

**"IMPLEMENTACION DE UN MODELO EVALUADOR DE LA GESTION
SOCIAL EN EL TALLER CASA DEL EMBOBINADOR"**

DENIS DEL CARMEN BENITEZ NAVARRO

ROSITA VILLADIEGO CARRILLO

*Trabajo de Monografía de Grado
presentado como requisito parcial para
optar al título de Contador Público.*

Asesor : Doctor CLARET BERMUDEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

CARTAGENA

1995

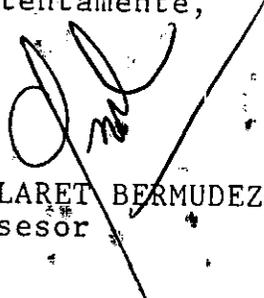
Cartagena, 20 de Octubre de 1995

Señores
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Contaduría Pública
Universidad de Cartagena
E. S. D.

Estimados señores:

Por medio de la presente me permito informarles que he asesorado a las egresadas Denis Benítez Navarro y Rosita Villadiego Carrillo, del Programa de Contaduría Pública, en la elaboración de su Monografía de Grado "IMPLEMENTACION DE UN MODELO EVALUADOR DE LA GESTION SOCIAL EN LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMBOBINADOR".

Atentamente,


CLARET BERMUDEZ
Asesor

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra _____	Donación <input checked="" type="checkbox"/> Canje _____
Precio \$ _____	Proveedor <i>J. Borit de Borit</i>
No. de Acceso <i>35044</i>	No. de ... _____
Fecha de ingreso <i>02</i>	... <i>04</i> ... <i>98</i>

Cartagena, 20 de Octubre de 1995

Señores
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Contaduría Pública
Universidad de Cartagena.
E. S. D.

Estimados señores:

Por medio de la presente sometemos a su consideración nuestra Monografía de grado que se titula "IMPLEMENTACION DE UN MODELO EVALUADOR DE LA GESTION SOCIAL EN LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMBOBINADOR", como requisito para optar el título de Contador Público.

Atentamente,



DENIS BENITEZ NAVARRO



ROSITA VILLADIEGO CARRILLO

[Empty box for dependency information]



[Empty box for reference number]

Universidad de Cartagena
CARTAGENA - COLOMBIA

5

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PARA : DR. JESUS BLANQUICET TORRALVO
DE : COMITE DE GRADUACION
REFERENCIA : ANTEPROYECTO DE MONOGRAFIA
FECHA: : 29 de septiembre de 1995

Para su consideración y estudio remito a usted, el Anteproyecto de Monografía:
"IMPLEMENTACION DE UN MODELO EVALUADOR DE LA GESTION SOCIAL EN EL TALLER CASA
DEL EMBOBINADOR".

Presentado por lo señores DENIS DEL CARMEN BENITEZ NAVARRO y ROSITA VILLADIE-
GO CARRILLO.

Del Programa de: CONTADURIA PUBLICA.

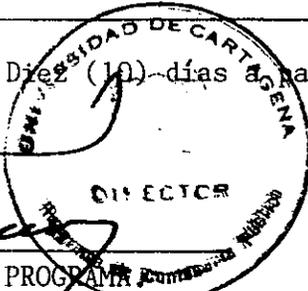
ECONOMIA ADMON DE EMPRESAS CONTADURIA PUB.

Sírvase remitir el concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una X los términos de:

CONCEPTO	APROBACION	NO APROBACION
CONTENIDO	X	
METODOLOGIA	X	
Observaciones:		

PLAZO DE ENTREGA: Diez (10) días a partir de la fecha de recibida.

Cordialmente,


DIRECTOR DEL PROGRAMA 


EL PROFESOR (Jurado).



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION CENTRO: CRA . 6
No. 36-100
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO 1382
POSTAL 195

6

CARTAGENA, COLOMBIA

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

FECHA: Octubre 25 de 1995
DE: COMITE DE GRADUACION
PARA: DR. JESUS BLANQUICET TORALVO
REFERENCIA: MONOGRAFIA DE GRADO

Para su consideración y estudio remito a usted la Monografía de Grado titulada:

Presentada por los señores: DENIS DEL CARMEN BENITEZ NAVARRO Y ROSITA VILLADIEGO CARRILLO.

Sírvase remitir el concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una X los términos de:

- APROBADA
- MERITORIA
- LAUREADA
- NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

Cordialmente;

[Handwritten Signature]
El Profesor (jurado)

P.D. El plazo máximo para la entrega de este concepto es el 14 de Nov. de 1995.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION CENTRO: CRA . 6
No. 36-100
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO 1382
POSTAL 195

CARTAGENA, COLOMBIA

7

PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA

FECHA: Octubre 25 de 1995
DE: COMITE DE GRADUACION
PARA: DR. FERNANDO CASTELLO TORRES
REFERENCIA: MONOGRAFIA DE GRADO

Para su consideración y estudio remito a usted la Monografía de Grado titulada:

Presentada por los señores: DENIS DEL CARMEN BENITEZ NAVARRO Y ROSITA VILLADIEGO CARRILLO

Sírvase remitir el concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una X los términos de:

APROBADA

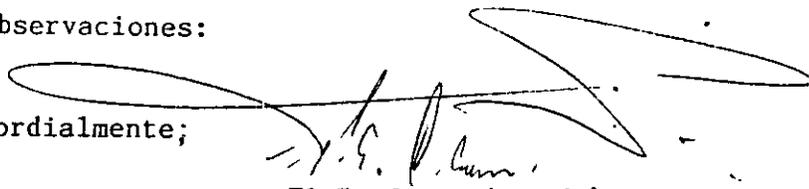
MERITORIA

LAUREADA

NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

Cordialmente;


El Profesor (jurado)

P.D. El plazo máximo para la entrega de este concepto es el 14 de Nov. de 1995.

DEDICATORIA

*A la memoria de mi adorable madre, mi padre, mi hermano Edwin, mis hijos
Ricardo Andrés y Javier Mauricio y a Ricardo.*

Denis del Carmen Benitez Navarro

A mis padres y a Orlando Eric a quién quiero como un hijo.

Rosita Villadiego Carrillo

AGRADECIMIENTO

A Dios apoyo espiritual que me dió fortaleza, a mis adorados hijos Ricardo Andrés y Javier Mauricio, Doctor Claret Bermudez ;Asesor, Doctores Fernando Castellón y Jesús Blanquicet ;Jurados y a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron al logro de una de las metas más importantes de mi vida.

Denis del Carmen Benitez Navarro

A Dios por iluminar mi camino, Nidia Monterrosa, Universidad de Cartagena por permitirme ser discípulo suyo, Cardozo Contadores, Javier Sánchez, Doctor Claret Bermudez; asesor de nuestra Tesis de Grado, Taller Casa del Embobinador (Empresa que permitió el desarrollo de nuestro proyecto), Doctores Fernando Castellón y Jesús Blanquicet; Jurados de nuestra Monografía, Doctor Roy Hernán Bozzi y a todas las personas que contribuyeron en la recopilación de la información para el logro de nuestro objetivo.

Rosita Villadiego Carrillo

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION.....	
0.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
0.2 OBJETIVOS.....	4
0.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
0.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
0.3 JUSTIFICACIÓN.....	6
0.4 MARCO HISTORICO.....	8
0.5 MARCO TEORICO.....	13
0.6 MARCO CONCEPTUAL.....	20
0.6.1 ESTADOS FINANACIEROS DE PROPOSITO ESPECIAL.....	20
0.6.2 BALANCE SOCIAL.....	21
0.6.3 EMPRESA COMERCIAL.....	21

0.6.4	INDICADOR.....	21
0.6.5	SISTEMA.....	21
0.7	DELIMITACION.....	22
0.7.1	DELIMITACION DE ESPACIO.....	22
0.7.2	DELIMITACION DE TIEMPO.....	22
0.8	METODOLOGIA.....	23
0.9	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	24
0.10	PRESUPUESTO DE GASTOS.....	25
1.	CARASTERISTICAS DE LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMBOBINADOR.....	26
1.1	CARACTERISTICAS JURIDICAS.....	26
1.2	CARACTERISTICAS ADMINISTRATIVAS.....	27
1.3	CARACTERISTICAS OPERACIONALES.....	29
1.4	CARACTERISTICAS SOCIALES.....	32
1.4.1	Salud.....	34
1.4.2	Higiene.....	34
1.4.3	Vivienda.....	34
1.4.4	Educación.....	35
1.4.5	Otras Actividades Sociales.....	35
1.5	ENTORNO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMBOBINADOR.....	36

1.5.1	Entorno económico.....	36
1.5.2	Entorno Social.....	40
2.	POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	42
2.1	POLITICAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION.....	44
2.1.1	Salud y Nutrición.....	44
2.1.2	Vivienda.....	45
2.1.3	Educación y Cultura.....	46
2.1.4	Recreación y Deporte.....	47
2.1.5	Protección y Ayuda Familiar.....	49
2.1.6	Incentivos.....	50
2.1.7	Servicios Varios.....	51
2.1.8	Fondo de Empleados.....	52
2.1.9	Higiene y Seguridad Industrial.....	53
2.1.9.1	Comité de Higiene y Seguridad Industrial.....	54
2.1.9.2	Dotación al Personal.....	54
3.	TECNICAS DE EVALUACION.....	56
3.1	VARIABLES , INDICADORES Y ESTANDARES.....	57
3.1.1	Area Interna.....	59
3.1.1.1	Características socio-Laborales del Personal.....	59
3.1.1.1.1	Demografía.....	59

3.1.1.1.2 Ausentismo.....	59
3.1.1.1.3 Rotación de personal.....	59
3.1.1.1.4 Jornada Laboral.....	59
3.1.1.1.5 Salarios y Prestaciones.....	59
3.1.1.1.6 Relaciones Laborales.....	60
3.1.1.2 Servicios Sociales de la Empresa al Personal.....	60
3.1.1.2.1 Salud General.....	60
3.1.1.2.2 Salud Ocupacional.....	60
3.1.1.2.3 Vivienda.....	60
3.1.1.2.4 Alimentación.....	60
3.1.1.2.5 Transporte.....	60
3.1.1.2.6 Servicios Especiales.....	60
3.1.1.3 Integración y Desarrollo al Personal.....	60
3.1.1.3.1 Información y Comunicación.....	60
3.1.1.3.2 Desarrollo del Personal.....	60
3.1.1.3.3 Capacitación.....	61
3.1.1.3.4 Educación.....	61
3.1.3.3.5 Tiempo Libre.....	61
3.1.2 Area Externa.....	61
3.1.2.1 Relaciones Primarias.....	62
3.1.2.1.1 Familia del Trabajador.....	62

3.1.2.1.2	Pensionados.....	62
3.1.2.1.3	Accionistas.....	62
3.1.2.1.4	Canales de Distribución.....	62
3.1.2.1.5	Consumidor Final.....	62
3.1.2.1.6	Competencia.....	62
3.1.2.1.7	Acreedores.....	62
3.1.2.1.8	Proveedores.....	62
3.1.2.2	Relaciones con la Comunidad.....	62
3.1.2.2.1	Comunidad Local.....	62
3.1.2.2.2	Sociedad.....	63
3.1.2.2.3	Sector Público.....	63
3.1.2.3	Relaciones con Otras Instituciones.....	63
3.1.2.3.1	Gremios.....	63
3.1.2.3.2	Medios de Información.....	63
3.1.2.3.3	Universidad.....	63
3.2	AREA RESPONSABLE DE LA FUNCION SOCIAL Y	
	COORDINADOR.....	63
3.2.1	Coordinador del Informe Social.....	64
3.2.2	Diseño del Plan de Trabajo.....	66
3.2.2.1	Elaboración del Cronograma de Actividades.....	70
4.	INFORMES DE LA FUNCION SOCIAL.....	71

4.1	INFORME DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES EN LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMBOBINADOR.....	71
4.2	OPTIMIZACION DE LA INFORMACION FINANCIERA.....	78
5.	MODELO EVALUADOR DE LA GESTION SOCIAL DE UNA EMPRESA.....	80
5.1	INFORMACION BASICA SOBRE EL PERSONAL.....	81
5.2	CUADRO DE BALANCE SOCIAL	87
5.3	MODELO PARA HALLAR EL VALOR DE LOS SUBINDICADORES.....	92
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97

INTRODUCCION

En los último años, se ha venido trabajando en Colombia sobre el concepto de Balance Social, el cual ha venido evolucionando paralelo al concepto de responsabilidad social, que deben asumir las empresas en relación con sus empleados y el entorno en el cual se hayan inmersas.

Las personas pueden considerarse uno de los recursos más valiosos de una organización, son quienes directamente posibilitan la fabricación de un bien óptimo, o generación de un servicio.

A este respecto, la Directiva debe proporcionar un ambiente de trabajo que procure la excelencia y las relaciones de trabajo seguras, etables y armoniosas, garantizado al mismo tiempo que los materiales, equipos,

instrucciones y supervisión faciliten el crecimiento y desarrollo de los empleados. Los métodos consistentes y creativos pueden formar la base para la motivación de todo el personal y asegurarse así la comunicación efectiva a nivel interno, lo anterior dará mayor estabilidad e imagen a la empresa.

Las diferentes teorías que hablan sobre Balance Social, coinciden en la necesidad que tiene toda organización de dar cuenta de su actuación en el ámbito social, tras una evaluación de la empresa, mediante la utilización de indicadores representativos de su situación social, que permita la toma de decisiones en la programación de proyectos de bienestar social al interior de la empresa.

Nuestro interés en desarrollar un proyecto que aportara a la Profesión del Contador Público, un conocimiento más amplio sobre el tema relacionado con la gestión social que debe asumir toda organización en beneficio del trabajador y el interés del empresario y dueño de la Empresa Taller Casa del Embobinador, de desarrollar procesos sociales y procedimientos, y a la vez realizar otras acciones, que permitan evaluar la gestión social al interior de la empresa y de su entorno, nos motiva a llevar a cabo este Proyecto de Grado para el cumplimiento de los objetivos que nos proponemos.

En la presente monografía de grado se describirán las actividades sociales que viene desarrollando la empresa.

Además se hará referencia al establecimiento de políticas de bienestar social, se utilizarán técnicas de medición, con el uso de indicadores sociales para medir la gestión.

Se implementará un modelo evaluador de los procesos sociales que se han venido desarrollando en la empresa.

Esta investigación será de gran utilidad para la empresa y personas interesadas en evaluar sus procesos de proyectos sociales.

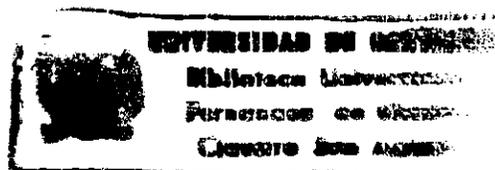
Sería importante que se tuviera en cuenta en el pènsum académico, una asignatura que contenga temas de la función social, en el Programa de Contaduría Pública.

0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de tener una estructura patrimonial sólida y poseer un esquema organizacional acorde al tipo de empresa (prestadora de servicios), la empresa Taller Casa del Embobinador viene desarrollando actividades sociales de manera no formal en beneficio de sus empleados con fundamento en las siguientes áreas: auxilios educativos, auxilios de vivienda, programas de recreación y de higiene y seguridad y esporádicamente en salud, sin establecer políticas que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos que actualmente se propone. Esta situación se aprecia en que:

- En el seno de la empresa no existe un departamento rector de las actividades sociales.*

- *El Balance Financiero presenta las erogaciones de las actividades sociales como gastos, lo cual no permite visualizar los esfuerzos de este tipo realizados por la empresa.*
- *No existe un Modelo evaluador de la Función Social que le permita a la empresa presentar la gestión realizada en este campo.*
- *No existen parámetros que permitan evaluar la gestión social de la empresa.*
- *Actualmente aunque el proceso de la información contable se maneja con técnicas y programas sistematizados, la presentación de los Estados Financieros y su codificación no se encuentran actualizados.*
- *No existe un Sistema de Costos de acuerdo al tipo y naturaleza de la empresa.*
- *Se afecta la toma de decisiones, pues esta información es la base para la proyección social futura.*



De lo antes expuesto se desprende el siguiente interrogante: ¿Cuál será la presentación de un modelo evaluador de la gestión social en la empresa

Taller Casa del Embobinador?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Recomendar la Implementación de un modelo evaluador de la gestión social en la empresa Taller Casa del Embobinador, que exprese una concepción de su función social.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

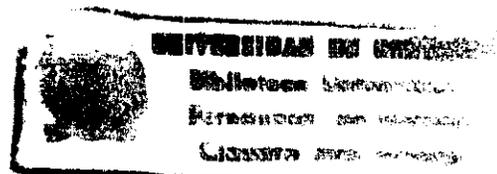
- Identificar y describir las actividades de tipo social y su presentación en los Estados Financieros, actualmente.
- *Proponer Políticas formales de bienestar social.*

- *Proponer en la estructura organizacional una dependencia que administre la función social de la empresa.*
- *Proponer técnicas de medición de las actividades sociales, con el uso de indicadores para evaluar la gestión social actual y futura.*
- *Mostrar la gestión social de la Empresa Taller Casa del Embobinador, mediante un informe de las actividades sociales.*
- *Recomendar la implementación de un modelo evaluador de los procesos sociales.*

0.3 JUSTIFICACIÓN

Para que una empresa produzca bienes o servicios de manera óptima, necesita un grupo humano que realice las actividades en condiciones laborales favorables, procurando el mejoramiento de su calidad de vida, satisfacción personal y de la familia, para el logro de lo anterior la empresa Taller Casa del Embobinador requiere de establecimiento de políticas de bienestar social debidamente planificadas.

Como las actividades sociales que viene desarrollando la empresa Taller Casa del Embobinador de manera no formal, no permiten la presentación de un Informe Social amplio, recomendaremos un Modelo Evaluador de la Gestión Social para su aplicación a partir del año que consideren conveniente.



El Informe Social que recomendaremos, le permitirá a todos los usuarios de la información de la empresa Taller Casa del Embobinador, prever el futuro de la empresa en el campo social de acuerdo con las políticas y acciones adoptadas por la dirección de la empresa.

0.4 MARCO HISTÓRICO

La idea del Balance Social en el mundo aparece curiosamente, en un país de tradición y estructura capitalista como Estados Unidos. Surge hace apenas 32 años, no como una inquietud académica de teóricos dedicados a estudiar o evaluar la acción empresarial desde sus puestos de observación en la universidad o en el gobierno, sino por iniciativa de los propios empresarios, quienes comienzan a reconocer la necesidad de dar cuenta de su actuación en el ámbito social. A esa inquietud empresarial inmediatamente se le suma el interés académico y en la actualidad es ya una cuestión teórico-práctica.

Desde Estados Unidos, la idea se traslada a Europa, donde rápidamente adquiere desarrollo teórico de gran rigor, no logra avances muy importantes. En Gran Bretaña se desarrolla la llamada Social Audit, el control de la eficiencia social de la empresa, generalmente realizado por profesionales de

la contabilidad o de las ciencias económicas. En España tuvieron lugar interesantes análisis teóricos y algunas experiencias prácticas. En Francia en el año 1974 el presidente Giscard D'Estaing nombra una comisión especial que se dedica al estudio de la reforma de la empresa. Dicho comité emite un documento con 69 proposiciones concretas; tras una evaluación de la empresa en Francia, propone medidas referidas al personal, a la misma estructura de la empresa, a los accionistas, a los consumidores, a la conservación del medio, etc.

La primera de las 69 proposiciones del Informe, bajo el título transformar la vida cotidiana, recomienda: establecer un Balance Social anual a nivel de cada empresa, a partir de indicadores representativos de su situación social y de las condiciones de trabajo. Se considera a este Balance como primera prioridad para encarar una verdadera transformación de la empresa. Después de varios análisis el gobierno decide aprobar una ley (12 de julio de 1977) que obliga a elaborar un Balance social a cada una de las empresas del país anualmente.

Para el caso de los países americanos fue en México en el año de 1973 cuando la UNAM (Universidad Autónoma de México) redactó un informe con el título de "Responsabilidad social de la empresa", siendo así la primera vez

que se toca el tema del Balance Social en ese país. En la Argentina, el conocimiento del tema es muy reciente y la mayoría de los empresarios y estudiosos se preguntan aún cuál es el significado y aplicabilidad del Balance Social.

Para el caso de nuestro país a pesar de que es un tema relativamente nuevo en lo que hace referencia a su concepción teórica y aplicabilidad en la empresa colombiana, a partir del año 1981 algunas entidades como la Cámara Júnior, la Andi, y Secor han impulsado el proceso de desarrollar el Balance Social no como una iniciativa propia ni en lo teórico, ni en lo práctico, sino como una copia de los modelos americanos y europeos.

Esta iniciativa más que de desarrollo y aplicabilidad nacional, ha sido de desarrollo y aplicabilidad regional o provincial, cuyo eje o centro ha sido Medellín; pues Antioquia en cuanto a investigación, estudio y aplicación ha sido pionero. Esto se aplica por dos razones especialmente y son:

- Porque las primeras manifestaciones se han dado en las empresas de Medellín de gran desarrollo industrial.*
- Porque las instituciones que han abanderado la divulgación y estímulo del Balance Social en nuestro país tienen su sede principal en Medellín, como son la Cámara Junior, la Andi y Secor.*

La Cámara Junior de Medellín ha institucionalizado y organizado un concurso nacional del Balance Social en el cual han participado aproximadamente unas doce empresas, en el transcurso de nueve años que lleva dicho concurso y el cual lo ha ganado Simesa (Siderúrgica de Medellín).

La Andi por su parte ha encabezado lo referente a investigación y estudio del Balance Social, publicando varias conferencias o artículos en su revista e importando revistas con algunos artículos al respecto y otras publicaciones del extranjero. Con toda esa documentación ha elaborado su principal publicación o libro titulado Manual del Balance Social.

Al igual que el Balance Financiero, el Balance Social tiene un carácter retrospectivo, es una constancia del año pasado y de los años anteriores. Pero este no cierra solamente un vencimiento, debe ayudar asimismo a una programación social para el futuro. Así la misma ley precisa que sirve de base para la aplicación de un cierto número de obligaciones, de establecer programas anuales; la relación creada entre la constatación del pasado y la elaboración de proyectos para el futuro, debe ayudar al seguimiento y a la puesta en marcha de una verdadera programación social.

La implantación del Balance Social, tanto en su forma participativa como en su forma de diálogo, requiere de un esfuerzo importante en la formación de los empleados, las instancias de representación del personal y del mismo trabajador.

0.5 MARCO TEÓRICO

La Contabilidad es un sistema informativo y de comunicación social de hechos económicos, financieros, administrativos, sociales, etc., cuya estructura está determinada por cuatro elementos: el comunicador (el Contador y todo el recurso humano vinculado a él), los medios (las computadoras, los libros, etc.), el mensaje (estados financieros, informes especiales ,etc.) y los receptores (usuarios, ya sean administradores, accionistas, proveedores, etc.).

Se entiende por "social" a lo relativo con la sociedad, a un orden de la misma. La sociedad es el estado de los hombres o los animales que viven sometidos a las leyes comunes. Esto puede interpretarse desde dos alternativas básicas. Por aquella "sociedad" que persigue fines específicamente económicos y que tiene como objetivo principal la utilidad o beneficio en relación con una suma invertida; por el otro la "sociedad" en general que persigue fines comunitarios.

“La concepción que se tenga de lo social define el contenido de Balance Social. Podríamos entonces por lo menos reunir estas tres concepciones respecto de lo social.

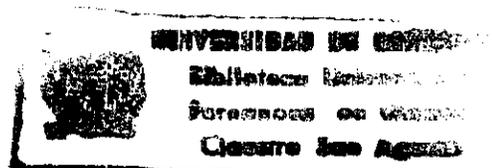
- *En el caso norteamericano el informe ha procurado integrar la actividad financiera y económica de la empresa con el recurso humano. Ha considerado que el recurso humano es función de la producción y no a la inversa, de tal manera que pretende cuantificar el recurso humano monetariamente. Tal como se hace con las máquinas o con cualquier otro tipo de activo productivo. Esto ha determinado que el tipo de información que se incorpora busque responder inquietudes tales como cuál es la participación del recurso humano en la producción de utilidades?Cuál es el valor potencial o sea, son cuestiones tendientes a saber cómo utilizar mejor este recurso y cómo lograr un mayor rendimiento del mismo, bajo el enfoque de entender al recurso humano no como un fin para la empresa sino como un medio, colocando la obtención de utilidades como objetivo primario en la empresa. Todo esto ha dado lugar a lo que se conoce como contabilidad del recurso humano. Es por eso que ellos no hablan de Balance Social como tal, es decir, ellos no elaboran un Balance Social como producto final de la contabilidad del recurso humano sino que incorporan al balance financiero un conjunto de cuentas en las cuales se*

refleja toda la información relativa al recurso humano, siendo que la motivación de las personas que trabajan inicialmente el modelo era que esta información no fuese de tipo financiero incorporado en el balance general sin que fuese una información de gestión, es decir, vinculadas fundamentalmente a la contabilidad administrativa.

- *En el caso francés la iniciativa viene de 1970, justo un año después de la terminación de la primera experiencia norteamericana. Esta iniciativa fué trasladada a ese país motivada en gran parte por los organismos que agremian a los empresarios y dirigentes de empresas. Desde luego que a su vez esto obedecía a una gran presión que ya ejercían los organismos sindicales.*

Después de una larga discusión, a través de un proyecto de ley que el gobierno puso en manos de los sectores interesados es decir de los gremios patronales, de dirigentes empresariales y de los sindicatos de trabajadores, se logró la aprobación de una ley en julio de 1977, la cual exigió de las empresas la presentación de un Balance Social que incluyera las siguientes siete variables:

0.5.1 Empleo



0.5.2 Remuneración

0.5.3 Higiene y Seguridad

0.5.4 Otras condiciones de trabajo

0.5.5 Formación profesional

0.5.6 Relaciones profesionales

0.5.7 Condiciones de vida del trabajador y su familia (en tanto éstas dependan de la empresa)

Este informe debía presentarse anualmente.

Este es un hecho trascendental: ya que por primera vez en el mundo un estado exige por ley la presentación de un informe de tipo social a la empresa.

Lo anterior da muestra que la contabilidad como sistema de información social se encuentra en condiciones de producir un mensaje acorde con las necesidades de sus usuarios, no importa el tipo de empresa por muy incipiente que sea su desarrollo.

Es bueno recordar que fué justamente Francia en 1653 el primer país en el mundo en exigir la presentación de estados financieros a sus empresas, lo cual determinó un gran impulso para el avance de la contabilidad. Hoy en día ese impulso justamente lo vuelven a dar los franceses.

Cuál es el enfoque que los franceses le han dado a este problema y por qué ellos le llaman Balance Social y no Contabilidad del Recurso Humano?. Ellos consideran que la producción y en general los objetivos económicos financieros sólo son posibles en la medida en que el recurso humano en la empresa cuente con todas las condiciones y medios necesarios para disfrutar de un clima social del que es merecedor el ser humano. Si esas condiciones no se dan dentro de la empresa en primera instancia, la producción no alcanzará los niveles esperados. Es decir, entiende al hombre como un fin y no como un medio. O sea, que la empresa debe alcanzar sus objetivos financieros como una forma de satisfacer las necesidades del hombre dentro de la empresa y así éste retuviera toda su capacidad productiva para que la empresa pueda desarrollarse plenamente.

Vale decir que en los estados unidos esto es a iniciativa de la administración.

En consecuencia los franceses y en general los europeos no han pretendido medir el recurso humano monetariamente, no han pretendido calcular la rentabilidad de una hora de trabajo de un hombre en relación al total de la utilidad dentro de la empresa, sino que han buscado establecer un modelo para mostrar cuáles son las condiciones en que se desenvuelve el trabajo en el medio empresarial; y, si las necesidades que tiene el recurso humano son satisfechas durante el período fiscal o no. Es decir, que se plantea el problema en términos de las necesidades exigidas y las que son satisfechas. Las empresas más desarrolladas socialmente son aquellas que logran resolver el mayor volumen de necesidades de sus trabajadores en relación a las demás.

Así como se habla de las cien empresas más grandes en Colombia o en el mundo y toman para ello los indicadores tales como los activos totales, rendimiento de la inversión, tamaño de la utilidad o bien los volúmenes de venta, en estos países europeos se establecen las 10, las 20 o las 100 empresas más desarrolladas en materia social, estableciendo para ello indicadores tales como niveles salariales, niveles de prestaciones sociales, para la formación profesional, presupuestos asignados a otras condiciones de trabajo, higiene y salubridad y la atención que le merece las relaciones entre trabajadores y empleadores en términos de creación de canales de

comunicación, nivel de consulta y participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

- *En el caso alemán y español no se encuentra del todo generalizado pero si se practica por parte de un gran número de empresas un tercer enfoque en lo relacionado con la información de orden social. En estos países se elabora un Balance Social de la influencia que ejerce la empresa hacia el exterior, es decir hacia sus alrededores o contorno. Por ejemplo: de qué manera contribuye al producto interno bruto? qué clase de obras de utilidad común realiza, tales como escuelas, parques, etc.?*

Cómo contribuye a la conservación del medio ambiente? Cómo deteriora el medio ambiente o bien a las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa o de la población que se encuentra a sus alrededores.

Es también importante en este enfoque conocer la forma como influye ese medio ambiente en la empresa?

*A todo este informe se le llama **Balance Social Integral**". (1)*

0.6 MARCO CONCEPTUAL

0.6.1 Estados Financieros de Propósito Especial

Son aquellos que se preparan para satisfacer necesidades específicas de ciertos usuarios de la información contable. Se caracterizan por tener una circulación o uso limitado y por suministrar un mayor detalle de algunas partidas u operaciones.

Entre otros son Estados Financieros de Propósito Especial: el balance inicial, los estados financieros de períodos intermedios, los estados de costos, los estados de inventarios, los estados financieros extraordinarios, los estados de liquidación, los estados financieros que se presentan a las autoridades con sujeción a las reglas de clasificación y con el detalle determinado por éstas y los estados financieros preparados sobre una base comprensiva de contabilidad distinta de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

0.6.2 Balance Social

Es aquél que puede demostrar los esfuerzos que las empresas efectúan, a fin de mejorar los efectos sociales que derivan de sus propias conductas, relacionadas con la dignidad del ser humano, la solidaridad, la justicia y la equidad.

0.6.3 Empresa Comercial

Se define como la organización que mediante la combinación del capital y trabajo produce unos bienes y servicios con ánimo de lucro.

0.6.4 Indicador

Es un número evaluado de la imagen de una situación o fenómeno en un sistema.

0.6.5 Sistema

Conjunto de cosas que ordenadamente relacionadas entre sí contribuyen a determinado objeto.

0.7 DELIMITACION

0.7.1 De Espacio

En esencia esta investigación tendrá lugar en la ciudad de Cartagena, en la Empresa Taller Casa del Embobinador.

0.7.2 De Tiempo

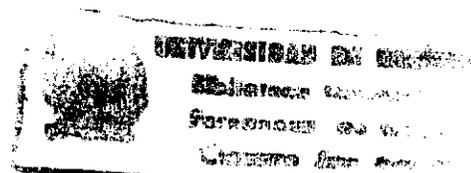
Se tendrá en cuenta la información que se obtenga en el año 1994, en la realización de este estudio.

0.8 METODOLOGIA

Esta investigación se realizará mediante la observación, encuestas y entrevistas realizadas en la Empresa Taller Casa del Embobinador, además de la lectura de libros, revistas y análisis de modelos de Balance Social aplicados en algunas entidades privadas de Colombia.

0.10 PRESUPUESTO DE GASTOS

<i>Papelería y útiles de oficina.....</i>	\$ 64.100.00
<i>Fotocopias.....</i>	89.970.00
<i>Llamadas telefónicas.....</i>	25.000.00
<i>Tiquetes aereos y Hoteles.....</i>	313.600.00
<i>Fletes y Correo.....</i>	13.000.00
<i>Compra de Revistas y Libros Guía.....</i>	68.000.00
<i>Refrigerios.....</i>	52.500.00
<i>Transporte Urbano.....</i>	128.000.00
<i>Transcripción Anteproyecto.....</i>	20.000.00
<i>Transcripción Proyecto.....</i>	62.500.00
<i>Empaste de Proyectos y copias.....</i>	25.000.00
SUBTOTAL.....	883.670.00
<i>Imprevistos.....</i>	116.330.00
TOTAL PRESUPUESTO.....	\$1.000.000.00



CAPITULO 1

CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMOBINADOR

1.1 CARACTERISTICAS JURIDICAS

La empresa Taller Casa del Embobinador se inició el primero de Agosto de 1987, con dos personas quienes actualmente ocupan los cargos de gerente y administrador, de esta unión surgieron varias alternativas para darle nombre a su establecimiento, y llegar al acuerdo de que Taller Casa del Embobinador era el nombre adecuado para soportar el objeto social que ellos pretendían.

Fué registrada en la Camara de Comercio de Cartagena el día 23 de noviembre de 1987, con el nombre de ALFREDO CARLOS CERRA CERRA, siendo propietario del establecimiento de comercio TALLER CASA DEL

EMBOBINADOR, y tiene por objeto social principal y permanente el diseño, cálculo, construcción, reconstrucción, reparación, rebobinado, mantenimiento, ventas y suministro de máquinas, equipos e instrumentos. Su domicilio principal se encuentra en la ciudad de Cartagena. El término de duración de la empresa expira con su cancelación de matrícula.

Se inició con un capital de doscientos mil pesos m/l. (\$ 200.000.00), hoy sus activos son bastante representativos ayudando a la empresa a cumplir los objetivos propuestos.

1.2 CARACTERISTICAS ADMINISTRATIVAS

Como toda empresa el Taller Casa del Embobinador cuenta con una gerencia representada por su propietario, quien a su vez toma la vocería de sus acciones y decisiones en general. La actividad social de la empresa ha sido fomentada por el mismo gerente quien ha asistido a conferencias y seminarios sobre equilibrio económico y social, lo que le ha permitido tener una visión clara de los valores del recurso humano que favorecen en su conjunto tanto a la empresa como al mismo empleado.

La administración además de su representante o dueño , cuenta con los servicios del administrador, a quien se delegan algunas funciones a falta del gerente, también cuenta con la auxiliar contable quien suministra los informe contables como son: el Balance General, Estado de Pérdidas y Ganancias General donde se muestra el movimiento total de los ingresos y gastos del período, Estado de Pérdidas y Ganancias por servicios prestados y Estado de Pérdidas y Ganancias por ventas de materiales; con la observación de que al Estado de Resultados le siguen llamando Estado de Pérdidas y Ganancias. Estos informes son presentados de la toma de las cifras reflejadas en los libros de contabilidad, cuyo plan de cuentas no ha sido adaptado a las disposiciones del Decreto 2649/93, 1259/94 y 2852/94 de 1994, donde se hace obligatorio la aplicación del Plan Unico de Cuentas (PUC) para comerciantes, esto con el fin de unificar y poder comparar a través de una clasificación universalmente adoptada. Por supuesto cuenta también con los servicios de la Secretaria.

Para la optimización del funcionamiento de la empresa está segura de poder brindar un buen servicio para la ejecución de sus trabajos, por su amplia experiencia y una planta de personal con técnicos altamente calificados, amplias instalaciones, herramientas, equipos de manejo y de pruebas eléctricas avanzados.

La empresa no cuenta con un reglamento interno de trabajo, por el cual se puedan regir los empleados y conocer las normas para poder cumplirlas a cabalidad.

En toda empresa debe existir un reglamento interno publicado en lugar visible y aprobado por el Ministerio de Trabajo.

El procedimiento general en el desarrollo operativo de la empresa está contemplado en el Manual de Funciones que actualmente existe, en el cual se especifican cada una de las actividades por cargo; sin embargo, el Manual de Funciones no se encuentra acorde a la reestructuración que adelanta la empresa y el desarrollo que ha venido observando a través de los años para colocarse al mismo nivel competitivo con sus similares y afines.

1.3 CARACTERISTICAS OPERACIONALES

En la medida que la Empresa Taller Casa del Embobinador se ha venido desarrollando, se ha tenido que ampliar la planta física en sus áreas de recepción, de trabajo y de pruebas; la planta de personal también ha sido extendida.

En la actualidad la planta de personal se encuentra conformada por 55 personas, de las cuales 10 hacen parte del área administrativa y 45 del área de producción.

El personal que labora en Empresa Taller Casa del Embobinador, se encuentra capacitado para desempeñar cualquier trabajo especializado en su área de trabajo. En el área de producción los técnicos se encuentran calificados y clasificados, de acuerdo a las normas del Consejo Nacional de Técnicos Electricistas "CONTEC", acogiéndose a las disposiciones de la ley 19 de 1990.

1.3.1 Planta Física

Considerando que es una empresa de propietario único, ha tenido un crecimiento progresivo en lo que va de sus ocho años de fundada, en cuanto a espacio, cobertura, empleo y tecnología.

El desarrollo económico y social de la empresa Taller Casa del Embobinador, ha contribuido a la ampliación del mismo y a generar empleo con proyección futurista en el mejoramiento del nivel de vida de sus empleados.

La empresa cuenta con una planta física propia de 700 Mts 2 distribuidos así:

Un área de recepción encargada de abrir una orden de trabajo y/o servicio, por cada servicio a prestar, con sus respectivas especificaciones..

Un área encargada de poner en marcha la ejecución del trabajo a realizar, según las especificaciones de la orden de trabajo y/o servicio y son las siguientes:

Rebobinado de equipos de Corriente Alterna ó Directa.

Rebobinado de Transformadores.

Redes, Instalaciones eléctricas y subestaciones.

Mantenimiento de equipos electricos.

Circuito de Control, mando y fuerza.

Electricidad y electrónica industrial (Tarjetas electrónicas y reguladores de voltaje automáticos "AVR").

Instrumentación, Circuitos de baterías y sistema de alarma, mando, protección y regulación

Soldadura y Pintura.

1.4 CARACTERISTICAS SOCIALES

El objetivo general en materia de recurso humano de la Empresa Taller Casa del Embobinador , es plantear la misión, los principios y valores por los cuales se rige, con miras a mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación y motivación del personal, optimizar la utilización de los recursos de la empresa y por ende la satisfacción y desarrollo del recurso humano.

Su misión es el trabajo con integridad y entusiasmo, para generar el máximo beneficio económico y social a la empresa y a los trabajadores. Administrar con criterio competitivo los recursos técnicos, materiales y humanos para satisfacer en forma eficiente las necesidades de los clientes en materia de mantenimiento y rebobinado de motores y equipos eléctricos. Su lema principal es la excelencia.

El diálogo fundamentado en la razón es el principal medio para dirimir diferencias; la ética y la transparencia están presentes en todas sus actividades, opinan que el reconocimiento al trabajo y la participación de todos, estimula a la gente y contribuye al desarrollo de la organización para

hacer una empresa mejor, creen que la calidad de sus productos y servicios logran que sus clientes internos y externos los prefieran.

Se rige por unos principios en los cuales, las personas con lo más importante y valioso; el trabajo es considerado como factor productivo generador de riqueza para el país y factor de desarrollo de los individuos de la empresa.

La creatividad, la investigación y la modernización constante en todas las áreas de la empresa son factores considerados esenciales para alcanzar la excelencia.

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su familia, es parte fundamental de la responsabilidad social que ha venido cumpliendo de manera no formar la Empresa Taller Casa del Embobinador con miras a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, obteniendo estabilidad emocional, desempeñándose mejor en sus labores y realizándose como individuos.

Específicamente la empresa ha centrado su interés social en el trabajador y su familia, pues no concibe el logro de los objetivos de la empresa sin el

desarrollo integral y el bienestar de su recurso humano. Por esta razón ha venido impulsando actividades sociales encaminadas en las siguientes áreas:

1.4.1 Salud

Adicionalmente a los servicios que por ley deben prestarse a los empleados como el Instituto de Seguros Sociales (ISS), Sena y Caja de Compensación Familiar, la Empresa Taller Casa del Embobinador aporta el 50% de los gastos por servicios médicos prestados por entidades particulares.

1.4.2 Higiene

En higiene se dictan charlas educativas al personal para concientizarlos sobre la necesidad de mantener el área de trabajo en óptimas condiciones de aseo, con el fin de prevenir enfermedades que puedan afectar el desempeño eficiente de los empleados.

1.4.3 Vivienda

El gerente apoya al administrador con un auxilio de vivienda mensual para el pago de la cuota de arrendamiento, esto como premio a su lealtad, honradez y por ser el empleado más antiguo.

1.4.4 Educación

El administrador de la Empresa Taller Casa del Embobinador recibe auxilio de educación para sus hijos, igualmente como premio a su lealtad, honradez y por ser el empleado más antiguo.

1.4.5 Otras Actividades Sociales

La Empresa Taller Casa del Embobinador brinda a sus empleados y a la comunidad las siguientes actividades de tipo social :

- Fiesta de integración del día del amor y la amistad, ofreciendo a todos los empleados un pequeño obsequio y bonificaciones.*
- Festejo del día de los niños niños a los hijos de los empleados, el día 31 de octubre, con regalos y dulces.*

- *Fiesta de integración de fin de año a los empleados con sus familias, donde se hace entrega de premios y reconocimientos por antigüedad, lealtad, honradez, mejor empleado en su área, rifas y otras actividades de integración.*
- *Patrocinio a equipos infantiles de beisbol de Cartagena, pidiendo la colaboración a los empleados para que asistan a los campeonatos ofreciendo refrigerios, pasabocas y camisetas que identifican a los asistentes de la empresa. Esta actividad está orientada al beneficio social en su entorno, toda vez que los patrocinados son miembros de la comunidad y no de la empresa.*

1.5 ENTORNO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA EMPRESA TALLER

CASA DEL EMOBINADOR

1.5.1. Entorno Economico

La filosofía de Beneficios consistente en brindar eficiente y eficazmente, la prestación de los servicios y la adquisición de Materia Prima, Propiedades,

Planta y Equipo, con los proveedores de bienes y de Obligaciones financieras con las Entidades Bancarias del Taller Casa del Embobinador en el aspecto económico está compuesta de dos partes:

a. CLIENTES

b. PROVEEDORES

Comerciales

Financieros

a. CLIENTES

Durante los últimos años el Taller Casa del embobinador ha sido líder en la prestación de servicios de rebobinado de corriente directa, corriente alterna y generadores.

Dentro del contexto económico de la empresa esta actividad representa el 70 % de la prestación de sus servicios. Podemos señalar como razones principales la optimización de la prestación de los servicios, a la orientación adecuada del personal, herramientas y maquinaria con tecnología avanzada y un personal presto en el momento que se requieren los servicios. Todas las anteriores observaciones se obtuvieron a través de encuestas y entrevistas.

Además existen unos servicios complementarios de emergencia con atención las 24 horas del día, de Lunes a Domingos, para ello cuentan con un sistema de comunicación, Lineas telefónicas N° 6628214-6627466-6627342, Buscapersonas 6656000 Códigos 17062-17411 y Celular 936571511, servicio de transporte para retiro y entrega de equipos en cualquier lugar del país, suministro de personal para desconexión, desmonte, conexión, instalación de equipos, asesorías o trabajos electricos internos.

El servicio es garantizado por seis (6) meses bajo condiciones normales de trabajo.

A continuación relacionamos los clientes mas representativos por volumen de operaciones a quienes se les presta servicios.

ECOPETROL CARTAGENA

ECOPETROL COVEÑAS

COLCLINKER

BIOFILM

PROPILCO

POSTOBON

PETROQUIMICA

ABOCOL

CABOT

POLYMER

OCEANOS

ESSO COLOMBIANA

CAMARONES DEL CARIBE

ARMADA NACIONAL

SIDERURGICA DE BOYACA

b. PROVEEDORES

Comerciales

Se han incrementado las compras por el aumento en la prestación de servicios, necesitando una planta con mayor capacidad, herramientas mas sofisticadas, mano de obra especializada, maquinaria con tecnología avanzada, además de señalar que las formas de pago se cumplen dentro de los pactos contractuales . señalando que se les da mayor participación a los proveedores que cumplen con los requisitos de excelente calidad, precios mas favorables, menores plazos de entrega de materiales, artículos ect. , y entrega

en la localidad de la empresa Taller Casa del Embobinador. En el Almacén se mantiene un inventario óptimo producto de una planificación de los trabajos a realizar, que se valoriza con el sistema promedio..

La relación con sus proveedores es de manera cordial, ya que la empresa cumple con los pactos de pago, en la fecha acordada para ello , logrando mayores descuentos en la compra de mercancías.

Financieros

La anterior información se sustenta como resultado de la revisión de la información contable, que refleja las cifras de los diferentes movimientos al hacerse acreedora de obligaciones financieras, para cumplir con el pago de las cuentas por pagar tanto a los proveedores comerciales, como el pago de nómina y otras deudas.

El Taller Casa del Embobinador ha mantenido unas políticas no formales de pago a sus proveedores financieros acelerada, para mantener buena relación con las entidades financieras y no verse afectada por pagos altos de intereses.

1.5.2. ENTORNO SOCIAL

El Taller Casa del Embobinador se ha distinguido por sus avances en la conservación del medio ambiente en todas las áreas de trabajo y en el entorno de las instalaciones, minimizando los posibles efectos de los gases y las líneas de alta tensión utilizadas en la empresa a los trabajadores y a la comunidad vecina.

Para ello se ejecuta un programa no formal de control y medición, que debe ser evaluado por autoridades ambientales del estado quienes verifiquen el cumplimiento estricto de las leyes y reglamentaciones de, aprobando periódicamente la respectiva licencia de operación.

Aplicando la filosofía de buenos ciudadanos, la empresa Taller Casa del Embobinador busca el mejoramiento de las vías de comunicación aledañas, agilizando el programa de pavimentación, aspecto que favorece a la empresa y a la comunidad contribuyendo dentro de sus posibilidades económicas y operacionales. Se han llevado a cabo varias reuniones con las autoridades departamentales y municipales, dando respuesta positiva y a corto plazo.

CAPITULO 2

POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Las distintas actividades de bienestar y capacitación son de gran importancia para el desarrollo integral de los empleados de la empresa y para el mejor funcionamiento de la misma.

La gerencia de la Empresa Taller Casa del Embobinador, desea incrementar el bienestar y la recreación del personal con el ánimo de fortalecer las actividades existentes y crear nuevos incentivos que contribuyan a elevar la moral del empleado, asegurar mejores condiciones sociales, culturales, sanitarias.

De acuerdo a conversaciones sostenidas con la gerencia, proponemos un plan de actividades cuyos objetivos contemplan las acciones de tipo social que se desean llevar a cabo.

La implementación de estas acciones se cumplirán de acuerdo con los recursos económicos asignados para tal fin.

Objetivos:

- Establecer criterios y políticas en materia de bienestar social, capacitación y recreación para los empleados de la Empresa Taller Casa del Embobinador.*
- Promover y adelantar cursos, seminarios, conferencias con miras a elevar el nivel profesional, intelectual y cultural de los empleados, especialmente en aquellas áreas que se relacionan con las actividades del ente económico.*
- Fomentar el desarrollo de aptitudes, buen aprovechamiento del tiempo libre, sana recreación, integración, colaboración y demás aspectos que contribuyan al desarrollo del individuo como persona y como miembro de una sociedad.*
- Mejorar la calidad de vida de la población en sus diversos aspectos, promoviendo campañas para la preservación del medio ambiente, la no contaminación de los mares, de las aguas y el depósito de residuos tóxicos,*

considerando la proyección futura de los efectos sobre la sociedad que el medio ambiente impone.

2.1 POLITICAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION

2.1.1 Salud y Nutrición

La salud constituye uno de los factores más importantes para el rendimiento del empleado en el marco laboral y familiar ; es por eso que la gerencia no deberá ahorrar esfuerzos para que éstas se encuentren en óptimas condiciones .

En el área de la salud, los empleados y sus beneficiarios legales podrán tener derecho a los siguientes servicios:

a. Asistencia médica, quirúrgica; farmacéutica, de laboratorio y hospitalaria, además de riesgos profesionales, en el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

UNIVERSIDAD DE CALDAS
Biblioteca Central
Parque de la Universidad
Cra. 50 No. 45-100

b. *Asistencia médica quirúrgica; farmacéutica, de laboratorio y hospitalaria, en la Caja de Compensación Familiar (Comfenalco).*

c. *Para casos de urgencia que no sean graves, la gerencia podrá aportar el 50% ó menos del 50% ,del valor total de los gastos médicos y drogas efectuados por el empleado que lo requiera.*

2.1.2. Vivienda

a. *Para contribuir en algo a la solución del problema de vivienda de los empleados de la Empresa Taller Casa del Embobinador, la gerencia mediante autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por intermedio de los Fondos de Cesantías puede solicitar anticipos de cesantía, para cuota inicial de vivienda, lote, remodelación o ampliación. Igualmente para liberación de gravámenes, previa presentación de los documentos exigidos para el efecto, para matrícula de estudios superiores con el cumplimiento de los requisitos legales.*

b. *La gerencia puede otorgar un auxilio de vivienda para los empleados que cumplan algunas características especiales, tales como antigüedad, lealtad,*

honradez, idoneidad y responsabilidad, para mejorar el nivel de vida de los hogares de los empleados.

2.1.3 Educación y Cultura

a. Capacitación

- Realización de cursos, seminarios de extensión y complementación profesional para los niveles administrativos y universitarios.*
- Cursos de especialización en áreas técnicas para empleados del nivel técnico, en centros como el Sena, Comfenalco, Cámara de Comercio y otros, como requisito debe existir la contraprestación mediante capacitación a los demás empleados de la misma empresa .*
- Cursos de complementación para secretariado, auxiliares de contabilidad, secretariado ejecutivo y otros, a través de centros de comprobada capacidad técnica*
- Validación del Bachillerato a través del Instituto de Capacitación , Comfenalco, Iafic, Ceipro.*

- *La empresa puede adelantar brigadas de alfabetización con los empleados, para enseñar a leer y escribir a aquellas personas que se encuentren deficientes en los conocimientos más elementales.*
- *Cursos sobre belleza, culinaria, juguetería, modistería, floristería y tarjetería, realizados por Comfenalco.*

Horario : Las actividades de capacitación preferiblemente se realizarán en horas diferentes a las del horario de trabajo.

En casos especiales la gerencia puede autorizar algún tiempo dentro de éste, pero sin causar traumas en el normal funcionamiento de la empresa.

2.1.4 Recreación y Deporte

a. Actividades

- *Realización de paseos, caminatas, excursiones para empleados, en coordinación con entidades que tengan esta finalidad o programen eventos de este tipo como Comfenalco.*
- *Utilización de sitios recreacionales de Comfenalco.*

- *Proyección de películas de tipo cultural y recreativo.*
- *Reuniones sociales con motivo de celebraciones especiales, como aniversario de la empresa, día de las madres, día de la secretaria, del amor y la amistad, de los niños niños, reunión infantil navideña, reuniones de bienvenida, despedida, y mensualmente para festejar a quienes han cumplido años.*
- *Participación de la empresa en eventos deportivos programados por otras empresas.*

b. Deportes

- *Con miras a propender por las actividades deportivas, la gerencia puede autorizar la realización de prácticas y entrenamientos de fútbol, voleibol, basquetbol, beisbol y ajedrez.*

Por ley está establecido que las empresas con un Número de empleados superior a los (50) y cumplan con las (48) horas laboradas a la semana, los empleados tendrán derecho a que (2) horas semanales se dediquen, por

cuenta del empleador, exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Estas (2) horas podrán acumularse hasta por un (1) año.

En los programas que el empleador elabore con el fin de cumplir con esta obligación podrán incluirse actividades relativas a la salud ocupacional. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas es obligatoria y las mismas se podrán desarrollar a través de SENA y las Cajas de Compensación.

2.1.5 Protección y Ayuda Familiar

a. En caso de muerte del cónyuge, padres o hijos de funcionarios, la empresa puede enviar un arreglo fúnebre como manifestación de condolencia.

Por calamidad doméstica se puede autorizar tres (3) días de permiso.

b. En caso de nacimiento de un hijo de empleado, la empresa puede enviar un detalle a la esposa como manifestación de felicitación y alegría por el acontecimiento. El empleado puede disfrutar de un día de permiso.

- c. En casos especiales en que se requiera orientación familiar, ésta puede ser suministrada a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), previas coordinaciones con la sección encargada del bienestar del personal.*
- d. Cuando un empleado contrae matrimonio, la gerencia podrá autorizar, tres (3) días de permiso remunerado y se le obsequiará un presente.*
- e. Al empleado que opte un título profesional, se le podrá presentar el saludo protocolario del gerente, dar un obsequio y dejar constancia de este importante acontecimiento en la hoja de vida social correspondiente.*
- f. Los empleados de la Empresa Taller Casa del Embobinador, podrán beneficiarse de los programas que ofrece el Instituto de Bienestar Familiar, planificación familiar, etc.*
- g. Podrán adoptarse políticas de reclutamiento, inducción y entrenamiento a los empleados dentro del período de prueba, de tal suerte que se evalúe su desempeño y evitar la alta rotación de personal posteriormente.*

2.1.6 Incentivos

a. Bonificaciones

La gerencia puede establecer como política bonificaciones por mera liberalidad, por año de servicio cumplido de acuerdo a la evaluación del desempeño del trabajador , que puede consistir de 1 a 30 días de sueldo básico.

b. Políticas de Incapacidad

La empresa podría asumir el (100%) de la incapacidad, reconociendo el valor que no reconoce el ISS en los (3) primeros días, cuando justifique la enfermedad.

La Incapacidad por licencia de Maternidad podría ser compartida a la pareja, cuando ésta sea inferior a la retribución ordinaria, la empresa puede cancelar la diferencia.

2.1.7 Servicios Varios

a. Permisos especiales

La gerencia de la empresa a su criterio y según la situación, puede conceder permisos especiales remunerados, así:

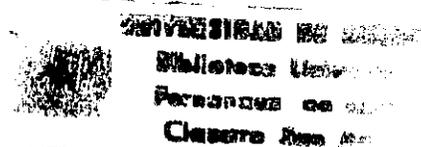
- *Por muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, hasta tres (3) días hábiles.*
- *Por matrimonio del empleado (a), hasta tres (3) días hábiles.*
- *Por el nacimiento de un hijo, un (1) día.*
- *Por cumpleaños (1) día y tarjeta de la gerencia*

b. Transporte

La gerencia puede autorizar los vehículos para apoyo del empleado, igualmente para traslado de enseres dentro de la ciudad.

2.1.8 Fondo de Empleados

La empresa puede establecer un Fondo o Monto fijo renovable anualmente, de acuerdo al porcentaje de inflación establecido por el gobierno para préstamos a los empleados.



2.1.9 Higiene y Seguridad Industrial

La Empresa Taller Casa del Embobinador podrá adelantar programas donde se vigile el clima laboral , es decir el ambiente donde se desenvuelve el trabajador, calculando en cada área de trabajo el riesgo, mediante la protección y el seguimiento, tanto higiénico como médico, para evitar la enfermedad profesional. Puede brindar, igualmente las herramientas necesarias para controlar los riesgos físicos y químicos que puedan encontrarse en el sitio de trabajo, como ruido, polvo, gases, iluminación, etc.

En higiene industrial podrán desarrollarse campañas preventivas (protectores de orejas, cascos, máscaras, guantes, lentes, etc.), las cuales son impulsadas mediante charlas educativas.

En seguridad industrial podrán desarrollarse campañas para la protección de la integridad (prevención de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales) de los trabajadores en la Empresa Taller Casa del Embobinador y de las empresas contratistas, así como de terceros relacionados con la ocupación, y el control de riesgos asociados con sus actividades para evitar daños en la propiedad, son los objetivos primordiales de este programa.

2.1.9.1. Comité de Higiene y Seguridad Industrial

Por ley está establecido que las empresas que tengan a sus servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un comité de medicina, higiene y seguridad industrial con el fin de promover la participación activa en desarrollo de los programas de salud ocupacional en las empresas y de vigilar del cumplimiento de las medidas preventivas que se adopten en el mismo sentido.

El cumplimiento patronal de esta obligación de constituir y poner en funcionamiento los comités paritarios, es sancionado por el ISS con multas sucesivas de 1 a 5 salarios mínimos diarios, sin exceder de \$300.000 hasta cuando se avenga a su cumplimiento.

2.1.9.2. Dotación al Personal

Están obligados por ley los empleadores que ocupen habitualmente uno o más trabajadores de suministrar (3) veces por año al trabajador beneficiario, una dotación de calzado y vestido de labor adecuadas a la índole de trabajo que desarrolle y prohíbe que esta prestación se pague en dinero. Las dotaciones

deben entregarse en las siguientes fechas: Abril 30, Agosto 31 y Diciembre 20.

Algunas de las campañas a sugerir que pueden implementarse sin un mayor costo para la empresa serían:

Realizar en coordinación con el Instituto de Bienestar Familiar

- Campañas de Nutrición.*
- Campañas preventiva de Drogadicción.*
- campañas de educación sexual.*
- Atención a los niños en hogares infantiles del ICBF.*
- Adelantar campañas de capacitación en coordinación con el Sena.*
- Especializar a los técnicos en las áreas que tengan relación con las operaciones de la empresa.*
- Actualizar los conocimientos del personal administrativo en: secretariado, sistemas, idiomas si se considera necesario.*

Las fiestas de integración de los empleados, deben hacerse con el fin de integrar la familia-empresa, para rescatar los valores de compañerismo, colaboración, amistad, con actividades deportivas(futbol, beisbol, basquetbol, tenis, atletismo, carreras, etc.) dentro del mismo horario de trabajo,

preferiblemente los sábados para no entorpecer el descanso obligatorio de los empleados.

Todas estas políticas deben establecerse sin buscar obligatoriedad, pero en el evento que el empleado necesite de un permiso que no justifique la salida de la empresa, tampoco sería obligación de la empresa concederlo, si este no ha demostrado interés en la participación de las actividades que los puede beneficiar a él y a su familia.

CAPITULO 3

TÉCNICAS DE EVALUACION

Una de las grandes preocupaciones de las personas que se interesan por la elaboración de los informes sociales es, saber determinar las unidades de medición que se utilizan para llevarlo a cabo.

De acuerdo al enfoque que se le da a la gestión social así mismo existirán distintas unidades de medición. Todo se mide en términos de la moneda según el enfoque norteamericano ; La unidad de medición depende del área en la cual se informe según el modelo francés.

- *Si se trata de la variable "Remuneración" por supuesto la unidad de medición es el peso.*
- *También pueden utilizarse indicadores a nivel de la empresa o bien aquellos relativos al sector al cual pertenece ésta.*
- *En la contabilidad social, la unidad de medición es mucho mas difícil de determinar. En muchos casos se hace mediante la calificación conceptual de lo informado. Esto es válido si se trata de calificar el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores o bien de la contaminación ambiental.*

Se pueden utilizar una o varias técnicas de medición como son:

- *Comparaciones y/o cuadros comparativos, conteniendo cifras absolutas, promedios aritméticos, variaciones, tasas, porcentajes, etc.*
- *Gráficas de tendencias.*
- *Gráficas de barras*
- *Rectas de regresión o de mínimos cuadrados*
- *Análisis horizontal*
- *Análisis vertical*

3.1 VARIABLES, INDICADORES Y ESTANDARES

Cuando la empresa tiene claramente definida su responsabilidad social, puede entonces determinar por sí misma cuáles son los campos de actividad que va a evaluar y por lo tanto cuáles son las variables e indicadores de su informe social.

“De igual forma, conociendo las variables e indicadores, podrá determinar cuáles son los estándares de medición que va a utilizar, sean ellos números reales, pesos, índices, porcentajes, etc.

Las variables son aquellos campos de actividades que en su contenido pueden variar y los indicadores expresan esa variación.

Por ejemplo la variable ausentismo, se expresa a través de indicadores como ausencias con permiso, incapacidad por enfermedad común, incapacidad por maternidad, incapacidad por accidente de trabajo, entre otros.

También existen los subindicadores que profundizan más la información que suministra un indicador. Por ejemplo, para el caso de de ausentismo por enfermedad profesional, pueden aparecer también los subindicadores números de personas por áreas de trabajo o los porcentajes de hombres y mujeres que han tenido incapacidad por este concepto.

3.1.1 Area Interna

Se trata de conocer cuantitativamente y cualitativamente las características demográficas de los trabajadores, las causas del ausentismo, la rotación del personal y la jornada laboral. Igualmente el total pagado por la empresa a sus trabajadores por concepto de salarios y prestaciones.

Veamos este primer conjunto.

3.1.1.1 Características sociolaborales del personal

3.1.1.1.1 Demografía

3.1.1.1.2 Ausentismo

3.1.1.1.3 Rotación de personal

3.1.1.1.4 Jornada Laboral

3.1.1.1.5 Salarios y prestaciones

3.1.1.1.6 Relaciones laborales

3.1.1.2 Servicios sociales de la empresa al personal

3.1.1.2.1 Salud General

3.1.1.2.2 Salud Ocupacional

3.1.1.2.3 Vivienda

3.1.1.2.4 Alimentación

3.1.1.2.5 Transporte

3.1.1.2.6 Servicios Especiales

3.1.1.3 Integración y desarrollo del personal

3.1.1.3.1 Información y comunicación

3.1.1.3.2 Desarrollo del personal

3.1.1.3.3 Capacitación

3.1.1.3.4 Educación

3.1.1.3.5 Tiempo libre

3.1.2 Area Externa

A diferencia del Area Interna, la cual se refiere únicamente a los trabajadores, el Area Externa comprende todos los sectores sociales con los cuales la empresa tiene relación. La Responsabilidad Social de la empresa es diferente con cada uno de ellos, en la medida en que su relación se traduce en diversos servicios y beneficios.

El Area Externa de la empresa tiene su mayor importancia por el hecho de que son los sectores sociales unidos a los empleados, los que posibilitan sus existencia, desarrollo y supervivencia, y en consecuencia esperan de ella el cumplimiento de su Responsabilidad Social.

Para facilitar la realización del Informe Social en lo que compete al Area Externa, se han agrupado sus sectores en tres grandes grupos.

3.1.2.1 Relaciones primarias

3.1.2.1.1 Familia del trabajador

3.1.2.1.2 Pensionados

3.1.2.1.3 Accionistas

3.1.2.1.4 Canales de distribución

3.1.2.1.5 Consumidor final

3.1.2.1.6 Competencia

3.1.2.1.7 Acreedores

3.1.2.1.8 Proveedores

3.1.2.2 Relaciones con la comunidad

3.1.2.2.1 Comunidad local

3.1.2.2.2 Sociedad

3.1.2.2.3 Sector Público

3.1.2.3 Relaciones con otras Instituciones

3.1.2.3.1 Gremios

3.1.2.3.2 Medios de información

3.1.2.3.3 Universidad

3.2. Area responsable de la Función Social y Coordinador

Una vez que la empresa ha tomado la decisión de realizar el Informe Social y se han cumplido los requerimientos que permitan un adecuado desarrollo de éste, es necesario definir en primer término cual será el área de la organización que asumirá esta responsabilidad.

En la definición del área es necesario considerar el objetivo propuesto. Es decir, si el Informe Social tiene como objetivo central reflejar los hechos

sociales y evaluar la gestión social (Política Social) de la empresa, la responsabilidad de esta tarea tendrá que asumirla el área que por su función conozca y administre tal política, cualquiera que sea su denominación y de acuerdo con la estructura administrativa de la misma. Por afinidad con dicha función, esta responsabilidad será generalmente del área de relaciones industriales o su equivalente según la empresa.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente encontraremos que algunas organizaciones al área responsable de elaborar el Informe Social le dan los siguientes nombres: Desarrollo Humano, Superintendencia de Desarrollo Humano y de la Organización, Bienestar Social, Departamento de Personal, etc.

Sin embargo en cada una de estas áreas encontramos tanto un coordinador como un equipo interdisciplinario de colaboradores.

3.2.1. Coordinador del Informe Social

La ejecución del Informe Social requiere, que uno de sus miembros desempeñe funciones de coordinación y dirección del mismo, orientación de las distintas actividades, planeación de sus diferentes etapas de ejecución,

evaluación de su cumplimiento y especialmente la de responder ante la dirección de la empresa a cabalidad con el cumplimiento de este proyecto.

El coordinador deberá cumplir condiciones específicas que aseguren el correcto desempeño de su función. Como miembro que es del equipo deberá llenar los mismos requisitos de éste, pero además deberá poseer otras cualidades como son:

- Desde el punto de vista personal, deberá tener aptitudes de liderazgo, cualidad necesaria para asumir el rol de guía u orientador.*
- Capacidad de relación interpersonal para facilitar el trabajo en equipo, y las comunicaciones no sólo con los miembros del grupo, sino con el resto de la organización. Esta cualidad producirá aceptación, colaboración, apoyo a sus decisiones y respaldo en su gestión.*
- Amplio conocimiento del tema: como orientador que es del equipo interdisciplinario, deberá profundizar sus conocimientos o adquirir la capacitación necesaria que le permita llevar a cabo adecuadamente su función.*

REVISADO POR:
AUTORIZADO POR:
FERNANDEZ EN
Clausura Rev

- *Formación Humanista y Administrativa: Teniendo en cuenta que el Informe Social evalúa la gestión social de la empresa a través de datos o resultados que aporta la Contabilidad Social respecto a metas propuestas para un período determinado, es importante precisar que esta evaluación no se puede dar solamente con la presentación de cifras o datos aislados unos de otros a través de un informe. La importancia de la evaluación surge a partir del análisis o interpretación de esas cifras como manifestación que son de los hechos socio-laborales internos o externos, pero que expresan de todas formas la dinámica empresarial con los diferentes sectores con los cuales tienen relación.*

3.2.2. Diseño del Plan de Trabajo

Una vez nombrado el coordinador, surge la necesidad de diseñar el plan de trabajo a seguir, constituido de tal forma que asegure el cabal desarrollo del Informe Social en los términos, características y condiciones esperados por la empresa.

El plan de trabajo deberá responder a los interrogantes Que?, Quién?, Cuando? y Como?.

Que?. Hace referencia al Informe mismo, a la actividad que se va a desarrollar, a la tarea que nos ocupa. Sin embargo, aunque la metodología sea igual, el contenido será diferente de acuerdo con las características de cada empresa, las cuales determinarán las variables a evaluar, los indicadores que la representan con mayor precisión y los estándares de medición de cada uno de ellos.

Como puede apreciarse la respuesta a esta primera pregunta del qué se va a estudiar, supone todo un proceso de análisis e identificación de los campos o actividades que son susceptibles de ser evaluados a través de la herramienta del Informe Social.

Quién?. Los aspectos que deben tenerse en cuenta para conformar el equipo de colaboradores responderán ampliamente este interrogante. Algunos elementos a considerar en la conformación del equipo son:

a. Los miembros deben estar informados ampliamente sobre la política social de la empresa, este conocimiento permitirá determinar qué se va a evaluar. Deberán poder responder a interrogantes como : cuál es el pensamiento social de la empresa, cuáles son las políticas de bienestar social dirigidas hacia los trabajadores, sus familias, los pensionados, qué nivel de

compromiso posee frente a los distintos sectores con los cuales tiene relación, los beneficios que otorga la empresa son fruto de una clara conciencia de Responsabilidad Social o han surgido de negociaciones colectivas, o han sido establecidas por ley?. Como se puede apreciar este conocimiento permitirá que el equipo tenga un criterio unificado, lo cual facilitará el desarrollo de las etapas posteriores.

- b. El equipo debe conocer ampliamente la estructura administrativa de la empresa. Este conocimiento permitirá identificar en su momento quienes son los "responsables" de cada una de las variables a evaluar, o coordinadores de los diferentes proyectos, es decir, quién posee la información que se requerirá posteriormente. Del mismo modo permitirá determinar los procedimientos a seguir y los niveles jerárquicos o instancias que se deben acatar en las diferentes etapas de desarrollo que requiere el Informe Social.*
- c. El equipo debe representar diferentes áreas de la empresa. En el proceso de conformación del equipo interdisciplinario que asumirá la responsabilidad de llevar a cabo el informe social, es importante tener en cuenta que en él deben participar aquellas personas que por razón de su cargo tengan responsabilidades en el manejo de áreas afines con la información que requiere el informe social, tales como : relaciones industriales o personal, bienestar social, servicios al personal, salud ocupacional, mercadeo de*

productos, relaciones con la comunidad, comunicaciones empresariales, secretaría general y división jurídica, etc.

Conformarán también este equipo aquellas personas involucradas directamente en la captura de la información requerida para la elaboración del Informe Social. Entre ellos, el jefe del departamento de contabilidad de la empresa, juega un papel importante pues es quien aporta su conocimiento y experiencia en el suministro de la información.

- Las empresas pueden, si así lo consideran, adaptar la Contabilidad a las necesidades del mensaje del Informe Social como pueden ser las cuentas de prestaciones y gastos sociales, las cuales pueden estructurarse de manera que registren en forma separada cada uno de los ítems susceptibles a valorizar.*

La Contabilidad debe considerarse como herramienta de apoyo del Informe Social, para satisfacer una necesidad específica de información, como es la de cuantificar en términos monetarios la inversión social como producto de la política social de la empresa.

Otra persona que puede hacer parte del equipo es el encargado del área de sistema. Su aporte permitirá crear, identificar o complementar los medios a utilizar para recolectar la información requerida por el Informe Social.

Cuándo?. Se refiere al período en el cual se realizará el Informe Social, es decir el tiempo en el cual se va a evaluar la gestión social de la empresa. Las características de cada empresa y sus necesidades, así como la voluntad de la gerencia, son los factores que determinarán el lapso en el cual se evaluará la función social de la misma. En la práctica generalmente este período es de un año calendario que coincide con el período fiscal del balance financiero.

Cómo?. Tiene que ver con la asignación de los recursos necesarios, los medios adecuados para la recolección de la información, y la metodología de trabajo que se va a seguir.

3.2.2.1 Elaboración del cronograma de actividades

Para facilitar el cumplimiento a cabalidad del Plan de Trabajo, es importante elaborar un cronograma de actividades, que permita orientar el trabajo desde su inicio hasta la culminación del mismo y evaluar simultáneamente el proceso social.

CAPITULO 4

INFORMES DE LA FUNCION SOCIAL

4.1. INFORME DE LA ACCIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES EN LA EMPRESA TALLER CASA DEL EMOBINADOR.

Para evaluar los procesos sociales de una pequeña empresa, como lo es el Taller Casa del Embobinador, que cuenta en la actualidad con 55 empleados, los indicadores sociales que se estudiarán no serán iguales a los de una empresa de 3.000 trabajadores, pero sí será igualmente válido que cada una de estas empresas las rijan unas políticas sociales, y en esa medida una revisión permanente de la aplicación de la políticas sociales existentes.

La labor voluntaria y autónoma de la Empresa Taller Casa del Embobinador de desarrollar algunas actividades sociales, ha llegado no sólo a sus

trabajadores sino que se ha extendido también a la familia de uno de los empleados, siendo este el primer acto de responsabilidad social asumido por el gerente de manera no formal y permanente desde hace cinco (5) años.

A continuación se mencionarán los logros más importantes de la función social del año 1994, obtenidos en materia de salud, higiene, vivienda, educación, integración y otras actividades de beneficio a la comunidad, que no podemos entrar a evaluar puesto que se han venido haciendo de manera no formal.

Una buena gestión de tipo social debe ser planeada, plantearse unos objetivos inmediatos, a corto, a mediano y a largo plazo y establecer unas políticas de tipo social.

AREA INTERNA

Características Socio-laborales del Personal

La Empresa Taller Casa del Embobinador ofrece igualdad de condiciones y oportunidades a todos sus trabajadores sin distinción de raza, sexo, religión o nacionalidad. Sin embargo, por las características particulares de operación de la empresa, la mayoría del personal que labora en la planta son hombres.

La explicación demográfica que sigue a continuación se basa en la cifra de 49 empleados permanentes vinculados a la empresa a diciembre 31 de 1994.

El desarrollo de la empresa ha permitido un incremento promedio de aproximadamente 6 empleados por año desde su inicio.

Demografía

SEXO	EMPLEADOS	%
Masculino	47	96
Femenino	2	4
Total	49	100

ESTADO CIVIL	EMPLEADOS	%
Solteros	15	30
Casados	21	43
Unión Libre	13	27
Total	49	100

Edad

La cifras correspondientes a los empleados permanentes en 1994 son:

EDADES	EMPLEADOS	%
Menos de 18	0	0
18 a 25	16	33
26 a 35	29	59
35 a 45	02	4
45 a 55	02	4
Mas de 55	0	0
Total	49	100

Antigüedad

TIEMPO	NÚMERO	%
Menos de 1	5	10
De 2 a 4	18	37
De 4 a 6	24	49
De 6 a 8	02	4
Total	49	100

Educación

GENERAL	EMPLEADOS	%
Primaria	12	24
Secundaria	26	50
Profesional	3	6
Otros	10	20
Total	49	100

ESPECÍFICA	EMPLEADOS	%
Técnicos Electricistas	40	82

Procedencia geográfica

MUNICIPIO	EMPLEADOS	%
Cartagena	43	88
Turbana	3	6
Turbaco	2	4
San Antero	1	2
Total	49	100

Lugar de Trabajo

DEPENDENCIA	%
En la Planta de la Empresa	80
En La Armada y Conastil	15
Fuera de la Ciudad.	5% esporádicamente

Clase de Contrato

Los trabajadores con contrato a término indefinido fueron 45 y 4 aprendices del Sena.

*Servicios Sociales de la Empresa al Personal**Salud*

El Instituto de Seguros Sociales presta los servicios médicos para todos los trabajadores de la Empresa Taller Casa del Embobinador y sus familias. Durante 1994 esta entidad recibió \$2.045.750, como aportes de la empresa y de sus trabajadores.

Se atendieron 9 empleados con servicios médicos particulares por la suma de \$472.500 . Este valor corresponde al 50% del total de los servicios médicos prestados asumidos por la empresa.

Higiene

La empresa dictó charlas educativas al personal, concientizándolos sobre la necesidad de mantener el área de trabajo en condiciones óptimas de aseo y logrando los objetivos planteados.

Area Externa

Relaciones Primarias

Familia del Trabajador

Vivienda

De acuerdo a algunos parámetros establecidos se le otorgó a uno de los empleado un auxilio de vivienda mensual.

Educación

De la misma manera se le otorgó un auxilio de educación a los hijos de uno de los empleados.

Integración

Durante el año 1994 se realizaron actividades de integración en las que los empleados y sus familias participaron, tales como reuniones para celebrar el día de las madres, el día de los niños niños y fiesta de fin de año, que reforzaron los valores familiares y promovieron el espíritu de compañerismo y colaboración y contribuyeron al intercambio de las relaciones interpersonales.

La asistencia total, entre trabajadores y miembros de la familia, fué de 94 personas.

4.2. OPTIMIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

Para poder presentar unos Estados Financieros o Informes, es necesario que cumpla los objetivos básicos y las cualidades de la información contable de

los Decretos 2649 y 2650 de 1993. Porque muchas de las informaciones que se van a necesitar tienen su fundamento en la información financiera.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Cuarto Sur

CAPITULO 5

MODELO EVALUADOR DE LA GESTIÓN SOCIAL DE UNA EMPRESA.

Para la implementación del Modelo Evaluador de la Función Social, que propondremos deben tenerse en cuenta, el establecimiento de políticas de planeación, el planteamiento de unos objetivos inmediatos, a corto, mediano y a largo plazo.

- Realizar un diagnóstico en la Empresa de la función Social y extenderla a cada uno de los trabajadores y sus familias, con el fin de detectar cuales son las variables que deben satisfacerse a nivel de las áreas interna y externa de la empresa.*
- De acuerdo a las políticas trazadas y al diagnóstico realizado se podrá evaluar la gestión social de la empresa.*

- *Es necesario que las actividades sean presentadas de acuerdo a un ordenamiento para que puedan ser contrastadas con lo planificado (objetivos y políticas).*

Debe establecerse una política de selección de personal adecuada, con evaluaciones psicológicas, visitas sociales, etc.

Una vez seleccionado el empleado poner en práctica las visitas sociales haciendo encuestas sobre: número de hijos, grado de educación, rango de edad de los hijos, nutrición, grado de educación de la familia, condiciones de vida, etc, con el fin de hacer campañas de mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia, en los aspectos que muestren deficiencias.

El siguiente es el Modelo Evaluador de la Gestión Social que recomendamos implementar en la Empresa Taller Casa del Embobinador.

5.1 INFORMACION BASICA SOBRE PERSONAL

Personal (# de empleados en el período estudiado)

Jubilados (Con la empresa y compartidos con el ISS)

Profesionales(#)

Indices de:

Ingresos(%)

Retiros(%)

Rotación(%)

Años de Servicio(%)

Edad(%)

Número de Trabajadores por Edad

Rango-Edad(x-y)

Número de Trabajadores(#)

Salarios y Prestaciones

Promedio Básico Mes(\$)

Salario Promedio Mes(\$)

Ingreso Mínimo Mes(\$)

Salarios Pagados(\$)

Prestaciones Sociales Pagadas(\$)

<i>Areas</i>	<i>Actividades</i>	<i>Beneficiarios(#)</i>	<i>Inversión(\$)</i>
--------------	--------------------	-------------------------	----------------------

<i>SALUD</i>	<i>Exámenes Médicos</i>		
--------------	-------------------------	--	--

	<i>Exámenes especiales</i>		
--	----------------------------	--	--

	<i>Préstamos para Salud</i>		
--	-----------------------------	--	--

	<i>Aportes en Salud</i>		
--	-------------------------	--	--

	<i>TOTAL SALUD(\$)</i>		
--	------------------------	--	--

VIVIENDA Préstamos para soluciones

Préstamos para Mejoras

Ordenes y Compras de Materiales.

Visitas domiciliarias

TOTAL VIVIENDA(\$)

EDUCACION

Becas primaria y bachillerato

Becas tecnológicas

Becas Universitarias

Auxilio Escolar

Préstamos Educativos

TOTAL EDUCACION(\$)

CAPACITACION

Y CALIDAD

Programas Internos

Programas Externos

Inducción

Prácticas Académicas

Cursos

TOTAL CAPACITACION Y

CALIDAD(\$)

TRANSPORTE

Prestar servicio de transporte

Auxilio para transporte por accidente de trabajo

y enfermedad comun

TOTAL TRANSPORTE(\$)

PRESTAMOS

Vacaciones

Calamidad doméstica

Necesidad Familiar

TOTAL PRESTAMOS (\$)

AUXILIOS

Por fallecimiento

Por Matrimonio

Por Natalidad

TOTAL AUXILIOS

PRIMAS

De antigüedad

De vacaciones

De servicios

De asistencia

De aguinaldo

TOTAL PRIMAS

JUBILADOS

Préstamos para vivienda

Préstamos varios

Becas para hijos de jubilados

Auxilios escolares

Recreación a jubilados

EVENTOS ESPECIALES

Celebraciones

Día de las madres

Día de la secretaria

Día del amor y la amistad

Día de los niños niños

Fiesta de fin de años

Al finalizar el período de la actividades sociales realizadas, se debe rendir un Informe de la Función Social de la Empresa.

5.2 CUADRO DEL BALANCE SOCIAL

En este cuadro se presentarán los resultados obtenidos en cada una de las variables en las cuales se establezcan metas.

<i>Campo de</i>	<i>Factor de</i>	<i>Meta</i>	<i>Valor</i>	<i>Diferencia % de</i>	<i>Resultado</i>	<i>Resultado</i>	<i>Resultado</i>
<i>Actividades</i>	<i>Ponderación</i>		<i>Obtenido</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Obtenido</i>	<i>Posible</i>	<i>Final</i>
				<i>Frente a la Meta</i>			

Columna 1. Campo de Actividad

En ella se destacan las variables seleccionadas para ser medidas y sus respectivos indicadores.

Columna 2. Factor de Ponderación

Este factor lo define la empresa, al comienzo del periodo, de acuerdo con la importancia de cada variable para ella. La escala de ponderación puede ser de 1 a 5, siendo éste último valor más alto.

Columna 3. Meta

El resultado por obtener en cada una de las variables o indicadores seleccionados.

Columna 4. Valor Obtenido

Como su nombre lo dice, es el resultado real alcanzado al finalizar el período, en cada una de las variables o indicadores.

Columna 5. Diferencia en porcentaje de Cumplimiento frente a la Meta

Convierte el resultado logrado en un porcentaje frente a la meta propuesta.

Puede obtenerse un resultado igual, superior o por debajo de lo previsto.

Columna 6. Resultado Obtenido

Se obtiene de multiplicar el resultado porcentual alcanzado (Columna 5) por el factor de ponderación (Columna 2).

Columna 7. Resultado Posible

Resulta de multiplicar el factor de ponderación de cada variable o indicador, por 100.

Columna 8. Resultado Final

En esta columna se relaciona el resultado final real que se obtiene de la suma del resultado posible y el resultado obtenido.

La diferencia entre la suma de los resultados finales y los posibles, nos da el déficit o superávit total del ejercicio.

Luego de presentar el Cuadro de Informe Social, se procederá a rendir un Análisis de Resultados, si las metas fijadas fueron o no satisfactorias. Cual de las actividades sociales tuvo mayor cubrimiento y Cual ocupò el papel protagònico.

EJEMPLO DE INFORME EVALUADOR DE LA GESTIÓN SOCIAL

<i>Campo de Actividades</i>	<i>Factor de Ponderac</i>	<i>Meta</i>	<i>Valor Obten</i>	<i>Dif. en % de</i>	<i>Result Obten</i>	<i>Result Posible</i>	<i>Result Final</i>
<i>Cumplm</i>							
<i>Frent</i>							
<i>Meta</i>							
Salud Ocupacional							
<i>Ausentismo por Accidentalidad</i>	5	0.60	0.60	0.0	0.0	500	500.0
<i>Ausentismo por Enfermedad</i>	5	2.40	2.10	12.5	62.5	500	562.5
<i>Ausentismo Total</i>	5	3.00	2.70	10.0	50.0	500	550.0
<i>Estudios de Ruido</i>	5	2	6	200.0	1.000.0	500	1.500.0
<i>Estudio por Iluminación</i>	4	3	1	(66.7)	(266.7)	400	133.3
<i>Vacunación Antitetánica</i>	5	700	904	29.1	145.7	500	545.7
<i>Exámenes personal Administración</i>	4	100	215	115.0	460.0	400	860.0
<i>Exámenes personal Operativo</i>	4	400	514	28.5	114.0	400	514.0
<i>Tapones auditivos</i>	4	150	269	79.3	317.3	400	713.3
<i>Estudio Ambiental Restaurado</i>	4	2	1	(50.0)	(200.0)	400	200.0
DESARROLLO Y BIENESTAR							
<i>Plan Especial Vivienda</i>	5	12	12	0.0	0.0	500	500.0
<i>Préstamos para Vivienda</i>	5	44	47	6.8	34.1	500	534.1
<i>Mejoras de Vivienda</i>	4	24	21	(12.5)	(50.0)	400	350.0
<i>Adjudicación de Becas</i>	4	1.089	1.038	(4.7)	(18.7)	400	381.3
CAPACITACION							
<i>Programa de Capacitación</i>	5	160	175	9.4	46.9	500	546.9
<i>Inducción</i>	4	5	22	340.0	1.360.0	400	1.760.0
<i>Reinducción</i>	3	8	5	(37.5)	(112.5)	300	187.5
COMUNICACIONES							
<i>Campañas Carteleras</i>	5	47	47	0.0	0.0	500	500.0

<i>Celebraciones</i>	5	24	33	37.5	187.5	500	687.5
<i>TOTAL</i>						8.500	11.526.1
							136%

5.3 MODELO PARA HALLAR EL VALOR DE LOS SUBINDICADORES

INDICADOR	UNIDAD	INDICE	OBSERVACIONES
GRUPO RECURSOS HUMANOS			
SALARIO PROMEDIO	Pesos	Costos Salario total del Periodo (\$ Horas x 2.920/12) Planta de Personal Promedio (Sin Temporales)	Debe ser igual la meta fijada para la compañía
FACTOR PRESTACIONAL	%	Salarios + Jornales + Presentaciones (Lugares + Estrategias) Salario + Jornales	Debe ser igual la meta fijada para la compañía
ROTACION DEL PERSONAL (GLOBAL ACUMULADA)	%	(Ingresos - Egresos) / 2	Debe compararse contra el estándar
UTILIZACION DE PERSONAL TEMPORAL Y DE SERVICIOS TEMPORALES	%	Planta de Personal Prom. Semanal (2) / Total Planta Pers. Real (Pers. Conti. Término Indefinido + Fijo + Temporal)	Debe tender a decrecer
TIEMPO EXTRA	%	Horas Extras y Festivos (Laboradas)	Debe tender a decrecer
AUSENTISMOS	%	Horas Totales Pagadas (Para Todo el Personal) Total Días Ausentismo + Incapacidades	Debe tender a cero
JORNADA LABORAL REAL POR DIA	Hr	Total Horas Trabajadas x 8	Debe tender a 8 horas
COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL	# Personas	Total Planta de Personal	
	%	Pers. Apoyo (3) / Planta Personal Promedio (Con Temporales)	Debe tender de acuerdo con las Metas
	%	P. Producción (4) / Planta Personal Promed. Con Temporales	
	%	P. Mercado y Ventas (5) / Planta Personal Promedio. Con temporales	
NUMERO DE UNIDADES VENDIDAS POR PERSONA POR DIA HABIL	Kg-Día #Personas	Total Ventas Netas (Una Voz) / Días Hábiles Total Planta de Personal Promedio (Con Temporales)	Debe ser menor o igual al estándar para la compañía
ACCIDENTALIDAD	WAcc Millones HH	# Accidentes Periodo x 10 ⁶ HH Trabajadas Periodo	Debe disminuir constantemente
	#Días Millones HH	# Días Perdidos por Incapacidades Periodo x 10 ⁶ HH Trabajadas Periodo	Debe disminuir constantemente
CUMPLIMIENTO PROGRAMA SALUD OCCUPACIONAL	%	Índice de logro de Metas Propuestas en el Plan de Salud Ocupacional acumulado hasta el periodo	Debe tender al 100%
MEJORAMIENTO EFECTIVIDAD (DESEMPEÑO)	%	Relación Beneficio Costo Programas / Proyecto de R.H.	Debe tender a crecer
CUMPLIMIENTO PLAN DESARROLLO INTEGRAL DE RECURSOS HUMANO	%	Índice de logro de Metas propuestas en el plan de Desarrollo de Recursos Humanos acumulado al Periodo	Debe tender al 100%
SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS	%	Promedio variable de satisfacción	Debe tender a crecer

(1) Salario total incluye todos los conceptos de salario ordinario diurno más los recargos nocturnos extras, festivos, incapacidades, vacaciones, ausentismo, subsidio de transporte, pasajes especiales, incentivos, auxilios, comisiones, aguinaldos, primas, viáticos.

(2) Solo entran en consideración aquellos trabajadores contratados a través de oficina de servicios temporales.

(3) EL PERSONAL DE APOYO está compuesto por: El personal administrativo, de mantenimiento, de aseo, de calidad y de vigilancia.

(4) EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN es todo aquel que está en contacto directo con el producto, más la supervisión de estos.

(5) EL PERSONAL DE MERCADEO Y VENTAS está compuesto por: todas aquellas personas que trabajan en área de mercadeo y ventas más todo el personal de agencia, temporales y de agencias de servicios temporales.

(6) Incluye temporales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente estudio, permitirá al gerente de la empresa Taller Casa del Embobinador , a los usuarios de la misma y a todas aquellas personas interesadas en el tema objeto de estudio, tener una visión clara de Informe Social. No existen parámetros rígidos como en la Contabilidad Financiera, pues se puede ajustar a las necesidades y a los recursos económicos de la empresa.

El Informe evaluador de la Función Social no es un modelo aplicado universalmente, pero si existen algunos puntos de partida para la elaboración y presentación en cuanto a técnicas de evaluación, teniendo en cuenta las diferentes variables, indicadores y estándares de medición.

De acuerdo a las características de la empresa, así mismo será la presentación del Balance o Informe Social. Teniendo en cuenta las variables e indicadores representativos de las actividades sociales desarrolladas , tales como salud, educación, vivienda, seguridad e higiene industrial, recreación,

medicina preventiva y del trabajo, entrenamiento , servicios comunitarios, Salud Ocupacional (por ley debe ser aplicada en todas las empresas) etc.

Sería bueno que todas las empresas empezaran a tomar conciencia de la necesidad de desarrollar programas que favorezcan a sus trabajadores y a la comunidad , ya que traerá como resultado la estabilidad de los empleados y le dará una buena imagen, por que serán ellos mismos los encargados de dársela, además de la buena prestación de los servicios.

Vale la pena perfeccionar algunos indicadores económicos-laborales, que permitan evaluar el aporte en el desarrollo de los empleados y la sociedad y poder establecer comparaciones entre los costos recurso- humano y los costos financieros.

El Informe Social, nos habla de una empresa, con paradigmas diferentes, de que los poquitos años que tenga de fundada no son un obstáculo para la renovación y la apertura de nuevas realidades.

Dentro de la estructura organizacional de la Empresa , debe incluirse un Departamento rector de las actividades sociales que vienen desarrollándose y las que se adopten posteriormente.

Reflejar en la presentación de los Estados Financieros de la Empresa Taller Casa del Embobinador, la inversión social como cuenta de Orden en el activo Recurso Humano con su contrapartida en Cuentas de Orden por Contra en el Pasivo, dándole una dinámica acorde con los parámetros establecidos en la empresa.

Adoptar un modelo evaluador de la función social, apoyándose en las recomendaciones expuestas en el Capítulo 5.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- *ARAUJO E., Jack Alberto. Historia del Balance Social en Francia, Centro Colombiano de Investigaciones Contables, Medellín.*
- *AZQUEDA, Diego. La evaluación social de proyectos y la estimación del impacto ambiental: un puente teórico necesario pero complicado. Instituto latinoamericano y del caribe de planificación económica y social-ILPES Dirección de Proyectos y Programación de Inversiones. Vol 10, N° 3 1992.*
- *FERNANDEZ Villa, Maria Isabel. GALLEGO Franco, Mery. ORTIZ. Cancino, Jaime Eduardo. Balance Social. "Fundamentos e Implementación. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. 4ta Edición. Abril de 1993.*
- *HERNANDEZ Acero, Nelson Hernando. Trabajo de Grado (Aplicabilidad del Balance Social en Colombia) Universidad Nacional de Colombia 1989 .*
- *HIGUERA Rodriguez, Nelly. ARIAS Ruiz, Bárbara Ivonne. Trabajo de Grado (Hacia la Construcción de un sistema contable socioeconómico bajo parámetros de productividad, eficiencia y calidad). Universidad Nacional de Colombia 1993.*

- *Innovar* (Revistas de ciencias administrativas y sociales N°2, 3, 4 y 5) Gestión Finanzas, Universidad Nacional de Colombia.
- LARA Dorado, Juan Abel. *Fiscalización, Sistemas de Control, Participación ciudadana y medio ambiente*, Contraloría de Santafé de Bogotá. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas. Santafé de Bogotá D.C. Noviembre 1994.
- *Manual Metodológico para la identificación, preparación y evaluación de proyectos menores* (Serie de Metodologías N°19). Banco de Programa y Proyecto de inversión 1994. Departamento Nacional de Planeación. Santafé de Bogotá.
- *Manual Metodológico General* (Serie de Metodología N°001). Banco de Programas y proyectos de Inversión Nacional 1994. Departamento Nacional de Planeación. Santafé de Bogotá.
- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. *El Salto Social, Plan Nacional de Desarrollo. Ley de Inversiones. 1994-1998.*
- SARMIENTO Anzola, Libardó. *Seguimiento a la Gestión Institucional y Evaluación de Resultados Sociales de los Planes de Inversión Municipal- Manual de Indicadores. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social-ILPES.*