personal Activo al 2007 retirados e ingresados. 43 p.

ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CÍA. S.A. Sitio Web Institucional. [Online]. Citado el 25 de agosto de 2008. Medellín: 2006. Disponible en Versión HTML: <http://www.aseoysostenimiento.com.co>

ASOCIACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIALES. Manual de Balance Social. Versión Actualizada. Gráficas Pajón. Medellín: 2001. 99 p.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA. Balance Social 2007: Resultados de los programas y servicios. 100 p. Documento en PDF [online]. Colombia: 2007. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.comfama.com/contenidos/bdd/34318/004.pdf.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA, COMFENALCO. Balance Social 2008. Documento en PDF [online]. Citado el 17 de abril de 2009. Disponible en internet: <http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/2/balanceSocial2008.pdf>.

CANO MONCADA, María Patricia; VÁSQUEZ MORA, Diana Patricia; SEPÚLVEDA MONSALVE, Juan Ramón; LONDOÑO SALAS, Gloria Amparo; MORALES CÁRDENAS, Amparo; CARMONA CORREA, Yolanda; RESTREPO VALENCIA, Dignora; RESTREPO VÉLEZ, Rodrigo. Balance Social para las áreas de apoyo de la Universidad de Medellín, 1997, 417 p. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

CASTAÑEDA MADRIGAL, Clara Inés; GONZALEZ, Luz Estella y QUINTERO ARIAS, Luz Estela. Diseño e Implementación del Balance Social para la Corporación de Servicios Integrados COOPANTEX-COTRAFA, 1996, 118 p. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

COOPERATIVA RECUPERAR. Informe Social y Económico Resultados 2005. Cooimpresos. Medellín: 2006. 88 p.

CORPORACIÓN EL MINUTO DE DIOS. Balance Social 2006. 43 p. Documento en PDF [online]. Colombia: 2006. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.minutodedios.org/BalSocial/bal2006/BalSocial2006.pdf
DÍAZ INCHICAQUI, Miguel. La Contabilidad Social – Origen y Paradigmas. Documento en PDF [online]. Citado el 10 de julio de 2008. Perú: 2003. Disponible en Versión HTML: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2003/primer/contabilidad.htm>.

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID. Manual de Procedimientos, una Antioquia Nueva. Medellín: 2001. 119 p.

EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. Balance Social 2007: Acciones dirigidas a la comunidad en general. 41 p. Documento en PDF [online]. Colombia: 2007. Citado el 23 de mayo de 2009. Disponible en Versión HTML: www.eevvm.com.co/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=66&Itemid=106.

FERNÁNDEZ VILLA, María Isabel et al. Balance Social: Fundamentos e Implementación. Editorial Lumen – Humanitas. Medellín: 2006. 398 p.

FETECUAL RODRIGUEZ, Sandra Mercedes; QUICENO CUERVO, Janeth Lucia. Balance Social en Postobón S.A, 1996, 412 p. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

GALLEGO, FRANCO, Mery. El balance social como herramienta de auditoría organizacional. 10 p. Documento en DOC. [Online]. Citado el 20 de junio de 2009. Colombia: 2003. Disponible en Versión HTML: ascort.net/descargas/balancesocial.doc

GRAJALES GRISALES, Hugo. Diseño del modelo de Balance Social como herramienta de gestión para “La Fundación para Bienestar Humano”, 1997, 76 p. Monografía (Especialista en Gerencia Social). Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en Gerencia Social.

GRUPO EMPRESARIAL BAVARIA. Balance Social 2004. 51 p. Documento en PDF [online]. Colombia: 2004. Citado el 17 abril de 2009. Disponible en Versión HTML: www.bavaria.com.co/pdf/balance_social_20042005.pdf

INVERSURA. Balance Social 2007. Documento en PDF [online]. Citado el 25 de mayo de 2009. Disponible en Versión HTML: <http://www.suramericana.com/Publicacion/pdfProductos/bsocial.pdf>.

LONDOÑO LEMA, Adriana; TOBÓN MÚNERA, María Cecilia. Manual del sistema Balance Social, 1989, 52 p. Trabajo de Grado (Ingenieras de Sistemas). Universidad EAFIT. Facultad de Ingeniería. Programa ingeniería de Sistemas.

MANTILLA BLANCO, Samuel Alberto. Capital Intelectual Y Contabilidad del Conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2000. 53 p.

MEJÍA VELÁSQUEZ, John Alexander. Contabilidad Social: realidad de la contabilidad especial para un entorno específico. Documento en PDF [online]. Citado el 12 de julio de 2008. Colombia: 2007. Disponible en Versión HTML: <http://www.monografias.com/trabajos22/contabilidad-social/contabilidad-social.shtml>.

MEJÍA VELÁSQUEZ, John Alexander. Realidad de la Contabilidad Social para un Entorno Especifico. Documento en PDF [online]. Citado el 11 de marzo de 2009. Colombia: 2005. Disponible en Versión HTML: <http://www.gestiopolis.com/Canales4/fin/reacontaes.htm#mas-autor>.

MONTOYA JARAMILLO, María Isabel. Balance Social en Acuatubos S.A, 2008, 89 p. Trabajo de Grado (Contadora Pública). Institución Universitaria de Envigado. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

MONTOYA RÚA, María Helena; LOPERA GÓMEZ, Diana Eugenia; TORRE DÍAZ, Germán Augusto. La Contabilidad Social en el Sector Cooperativo (Elaboración de un Balance Social), 1997, 144 p. Trabajo de Grado (Contadores Públicos). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual de Balance Social: Introducción. Medellín: Gráficas Pajón, julio 2001. 100 p.

OSORIO LONDOÑO, Andrés Alberto y SERNA JARAMILLO, Lina María. La responsabilidad social como factor futuro para la rentabilidad empresarial. Documento en PDF [online]. Citado el 12 de junio de 2008. Manizales: 2004. Disponible en Versión HTML: http://74.125.45.104/search?q=cache:TjC531cxuMkJ:www.manizales.unal.edu.co/modules/uncontextos/admin/archivos/4050183/responsabilidad_social.pdf+Herramienta+de+gesti%C3%B3n+empresarial+que+permite+evaluar+cuantitativa+y+cualitativamente+el+cumplimiento+de+la+responsabilidad+social+de+la+empresa+en+t%C3%A9rminos+de+activos+y+pasivos+sociales+en+sus+%C3%A1reas&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=co&client=firefox-a

PORTER, Michael. La Ventaja Competitiva de las Naciones. Vergara. Bs. As.1991. p. 71

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2649 de 1993. Documento en PDF [online]. Citado el 15 de junio de 2008. Colombia: 1993. Disponible en Versión HTML: DÍAZ INCHICAQUI, Miguel. La Contabilidad Social – Origen y Paradigmas. Documento en PDF [online]. Citado el 10 de julio de 2008. Perú: 2003. Disponible en Versión HTML: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2003/primer/contabilidad.htm>

RED PUENTES INTERNACIONAL. Balance Social: Transformando la frialdad de los números en responsabilidad social. Documento en PDF [online]. Citado el 10 de julio de 2008. Brasil: 2006. Disponible en Versión HTML: <http://www.redpuentes.org/pais/brasil/noticias/balance-social-transformando-la-frialdad-de-los-numeros-en-responsabilidad-social>

RENDON OCAMPO, Gabriela María; COLORADO JARAMILLO, María del Rosario. Evaluación y alcance del Balance Social, 1998, 102 p. Trabajo de Grado (Contadoras Públicas). Universidad de Medellín. Facultad de Contaduría Pública. Programa Contaduría Pública.

ROSAS GÓMEZ, Miguel Ángel. ¿Capital Humano, Talento humano? Documento en PDF [online]. México: 2007. Disponible en Versión HTML: http://209.85.215.104/search?q=cache:Bzk6eB1wmZUJ:www.efectus.com.mx/ArtI nt/Capital_Humano.pdf+QUE+ES+el+talento+humano&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=c o&client=firefox-a. Citado el 20 de julio de 2008.

SENDAGORTA, Enrique. La responsabilidad social del empresarismo. Cuaderno 3. Instituto de Empresa y Humanismo. 17 p.

ANEXOS

ANEXO A. Encuesta personal administrativo, asistencial y operativo, ASEO Y SOSTENIMIENTO S.A - Año 2008

INSTRUCCIÓN: La siguiente encuesta tiene la finalidad de recoger información para el desarrollo de un trabajo académico y la información aquí recolectada será utilizada exclusivamente para estos fines. No es necesario que escriba su nombre.

Para cada pregunta señale la opción que considere adecuada a su realidad.

1. Qué tipo de cargo tiene:

Directivo/ejecutivo

Asistencial

Operativo

2. Género:

Masculino

Femenino

3. Estado Civil:

Soltero

Casado

Otro

4. Estudios cursados (señalar con una x)

	Primaria	secundaria	Universitaria	Formación Avanzada
Completa				
Incompleta				

5. Tiempo de servicio que lleva en la empresa

0 a 5 años

5 a 10 años

10 a 15 años

15 a 20 años

20 a 25 años

6. Tipo de contratación

Contrato a término fijo

Contrato a término indefinido

Contrato por labor determinada

Contrato por empresas temporales

7. Si usted es cabeza de familia, señale su situación

Soltera

Separada

Viuda

A cargo de padres y hermanos

8. Especifique su jornada laboral

Diurna

Nocturna

Personal en Turno

ANEXO B CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 13. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES/ TIEMPO	Mes I	Mes II	Mes III	Mes IV	Mes V	Mes VI	Mes VII	Mes VIII
Formulación rastreo bibliográfico								
Trabajo de campo								
Construcción de instrumentos								
Análisis e interpretación								
Presentación de resultados								
Publicación								

Fuente: Cálculo Autor

ANEXO C PRESUPUESTO

Tabla 14. Presupuesto del Proyecto

PRESUPUESTO GLOBAL DEL PROYECTO				
RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Convocatoria	Institución - contrapartida	Externa	
Personal		1.664.000	1.390.000	3.054.000
Material y suministro			627.000	627.000
Salidas de campo			180.000	180.000
Equipos			622.628	622.628
Otros			76.800	76.800
TOTAL				4.560.428

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL					
Nombre del Investigador	Función en el proyecto	Dedicación h/semana	Costo		Total
			Institución	Externa	
Henry Betancurt	Asesor temático	4	1.664.000		1.664.000
Fredy Puerta	Investigador del proyecto	4		940.000	940.000
Leyby Barrera	Trabajo de campo, digitación	4		450.000	450.000
TOTAL					3.054.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO				
Descripción de tipo de Material y/o suministro	Costo			Total
	Institución	Externa	Otro	
Papelería		270.000		270.000
Tinta		210.000		210.000
Impresiones pagadas		147.000		147.000
TOTAL				627.000

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO				
Descripción de las salidas	Costo			Total
	Convocatoria	Institución	Externa	
Viáticos y refrigerios -9 salidas			180.000	180.000
TOTAL				180.000

DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS				
Descripción de equipos	Costo			Total
	Convocatoria	Institución	Externa	
Impresora fotocopidora marca Kiocera			300.000	300.000
Scanner Samsung			322.628	322.628
TOTAL				622.628

DESCRIPCIÓN DE OTROS GASTOS FINANCIADOS			
Descripción de otros gastos	Costo		Total
	Convocatoria	Institución	
Representación		76.800	76.800
TOTAL			76.800

CENTRO DE COSTOS									
RUBRO	Mes I	Mes II	Mes III	Mes IV	Mes V	Mes VI	Mes VII	Mes VIII	TOTAL
Personal	381.750	381.750	381.750	381.750	381.750	381.750	381.750	381.750	3.054.000
Material y suministro			200.000		410.000		17.000		627.000
Salidas de campo		60.000	60.000		60.000				180.000
Bibliografía									
Equipos			300.000	322.628					622.628
Otros	45.000			31.800					76.800
Valor Total									4.560.428

Fuente: Cálculo del Autor