S

e lee en la [Resolución No. 083 (2 de junio de 2021)](https://www.contaduria.gov.co/documents/20127/2375773/RESOLUCI%C3%93N+No.+083+DE+2021+-+Proced+pensiones+MNE+para+la+firma+May+24-21.pdf/c57e52d1-bbbe-25e9-d148-d5ae3d1dc0c3) Por la cual se incorpora, en el Marco Normativo para Empresas que no Cotizan en el Mercado de Valores, y que no Captan ni Administran Ahorro del Público, el Procedimiento contable para el registro de los hechos económicos relacionados con el pasivo pensional y con los recursos que lo financian “*A continuación, se desarrolla el procedimiento contable que aplicarán las empresas para el registro de los hechos económicos relacionados con el cálculo actuarial de pensiones, el plan de activos para beneficios posempleo relacionados con pensiones, la nómina de pensionados, las cuotas partes de pensiones por cobrar, las cuotas partes de pensiones por pagar, los bonos pensionales o cuotas partes de bonos pensionales, los reintegros y retroactivos, las indemnizaciones sustitutivas, los aportes pensionales, la concurrencia en la financiación del pasivo pensional de las entidades del sector salud y la liquidación final del plan de beneficios posempleo relacionado con pensiones.*”

Al leer la cantidad de situaciones que deben registrarse no cabe más que asombrarse por la forma como se ha complicado el manejo contable de los asuntos relacionados con el personal. Por ello hay muchas firmas que se dedican a procesar la nómina de otras empresas.

El factor multiplicador de los salarios que se obtiene de agregar a estos las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social es una de las causas por la que las pequeñas microempresas no quieren formalizarse. También es el motivo por el que los empresarios propenden por aumentos bajos de los salarios.

Hoy en día la compensación de los empleados no se limita a los salarios, las prestaciones y los aportes al sistema de seguridad social. Se añaden otros elementos como la capacitación, las facilidades de alimentación, la instalación de cajeros automáticos, las facilidades de alimentación y de transporte, los llamados beneficios extralegales y los programas de salud ocupacional. Obviamente el sistema de información debe reportar sobre el monto total de estas erogaciones.

En un país con una tasa de ocupación alrededor del 52,1% y una tasa de desempleo del 15% es claro que los que tienen trabajo deben mantener a dos o tres personas más. Cuando se advierte que entonces los salarios deben dividirse y que las erogaciones familiares no se consideran deducibles en materia del impuesto a la renta, se comprenderá por qué la presión de los empleados es cada vez mayor.

Los tiempos en que las oficinas de personal se dedicaban a velar por el cumplimiento de las leyes labores ya pasaron. Hoy el enfoque tiene que ser más integral, de manera que se goce de un buen clima organizacional y se consideren todas las dimensiones de los individuos.

La contabilidad financiera solo mide las erogaciones, desconociendo los otros factores, por lo que hoy se habla del capital humano dentro del informe integral.

*Hernando Bermúdez Gómez*