

La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970

*Motivation to Work in the Accounting Field: a Genealogy for an Analysis
between 1960 and 1970*

Recibido: 19-11-2015 • Aprobado: 19-01-2016 • Página inicial: 185 - Página final: 198

Ángel David Roncancio García*
David Andrés Camargo Mayorga**

Resumen: el propósito de este artículo es hacer una genealogía de la investigación en motivación laboral en el campo contable. Para ello se hace un recorrido bajo el método historiográfico-genealógico, de donde se obtienen dos grandes categorías de análisis desde la relación entre contabilidad y conducta, y motivación laboral en el trabajo contable, en el periodo 1960-1970, cuando se gestan las primeras investigaciones y se formulan las hipótesis en esta área. Secciones que permiten crear un marco de análisis teórico y metodológico de los estudios en este campo.

Palabras clave: motivación laboral, genealogía, contabilidad, ciencias de la conducta.

Abstract: The purpose of this paper is to develop a genealogy of the research about motivation to work in the accounting field. To this end, an overview was carried out using the historiographical-genealogical method. Two great analysis categories emerged from the relation between accounting and behavior, and motivation to work in the accounting field between 1960 and 1970. It is during this decade that the first research projects take shape, and the first hypotheses are formulated in the field. With these sections, it is possible to create a theoretical and methodological framework for analysis of the studies in this field.

Keywords: Motivation to work, genealogy, accounting, behavioral sciences

JEL: M41, M49

* Contador público, filósofo y MSc. (c) en Filosofía. Miembro del grupo de investigación Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia.
angel.roncancio@unimilitar.edu.co

** Economista y MSc. (c) en Economía. Docente investigador de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas y miembro del grupo de investigación Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia.
david.camargo@unimilitar.edu.co

La motivation du travail comptable: une généalogie pour son analyse dans la période 1960-1970

Résumé: le but de cet article est de faire une généalogie de la recherche dans la motivation du travail dans le domaine comptable. Pour cela il y a un parcours sous la méthode historiográfico-généalogique, d'où on obtient deux grandes catégories d'analyse de la relation entre la comptabilité et de comportement, et la motivation de l'emploi dans le travail comptable, dans la période 1960-1970, lorsque l'on gèst les premières investigations et émet des hypothèses dans ce domaine. Sections qui permettent de créer un cadre d'analyse théorique et méthodologique des études dans ce domaine.

Mots-clés: motivation du travail, ascendance, comptabilité, sciences de la conduite.

A motivação de trabalho: uma genealogia de contabilidade para a sua análise décadas de 1960-1970

Resumo: o objectivo deste artigo é o de fazer uma genealogia da investigação no trabalho de motivação no campo de contabilidade. Ele faz isso por um balcão sob o método historiográfico-genealógicas, onde você obter duas grandes categorias de análise desde a relação entre contabilidade e conduta, E o trabalho de motivação no trabalho contabilístico, no período 1960-1970, quando as primeiras investigações são gestated e torna a hipótese nesta área. Seções que permitem criar um enquadramento para a análise do referencial teórico e metodológico de estudos neste domínio.

Palavras-chave: motivação para o trabalho, genealogia, contabilidade, ciências comportamentais.

Introducción

Este documento hace parte del proyecto de investigación “Motivaciones laborales en los contadores públicos neogranadinos” que realizó el Grupo de Estudios Contables (GECONTA), de la Universidad Militar Nueva Granada en el año 2011. Su propósito se enfoca en presentar una genealogía del problema de la motivación en el ámbito contable, y para ello hemos intentado clarificar la siguiente pregunta: ¿qué es lo que motiva a los contadores para trabajar en su profesión?

Para abordar esta pregunta se recurre a un análisis genealógico el cual es de tipo histórico-hermenéutico en el cual encajan transversalmente aportes de las ciencias sociales y ciencias de la conducta, enfocando las investigaciones desarrolladas en contabilidad, especialmente en el ámbito anglosajón desde que aparecen los primeros estudios contables que abordaban el problema de la motivación de los contadores.

Esta presentación se divide en tres partes. En primer lugar, se tratará el método o si se quiere el recurso de la genealogía, de la misma manera se abordarán las implicaciones de la misma en el conocimiento que tenemos del mundo del trabajo. En segundo lugar, se mostrará la relación entre contabilidad y conducta, y en una tercera sección, se examina la motivación laboral en el ámbito contable. Esta genealogía cubre los orígenes de los estudios en motivación laboral en contabilidad, sus antecedentes e hipótesis principales en las décadas del sesenta al ochenta, que es cuando se gesta este tipo de investigaciones que dan origen a la llamada contabilidad de gestión en el ámbito anglosajón.

Metodología

Genealogía de la Pregunta

La genealogía es un método que según Foucault (2008, p.20) “(...) respecto y contra los proyectos de una inscripción de los saberes, [es...] una jerarquía de los poderes propios de la ciencia, una especie de tentativa de liberar de la sujeción a los saberes históricos”. Por lo que, la genealogía, permitiría reconstruir un discurso, como las ideas o el pensamiento de un área disciplinar, en contraposición a un discurso único, formal, unitario y científico. De esta manera, la genealogía es un método o, tal y como lo reconociera Foucault, a lo largo de su obra, en una táctica que permite reconocer discursividades internas y locales, que hacen jugar los saberes, liberados a la sujeción formal.

Foucault (2008) cree que la valía del método genealógico o arqueológico se halla en los propios sustratos que saca a flote, a veces solo se trata de escarbar en los usos del lenguaje o de las ideas para encontrar implicaciones sociológicas, antropológicas, éticas, y hasta filosóficas. Pero la genealogía no es base de juicios morales, la genealogía muestra cómo se llega a armar de contenido y sentido esos juicios morales y estéticos.¹

Una de esas implicaciones antropológicas remite a la pregunta original. ¿Qué es lo que motiva a los contadores para trabajar en su profesión? Si bien la pregunta es válida por extensión y en general a cualquier actividad humana, es claro que en el contexto de la investigación tradicional en contabilidad y, en especial, de algunas corrientes o escuelas derivadas de las ciencias de la conducta, en el ámbito contable esta cuestión ha sido más que ignorada por considerarse, a veces, como una pregunta innecesaria o ya bien, que le corresponde a otras disciplinas como la psicología y, en el mejor de los casos, a la estrategia de la gestión del personal al interior de las organizaciones.

Una manifestación de ello en el ámbito del lenguaje, y con claras connotaciones antropológicas, es posible de observar en la evolución de los términos con los cuales se refiere al personal, al trabajador como ente abstracto en el mundo del trabajo. Algunos autores ven en ello un proceso consecuente de naturalización y a la vez de “humanización” del trabajo; si se pensara solamente en palabras como proletariado, trabajador, personal, mano de obra y en los más recientes “capital humano” “capital intelectual”, “activo laboral” y ni que decir de ese término trillado e impersonal de “activo más valioso de la empresa”. Se cree que este aparente proceso de humanización de los términos es de lento proceder, más lento que la transformación de los modos de vida relativos al trabajo, y la aparente antropologización del mundo del trabajo que se nota en el lenguaje, no es más que el reflejo simbólico detrás del mismo, es decir, es lo que el trabajo esconde.

Es evidente que tras la evolución de los términos se manifiesta la evolución del mundo del trabajo, y esa asimetría entre la evolución de las ideas o conceptos y la evolución de las condiciones de la realidad, es lo que permite entender porque a principios del siglo xx no era importante preguntarse si los empleados estaban motivados a trabajar en la fábrica o si necesitaban mayor motivación para realizar bien su trabajo, es más, la única motivación debería ser la paga y entre más alta, mayor motivación.

1 Este proceder tiene su origen en Friedrich Nietzsche en su *Genealogía de la moral*, procedimiento del cual Foucault se siente, a su vez, directo heredero.

Ahora, esta anterior postura parecería anacrónica y obsoleta, piensese ahora en los horarios y condiciones de trabajo en las factorías inglesas de mediados del siglo XIX; en los términos contractuales de los diversos contratos de trabajo y su evolución en aras de equidad, justicia y reciprocidad; en las condiciones de vida de los trabajadores y su acceso a bienes culturales o simbólicos, la politización y radicalización de los discursos alrededor del trabajo, por solo mencionar algunas dimensiones. Todo esto sería suficiente para convencerse de la evolución y transformación del mundo del trabajo, pero la genealogía del trabajo solo deja entrever que los diversos contenidos de cada generación, enfoque, escuela o modelo económico son maleables y están evolucionando continuamente, un poco más lento que las prácticas de cada labor o trabajo, pero siempre intentando adaptarse a la contingencia.

Pero ¿cómo es posible abordar la pregunta original desde una perspectiva genética? La salida a este inconveniente dirige al punto de origen del concepto de motivación laboral, bastante moderno por demás, y a la primera ocasión en que desde la contabilidad se esgrimen explicaciones y estudios empíricos para tratar de entender el problema en cuestión. De la mano de otras disciplinas, se encuentra que es solo desde mediados del siglo XX que la pregunta se vuelve en un eje temático e investigativo en muchas otras disciplinas, que siempre tienen en mente cómo el trabajo afecta a las personas y viceversa.

Es de tener en cuenta, que en general los avances y la investigación en las ciencias de la conducta arrojaron bastantes resultados en términos de vertientes, modelos, metodologías y lenguajes propios a lo largo del siglo XX. También se debe recordar que los aportes a tales investigaciones no solo proceden de la psicología laboral e industrial, sino también de las ciencias humanas (sociología del trabajo, antropología, filosofía de la técnica, ética y administración aplicada). Campos en los que la investigación aplicada de tipo descriptivo y experimental ya no se concibe como un “enfoque alternativo”. Ante esto, se propone una revisión de términos en investigación contable.

Esto significa, extendiendo esta génesis común, que los llamados enfoques alternativos no han surgido al interior de la contabilidad misma, sino que están directamente influenciados por los avances, metodologías y desarrollos propios de otro tipo de saberes. De esta manera la posible clasificación de las vertientes en investigación en contabilidad, en especial en contabilidad de gestión, arroja un campo muy particular de análisis: la conducta humana y su relación con la contabilidad.

Lo que interesa en este caso, es en particular uno de los elementos (ya clásico, por demás) de la conducta humana en general: la conducta humana en el trabajo.

Pero si bien intentar analizarla es algo colosal, se debe acotar el problema de análisis a otro sub-campo: qué es lo que motiva algunas personas a trabajar en contabilidad.

Así entonces, el posible sujeto de análisis, es directamente quien trabaja en contabilidad; esto es, el contable, contador, revisor fiscal, auditor, analista contable, asistente contable, y otros más. Por otro lado, al intentar caracterizar el tipo de trabajo, se debe entender por ello, no solo la industria o una empresa productora, sino la empresa como ámbito en el cual se desarrollan otro tipo de labores de tipo técnico-intelectual como en el caso de la función de la contabilidad al interior de las empresas.

El mundo del trabajo

La contabilidad de gestión y la gestión de personal pertenecen a una misma realidad: la gestión de los recursos asignados al logro de los objetivos de la organización. La plantilla, como los inmuebles o el capital físico, son cada uno de ellos factores de producción; es decir lo común predomina sobre sus peculiaridades: son recursos escasos que se combinan eficientemente para sacar el mayor partido (económicamente) posible de la especialización que, gracias a sus diferencias, hace posible la división del trabajo.

Las mejoras de ejecución dependen de la motivación, en mayor o menor medida; ésta, a su vez, no es ajena a incentivos (salariales y extrasalariales), al clima laboral, al estilo de dirección, a la cultura corporativa y al miedo al paro, entre otras variables. Parece pues que el carácter económico de los recursos humanos hay que aprehenderlo a partir de una, nada cómoda, gama de variables. Pero, peculiar o no, el factor trabajo es un factor de producción.

A continuación se muestra hasta que punto las variables “humanas” pueden –y deben– ser tratadas como cualquier variable, o aspecto específico de un factor productivo; es decir se las puede estimar, o imputar, un valor económico (precio o costo de oportunidad). Por tanto, la contabilidad de gestión no debe quedarse a las puertas de “la función de personal”.

El factor trabajo es un factor limitativo y no independiente de la cuenta de resultados, o del presupuesto disponible. Y en la medida que tiene el carácter económico de un bien de capital resulta más procedente contabilizarlo. Por razones técnicas por falta de tradición, por consideraciones fiscales y por un malentendido respeto “a lo humano”, la gestión de personal es un ingrediente incómodo en la gestión y control.

En esencia, aquí se postula que las mejoras de ejecución son un caso particular de asignación de recursos y, por tanto, han de tratarse como tales, en la contabilidad de gestión. A quienes puedan ver en tal proposición un atropello a la dignidad humana, quizá concedan el beneficio de la duda, hasta que se desvele la paradoja: precisamente la tesis que seguidamente se expone, facilita un trato (económico) a la persona acorde con su dignidad, en mayor grado que cuando se le niega el carácter de recurso productivo.

La relación laboral es una consecuencia del abandono de la autosuficiencia económica en favor de la división del trabajo y la consiguiente especialización productiva. Los individuos intercambian libremente: compran lo que les falta y venden de lo que tienen. La relación laboral es un intercambio o compraventa: se compra “poder adquisitivo” (unos ingresos) y se vende trabajo (el tiempo puesto a disposición del empleador).

El trabajo contable

Como cualquier disciplina, la contabilidad siempre ha estado ligada a dinámicas que afectan la conducta de los individuos, no solo en términos de dinámicas o fuerzas de control, sino también desde las prácticas contables que afectan y modifican la conducta de quienes trabajan en la contabilidad misma. Pero de igual forma, los individuos desde su entorno particular, pueden afectar la manera tradicional en que se representa una disciplina

Este campo ha sido de un interés bastante reciente en la investigación en contabilidad, solo a partir del final de la década del sesenta se desarrollan los primeros fundamentos teóricos y facticos de investigación en Contabilidad y Conducta (Accounting Behavior). La cual se puede dividir en tres grandes ramas, de las cuales emerge el posterior interés en la contabilidad de gestión.

- Intentos de diseñar un modelo general de conducta contable (ética de las prácticas contables o profesional).
- Investigaciones de la dimensión conductual del proceso administrativo de control en la empresa.
- Estudios conductuales (la psicología del trabajo como ejemplo) del efecto que tiene la empresa y sus dinámicas sobre la forma y administración de la información contable.

Al preguntarse por las razones o motivos para que una persona trabaje en tal o cual profesión, no se está hablando necesariamente de qué tipo de cosas motivan a tales personas al interior de sus labores en el trabajo. Es decir, son distintos los

factores que conducen a una persona (o a tener que trabajar en algún particular) que los factores que le generan motivación, ya sea de tipo positivo o negativo en sus labores en el trabajo. Este cuestionamiento corresponde al interés de analizar uno de los supuestos de los estudios en contabilidad y conducta como una de las líneas de trabajo en la Contabilidad de Gestión.

Resultados

Contabilidad y Conducta

La investigación en contabilidad, que ha tenido como tema la conducta humana, entendiéndola aquí la conducta de los agentes de la información contable, constituye uno de los campos que desde los años setenta, tal y como lo clasifica Ryan (2004), se denominan como “enfoques alternativos de investigación en contabilidad”. Estos enfoques alternativos surgen de posturas académicas contables que han sostenido críticas, al generar resistencias teóricas a postulados neoclásicos de investigación contable (Azuaga, 2008), pero no solo por ello se debe considerar que la investigación contable enfocada en la conducta humana, constituye, por sí misma un “enfoque alternativo”.

El reciente interés en las relaciones entre la contabilidad y el comportamiento parece haber surgido de la confluencia del conocimiento proveniente de las ciencias de la conducta sobre el hombre, y del reconocimiento de éste en la empresa (teorías administrativas). Por tanto, en el campo de la contabilidad, estos estudios trans-disciplinarios han sido relevantes desde la década del sesenta, enfatizando en que el papel de la información obtenida por los procedimientos contables, debe ser útil para las personas además de ser usada por ellas; y por otro lado, la búsqueda del sentido del trabajo, es decir, cuál es el sentido del esfuerzo que se realiza para preparar la información contable. Estas primeras aproximaciones imprimen ciertas hipótesis de campo, como que la contabilidad debe tomar en consideración el impacto que sobre las personas ejercen las organizaciones y los procedimientos para medir y reportar la información obtenida, en adición a los problemas técnicos de llevar a cabo dichos procesos que constituyen tradicionalmente el quehacer de la contabilidad (Bruns y De Coster, 1975).

Al aceptar sus responsabilidades, el contador debe sentirse involucrado e interesado en cuestiones referentes a: cómo medir y reportar, cómo llevar a cabo las operaciones de medición, para quién está creando información, y en muchos casos, por qué aquellos que la usan se interesarán en los resultados de su

esfuerzo. Si lo anterior no es suficientemente claro y funcional, la contabilidad debe dar un paso adelante y preguntarse, qué efectos tiene el procedimiento contable sobre el comportamiento, tanto individual como colectivo, y cómo estos efectos pueden ser alterados al cambiar la forma en la cual la contabilidad se efectúa. Aún más, debe importarle cómo sus procedimientos y resultados pueden usarse, a fin de ayudar a los individuos y organizaciones a alcanzar las metas determinadas por el medio en el cual operan.

El origen de las contribuciones más antiguas en torno al problema de la Contabilidad y la Conducta Humana tiene los siguientes referentes:

Tabla 1
Contabilidad y Conducta Humana: contribuciones

Der Moderne Kapitalismus. Werner Sombart (1924)	Resalta que el desarrollo moderno de la industria capitalista no hubiese sido posible sin la partida doble. Esta formulación revela una comprensión de la importancia de las personas como actores, y los procesos económicos y contables.
Research Methodology and Accounting Theory Formation. Carl T. Devine (1960)	Resalta la falla de los contadores para reconocer las bases conductuales sobre las cuales descansan sus teorías.

Bruns y De Coster, 1975.

En este orden de ideas, los trabajos realizados en esta área a partir de la década del 60 han sido muy diversos, clasificándose en tres grandes grupos. En el primer grupo aparecen investigaciones referentes al desenvolvimiento de las ciencias de la conducta y sus implicaciones en la práctica de la contabilidad y sus principios. En el segundo grupo están los intentos para emplear diversas técnicas de investigación, a fin de examinar los efectos que tiene sobre la conducta humana, especialmente la toma de decisiones. Por último, en el tercer grupo están los trabajos que toman en consideración los aportes de las ciencias de la conducta que podrían aplicarse al diseño de las organizaciones y el empleo de los sistemas de contabilidad, y para mejorar la efectividad de los sistemas y operaciones que se basan en los actos de las personas y los juicios que efectúan. Los trabajos más representativos de este enfoque conductual según Bruns y De Coster (1975) son:

Tabla 2

Autores Enfoque Conductual de la Contabilidad

<p>La experimentación de laboratorio en la investigación sobre la contabilidad. Jacob G. Birnebergh y Raghunath (1967)</p>	<p>En las ciencias de la conducta y sus repercusiones en la contabilidad se plantean tres grandes categorías de la investigación conductual en la contabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intentos para diseñar un modelo de todo o parte del subsistema humano. • Investigaciones en la dimensión conductual del proceso administrativo de control. • Estudios desde el punto de vista conductual del efecto que tienen las características de una empresa sobre la forma y la función del sistema administrativo información.
<p>The effects of Accounting Alternatives on Management Decision. Ijiri, Jaedicke y Knight (1966)</p>	<p>Se desarrolló un modelo conductual del proceso de las decisiones. Para lo cual se especificaron las situaciones donde las técnicas contables alternativas podrían conducir a una confusión por parte del usuario. Esto es, la presencia de elementos fijos en las funciones laborales, la falta de retroalimentación de información contable y un medio mal estructurado, pueden conducir a falsas interpretaciones por parte del usuario con respecto de los datos contables. Este estudio es importante, pues plantea una hipótesis que se puede poner a prueba, es decir, el modelo conductual planteado.</p>

Bruns y De Coster, 1975.

Dentro de la subsecuente aparición de los estudios de procesos gerenciales de control, se encuentran tres ejes de análisis: la fijación de estándares, el impacto de la función de auditoría y la comunicación de datos pertinentes. De acuerdo con Bruns y De Coster (1975), un trabajo representativo de esta línea de control es el que desarrollan Churchill, Cooper y Sainsbury (1965) en el cual la función de la auditoría como factor que afecta la conducta, ha permitido desarrollar algunos estudios de laboratorio pero esencialmente trabajos de campo. Esto permite una mejor comprensión de cómo aquellas personas, que no son auditores, visualicen y perciban el proceso de la auditoría. Sus resultados han llevado a denunciar el hecho que una auditoría modifica la conducta del trabajador, en relación al conformismo con las políticas de la firma.

Desde los años setentas, se ha denominado” enfoques alternativos de

investigación en contabilidad” a esta línea de trabajo, la cual ha retomado estudios que no solo proceden de la psicología laboral e industrial, sino también de las ciencias humanas (sociología del trabajo, antropología, filosofía de la técnica, ética y administración aplicada). Campos en los que la investigación aplicada de tipo descriptivo y experimental ya no se concibe como un “enfoque alternativo”.

Para dar mayor claridad de la discusión que se plantea, se presentan algunas sugerencias de investigación en el campo de la conducta y la contabilidad, basados en la propuesta de Bruns y De Coster (1975):

- Las ciencias de la conducta pueden ayudar a interpretar el papel de la contabilidad, tanto en términos de su funcionalidad, como en términos de entender mejor las prácticas contables mismas.
- Es posible contribuir al análisis de la contabilidad desde el planteamiento de experimentos de campo, que ya se han realizado y de los cuales se deducen algunos principios y criterios para el uso de la información contable.
- La contabilidad tradicional utiliza poco los conocimientos que tiene respecto al ser humano.
- Las relaciones entre contabilidad y conducta constituyen un campo perteneciente a toda la gama de actividades que simplifican como contabilidad. A su vez en el ejercicio de la administración; de lo cual se deduce que este tipo de estudios han influenciado algunos de los avances e investigaciones en contabilidad de gestión y en el análisis de la información contable dentro de la toma de decisiones.
- Al reconocer la variedad de las ciencias de la conducta y por tanto la variedad de los métodos de exploración que se emplean en ellas, se han generado muchos interrogantes que si bien están sin solución en la actualidad, permiten ampliar el campo de interés de la investigación en contabilidad.
- Al aprovechar la variedad de métodos de las ciencias de la conducta, es posible potenciar el uso de la contabilidad en términos de su gestión, y acercar la investigación en contabilidad al conocimiento y análisis científico de la conducta humana.
- Es necesario reconocer la necesidad de ampliar las fronteras de la contabilidad con el fin de incluir tópicos que no han sido tradicionales de interés, ni para los contadores ni para la investigación en contabilidad. Uno de sus tópicos es la contabilidad y la conducta humana.

Motivación en el ámbito contable. Décadas 1960-1970

Los enfoques conductistas primaron tanto en los primeros estudios contables, como en general en la psicología laboral e industrial. Conductismo forjado por B. Skinner y otros a mediados del siglo xx. De ahí, que al poner en evidencia las necesidades a cubrir desde la perspectiva de Maslow y Mac Gregor, el enfoque no deja de parecer conductista al suponer que parte de la motivación laboral, se centra solo en cubrir cierto tipo de necesidades básicas como la alimentación, el hogar propio y la mejora en la calidad de vida a costa de cierta remuneración que lo permita suplir. Si bien esta perspectiva es reduccionista, es útil para determinar, al menos en su base, este tipo de necesidades que implícitamente dejan entrever un universo mucho más complejo del problema de la motivación laboral.

Ahora, las temáticas originales desde la contabilidad entre los años sesenta y setenta fueron las siguientes: Las motivaciones para trabajar en contabilidad desde la teoría de Maslow (Sawatsky, 1967), cómo afectan los presupuestos en la conducta laboral de los trabajadores (Wallace, 1966) y sus respectivas réplicas y revisiones (Becker y Green, 1962; Stedry, 1964; De Coster, 1968) y también ha sido tema importante de análisis, las propiedades conductuales del control contable (Miles y Vergin, 1960-1966).

Estos estudios permitieron generar indicadores de gestión interna en las empresas y en los sistemas contables para la medición del recurso humano, lo cual ha sido un desafío, no solo para la contabilidad sino para las ciencias económicas en general (Brummet, Flamholtz y Pyle, 1968). De modo que, estudios de corte analítico-empírico bajo modelos de las ciencias conductuales han obligado a revisar de nuevo las relaciones entre las ciencias económicas y la misma psicología laboral, Bedford (1962-1976) y Fried (1967).

Conclusiones

Los estudios en este campo dan origen a una de las líneas más fuertes de investigación en la actualidad que tiene sus orígenes en la década de 1960, como lo plantea Ryan *et al.* (2004) refiriéndose a los estudios en contabilidad y conducta como parte de la Contabilidad de Gestión. Los criterios de análisis de la motivación laboral, que proviene de las ciencias de la conducta (psicología, sociología del trabajo, psicología social y de la filosofía) que han sido trabajados por Maslow, Mc Gregor, March y Simon como sus referentes más importantes.

La genealogía realizada identifica tres grandes grupos de producción académica en la temática: desenvolvimiento de las ciencias de la conducta y sus implicaciones en la práctica de la contabilidad y sus principios; técnicas

de investigación para examinar los efectos de la toma de decisiones sobre la conducta humana; y aportes de las ciencias de la conducta al diseño de las organizaciones y los sistemas de contabilidad.

La investigación en ciencias de la conducta, en la actualidad, muestra una gran versatilidad y trans-disciplinariedad que no ha dejado indiferente a la contabilidad desde la década del sesenta hasta la actualidad, en el ámbito anglosajón especialmente. En Colombia son inexistentes los referentes metodológicos de este tipo de estudios en contabilidad, a no ser por esfuerzos individuales en trabajos o monografías de grado. En cuanto a otros ejemplos de investigación aplicada, incluso son contemporáneos a este proyecto, estos estudios se enfocan en la medición del índice Burnout (estrés laboral). Tradicionalmente las tareas y cargos han sido diseñados y definidos en términos de eficiencia y economía y han desestimado aspectos como el reto y oportunidad de creación individual, con esto se pierde el significado psicológico para la persona que lo ejecuta teniendo un efecto “desmotivador” que provoca apatía, desinterés y falta de sentido, ya que la empresa solo ofrece un lugar cómodo de trabajo.

Referencias

- Becker, S. y Green, D. (1962). Los presupuestos y la conducta de los empleados. *The Journal of Bussines*, 35(4), 392-402.
- Birnbergh, J. y Nath, R. (1967). Las ciencias de la conducta y sus repercusiones en la contabilidad. En W. Bruns y D. De Coster. (Ed.), *La contabilidad y el comportamiento humano*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Bruns, W. y De Coster, D. (1975). *La contabilidad y el comportamiento humano*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Brummet, R., Flamholtz, E. y Pyle, W. (1968). Medición de los recursos humanos: un desafío para los contadores. En W. Bruns y D. De Coster. (Ed.), *La contabilidad y el comportamiento humano*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Foucault, M. (2008). *Genealogía del racismo*. La Plata, Argentina: Altamira.
- Maslow, A. (1963). *Motivación y personalidad*. Barcelona, España: Sagitario.
- Mc Gregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York, United States: Mc Graw Hill Book Company.
- Ryan, B., Scapens, R. y Theobald, M. (2004). *Metodología de la investigación en finanzas y contabilidad*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.

- Sawatsky, J. (1967). La motivación y la contabilidad ¿cuáles son las motivaciones para trabajar? *The Canadian Chartered Accountant*, 90(1), 40-43.
- Stedry, A. (1964). Los presupuestos y la conducta de los empleados, una réplica. En W. Bruns y D. De Coster. (Ed.), *La contabilidad y el comportamiento humano*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Wallace, M. (1966). Consideraciones respecto a la conducta y los presupuestos. En W. Bruns y D. De Coster. (Ed.), *La contabilidad y el comportamiento humano*. Ciudad de México, México: Trillas.

Para citar este artículo:

Roncancio, A. y Camargo, D. (2016). La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970. *En-Contexto*, 4(4), 159-198.

