

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO ESTRATEGIA QUE FORTALECE LA CONTABILIDAD DE COSTO EN EL SECTOR SECUNDARIO DE TRANSFORMACIÓN

*Adriana Del Pilar Castillo Cano*¹

*Dina Luz Montes Anaya*²

*Yokohama Tavera Julio*³

RESUMEN

La contabilidad es una ciencia cuya visión está enfocada en estudiar el flujo en el patrimonio ya sea de personas naturales o jurídicas. La visión presentada permite de forma incipiente comprender un poco desde del enfoque de las ciencias contables: no obstante, esta ciencia posee diversas ramas dentro de las cuales están, la Contabilidad de Costos, que como su nombre lo indica, se enfoca en el estudio de los costos, los cuales son en las empresas de producción, la mano de obra, la materia prima y los costos indirecto de fabricación. Dentro de los cuales, los autores consideran que la mano de obra (MO) y los derivados de la misma, pueden ser disminuidos sólo si se tiene la disposición, pero en conformidad a un nuevo método de estrategias de innovación implementado en las organizaciones, la gestión de conocimiento, que a raíz de sus modelos de implementación que de antemano establecen estrategias y pasos para su desarrollo pueden aumentar la productividad empresarial y reducir los costos en los estas incurren. La metodología del presente estudio es cualitativa de enfoque interpretativo y de alcance descriptivo.

PALABRAS CLAVE

Costos, empresas, gestión del conocimiento, contabilidad, producción.

ABSTRACT

Accounting is a science whose vision is focused on studying the flow in the patrimony of either natural or legal persons. The vision presented allows incipiently understand a little of the approach of the accounting sciences: however, this science has several branches within which are, cost accounting, which as its name suggests, focuses on the study of costs, which are in production companies, labor, raw materials and indirect manufacturing costs. Within these costs, the authors consider that labor (MO) and its derivatives can be reduced only if there is the disposition, but in accordance with a new method of innovation strategies implemented in organizations, knowledge management, which as a result of its

¹ Estudiante del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez. Correo electrónico: acastilloc22@curvirtual.edu.co

² Estudiante del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez. Correo electrónico: dmontesa22@curvirtual.edu.co

³ Estudiante del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez. Correo electrónico: ytaveraj22@curvirtual.edu.co

implementation models that establish strategies and steps for its development can increase business productivity and reduce the costs incurred by them.

KEYWORDS

Costs, companies, knowledge management, accounting, production.

INTRODUCCIÓN

La Contabilidad de Costos es una parte de la contabilidad general, que pone a disposición de la administración de empresas del sector secundario de transformación, la recopilación, organización, medición y asesoría de información sobre los costos en los que incurre durante su actividad económica, resumiéndolos en los estados financieros (Polo,2017), costos que se pueden dividir en ajenos y propios (mano de obra y sus derivados) del ente en términos de control.

Los costos controlables son tenidos en cuenta en la Contabilidad de Costos, pero son regulados por un sistema poco efectivo, que son de registro de horas laborales, ya sea biométricos o de fichaje, seguimiento de actividades en la web a partir de app, entre otros, que ocasiona presión en el trabajador y solo disminuye su productividad (Azkue,2015).

Contabilidad de Costos

La Contabilidad de Costo es una rama de la contabilidad, que se encarga de registrar, organizar y medir los costos de procesos productivos de un determinado ente, además, presenta el estado de situación financiera y el estado de resultados ante la administración con respecto a estos sacrificios y esfuerzos incurridos.

Los costos en los que incurre un ente están determinados por los elementos del costo o los desprendimientos de recursos que lo constituyen, que según Orozco Torres (1996) son tres, la materia prima, mano de obra y los costos indirectos, que comprenden de la siguiente manera:

Costos totales de producción

Materia prima directa

- Elemento representativo del producto

Mano de obra directa

- El valor de jornadas laborales del personal de producción
- Materia prima indirecta

Costos indirectos

- Mano de obra indirecta
- Otros costos indirectos

Sin embargo, en la actualidad existe otro elemento que fue reconocido hace poco, denominado costo por contrato de servicios, que son relaciones contractuales “a fin de ejecutar labores relacionadas con la elaboración o producción de bienes” por Soto, Mayorga y Vásquez (2008, p.41).

En conformidad con los elementos del costo, constituyen la siguiente ecuación para los cálculos:

$$\text{Costo total} = \text{MpD} + \text{MOD} + \text{CI} + \text{CS}$$
$$\text{CI} = \text{MpI} + \text{MOI} + \text{OCI}$$

Dentro de la ecuación y la información anterior los autores observan unos elementos que podrían tener un control más fácil por parte de la administración, si esta quisiera disminuir sus costos o aumentar su productividad, que son los generados al interior de la empresa industrial en los que están, la mano de obra y costos que esta aumente con respecto a otros elementos del costo, ejemplo: que los trabajadores durante una transformación química utilicen más materia prima de la establecida para el proceso.

Para controlar esos costos internos existen diferentes métodos, entre estos están: las cámaras de vigilancias, sistemas de fichaje para el control de presencia y horario (tarjeta de banda magnética, de proximidad), sistemas biométricos para entradas y salida del lugar de trabajo (de huellas dactilares, facial, vascular, etc.), sistema de control de horarios por geolocalización, así como, aplicaciones que inhabiliten que en la red se abran ciertas páginas web pero, que no son amigables con el trabajador, que solo generan presión por el sentimiento de vigilancia continua, los cuales no son sinónimos de productividad como muchas organizaciones consideran, sino de estrés con un origen en los factores organizacionales, porque en ellos, algunos directores generales crean una cultura caracterizada por tensión, miedo y ansiedad. Ejercen presiones poco realistas para desempeñar el trabajo en plazos breves, imponen unos controles demasiado rígidos y despiden por rutina a los empleados que no dan el ancho (Acabal,2014).

Lo anterior fue experimentado por Courtney Hagen Ford, quien afirma que durante sus jornadas laborales era víctima de una vigilancia deshumanizante. “La presión sobre las ventas fue implacable, recuerda. Era horrible”. (Ford como lo cita el Dinero, 2019). Hecho por el cual, decidió dejar su empleo.

No obstante, la base de la implementación de estos controles radica en la productividad, como ya mencionaron los autores, que observan es contrarrestada por el estrés y la presión, hecho que sostiene a partir de la investigación denominada estrés y desempeño laboral donde identifican este aspecto, como una consecuencia de este sentimiento, en el cual mencionan, que las personas que integren la organización y lo estén presentando no darán los resultados deseados y por ende el rendimiento bajará (Acabal,2014).

Gestión del conocimiento

La gestión de conocimiento es la producción de información, su transmisión o comunicación y su aplicación en el momento necesario (Nagles, 2007; Álzate-Alvarán y Pérez-Olascuaga, 2018).

La producción de la información dentro de una organización radica en las distintas áreas de una empresa, cada una de ellas durante el desarrollo de sus actividades genera diferentes datos, que se deben recopilar y almacenar para uso general, en cuanto a la transmisión hace referencia al intercambio de la misma dentro de los sectores internos, para su posterior aplicación. Ejemplo:

En el área financiera los contadores desarrollan informes financieros, del resultado de una serie de acciones en las que radica su trabajo (recolección de datos, organización en asientos, libro mayor y estados financieros), que luego exponen antes la administración para que utilice dicha información en diferentes tomas de decisiones, sean para adquirir activos o pasivos, determinar sus destinación o diseñar el camino a seguir para la empresa con respecto a la situación económica de la mismas.

No obstante, la gestión del conocimiento posee distintos métodos para su ejecución que se compone de iguales etapas con distintos enfoques, inherentes a la multidisciplinariedad de este activo intangible (Gómez, 2016) pero, en conformidad a la investigación y a los temas que exponen en este estudio harán mención del modelo que contempla una visión humanista, que radica en centrar los esfuerzos de la GC en los integrantes del ente, es decir, el capital humano.

METODOLOGÍA

El documento es una investigación en la que aplican un método cualitativo, se centra en estudiar el ámbito social y el comportamiento y su teorización, como eje primordial para las organizaciones (Hernández, 2018), cuenta con un paradigma interpretativo, a través de un proceso comprensivo tratan de conocer las interacciones en comunidad, y tiene un enfoque etnográfico porque estudia la vida en grupo, pero, de una población con características específicas y roles definidos (Dzul, s.f). No obstante, está constituido por fuentes de tipo secundarias entre las cuales están: las normas de información financiera, los libros, documentos de la gestión de conocimiento, artículos periodísticos, investigaciones, entre otros; por medio de los cuales, los autores determinan que la técnica para la recopilación de datos es la observación indirecta, aquella que se realiza a través de información recopilada por otras personas u organizaciones.

RESULTADOS

Relación entre la gestión del conocimiento y la Contabilidad de Costo

La gestión de conocimiento es la producción de información, su trasmisión o comunicación y su aplicación en el momento necesario (Nagles. N, 2007). Cuya producción radica en las áreas de una empresa, en este sentido, la relación más simple de la Contabilidad de Costos como parte del sector financiero es la generación de información útil para la organización, que posteriormente la comunican al interior de la empresa para distintas funciones, como de informar a los socios, a terceros, a la administración para la realización de nuevas metas y proyectos.

No obstante, ambas trabajan con lo que se denomina activos, aunque con algunas diferencias, la Contabilidad de Costos recopila, organiza y registra la materia prima e inventario, en cuanto a la GC se centra

en el conocimiento que genera una organización y su aplicación a favor de la misma, recurso que recibe la clasificación de intangible, pero que se encuentra incluido en un término que ya no utilizan en la aplicación contable que es el capital humano.

Para H. Thomas Johnson, profesor de Administración de Empresas en la Universidad de Portland (Oregón) el capital intelectual se esconde dentro de ese concepto contable tradicional y misterioso llamado goodwill. La diferencia, dice, es que tradicionalmente el goodwill recalca activos poco usuales pero reales, tales como las marcas de fábrica. En comparación, afirma, el capital intelectual busca activos todavía menos tangibles, tales como la capacidad de una empresa para aprender y adaptarse (Edvinsson, & Malone, 1998)

Método más óptimo para aumentar la productividad y en consecuencia disminuir los costos por mano de obra

Los métodos de control sobre el capital humano tienden a desarrollar presión y estrés que disminuye los niveles de productividad, como mencionaron en el marco teórico, es por ello que la aplicación de métodos que no radiquen en vigilancia constante, que permita la comunicación multicanal (entre todos) que genere relaciones amigables, ambientes sanos de trabajo en los cuales se sienta cómodos los empleados es clave para que aumenten su rendimiento en producción y a la vez disminuir los costos, a mayor productos en menos horas, menor valor de MOD que distribuir entre las unidades.

No obstante, los aspectos anteriores en la organización los pueden desarrollar a raíz de la gestión de conocimiento, por medio del modelo humanista, que trabaja la trasmisión de la cultura, de las metas empresariales, el trabajo en equipo, el crecimiento del empleado con la promoción de conocimiento en ambientes en los que no se sientan amenazados, que les proporcionen tranquilidad y felicidad, punto en el cual, pueden traer a colación la frase que menciona José Ignacio Azkue un experto en productividad y efectividad, licenciado en ciencias económicas “El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”(2015) que acuñe a Victor Pauchet.

Por su parte para Publicaciones vértices (2007)

Si transmitimos la información operativa eficaz, clara, fluida y a tiempo y además el personal se encuentra identificado con los objetivos y la cultura de la organización, estamos consiguiendo una mejora en la productividad. El trabajo se hace mejor y la gran beneficiada es la empresa hay que convencer a la empresa de la necesidad de una buena comunicación con dos elementos: el económico (ahorro del tiempo y esfuerzo) y el humano (la creencia de mejorar el nivel de vida laboral). (pág. 9)

Estrategia a partir del método humanista

A raíz de lo anterior, determinan que el método humanista de la gestión de conocimiento es la vía más óptima para acercarse al capital humano o los empleados y lograr desarrollar en ellos un sentido de pertenencia por la empresa y hacia sus actividades, al igual que de integración y compromiso, pero ¿cómo sería esto?, implementaran las siguientes áreas y rutas de información en conformidad a sus fun-

ciones y la implementación de cuatro de los seis puntos del modelo de GC; las estrategias como elemento dinamizador de las organizaciones y las economías (Cardona-Arbeláez et al., 2020), ya que genera en estas un mayor nivel de productividad, redundando en la salud de las organizaciones y economías (Boyano-Fram, 2019), la cultura organizacional como elementos que condicionan el comportamiento de los colaboradores y la tecnología como la forma como se desarrollan los procesos productivos en las organizaciones, adicional, de forma implícita la participación.

Área administrativa. En ella suceden los procesos de planeación y coordina la organización, dirección y control de las actividades empresariales, por lo cual la consideran fundamental en el ejercicio de comprensión de la cultura empresarial, la visión y los objetivos económicos, su papel en esta nueva estrategia, será comunicar el camino a seguir de la organización a cada área, lo que desean lograr, como lo lograra y cuáles fueron los resultados, al mismo tiempo que, transmitir la identidad del ente a sus empleados en conjunto con recursos humanos.

Recursos Humanos. Es un generador de cooperación entre el empleado y la empresa, es el representante de los trabajadores, que trata de desplegar un ambiente sano y agradable para ellos, donde puedan desarrollar también sus activos intangibles, como creatividad, astucia, inteligencia emocional e información tacita (CONSE,2015). No obstante, su función en el nuevo plan de control de costos desde la GC es el trabajo conjunto a la administración que previamente mencionaron y la motivación a partir de su crecimiento personal y grupal, por medio de la satisfacción de necesidades de seguridad laboral, afiliación social y reconocimiento para que los impulsen a la autorrealización.

Área operativa. En ella se halla el personal operativo que cumple la función de transformación de materiales en productos terminados, el foco de la nueva estrategia, pues la desarrollan con el fin de llegar a estos y mejorar su productividad, dentro de esta no cumplen un papel más trascendental que su participación, los cambios que en ellos se puedan como consecuencia de la estrategia no son impuestos al igual que la mejora de la productividad, son sólo los posibles resultados o consecuencias.

Área financiera. En esta se halla el contador de costos, que en la ruta de información se comunicara con todas las áreas a través de las TIC y de manera directa, es decir, presencial, cuyo mensaje son los datos sobre el estado de situación financiera, informe de resultados, cálculos de costos de manera específica y general que manifiesta el origen de los mismos, que aplicara con distintos propósitos según el receptor, que serán:

Como fuente para la planeación de nuevas metas porcentuales cuyo receptor es la administración, al cual le servirá como personal de apoyo y consulta de los mismos.

Para mostrar las condiciones económicas, como un choque de realidad a los empleados que podría mejorar su vida o afectar su estabilidad laboral, ayudando en la motivación, que ejecutara recursos humanos, lo que implica una participación activa del contador en los espacios destinados a esta actividad, los cuales serán las estrategias del modelo humanista (reuniones, seminarios, espacios de debates, etc.).

CONCLUSIONES

La gestión del conocimiento es aquella disciplina encargada de implementar estrategias que le permitan a la empresa, llevar un orden a través del aprendizaje y experiencia que tienen los laboriosos, desde un modelo humanista puede mejorar el ambiente laboral, la comunicación, el trabajo en equipo e incluso influir en el empleado para que sus acciones sean con la finalidad de alcanzar metas personales, profesionales, grupales y empresariales, cuya implementación la pueden realizar por medio de un trabajo conjunto de 4 áreas funcionales, administrativas, financieras, operativas y recursos humanos, esta facilita que las informaciones o temas tratados dentro de la organización, tenga una aceptación e integración entre los empleados y el ente.

Por otra parte, la Contabilidad de Costo gracias a su sistema de implementación, permite que los datos obtenidos se puedan registrar y organizar de manera clara, permitiendo así tomar decisiones asertivas. Cabe resaltar que tanto la Contabilidad de Costo como la gestión del conocimiento trabajan con activos que traen a las organizaciones distintos beneficios, permitiendo que los trabajadores transmitan la información de manera objetiva y confiable, logrando que este se sienta a gusto con el ente en el que labora, esto trae como consecuencia, mejora en la relación y comunicación de los operarios y consigo aumento en la productividad, lo que se concluye que en el sector industrial en la generación de mayor cantidad de productos en menor tiempo, ocasionando que cuando distribuyan el costo de las jornadas en las unidades sea con menor valor.

BIBLIOGRAFÍA

Álzate-Alvarán, J., & Pérez-Olascuaga, S. (2018). Logística: punto de inflexión del mercado moderno. *Revista Científica Anfibios*, 1(2), 21-27.

Azkue, J. I. (21 de noviembre de 2015). depro consultores de productividad. Obtenido de depro consultores de productividad: <https://deproconsultores.com/empresas/aumentar-el-control-a-los-empleados-incrementa-la-productividad-o-tiene-el-efecto-contrario>

Acabal, M. R. (2014). Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango).

Boyano-Fram, T. (2019). Retos logísticos de puertos de cuarta generación diagnóstico y modernización en países emergentes. *Revista Científica Anfibios*, 2(1), 72-82.

Cardona-Arbeláez, D., Gómez-Castillo, N., & Lorduy-Miranda, S. (2020). La Estrategia en las organizaciones y los límites desde la perspectiva social y humana. *Revista Científica Anfibios*, 3(1), 19-27.

Chacón, G. (2007). La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial. *Actualidad contable FACES*, 10(15), 29-45.

Charris I. Reatiga (2018). Gestión del conocimiento como estrategia en el direccionamiento de los costos. *Dictamen Libre*, 1(22). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.50265>

CONSE. [CONSE-Recursos Humano]. (2015, julio, 6). ¿RECURSOS HUMANOS y sus funciones, Cuáles son? 2.019 [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE>

Colombia, L. 1314 de 2009, por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento. *Diario Oficial*, 47.409.

de Contabilidad, C. D. N. I. (2009). NIIF para las PYMES. London. IFRS.

de Comercio, C. (2010). Código de comercio. Boletín Oficial del Estado.

Dzul, M. (s.f). Aplicación básica de los métodos científicos “Modelo interpretativo” [Diapositiva de PowerPoint]. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES42.pdf

Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1998). *Capital intelectual*. Norma.

El dinero. (16 de abril de 2019). *Dinero*. Obtenido de *Dinero*: <https://www.dinero.com/internacional/articulo/mecanismos-de-vigilancia-en-el-trabajo-y-sus-problemas-eticos/269843>

Gómez, D. R. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educación*, 37, 25-39.

González, M. M. A. (2015). *Contabilidad y análisis de costos*. Grupo Editorial Patria.

Herrera, T. J. F., Quejada, R., & Payares, J. G. P. (2011). La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *Dimensión empresarial*, 9(1), 80-87.

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Maya Herrera, J. D. (2017). *Estados financieros comparativos para PYMES*.

Nagles, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 97-102.

Parra, D. Q. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. *Pymes metalmeccánicas de Cali. Universidad & Empresa*, 6(13), 9-36.

Pérez-Montoro, M. (2016). Knowledge management: origins and evolution.

Polo, B. (2017). Contabilidad de costos en la alta gerencia.

Publicaciones vetice s.l. (2007). Comunicación interna. España: Vértice.

Rey Pombo, J. (2017). Contabilidad General. Curso práctico. 2. Ediciones Paraninfo, SA.

Rodríguez Gómez, D. (2009). La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: barreras y facilitadores.

Rojas Medina, R. A. (2007). Sistemas de costos: un proceso para su implementación.

Soto, C. A. R., Mayorga, X. S., & Vásquez, F. V. (2008). Contabilización del cuarto elemento del costo. Entramado, 4(2), 38-51.